

Baromètre social : une tendance inquiétante (CT-AC, 15 avril 2021)

Le comité central d'administration centrale s'est réuni le 15 avril 2021, sous la présidence de Sophie Delaporte, secrétaire générale du ministère de l'Agriculture et de son adjoint Philippe Mérillon, accompagnés notamment de Marc Rauhoff, sous-directeur de la logistique et du patrimoine (SDLP) et d'Anne Crozat, sous-directrice du pilotage des services (SDPS).

La CFDT était représentée par Stéphanie Clarenc, Sophie Lardenois, Isabelle Vandermeersch, Eric Garberoglio et Pierre Jouvanceau.

Ce comité technique avait pour objet principal de faire le point sur le baromètre social 2020 de l'administration centrale, de dresser le bilan du plan ministériel administration exemplaire (PMAE), d'informer sur l'évolution des effectifs de centrale et sur l'avancement des travaux.

Baromètre social : des tendances

inquiétantes

L'enquête dite « Baromètre social 2020 » a été conduite pour le ministère de l'Agriculture par BVA, dont les deux représentants présents, Olivier Pouget et Maud Belloir, ont présenté les traits saillants. Il s'agit plus précisément de la déclinaison « Administration centrale » des résultats obtenus pour l'ensemble du MAA dans l'enquête qui a été conduite du 1^{er} octobre au 6 novembre 2020.

L'enquête portait sur le ressenti des répondants concernant le premier confinement. Pour l'administration centrale, le taux de réponse s'élève à 43% (870 agents) ; il est supérieur à celui de l'ensemble du MAA (30%). [Le diaporama présenté en séance](#) détaille les caractéristiques des répondants et délivre les principaux résultats obtenus, systématiquement comparés à ceux de la précédente étude, datant de 2017.

Des raisons de se réjouir...

Parmi les points positifs recueillis, on note des taux de satisfaction élevés – voire très élevés – sur les informations apportées par le MAA sur le coronavirus (84%), sur le travail (84%), sur la conciliation vie personnelle-vie professionnelle (80%), sur les relations avec les collègues, les partenaires extérieurs, les usagers et même la hiérarchie directe (entre 87 et 96%), sur l'accès à la formation (91%), sur le soutien des collègues en cas de difficultés (85%) et sur la fierté de

travailler pour des missions de service public (95%).

... et des raisons de s'inquiéter

Ce tableau serait idyllique si d'autres points ne venaient contrebalancer, parfois avec force, cette première approche.

Si les répondants estiment majoritairement que le confinement n'a pas eu d'impact négatif sur la qualité des relations de travail, sur leur efficacité personnelle ou sur les relations avec leur supérieur, il n'en va pas de même pour ce qui concerne la santé, qu'elle soit physique ou psychique, pour 40% d'entre eux.

La satisfaction affichée sur les conditions de travail (69%) est battue en brèche par un très net sentiment de dégradation de ces mêmes conditions (42 %, en hausse de 7 points par rapport à l'enquête de 2017).

Même schéma pour les relations de travail (collègues, partenaires extérieurs, usagers, hiérarchie). L'opinion à leur sujet reste inchangée par rapport à 2017 : comme dit plus haut, elles sont très majoritairement satisfaisantes, entre 87 et 96 %... sauf pour les relations avec la direction, en baisse de 8 points.

Autre opinion en chute libre depuis 2017, la clarté, la précision et l'efficacité des procédures conduites au sein de la structure de travail sont jugées négativement par 56 % des

répondants (en hausse de 9 points).

Le bât blesse sur le dialogue social, dont 40 % estiment qu'il n'est pas satisfaisant (en baisse de 10 points). Plus grave, un répondant sur deux estime que sa qualité de vie au travail va se dégrader (en hausse de 11 points). Et, même si les relations avec la hiérarchie sont positives pour tout ce qui concerne les objectifs professionnels, la facilité de contact, la marge d'initiative, la confiance accordée, 30 % considèrent qu'ils ne sont pas consultés sur les changements qui affectent leur travail.

