

## CTM du 7 juillet 2016 : relevé d'informations

Les points suivants ont été abordés lors de ce CTM :

- Services d'économie agricole
- DRAAF fusionnées
- Télétravail (arrêté et note de service MAAF)
- Contractuels
- RIFSEEP
- ASMA

[CR\\_CFDT\\_CTM\\_DU\\_07\\_07\\_2016-1](#)

Au sujet des DRAAF fusionnées, vous pouvez aussi prendre connaissance de la déclaration intersyndicale DRAAF LRMP exprimée le 4 juillet dernier lors de la visite de la Secrétaire Générale.

[2016-07-03-DéclarInterSyndic-Visite-SG-MAAF](#)

---

## Compte-rendu du CTM du 2 juin 2016

En cliquant sur le lien ci-dessous, vous accéderez directement au compte-rendu du Comité technique ministériel qui s'est tenu le 2 juin 2016.

**Les point suivants ont été abordés durant ce CTM :**

- Services d'économie agricole des DDT
  - - Réforme territoriale
  - - Contractuels

- - Poursuite du plan de déprécarisation
- - Temps de travail en abattoir de volailles
- - Commission parlementaire abattoirs
- - IFCE

Télécharger le [compte-rendu](#)

[INFORMATION\\_CFDT\\_CTM\\_DU\\_02\\_06\\_2016\\_cle892e72](#)

N'hésitez pas à contacter les représentants CFDT.

---

## [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<sup>er</sup> 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.

---

## **Comité technique ministériel (18 février 2016)**

Le comité technique ministériel (CTM) du ministère de l'Agriculture s'est réuni le 18 février 2016.

### **Drame dans l'Aveyron**

Une salariée de la chambre d'agriculture de l'Aveyron, chargée d'une mission de conseil en exploitation laitière, est décédée le 17 février 2016 dans une ferme près de Mayran. Le SPAGri-CFDT est bouleversé par cette nouvelle. Il a une pensée pour sa famille, ses proches et ses collègues.

Une enquête est en cours. À ce stade, il est prématuré d'établir un lien entre ce drame et le contexte tendu dans le monde agricole, qui résulte d'une crise dont les origines sont diverses selon les filières.

Quelles que soient les conclusions de l'enquête, la CFDT est consciente des difficultés que traverse actuellement une partie du monde agricole, mais dénonce avec fermeté les agissements de certains agriculteurs qui ont parfois un sentiment d'impunité.

La secrétaire générale confirme qu'il n'y a aucun lien établi à ce jour entre les faits et le contexte agricole. Toutefois, elle est consciente des difficultés que peuvent rencontrer les contrôleurs dans l'exercice de leurs missions. Elle souligne que le ministre a rappelé aux préfets, dans sa directive nationale d'orientation, qu'il est nécessaire « *d'apporter un soutien aux agents chargés de réaliser les contrôles* ».

---

## Réforme territoriale

Dans ce contexte agricole très difficile, l'énergie des agents du ministère devrait se concentrer sur leurs missions au service de l'agriculture. Force est de constater que les agents sont emportés par une réforme chronophage qui n'apporte pas de sens et qui disperse les énergies en déplacements, visioconférences, reconstruction de services, repositionnement...

Cependant, certains choix opérés dans ce cadre confirment le sens réel de la réforme que la CFDT dénonce depuis le début. Ainsi, la baisse des effectifs pour la formation continue, les hésitations sur la création de postes d'adjoint de chef de service, notamment dans les secrétariats généraux, le transfert à l'étude par la mission IGF-IGA des crédits de fonctionnement des directions régionales sur le BOP 333 et potentiellement des effectifs afférents... montrent les objectifs réels de la réforme.

Malgré un louable effort de communication de l'administration centrale, la réforme territoriale suscite toujours de nombreuses inquiétudes chez les agents. Ces inquiétudes sont entretenues par des décisions qui tardent à venir comme les modalités pratiques d'attributions de la PARRE et la prise en compte de l'élargissement des périmètres et des réseaux pour revoir le classement et la cotation des postes. Est-ce si difficile d'amender la circulaire « parcours professionnels » pour tenir compte des nouvelles situations dans les méga-régions?

