CTM du 25 avril 2019 : la CFDT demande qu'on respecte les agents et les partenaires sociau

Une première séance de ce CTM a été exclusivement dédiée au Brexit (reconvocation du CTM du 10 avril) et à ses conséquences sur les points de contrôles frontaliers. Tous les représentants du personnel se sont prononcés contre les projets de textes dérogeant aux garanties minimales relatives au temps de travail pour faire face à un éventuel « Brexit dur ».

La seconde séance a été consacrée à l'ordre du jour du CTM normalement prévu ce 25 avril et présidée par la secrétaire générale du ministère, Sophie Delaporte.

La CFDT, représentée par Jacques Moinard, Gisèle Bauland et Géraldine Ruscassier, a tenu à rappeler combien il est important de respecter les agents. Ce respect doit s'exprimer à travers les conditions de travail, qu'elles soient en lien avec les conditions physiques d'exercice des missions (en abattoir ou Sivep par exemple), les réorganisations en cours ou encore dans les services où de trop nombreuses

discriminations sont toujours constatées. C'est le sens de sa déclaration liminaire, reproduite ci-dessous avec les réponses de l'administration.

> *« Le ministre a rappelé, lors de la deuxième rencontre bilatérale avec la CFDT en mars, son attachement au dialogue social avec les corps intermédiaires. Il a souligné leur rôle indispensable dans une société démocratique. Selon son expression, ils sont des « capteurs », des « lanceurs d'alertes » notamment pour remonter les problèmes du terrain. Et c'est bien à ce titre que la CFDT souhaite vous interpeller sur les inquiétudes de plus en plus vives qui remontent des services déconcentrés ministériels et interministériels. Avec une baisse constante des effectifs comme principal objectif du gouvernement, les réorganisations qui s'annoncent sont perçues par les agents comme une remise en question de leur rôle et du sens de leur travail.*
> *Pour la CFDT, ces inquiétudes sont particulièrement légitimes face à un gouvernement qui organise un semblant de dialogue social et qui avance ses réformes sans prendre en compte les alertes envoyées par les « partenaires » sociaux.*
> *La fusion des secrétariats généraux des DDI avec ceux des préfectures illustre cette situation de façon caricaturale.*
> *En effet, après le transfert du pilotage budgétaire des DDI au seul ministère de l'Intérieur, il a été décidé, dans la précipitation et sans aucune étude d'impact, de procéder à cette fusion.*

Cette transformation des DDI correspond à ce que nous dénonçons depuis plusieurs années : une pure et simple « préfectoralisation » de ces services… à quand le tour des directions régionales ?
Issus d'une fusion avec des pratiques ministérielles très différentes, les secrétariats généraux actuels, à peine stabilisés, vont devoir subir un nouveau choc culturel qui risque d'être destructeur pour l'ensemble des agents, avec la perte de la proximité RH et des compétences « métier ». La création de ces nouveaux secrétariats généraux, qui doivent être opérationnels pour le 1er janvier 2020, est un déni de dialogue social. »

La secrétaire générale confirme le calendrier annoncé pour le 1er janvier 2020. La mission inter-inspections finalise actuellement son rapport, en déterminant notamment les effectifs actuels en charge des fonctions support pour chaque ministère. Le ministère de l'Agriculture, qui participe aux réflexions en cours, est particulièrement attaché aux points suivants :
– la qualité du service rendu aux agents : le SG commun doit être une opportunité pour mieux répondre aux besoins en fonctions support ;
– la possibilité de gagner quelques ETP pour les missions métiers, dans le cadre de schémas d'emploi très contraints ;
– un potentiel de meilleur déroulement de carrière pour les

agents administratifs, au sein d'équipes interministérielles plus importantes ;
– une nomination interministérielle des emplois de direction, sous l'égide des services du Premier ministre ;
– le maintien d'une petite équipe de proximité sur la gestion des métiers, auprès du directeur, qui doit conserver une autorité fonctionnelle, et instaurer une relation de type « prestation de service » avec le SG commun.

En outre, avec des schémas d'emploi contraints, la mutualisation des fonctions support est nécessaire selon la secrétaire générale.