L'accompagnement RH n'est pas suffisant pour près d'un répondant sur deux (en baisse de 11 points), notamment sur les perspectives d'évolution professionnelle (en baisse de 8 points). Quant aux perspectives de carrière, elles vont se dégrader (36 % des réponses, en hausse de 4 points).

Les agents ne comptent guère sur un soutien face aux situations difficiles (32 %, en hausse de 7 points). Le plus étonnant est que cette opinion assez négative touche surtout les acteurs de prévention (53 %, en hausse de 12 points).

Enfin, un problème de communication apparaît, puisque plus d'un tiers estiment ne pas disposer d'informations suffisantes sur l'actualité et l'évolution de leur structure (en hausse de 11 points).



SPAGRI

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

La CFDT note que l'évolution entre l'enquête de 2017 et celle de 2020 va toujours dans le sens négatif : ce qui était jugé positif n'évolue pas, mais ce qui était jugé négatif se dégrade de façon significative.

Pour la CFDT, les points négatifs font état d'une nette baisse de la qualité du dialogue social comme de la communication entre la hiérarchie et les agents, notamment en ce qui concerne les changements importants pour les agents (par exemple, le Rifseep) et les réorganisations (par exemple à la DGAL et au SG). Ce défaut de communication génère une instabilité et un mal-être grandissant des agents, d'où le net sentiment d'une dégradation de la culture commune (un signe particulièrement inquiétant pour la CFDT).

À cela s'ajoute l'impact de la crise sanitaire, génératrice d'isolement, de rupture sociale, de dépression... Là aussi, la confiance des agents envers l'aide qu'on pourrait leur apporter est sérieusement éoussée.

Pour Sophie Delaporte, il faudra prendre le temps d'étudier les résultats de ce baromètre. Elle estime qu'il existe sûrement un « effet-Covid » qui a conduit les agents à noircir leurs réponses, mais ce n'est évidemment pas la seule explication : la baisse des effectifs, la transformation des instances de dialogue social, voire les déménagements et les travaux, sont aussi de potentiels facteurs explicatifs.

Il faut surtout regarder les points d'alerte (ceux qui font



SPAGRI

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

état d'une baisse de 10 points par rapport à l'enquête de 2017), notamment l'usure physique et psychologique des agents. La secrétaire générale pense qu'une des raisons peut être liée à l'absence de plan de continuité d'action (PCA) : toutes les missions du MAA restent en effet d'actualité, malgré la crise.

Pour la CFDT, on pourrait déjà commencer par améliorer la communication, par exemple à l'instar de ce qui a été fait concernant les travaux (un bulletin d'information régulier diffusé aux agents). Si cela avait été fait pour le Rifseep et les réorganisations, les agents n'auraient pas eu le sentiment d'être mis devant le fait accompli, au pas de charge et à marche forcée.

Par ailleurs, il faut donner de l'oxygène aux agents, notamment en matière de charge de travail.

Sophie Delaporte reconnaît que les dysfonctionnements des outils RenoiRH et Agorha ont amplifié les difficultés de charge de travail du secteur RH. C'est un domaine sur lequel une réflexion va être menée sur le long terme, notamment sur les besoins, les compétences, la formation.

Pour ce qui concerne les acteurs de prévention, elle estime que la crise a amplifié la demande, et la mise en place de la cellule d'écoute, dont elle se félicite, n'a pas réussi à répondre à la demande. Là aussi, une réflexion va être menée.

Elle reconnaît qu'il y a un gros travail à faire en matière de communication interne pour expliquer les éléments positifs des réformes, qui, pour elle, visent toutes à l'amélioration de la qualité des services. Elle partage l'opinion de la Cfdt concernant la communication sur les travaux, exemple dont il faudra s'inspirer. Enfin, elle reconnaît que les sujets interministériels, sur lesquels elle n'a pas la main, l'empêchent de répondre rapidement aux interrogations, par exemple sur les personnels prioritaires pour la vaccination.