### PARRE

Pas de nouvelles informations depuis la tenue du dernier comité technique national des DRAAF. L'administration attend la parution d'une note de la DGAFP pour clarifier la procédure d'attribution de la PARRE (cf. [page 2 du compte rendu](#) de la CFDT du CTS DRAAF-DRIAA-DAAF du 28 janvier 2016).

### Circulaire « Parcours professionnels »

La secrétaire générale indique qu'elle est favorable à la révision du classement prévu par la circulaire « parcours professionnels » pour tenir compte des grandes régions. Après expertise des IGAPS, son arbitrage est le suivant : les postes de chefs de service resteront classés 3 quelle que soit la taille de la région. Les postes d'adjoints aux chefs de service, normalement classés 2, seront finalement classés 3 dans les grandes régions comprenant au moins 10 départements si l'agent est affecté sur un site différent de celui du chef de service. Les chefs d'unité (n-1 par rapport aux chefs de service), restent classés 2 dans la majorité des cas. Ce classement pourra être porté à 3 dans les régions



comprenant au moins 10 départements et encadrant les équipes importantes et/ou éclatées. Dans ce cas, leurs adjoints, normalement classés 1, seront alors classés 2. Ces informations seront rapidement transmises au réseau des IGAPS.

#### **Priorités en CAP**

L'administration fait également le point sur la notion de priorité en CAP pour les postes supprimés. Cette notion doit être actée dans le cadre de la loi « déontologie » qui ne sera pas promulguée avant début mai. À ce stade, cette priorité ne prévaudra pas en droit, sur les priorités déjà existantes, mais sera toutefois prise en compte lors des prochaines CAP.

#### **Formation continue**

S'agissant de la formation continue, la secrétaire générale précise qu'après prise en compte de l'évolution du périmètre suite au décroisement d'agents, les moyens par agent ont été réajustés pour atteindre les mêmes niveaux qu'en 2015. Le budget global a été abondé de 85 000 €.

#### **Transfert des crédits de fonctionnement**

La secrétaire générale confirme l'étude en cours sur le transfert des crédits de fonctionnement des directions régionales vers le BOP 333 (moyens mutualisés interministériels en services déconcentrés). Elle indique que le MAAF fait partie des quelques ministères qui y sont favorables, mais sans aucun transfert d'ETP. Par ailleurs, le secrétaire général du gouvernement diligente une mission d'évaluation du dialogue social et de prise en compte des RPS dans les DDI où les agents connaissent également des situations particulièrement difficiles, notamment dans les SEA. Les conclusions de cette mission, prévues pour le 30 juin prochain, doivent faire l'objet d'une présentation en CTM.

#### **Dialogue social et risques psychosociaux en DDI**

La secrétaire générale accueille favorablement la demande CFDT de présentation des conclusions de la mission « dialogue social et RPS en DDI » en CTM.

La CFDT, comme les autres syndicats, pense qu'il y a un problème de fond concernant la complexification des procédures et une mauvaise prise en compte de la réalité de terrain par la

DGPE. En outre, la CFDT propose qu'à l'image des réseaux d'expertise existant dans le domaine sanitaire, facilitant la gestion des crises en services déconcentrés, un réseau d'expertise se mette en place également dans le domaine de l'économie agricole. Ce n'est pas des CDD qui régleront le problème, mais des emplois de fonctionnaires.

### **Services d'économie agricole**

La secrétaire générale annonce un renforcement en moyens d'ajustement de 350 ETPT supplémentaires pour 2016 dans les SEA. La Secrétaire générale propose en outre d'analyser des difficultés réelles remontées par les syndicats et propose d'organiser une rencontre avec les responsables de l'ASP, de la DGPE et les organisations syndicales.

### **Récupération des heures supplémentaires**

La [note de service 2015-1121 du 18 décembre 2015](#) prévoit un dispositif de récupération partielle du crédit d'heures. Or, la ligne « récupération d'heures » n'est pas prévue dans Gestor, l'application de gestion du temps de travail.