> *« Cependant, pour la CFDT, les SG communs construits dans la précipitation ne fonctionneront pas !*
> *Outre le risque évident de pertes de compétences sur les fonctions support, c'est l'ensemble des compétences techniques qui sont en danger, avec une dégradation irréversible de la qualité du service public rendu. Par exemple, nos craintes sont grandes quant à la perte de flexibilité indispensable pour les analyses de laboratoire en DDPP, ou encore pour l'embauche des « vacataires PAC » en DDT.*
> *Malheureusement, certaines directions, les plus « zélées », anticipent les conclusions de la mission inter-inspection en faisant fi de notre analyse.*
> *Cette attitude a conduit les organisations syndicales à*

refuser unanimement de siéger au dernier CT des DDI, puis à présenter un ensemble de conditions pour la reprise des travaux de cette instance.
La CFDT demande au ministre de l'Agriculture d'intervenir auprès du Premier ministre et du ministre de l'Intérieur, pour que la fusion des secrétariats généraux des DDI se fasse dans le respect des agents et des missions de service public dont il a la responsabilité. »

La secrétaire générale ne partage pas les craintes exprimées par la CFDT, mais admet cependant que tous les ministères n'ont pas la même vision des SG communs… Les arbitrages finaux seront donc faits au plus haut niveau du gouvernement, et chaque ministère fait actuellement valoir ses arguments.

« Pour la CFDT, il est aussi de la responsabilité du ministre de l'Agriculture et de sa secrétaire générale de construire avec les agents la nouvelle gouvernance de la PAC. La CFDT a pourtant l'impression, à ce stade, que le ministère s'en défausse sur l'ASP. La CFDT rappelle régulièrement la nécessité de réactiver le groupe de travail Retex pour la mise en place d'un véritable plan d'action « métier » ; la mise en place et le suivi de la nouvelle convention ASP-SEA devrait être réalisé dans le cadre de ce groupe de travail, dont la composition intègre l'ensemble des parties prenantes. »

La secrétaire générale rappelle que plusieurs scénarios ont été envisagés dans le cadre d'AP2022, avant d'acter le maintien des agents en charge de la PAC dans les SEA. Pour le ministère, il est essentiel de respecter les délais de paiements des aides et donc d'offrir de meilleures conditions de travail pour les agents. Afin de répondre à ces deux exigences, une convention nationale a été proposée avec une déclinaison départementale soumise à l'avis du préfet.

La secrétaire générale confirme que la mise en place de cette convention sera suivie par un groupe de travail issu du CTM, qui intégrera l'ensemble des intervenants du groupe Retex PAC. Ce dossier sera également abordé dans le cadre du CT spécial DRAAF-DRIAAF-DAAF, qui se réunira le 13 juin 2019.

> *« Concernant la réorganisation des contrôles en matière de sécurité sanitaire des aliments, la CFDT demande également que les représentants du personnel soient étroitement associés à la réflexion sur ce sujet essentiel pour l'avenir des missions et des agents du MAA concernés.*
> *La CFDT est un syndicat réformiste qui a toujours défendu le principe des évolutions par des réformes – et nous en avons besoin –, mais une réforme n'a de chance d'aboutir que si elle est débattue et partagée avec les représentants légitimes des principaux concernés. C'est ce principe-là que la CFDT continuera à porter avec fermeté. »*

La secrétaire générale indique qu'une mission inter-inspections SSA va débuter. La lettre de mission qui a été transmise aux organisations syndicales n'est pas la version définitive : il manque la signature du ministre de l'Intérieur. Le constat actuellement partagé concerne l'articulation DGAL-DGCCRF, qui manque de lisibilité. La secrétaire générale ne cache pas que les évolutions envisagées diffèrent selon les ministères. Le ministère des Finances penche davantage vers une externalisation des missions. À ce stade, rien n'est écrit et la mission doit permettre la mise en perspective des différentes solutions envisagées et faire des propositions, qui pourront être différentes.

Pour répondre à notre demande, le ministère sollicitera que la mission inter-inspections puisse auditionner les organisations syndicales du CTM.

Points à l'ordre du jour

L'Ensap bientôt ouvert aux contractuels

L'Ensap est un web-service piloté par Bercy qui permet à chaque agent d'accéder à ses bulletins de paie dématérialisés ainsi qu'à son dossier retraite. Jusqu'à présent, il n'était ouvert qu'aux seuls agents titulaires. Pour ceux-ci, les éditions papier ne seront plus distribuées à compter d'octobre 2019 ; à cette date, chaque agent devra avoir créé son espace personnel Ensap. Concernant les problèmes d'accès au dossier

retraite sur leur poste pour les titulaires, l'administration invite les agents à consulter la foire aux questions et se tient à leur disposition si les difficultés persistent. Les documents sont disponibles sur l'espace personnel durant 5 ans après la cessation d'activité.

