

CT-AC (19 juin 2019) : le dialogue social ? Il est passé par ici, il repassera par là



Le comité technique de l'administration centrale (CT-AC) du ministère de l'Agriculture s'est tenu le 19 juin 2018. Il était présidé par Sophie Delaporte, secrétaire générale.

La CFDT était représentée par Sophie Lardenois, Isabelle Vandermeersch, Rachid Benlafquih et Cyrille Carayon.

En préambule, la CFDT a lu la déclaration liminaire suivante :

« Madame la secrétaire générale,

Dans la continuité de nos échanges, en CT-SG et CHSCT-AC, la CFDT réaffirme sa vigilance et ses attentes vis-à-vis du chantier « administration centrale » voulu par le Premier ministre, à savoir :

- *renforcement de l'efficacité des administrations centrales ;*
- *réduction du nombre d'instances et de commissions rattachées aux administrations ;*
- *délocalisation de fonctions et de missions ;*
- *nouvel élan de déconcentration.*

Ces projets de réforme vont impacter profondément notre organisation, avec des conséquences importantes sur notre capacité à déployer nos politiques publiques, sur les conditions de travail et sur les parcours professionnels des agents.

Nous avons noté que l'administration centrale avait jusqu'au 15 juin pour faire ses premières propositions de réorganisation, conformément à la circulaire du Premier ministre.

À ce stade, les réflexions sont en cours et les propositions n'ont pas encore fait l'objet d'un arbitrage. La CFDT rappelle la nécessité de constituer un groupe de travail relatif à cette réforme afin d'anticiper les conséquences pour les agents et de garantir un dialogue permanent tout au long du processus.

Nous souhaitons que les organisations syndicales soient associées en amont aux travaux de réflexions et ce, avant tout arbitrage.

C'est le minimum qu'on puisse attendre de la part d'un ministre soucieux d'un dialogue social constructif.

*Cette réorganisation ne doit pas être un prétexte à une nouvelle réduction des effectifs mais devrait permettre de prioriser les sujets et missions de services publics attendus du MAA dans les années à venir. C'est à cette condition que nous pourrions améliorer et ne pas détériorer les conditions de travail des agents. Des **études d'impact** doivent être réalisées pour chaque direction à l'image de ce qui a été fait lors de la fusion des DRAAF (2015-2016).*

*Dans un souci de performance et d'équilibre nécessaire entre vie privée et vie professionnelle, la CFDT demande au MAA de se donner les moyens de conduire ces réformes avec une démarche qui place **l'agent comme acteur** de ces transformations. C'est-à-dire la **mise en place d'espaces de dialogue dans toutes les directions** pour permettre à l'ensemble des agents d'échanger et **co-construire** les mesures liées à ces réorganisations.*

Ainsi, la CFDT forme le vœu que, devant les réformes qui s'engagent, notre ministère élabore, en concertation avec les agents, une vision partagée du sens de nos métiers, du service public et en phase avec les attentes sociétales. »

La secrétaire générale rappelle que les réflexions sur la transformation de l'administration centrale sont issues de la feuille de route du chantier Action publique 2022, confiée à chaque ministère par le Premier ministre. Un premier groupe de travail avait déjà fait le point sur le plan de transformation proposé par le ministère de l'Agriculture. Ce plan se décline en 6 chantiers et 21 actions.

La circulaire du 5 juin 2019 vient donc compléter ce processus de transformation en demandant aux ministères de se positionner sur les mesures individuelles, qui ne doivent plus être du ressort de l'administration centrale. Elle complète ce processus par une réflexion globale sur l'efficacité des administrations centrales.

Au MAA, les travaux sur la déconcentration des mesures individuelles se sont déroulés en interministériel cet hiver, avec notamment des réflexions sur la déconcentration des ressources humaines et la simplification associée à des outils numériques et des téléprocédures efficaces. Dans les domaines techniques, il ne reste que très peu de mesures individuelles, le travail de déconcentration ayant déjà été opéré. La secrétaire générale rappelle et fait valoir auprès des services du Premier ministre que nous sommes un ministère très territorialisé.

La transformation de l'administration centrale n'a pas vocation à transformer les missions et le périmètre d'action du MAA. L'enjeu de cette transformation est avant tout de trouver l'organisation permettant d'exercer les missions du MAA en réseau avec l'administration centrale, les services déconcentrés et les opérateurs, en étant au plus proche du terrain et des problématiques propres aux territoires. L'ambition du MAA est donc de développer une politique stratégique globale qui intègre :

- des études prospectives dans les politiques que nous portons afin d'anticiper et de renforcer la performance des missions confiées au MAA ;
- le développement du capital humain avec un travail en réseau pour une mise en commun et une valorisation des compétences techniques ainsi qu'une mise à disposition de l'expertise nationale aux services déconcentrés ;
- l'appropriation du numérique, à porter de façon plus forte au MAA afin d'exploiter au mieux le potentiel du numérique pour des téléprocédures efficaces, mais aussi pour le télétravail et le développement du numérique dans les territoires.

Pour ce faire, l'administration s'appuiera sur les organisations syndicales et des groupes de travail spécifiques.

Dans la circulaire, il est également question de revoir l'organisation des organismes et commissions. Le MAA prévoit une revue systématique des structures de moins de 100 ETP (Odeadom, Agence Bio, Infoma...) et des commissions rattachées au ministre (20 à 25 pour le MAA) afin de dégager l'organisation la plus pertinente de leurs missions, par un rapprochement, par une fusion, par le maintien ou encore la suppression.

