

CTM du 14 avril 2016

.....

Services d'économie agricole

Le plan d'accompagnement des services d'économie agricole (SEA) des DDT, à défaut de résoudre toutes les difficultés, montre au moins que le ministère a enfin pris la mesure de l'ampleur des problèmes et du mal-être auxquels sont confrontés les agents en SEA.

En effet, le ministère a trop attendu pour réagir. Cette situation perdure depuis longtemps – trop longtemps : cela fait plusieurs mois que le signal d'alarme a été tiré... À ce stade, les agents sont déboussolés ! La CFDT regrette qu'il faille attendre ce niveau de dégradation des conditions de travail pour voir enfin des mesures émerger et la mise en place d'une inspection.

Qu'a-t-il donc bien pu se passer ? Les IGAPS n'ont-ils pas alerté assez tôt et assez fort, ou bien ne sont-ils pas suffisamment écoutés ?

À la lecture du plan d'accompagnement, il semble que les SEA sont des structures ex-nihilo ; leur rattachement fonctionnel aux DDT semble quasi inexistant. Le rôle des directions des DDT n'est pas ou peu pris en compte : celles-ci doivent être partie prenante dans la gestion des difficultés et doivent

être régulièrement informées, autant que les chefs de SEA.

Concernant la proposition de déconcentration de certains actes de gestion des contractuels, dont les procédures de fin de contrats ne semblent pas réalistes compte tenu de la charge de travail actuelle dans les DDT, il serait préférable de mettre plus de moyens en administration centrale (qui gère déjà ces procédures) afin d'améliorer la réactivité.

Rappelons enfin que le taux de fonction support des DDT est passé de 7% à 5,6% lors du transfert des SIDSIC au BOP 333, bien que l'on continue à les gérer. Les recrutements de contractuels créent déjà une surcharge de travail importante et ce sont les fonctions supports des DDT qui vont « exploser » comme les SEA !

Enfin, l'assouplissement « ARE-durée de contrat » ne doit pas être limité à l'instruction PAC mais doit concerner l'ensemble des missions relevant des SEA.

L'assouplissement des recrutements est indispensable (les chefs de service ou d'unité actuels n'en peuvent plus, certains partiront dès la première opportunité). Il est impensable que ces services restent sans chef pendant plusieurs mois.

La proposition d'accompagnement des chefs de service pour leur prise de poste est effectivement indispensable... Cela existe au

MEEM depuis longtemps et porte aussi bien sur le management que sur le fond des sujets traités.

L'administration est consciente des difficultés et propose un plan d'accompagnement des SEA. Ce plan, débattu en séance, et légèrement amendé, sera diffusé prochainement. Il comprend trois grands volets :

1. Volet métier :

- une écoute active et permanente par une bonne remontée d'information des SEA et sa prise en compte;*
- un fonctionnement efficient des questions-réponses entre SEA, DGPE et ASP ;*
- la diffusion à tous les SEA d'une information claire et actualisée ;*
- la mise en place de calendriers, même approximatifs, permettant au service de s'organiser.*

2. Volet ressources humaines :

Gestion des contractuels : le MAAF a obtenu mi-mars un complément de 700 ETPT pour 2016, s'ajoutant aux 350 ETPT déjà acquis. Il sera également procédé à des embauches sur des durées dépassant 2 mois adaptées pour l'accomplissement

des différentes tâches.

Déconcentration de certains actes de gestion des contractuels : selon les départements, les avis sont partagés sur ce transfert. Il sera donc procédé à une expérimentation préalable dans quelques départements qui y sont favorables afin d'en vérifier la faisabilité.

Report de la date de l'examen professionnel des secrétaires administratifs (SA) : l'examen qui était programmé au 10 mai a été reporté au 24 mai afin qu'il soit situé à l'issue de la période de télédéclaration PAC (1^{er} avril-17 mai).

Affectations d'urgence en SEA à titre exceptionnel : pour remplacer les départs des encadrants en SEA, des affectations rapides, en dehors du calendrier habituel, pourront être autorisées à titre exceptionnel afin de ne pas laisser un poste vacant trop longtemps. Les CAP seront dans tous les cas informées de telles affectations.

3. Volet accompagnement des services :

Télédéclaration 2016 : suite à la parution du guide des bonnes pratiques diffusés en début d'année, un accompagnement spécifique sous forme de conférences téléphoniques pour les départements les plus concernés est en cours.

Échanges de pratiques : l'organisation d'échanges de pratiques professionnelles et managériales entre chefs de

services et chefs d'unité des SEA, au niveau interrégional, avec les SREA est envisagée dès 2016.