- quelle démarche doivent effectuer les agents auprès de leur hiérarchie pour récupérer leur crédit d'heures ?
- des demandes de récupération ont été refusées : une rétroactivité doit être envisagée.
- est-il prévu de faire évoluer Gestor pour tenir compte du dispositif de récupération d'heures supplémentaires ? Dans la négative, quelle mesure de substitution est-elle envisagée ?

Le service des ressources humaines indique que l'adaptation de Gestor, confiée à un prestataire, prend plus de temps que prévu mais devrait être effective au 1<sup>er</sup> avril. Il assure rechercher une solution avec les directions en attendant cette date et indique que la rétroactivité sera possible.

### **Déprécarisation 2016**

La CFDT souhaite connaître l'ampleur des effectifs concernés par la déprécarisation dans les différents secteurs de notre ministère pour l'année 2016.

Le SRH indique qu'un groupe de travail est prévu avant la fin du premier semestre pour évaluer la volumétrie des agents qui seront déprécarisés en 2016- 2018, suite à l'évolution des règles d'éligibilité à paraître en mai dans la loi de déontologie.

## **Télétravail**

Suite à la parution du décret fonction publique, un groupe de travail se réunira fin mars pour préparer l'arrêté ministériel du MAAF.

## **Cour des Comptes et enseignement supérieur**

La CFDT est indignée par le récent réquisitoire à charge de la cour des Comptes contre nos écoles agronomiques et vétérinaires.

Ne se préoccupant pas des conditions de travail des personnels, les conseillers ont massivement mobilisé des indicateurs technico-financiers pour évaluer les structures sans tenir compte de leurs spécificités.

La CFDT est particulièrement mobilisée pour que l'ENFA puisse dans l'avenir former des enseignants-stagiaires ouverts à tous les aspects du ministère et sensibiliser ces derniers aux cinq missions de l'enseignement agricole par des périodes « en immersion ».

Pour l'ENFA comme pour les onze autres établissements du supérieur, il est nécessaire de davantage écouter le personnel et leurs représentants pour piloter ces centres de recherche et d'enseignement.

La secrétaire générale rappelle que le ministre a souhaité inscrire, dans la loi d'avenir, l'ENFA au cœur du dispositif de formation des enseignants.

## **Cour des Comptes et IFCE**

Le rapport de la cour des Comptes conclut que le déséquilibre financier de l'IFCE est structurel et que son maintien ne se justifie plus.

La CFDT rejoint la position du ministère pour le maintien de l'IFCE mais demande un

accompagnement plus volontaire des personnels. Elle demande la mise en place d'un comité de suivi de l'affectation des agents associant la direction des ressources humaines de l'IFCE, les services RH des tutelles et les organisations syndicales représentatives. Ce comité, qui devra travailler en amont de la tenue des CAP, veillera au respect des annonces de requalification.

La CFDT demande également que les représentants du personnel de l'IFCE soient consultés sur les perspectives de modernisation de SIRE en lien avec les tutelles et sur les perspectives d'affectation des nouveaux bureaux des sites qui sont fermés.

La CFDT demande quelles sont les perspectives envisagées pour rendre plus cohérent le pilotage de l'établissement.

La secrétaire générale reconnaît que la cour des Comptes, dans son rapport annuel, propose la fermeture de l'établissement. Elle souligne que les ministres de tutelle se sont rapidement opposés à cette fermeture et ont réaffirmé leur volonté d'appliquer la réforme engagée qui permet de maintenir l'IFCE en suivant le contrat d'objectif et de performance (COP). Elle rappelle que la subvention du ministère versée à l'IFCE a été augmentée en 2016.

Thierry Duchaussoy, délégué CFDT à l'IFCE, a bien fait remarquer que les agents étaient fortement inquiets et lassés par les multiples réformes que l'IFCE a connues depuis 1999. Il a pointé les incohérences de l'administration qui tantôt supprime la compétence sur l'identification, tantôt la redonne à l'Institut. L'accompagnement indemnitaire proposé par le directeur actuel ne peut être la seule mesure.

Par ailleurs, la secrétaire générale est favorable à la proposition de la CFDT, pour mettre en place un comité tripartite de suivi individuel des agents comportant la DRH de l'IFCE, le SRH du MAAF et les syndicats. Elle le proposera au directeur de l'IFCE.