Par ailleurs, elle ne s'inscrit pas dans l'optique d'une « bouffée d'oxygène » à apporter aux agents par la baisse de la charge de travail. Il faut « *garder le cap* » des réformes, être en mouvement, car il n'y a « *rien de pire que l'immobilisme* ».

En conclusion, elle envisage d'élaborer, en concertation avec les organisations syndicales, un plan d'action pour inverser les tendances mises en évidence par le baromètre social.

Plan ministériel administration exemplaire : des avancées significatives

Marc Rauhoff (SDLP) présente le [bilan du plan ministériel administration exemplaire \(PMAE\) 2015-2020](#). Il rappelle que son origine date de la circulaire du Premier ministre de 2008, qui incite à prendre en compte les enjeux du développement

durable. Ce premier dispositif a débouché sur le plan 2015-2020.

Au MAA, son application a eu des répercussions dans les domaines de l'énergie, des écogestes, de la réhabilitation du bâti, de l'économie des ressources, de la biodiversité, de la responsabilité sociale et environnementale, etc.

Dans le domaine énergétique, le MAA est au-dessus de la moyenne des ministères. L'administration centrale est passée à 100 % d'électricité d'origine renouvelable. Dans tous les locaux rénovés, une adaptation de l'éclairage et de l'eau aux conditions d'utilisation (automatismes, détecteurs) a été systématiquement réalisée. Le chauffage urbain est installé dans la plupart des sites.

Parallèlement, les travaux de réhabilitation (remplacement des huisseries, étanchéité, voire photovoltaïque à Toulouse) ont été nombreux. Le classement de certaines façades, notamment à Varenne, limite malheureusement le recours à l'isolation extérieure.

Suite à l'enquête de 2018, un plan d'action concernant la mobilité durable a conduit à l'augmentation, encore insuffisante, des places de parking vélos, à l'installation dans tous les sites de douches et de vestiaires, à la mise à disposition de deux vélos à assistance électrique sur le site de Maine, et à la mise en place d'une application permettant



SPAGRI

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

l'autopartage (covoiturage, mais aussi utilisation du pool de véhicules du ministère). Les voitures électriques ou hybrides rechargeables constituent un tiers du parc d'administration centrale (15 véhicules) et, à terme, la moitié. Enfin, le télétravail a été fortement développé.

En matière de consommables, désormais, on utilise du papier recyclé à 100 % ; parallèlement la baisse de consommation est de l'ordre de 30 %. Pour l'ameublement, les déchets mobiliers sont recyclés ou réutilisés via l'éco-organisme [Valdelia](#). Une plate-forme d'échanges permet de valoriser le matériel informatique obsolète.

L'objectif zéro papier se poursuit (dématérialisation des bulletins de salaire, de nombreux formulaires budgétaires, comptables et de déplacements, notamment sur les plates-formes La Place et Chorus).

Enfin, l'administration centrale n'utilise plus de produits phyto-pharmaceutiques depuis 5 ans.

Les organisations syndicales regrettent que le forfait mobilité durable, destiné à encourager l'utilisation du vélo, soit limité à 200 € (contre 400 dans le privé) et exclusif de tout autre moyen de transport (contrairement au secteur privé, où il est cumulable), ce qui est dissuasif.

Sophie Delaporte indique qu'il s'agit d'un texte DGAFP, sur

lequel le MAA n'est pas décisionnaire.

La CFDT remercie la SDLP pour la présentation effectuée, mais regrette l'absence d'un bilan économique chiffré de ce PMAE.

Marc Rauhoff estime qu'il n'est guère possible d'analyser les effets économiques sur les sites, en raison des mouvements nombreux liés aux travaux et aux déménagements.

La CFDT demande où en est le projet de parapheurs dématérialisés, qui permettraient de gagner du temps et d'économiser le papier.