Au 1er juillet 2019, le service va être étendu aux agents contractuels du ministère (en CDI comme en CDD) pour ce qui concerne les bulletins de paie. L'arrêt de la diffusion des bulletins papier est prévu entre janvier et mars 2020. Le compte Ensap sera maintenu pour les agents contractuels qui quittent le ministère. Une expertise est prévue pour les CDD de très courte durée, considérant qu'un temps minimum est nécessaire pour l'activation du compte. A priori, les agents contractuels sur budget d'établissement (ACB) sont hors champ Ensap, le décret l'instituant ne concernant que les agents rémunérés par l'État ; une vérification est toutefois prévue par l'administration.

Contrairement aux titulaires, les agents contractuels, qui dépendent du régime général, n'auront pas accès à leur dossier retraite *via* l'Ensap.

> *La CFDT, qui craignait un délai bien plus long, se félicite de l'ouverture de l'Ensap aux agents contractuels dès ce 1er juillet. Cela facilitera notamment les démarches avec Pôle emploi pour les collègues concernés. Elle demande cependant*

que l'administration fasse en sorte de faciliter l'accès de tous les agents à un poste informatique avec une imprimante sur leur lieu de travail. Ce n'est pas le cas actuellement, notamment pour les agents travaillant en abattoir.

Cellule de signalement des discriminations : un bilan instructif

Un premier bilan, après une année d'existence, est présenté par Catherine Perry, responsable de la cellule de signalement des discriminations.

Si le périmètre de la cellule est clairement défini dans la note de service SG/SRH/2018-291, le bilan montre qu'en pratique de nombreuses sollicitations de la cellule sont hors champ. Quelles que soient les situations, même hors périmètre, la cellule a apporté une écoute attentive et un accompagnement pour tous les agents l'ayant sollicitée (55 signalements).

En complément du dispositif défini par la note de service, la cellule a sollicité l'appui d'un groupe informel d'experts. Ce groupe comprend les deux hautes fonctionnaires à l'égalité et au handicap, le médecin de prévention de l'administration centrale, la magistrate du SAJ, la conseillère technique nationale du service social et le bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS).

Ce premier bilan montre clairement que les deux critères

principaux ayant motivé la sollicitation de la cellule sont le handicap et la santé. Des solutions ont été apportées soit par l'aménagement du poste de travail, soit par l'intervention de l'Igaps, la cellule assurant toujours un suivi à distance.

À ce stade, Catherine Perry souhaite que la cellule s'oriente vers une professionnalisation de l'écoute, de l'expertise et des suites à donner. Il faut également étendre le champ d'intervention de la cellule au harcèlement et aux violences sexuelles et sexistes. Vu la capacité d'écoute nécessaire et l'importance du travail de pré-instruction juridique des signalements, le recueil et l'analyse de ces signalements pourraient être externalisés, avec en outre une meilleure garantie de neutralité pour les agents et un accompagnement psychologique et juridique par des professionnels.

Pour les structures qui en feront la demande, ce dispositif pourra également être étendu à l'enseignement supérieur ainsi qu'aux opérateurs.

La possibilité de mettre en place une commission d'expertise est également envisagée. Elle aurait accès à l'ensemble des situations avec une approche pluridisciplinaire (médicale, sociale et juridique). Cette commission prendrait des décisions sur les suites à donner : enquête administrative, proposition de sanctions disciplinaires, accompagnement du signalant. Elle veillerait aussi au suivi des mesures correctives.

Pour la secrétaire générale, il faut maintenant aller au-delà du dispositif expérimental actuel. Cette cellule doit monter en puissance progressivement, en se professionnalisant. Cette cellule doit également étendre son périmètre avec une commission pour examiner tous les cas et déboucher sur des réponses graduées, du simple rappel du secrétariat général à la sanction disciplinaire. C'est en effet en observant les résultats de la cellule que les agents prendront confiance et y feront appel plus systématiquement.

> *La CFDT salue l'excellent travail réalisé par l'équipe en charge de cette cellule. Ce premier bilan est très instructif et constitue un retour d'expérience intéressant, notamment en termes de besoin dans les structures actuellement « hors champ »… En particulier, la CFDT demande que les agents du ministère de l'Agriculture en DDI ne soient pas oubliés car il n'existe pas de dispositif interministériel.*
> *La professionnalisation semble effectivement indispensable ainsi que l'élargissement du périmètre de la cellule, en termes de structures mais aussi de champs de compétence.*

Feuille de route égalité et diversité 2018-2020 : bilan 2018

Ce bilan est présenté par Françoise Liébert, haute fonctionnaire à l'égalité des femmes et des hommes au ministère de l'Agriculture. Françoise Liébert rappelle que la

construction du plan d'action s'est appuyée sur une trentaine de référents qui ont été missionnés dans les DRAAF. Deux réunions ont déjà eu lieu et la prochaine est prévue le 4 juin 2019.