## Compte rendu du comité technique ministériel (3 décembre 2015)

### **Réforme régionale : ne pas confondre vitesse et précipitation**

Cette réforme n'est toujours pas comprise par les agents qui s'inquiètent de leur repositionnement dans les futures DRAAF.

Outre les inquiétudes sur l'avenir et le processus qui sera mis en place pour le repositionnement, c'est, d'une manière générale, le manque de transparence dans l'établissement des postes reconfigurés et l'absence de vision globale de l'organisation fine des nouveaux services qui posent problème !

Or, cette information est importante car elle doit permettre à tous d'envisager plus sereinement son positionnement et d'objectiver les choix des futures directions pour la nouvelle organisation. C'est également la possibilité d'un nouveau temps d'échange avec la hiérarchie et les organisations syndicales, indispensable avant la publication des postes.

La secrétaire générale prend acte de cette demande et informe qu'une réunion des DRAAF est organisée mardi prochain au MAAF. Elle en profitera pour rappeler les bons principes pour que les repositionnements des agents se fassent dans la transparence.

Pour la CFDT, cette étape n'est pas une perte de temps. Elle est même primordiale pour un bon départ des nouvelles DRAAF.

Elle donnera le temps d'une réelle concertation avec les représentants des personnels, au travers notamment du **groupe de travail constitué sur la base de la représentativité syndicale des CT locaux**, comme prévu dans la note de service « *Accompagnement des agents dans le contexte de la réforme territoriale de l'État* ».

Après un dernier débat sur cette note de service et quelques amendements, la secrétaire générale demande aux syndicats de donner un avis formel.

Les organisations syndicales approuvent unanimement cette note de service. La CFDT demande qu'elle soit publiée le plus rapidement possible.

La secrétaire générale s'engage à la publier dans les jours qui viennent.

L'administration fait un point rapide du processus de fusion dans les différentes régions. On constate de grandes disparités de vote des représentants du personnel selon les régions, ce qui révèle, pour la secrétaire générale, l'hétérogénéité de la qualité du dialogue social selon les DRAAF. La secrétaire générale confirme qu'un CT spécial DRAAF se tiendra fin janvier. À cette occasion, un bilan des études d'impact sera présenté.

En outre, comme la CFDT l'a déjà indiqué, plusieurs questions sont essentielles pour les agents :

- impact sur les primes ?
- impact sur la « promouvabilité » ?
- impact sur la gestion des mobilités dans ce contexte incertain ?
- impact sur la cotation des postes?
- inquiétude des agents dont les postes seront supprimés ?

Comme l'a demandé la CFDT, la secrétaire générale confirme qu'il y aura bien dans les nouvelles très grandes régions un réexamen du classement (parcours professionnel) et de la cotation (régime indemnitaire) de certains postes (encadrement, chargé de mission, animation ou coordination régionale).

À cela s'ajoute une inquiétude forte des agents quant aux nouvelles conditions de travail dues à l'éloignement des sites.

Pour la CFDT, la possibilité du travail en site distant (TSD) doit être offerte à tous les personnels qui le souhaitent... et dans toutes les nouvelles DRAAF fusionnées.

La secrétaire générale n'a pas souhaité répondre à cette revendication.

De la même façon, lorsque les postes le permettent, le télétravail doit être une alternative. Il devrait se mettre en place le plus rapidement possible d'autant que tous les outils existent. Et comme l'a dit le ministre à la CFDT, « *il faudrait être buté et borné pour ne pas y aller* ».

La CFDT rappelle qu'une réunion « télétravail » est prévue le 10 décembre 2015.

### **Rialto et gestion du temps**

La CFDT se félicite que l'administration ait donné suite à sa demande récurrente de modification du Rialto pour permettre la récupération des heures supplémentaires (dans la limite de 6 jours par an) dans les DRAAF et en administration centrale. Cette mesure d'équité doit s'appliquer dès le premier janvier 2016 !

La circulaire permettant la récupération des heures supplémentaires en DRAAF et administration centrale paraîtra prochainement.

Par ailleurs, la CFDT rappelle l'existence de la charte des temps qui mériterait d'être mieux connue... et par conséquent mieux appliquée.