Appui à la prise de poste, appui pour l'organisation d'un service : tout chef de SEA nommé pour la première fois à cette fonction pourra recevoir un appui (tutorat, appui par les formateurs internes en management...).

Formation au management pour les agents de catégorie C et B encadrant des contractuels : une attention particulière sera portée à ces besoins spécifiques de formation.

Réforme territoriale

Cette réforme, vide de sens, est maintenant en marche et ses effets négatifs prévisibles, maintes fois soulignés par les organisations syndicales commencent à se faire sentir :

- les temps de déplacement explosent avec l'allongement des journées et la fatigue inévitablement induite ;
- l'explosion des frais de déplacement qui va poser rapidement des difficultés insurmontables pour les DRAAF fusionnées ;
- le manque de moyens support pour absorber le surcroît de travail lié à la mise en place de la nouvelle organisation.

Dans ce contexte, il était indispensable de laisser de la souplesse pour l'ouverture des postes. Vouloir impérativement

tenir les dotations objectifs est suicidaire pour le bon fonctionnement des nouvelles organisations fusionnées.

Les moyens informatiques particulièrement stratégiques pour l'organisation en multi-sites ne sont pas à la hauteur des besoins!

Face à cette réforme, non seulement l'accomplissement des missions se complexifie, mais rien n'a été réellement anticipé pour la réussir. Même les demandes de révisions du classement des postes, finalement acceptées sur le principe semble poser problème... Tout se passe comme si le niveau central n'avait pas réellement pris la mesure des difficultés induites par cette réforme, notamment l'impact sur les conditions de travail !

L'administration a conscience des conséquences de la réforme sur les moyens de fonctionnement des DRAAF et elle s'engage à « faire au mieux ».

S'agissant du volet informatique, l'administration a mis sous surveillance les flux de données dans certaines DRAAF. Il apparaît que ces derniers présentent un taux moyen élevé avec des problèmes en pointe d'activité. La solution du problème serait d'augmenter la capacité de transfert de données, mais cela a un coût.

Concernant l'équipement en visioconférence, il est prévu d'équiper deux salles par site. Par ailleurs, une solution de

visioconférence poste à poste (webcam sur ordinateur) utilisée par le MEEM a été expérimentée en région Bourgogne-Franche-Comté. Les résultats sont concluants : ils devraient permettre une diffusion rapide de ces outils dans l'ensemble des régions.

Conditions d'emploi des contractuels

La CFDT, par sa signature du protocole d'accord du 31 mars 2011, s'est engagée dans le suivi des dispositions de l'accord pour obtenir une amélioration des garanties collectives pour les personnels contractuels, à savoir :

- la titularisation des agents contractuels ;
- la transformation en CDI automatique pour les contractuels ayant l'ancienneté requise.

Mais la CFDT s'est aussi engagée, et continue de le faire, pour l'amélioration des conditions d'emploi de l'ensemble des agents contractuels ([axe 3 du protocole d'accord du 31 mars 2011](#)).

En matière de rémunération, la CFDT a toujours porté comme revendication que le terme de « *réexamen* » soit remplacé par « *réévaluation* ». Depuis la parution du décret du 3 novembre 2014, la réévaluation remplace le réexamen pour tous les contractuels.

Pour les agents en CDD, la CFDT a obtenu que la réévaluation leur soit également appliquée à l'issue des trois ans.

Au cours de l'année 2015, la CFDT a proposé une actualisation de la note de service du 8 décembre 2010 qui fixe notamment les règles de rémunération et de revalorisation des contrats pour l'administration centrale. Cette proposition est assortie des 2 demandes suivantes :

- la note de service doit concerner l'administration centrale et les services déconcentrés ;
- l'amplitude d'évolution des rémunérations tous les 3 ans doit être maintenue, à savoir de 1 à 8% (avec une possibilité de dépasser 8% dans le cas de prise de fonctions élargie).

Les propositions de la CFDT relatives notamment aux évolutions de rémunération (+1 à +8%) ont été retenues dans le texte présenté en CTM. Quelques points restent à revoir, notamment le fait qu'aucune décision de refus d'augmentation de la rémunération ne peut être fondée sur une référence à un indice fictif.

Reste en suspens le cas des contractuels en CFA-CFPPA (ACB) qui fera l'objet d'un groupe de travail programmé en mai 2016.

Une version définitive de la note de service sera présentée au CTM du 2 juin.

Politique forestière

Un point sur la politique forestière a été présenté au cours de ce CTM.