Les deux premiers axes du plan d'action reprennent les mesures du protocole d'accord de la Fonction publique sur l'égalité professionnelle de mars 2013. Il s'agit notamment de déconstruire les stéréotypes.

• **axe 1** : l'État exemplaire

• **axe 2** : faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes et la prévention des discriminations au sein de la communauté de travail du ministère.
En outre, la future loi de transformation de la Fonction publique prévoit le renforcement de l'égalité professionnelle.
Plusieurs données sont extraites des bilans sociaux du ministère de l'Agriculture :
Les femmes représentent près de 60 % des effectifs au MAA, les temps partiel (12%) concernent principalement les femmes (84%) comme les congés de plus de 6 mois (74 %). L'écart salarial moyen entre femme et homme est important. Même en tenant compte du temps partiel, les différences augmentent avec le niveau de la catégorie. Un travail d'investigation doit être réalisé pour en décrypter les causes exactes. Concernant la part des femmes dans les jurys de concours, leur nombre en tant que membre est en progression (proche de la parité) mais

reste en retrait pour la présidence.
Si l'on se réfère au quota de 40 % de femmes pour certains emplois précisés par le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012, les résultats du ministère sont bons en administration centrale, mais pas en services déconcentrés où la réforme territoriale a plutôt favorisé les hommes aux postes de responsabilités restants (surtout sur les postes de directeurs, les femmes obtenant principalement des postes d'adjointes). Il n'y a en outre aucune femme responsable en DAAF depuis 2014.
En conséquence, avec seulement 35% de femmes sur les emplois précisés par décret, le ministère pourrait être pénalisé au titre de l'année 2018 pour non respect des quotas (90 000 € par ETP manquant). Les pénalités abondent le budget du secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.
Le nouveau protocole d'accord du 30 novembre 2018 renforce les obligations, avec plus de postes concernés et l'élargissement du périmètre aux établissements sous tutelle. Il prend également en compte le partage des obligations parentales et le respect de l'équilibre entre temps de vie professionnelle et personnelle. Il prévoit l'obligation d'un suivi genré des agents promus par rapport aux promouvables.

Les autres axes du plan 2018-220 :

- **axe 3** : relatif à l'égalité filles-garçons dans le système

éducatif. La nouvelle convention interministérielle 2019-2024, qui sera signée prochainement, engage à mettre en œuvre les mêmes engagements pour les étudiants que pour les agents de la Fonction publique (informations, formations, déconstruction des stéréotypes, mixité et lutte contre les violences sexistes et sexuelles).

• **axe 4** : relatif à l'égalité en agriculture et dans les entreprises agricoles. Un système de remplacement a été mis en place en 2018 pour permettre aux agricultrices non salariées de bénéficier du congé maternité. Cependant, constatant que le reste à charge est souvent trop important pour qu'elles puissent le prendre, un nouveau projet de loi doit supprimer tout reste à charge et instituer une indemnité journalière pour leur permettre de bénéficier d'une aide à domicile si le remplacement n'est pas possible.

En outre, des travaux sont menés par le « Réseau rural » sur l'insertion professionnelle des femmes en agriculture, l'entrepreneuriat au féminin et le déploiement des fonds du Feader sur ces sujets.

La feuille de route 2018-2020 va être actualisée au regard du nouveau protocole relatif à l'égalité professionnelle de 2018 et de la future loi de transformation de la Fonction publique.

Pour Françoise Liébert, la démarche de labellisation a été décisive pour engager des actions de manière professionnelle :

savoir que l'on va être audité par un organisme tiers oblige à agir dans des délais plus contraints. La mise en place de la cellule de signalement exigée par le label diversité a fait émerger d'autres problèmes, comme le harcèlement sexiste qui doit être pris en compte. Des sanctions sont prévues pour les ministères n'ayant pas mis en place de plans d'action fin 2020.

Pour la secrétaire générale, c'est un énorme chantier. Il reste évidemment des marges de progrès et rien n'est totalement acquis. Nous en sommes aux audits à blanc qui doivent déboucher sur une démarche d'amélioration de tout ce qui n'est pas bien fait, sur un périmètre incomplet, qui devra ensuite être étendu.