### **Décroisement des effectifs**

La CFDT rappelle qu'elle a toujours porté la revendication de maintien global de la rémunération et de ses majorations éventuelles.

Elle a été entendue puisque « *Le MEDDE assure une garantie de maintien de rémunération indiciaire et indemnitaire aux agents concernés par un transfert budgétaire à l'occasion de cette opération de décroisement. À titre individuel, ils bénéficieront également des revalorisations indemnitaires appliquées aux agents de leur corps au sein du MAAF. L'ensemble de ces garanties s'applique jusqu'à la prochaine mobilité à la demande de l'agent.* »

La CFDT demande que les agents concernés soient rapidement et **réellement** informés, avec un accompagnement personnalisé.

L'experte de la CFDT est intervenue pour souligner le manque de dialogue et d'accompagnement dans certaines DDT. Il conviendrait donc d'y remédier.

L'administration n'a pas répondu à notre demande.

La CFDT interpellera directement la secrétaire générale avant la prochaine rencontre avec les DDT.

### **Primes exceptionnelles de fin d'année**

L'administration a annoncé en séance le versement de primes exceptionnelles sur la paye de décembre 2015. Ces primes s'élèvent à 100 € pour tous les agents titulaires de catégorie C (administratifs, techniques, formation-recherche) et à 150 € pour les secrétaires administratifs et les attachés. L'administration reconnaît que ces primes sont modestes.

Ces primes exceptionnelles n'ont fait l'objet d'aucune négociation avec la CFDT...

### **Centres interrégionaux de services examens (CIRSE)**

Le représentant de la DGER indique qu'il vient de recevoir un rapport de l'audit du CGAAER sur ce thème. La DGER pourrait modifier la carte des CIRSE, notamment dans le sud de la France. Les conclusions de la DGER devraient être connues fin décembre.

### **IFCE**

La CFDT a réinterrogé la secrétaire générale sur le plan de requalification de C en B applicable à l'IFCE afin d'obtenir une estimation précise du nombre de bénéficiaires .

Selon une estimation du SRH, une soixantaine d'agents seraient éligibles sur les 4 années du plan.

### **Fonctionnement des CAP**

La CFDT souligne que les documents de travail transmis pour l'examen en CAP des avancements ne reflètent pas toujours la réalité d'une part, et présentent des incohérences au niveau du classement entre les structures d'autre part.

À titre d'exemple, lors de la CAP des adjoints administratifs, un agent est classé 3 sur 3 sur le tableau



« promouvables » par sa structure alors que les deux premiers classés ne figurent sur aucun tableau.

Il importe que les représentants en CAP disposent d'informations fiables.

La CFDT demande un réel effort de tenue de ces fichiers afin de ne pas pénaliser les agents concernés.

Le SRH admet qu'il y a eu un problème, qualifié d'inexplicable, sur la CAP des adjoints administratifs.

La CFDT craint que le problème ne soit pas limité à la CAP des adjoints administratifs.

### **Zones urbaines sensibles (ZUS)**

La CFDT rappelle la non-application des textes accordant une bonification d'ancienneté aux agents dont la résidence administrative est fixée en zone urbaine sensible (ZUS).

Le SRH indique que le recensement des résidences administratives concernées a déjà été effectué. Par contre, l'inventaire des agents pouvant bénéficier de cette disposition reste à faire.

---

## **Comité technique spécial DRAAF (6 octobre 2015)**

Le comité technique spécial des DRAAF s'est réuni le 6 octobre 2015. La présidence en était assurée par Valérie Metrich-Hecquet, secrétaire générale du MAAF., La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Nathalie Gallon et Jean-Pierre Quéméré.



**SPAGRI**

**Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture**  
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, Inao, IFCE, Infoma, Irstea, CNPF

◆ Déclaration liminaire de la CFDT :

[DECLARATION\\_CFDT\\_CTS\\_DRAAF\\_06\\_10\\_2015\\_cle0f3691](#)

◆ Relevé d'informations (*intégrant les informations issues du groupe de travail CTM « Réforme territoriale de l'État » du 7 octobre*) :

[INFORMATION\\_CFDT\\_CTS\\_DRAAF\\_06\\_10\\_2015\\_cle0f1189](#)