La secrétaire générale répond qu'en effet il s'agit encore d'une expérimentation ; cependant la signature électronique est déjà en vigueur dans plusieurs services.

Effectifs : le raboutage constant est-il compatible avec des besoins en hausse ? Et si on étudiait la piste de l'optimisation des ETPT ?

Anne Crozat (SDPS) présente [l'état des effectifs de centrale au 1^{er} janvier 2021](#), leur répartition par service, par catégorie (A, B et C), par type (contractuels-titulaires). Elle présente également l'évolution des effectifs et des



SPAGRI

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

plafonds d'emploi, par structure, pour la période 2011-2021.

Dans toutes les structures, les plafonds d'emploi ont accusé une baisse moyenne de plus de 13 % en dix ans. Même si une certaine stabilisation a été constatée entre 2017 et 2019, le processus de baisse s'est accentué les deux dernières années.

Sophie Delaporte explique ce phénomène par deux raisons. D'abord, en début de quinquennat, la limitation du nombre de conseillers des cabinets (et donc de leurs collaborateurs) a atténué les pertes d'emploi dans les autres services ; mais depuis, ce nombre a été revu à la hausse. Par ailleurs, le plafond d'emploi s'applique à l'ensemble du ministère : le niveau départemental étant désormais clairement privilégié et le niveau régional étant en tension, la centrale absorbe donc le choc de la réduction.

Pour la CFDT, cette baisse des effectifs est difficilement compatible avec l'augmentation de la charge de travail et des missions induite par le Brexit, par les multiples épidémies touchant les élevages, par la réforme de la PAC, par les réorganisations de services et par le plan de relance... Des outils pas à la hauteur de ce qu'on en attend (RenoirRH, Resytaal pour n'en citer que deux) accentuent la pression sur des agents déjà au maximum.

La CFDT propose qu'une réflexion sur l'optimisation des ETP travaillés soit réalisée afin de dégager des ressources permettant de soulager la communauté de travail, fortement



SPAGRI

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

mobilisée en ce moment. À la DGAL, ce travail d'optimisation a permis de dégager 14 ETP pérennes. Les agents sont dans l'attente de solutions et il ne faut pas passer à côté de cette solution si elle peut être mise en œuvre.

La secrétaire générale a indiqué qu'elle a l'intention d'étudier la question.

Point travaux

Marc Rauhoff présente l'[avancement des travaux sur l'ensemble des sites d'administration centrale](#). L'essentiel de ces éléments a été présenté au groupe de travail du 31 mars et a déjà fait l'objet d'un [article détaillé, auquel nous renvoyons le lecteur](#).

Autres sujets abordés

- **Outils pour les visioconférences**

Sophie Delaporte indique que la politique du MAA en la matière est de « *ne pas mettre tous ses œufs dans le même panier* ». L'outil Polycom est utilisé par l'encadrement supérieur pour tout ce qui concerne les sujets de crise ; l'outil Zoom est devenu par la force des choses le plus répandu, mais il n'est pas sécurisé ; OVPA n'a pas fait consensus, même si cette solution a ses thuriféraires ; Webex est une piste



actuellement en test avancé. Il faudra trouver le bon outil (sécurisé) pour la sortie de crise, car le télétravail va perdurer, mais également penser à trouver un biais pour communiquer avec les partenaires extérieurs, qui utilisent souvent d'autres outils.

- **Organisation de la vaccination anti-Covid à la centrale**

L'administration centrale a mis en place une convention avec MFP Services pour la vaccination de ses agents. Cependant, il faut garder à l'esprit que le volume très limité de doses va nécessairement conduire à une offre vaccinale réduite pour le MAA ; il sera donc toujours préférable de privilégier les voies classiques (médecin traitant, pharmacie, vaccinodrome). Le vaccin proposé sera du type AstraZeneca, les autres vaccins actuellement autorisés ayant des modes de conservation impossibles à assurer au MAA.