> *La CFDT salue le travail réalisé par Françoise Liébert, avec l'appui du secrétariat général qui semble enfin avoir pris la mesure de ces enjeux.*
>
> *La CFDT, qui compte parmi les signataires du nouveau protocole d'accord de novembre 2018, prendra toute sa part pour soutenir l'ensemble des actions concourant à la labellisation du ministère. Elle souhaite que l'ensemble des établissements publics sous tutelle y adhèrent rapidement. La CFDT s'inscrit également comme force de proposition dans cette démarche. Elle souligne notamment l'importance du suivi d'indicateurs pertinents et rappelle ses demandes, par exemple dans le cadre du bilan social, concernant la*

répartition homme-femme dans les grades sommitaux de certains corps, ou encore dans le cadre des CAP pour avoir un état des lieux genré des agents promouvables, particulièrement pour les grades à accès fonctionnels (GRAF).

Troisième révision du répertoire des missions et des métiers (RMM) du MAA et de ses établissements publics

Ce nouveau répertoire est présenté par Denis Feignier, membre du CGAAER. Il rappelle que ce répertoire est réalisé par l'observatoire des missions et des métiers avec le concours de la mission du pilotage des emplois et des compétences.

Dans un contexte interministériel croissant, le RMM permet de disposer d'éléments de comparaison et d'une meilleure connaissance des métiers du ministère par ses partenaires extérieurs. Il permet en outre une meilleure gestion prévisionnelle des effectifs par métiers (et non seulement par corps). De nombreux emplois-types ont été supprimés suite à l'abandon de missions (GSP, DSP…) ou du décroisement (missions « eau »…), mais, a contrario, 105 nouveaux emplois-types ont été créés.

Dans ce nouveau RMM, les niveaux de responsabilité ont été harmonisés, les compétences managériales définies et tous les intitulés « métiers » féminisés. Chaque fiche-emploi fait la

distinction entre les connaissances « savoir-faire » et « savoir-être », et intègre une gradation des compétences attendues. Un code RenoiRH a été attribué pour chaque emploi-type.

La version 2019 du RMM sera en ligne (intranet et internet) à compter du 1er juin 2019.

> *La CFDT souligne l'importance indiscutable de ce répertoire et de sa mise à jour régulière dans un contexte en perpétuelle évolution. Cette troisième révision tombe à pic, alors que les réflexions sont en cours pour le passage au Rifseep des corps techniques du MAA. La CFDT demande que les groupes de fonctions Rifseep, qui seront proposés d'ici l'été par l'administration, soient établis en cohérence avec ce nouveau RMM.*

Autres sujets abordés en questions diverses

Avenir de l'IFCE

La secrétaire générale rappelle qu'un nouveau COP vient d'être signé. Celui-ci définit une trajectoire sur laquelle le ministère n'a pas l'intention de revenir. Malgré les critiques formulées par la Cour des comptes, les administrations de tutelle (Agriculture et Sport) ont considéré que l'IFCE avait

des services à rendre pour la filière équine, notamment au travers de la structuration d'un institut technique. L'évolution des missions impactera les effectifs et les compétences à développer à l'horizon 2022, voire au-delà.

Agents contractuels sous statut unifié employés par les opérateurs du ministère

Le « statut unifié » des agents contractuels de l'ASP, de FAM, de l'Inao et de l'Odeadom relève du décret 2010-1248 du 20 octobre 2010.

Depuis fin 2017, le ministère n'a toujours pas notifié les taux de promotion 2018-2020 à appliquer pour ce statut. En conséquence, les promotions établies fin 2018, suite aux CCP réunies au sein de chacun de ces établissements, n'ont pu être validées.

> *La CFDT considère cette situation inacceptable et demande à l'administration de faire avancer le dossier.*

L'administration dit avoir relancé le guichet unique, mais reste toujours sans réponse à ce jour.

Ordonnance n° 2019-59 du 30 janvier 2019 relative à l'exercice et au transfert, à titre

expérimental, de certaines missions dans le réseau des chambres d'agriculture

L'administration précise que cette ordonnance vise une logique d'homogénéisation de l'offre de services assurés par les chambres d'agriculture qui se sont approprié différemment ces prestations d'accompagnement selon leur sensibilité. Il s'agit de s'assurer d'un meilleur niveau de prestations sur l'ensemble du territoire, notamment concernant l'assistance des exploitations pour une mise en conformité par rapport à la réglementation.

Enfin, la secrétaire générale informe les représentants que le prochain CTM se tiendra le 26 juin, en présence du ministre de l'Agriculture, comme il s'y était engagé.