Le 20 juin, s'est tenu le comité interministériel de la transformation publique, présidé par le premier ministre. La secrétaire générale, et elle le regrette, ignore ce qui a été porté par le ministre de l'Agriculture.

La CFDT adhère à l'idée de porter une réforme de l'administration centrale visant à améliorer la performance des actions accomplies. Le travail en réseau mérite d'être développé pour l'existant (réseau d'expertise DGAL, par exemple) et créé dans de

nombreux autres domaines, en particulier, comme le demande la CFDT depuis de nombreuses années, pour la gestion des aides de la PAC. Il a en effet un rôle de facilitation de la diffusion de l'information au sein de la communauté de travail ; mais c'est aussi un appui pour le tutorat des nouveaux arrivants et en cas de situation de gestion de crise ou d'urgence... Il apporte également l'expertise nécessaire à l'analyse de risques, étape indispensable d'un processus décisionnel efficace et éclairé, conduisant à une bonne gestion des politiques publiques.

La CFDT rappelle qu'il ne faut pas oublier le dialogue social, que ce soit avec les organisations syndicales ou les agents eux-mêmes, dans ce contexte de transformation de l'administration centrale. La CFDT voit bien qu'à ce stade du dossier, le dialogue social est aux abonnés absents : ainsi, les premières propositions transmises au premier ministre par le ministre de l'Agriculture n'ont pas été partagées avec les organisations syndicales.

Au-delà de l'absence d'informations sur les réformes en cours, l'absence de dialogue social se traduit également par l'absence de concertation pour définir les modalités de conduite du dialogue social. Pourtant, il permettrait de définir les instances de dialogue à mettre en place pour établir une concertation avec les agents, pour élaborer les outils à mettre à la disposition de la hiérarchie, pour identifier les garanties à donner aux agents dont les missions sont impactées par ces réformes... C'est maintenant qu'il faut élaborer cette stratégie, il sera trop tard lorsque les réformes seront actées.

À ce titre, l'exemple de la DGPE montre qu'une réunion de service n'est pas suffisante pour faire adhérer les agents à un projet de réorganisation, ce qui génère chez ces agents des craintes, des frustrations et une démotivation non propices à des conditions de travail acceptables.

Pour conclure, selon la CFDT, le développement d'un travail en réseau nécessite de développer une vision et une culture du travail en réseau partagées par tous les agents du MAA. Cet objectif ne peut être atteint qu'en concertation.

Points suivants à l'ordre du jour

- **Travaux en administration centrale**

Voir notre compte rendu du CHSCT-AC.

- **Effectifs d'administration centrale**

Les effectifs d'administration centrale ont diminué de 9 % sur la période de 2011 à 2019. Les effectifs de la DGAL et de la DGER ont été préservés du fait des priorités gouvernementales. Les efforts de réduction des effectifs ont porté principalement sur le cabinet du ministre et le bureau du cabinet (30 %) et sur le CGAAER (18,5 %).

La CFDT attire l'attention de l'administration sur cette diminution des effectifs du cabinet et du bureau du cabinet, qui reporte la charge de travail sur les directions d'administration centrale. Associée à une communication plus importante sur les sujets sensibles et d'actualité, la charge de travail des agents des directions d'administration centrale a considérablement augmenté dans certains services, mettant en péril l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle à tous les niveaux hiérarchiques. Les agents de ces directions ont donc moins de temps à consacrer à l'analyse des textes réglementaires et à leur mise en application, ce qui est pourtant leur cœur de métier. Dans ce contexte, c'est la chaîne de commandement et les priorités du MAA qui sont à revoir.

• **Bilan des entretiens d'évaluation**

En 2018, 80 % des agents d'administration centrale ont bénéficié d'un entretien annuel d'évaluation au titre de l'année 2017, ce qui représente 360 agents. Ce chiffre est en hausse de 10 % par rapport à l'année 2017. La répartition par structure montre que le secrétariat général et le cabinet sont à 70 % et détiennent le pourcentage le plus faible. A contrario, la DGAL est à 97%.

Pour la CFDT, les entretiens sont importants pour le bon fonctionnement de la communauté de travail. Dans le cadre du Rifseep, régime indemnitaire qui a vocation à s'appliquer à l'ensemble des agents du MAA, l'entretien d'évaluation permet de définir le montant du CIA de l'agent, en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. C'est aussi un élément indispensable pour proposer une promotion à un agent. Dans ce contexte, il est inconcevable d'avoir encore 20% des agents qui ne bénéficient pas de ces entretiens d'évaluation, voire au-delà dans certains services puisque c'est une moyenne.

• **Téléphonie IP**

Suite aux nombreux dysfonctionnement constatés (déconnexions intempestives du téléphone et

d'internet), il est prévu de changer les téléphones au cours du 2^e semestre 2019.

- **Visioconférence**

La visioconférence est un dispositif qui ne fonctionne pas toujours, en particulier avec nos partenaires (commission européenne, régions, opérateurs...). Des modes d'emploi précisant les consignes d'utilisation de la visioconférence seront disponibles dans l'ensemble des salles de visioconférence.

La CFDT regrette qu'il soit toujours impossible d'inviter des partenaires externes sur le réseau Jitsi, en raison des restrictions de sécurité.

- **RIE Vaugirard**

Une réunion est programmée avec le gestionnaire du restaurant inter-entreprises de Vaugirard en juillet. À l'issue de cette réunion, une nouvelle grille sera communiquée sur les tarifs des plateaux repas.