

## Feader : tout reste à faire

Le groupe de travail « Feader 2021-2027 » s'est réuni le 26 août 2019 à Paris, sous la présidence de Philippe Mérillon, secrétaire général adjoint du ministère de l'Agriculture. Étaient notamment présents Marie-Agnès Vibert, cheffe du service de gouvernance et gestion de la PAC (DGPE), Michel Sinoir, directeur de la DRAAF Auvergne-Rhône-Alpes, représentant du groupement des DRAAF, Pierre Bessin, directeur de la DDTM des Côtes-d'Armor, représentant du groupement des DDT(M) et Virginie Veau, cheffe du SEA de la Creuse et représentante du groupement des SEA.

En préambule, la CFDT, représentée par Hervé Ledoux, Marie-Christine Galtier, Jacques Moinard et Cyrille Carayon, a souhaité rappeler quelques éléments de contexte ainsi que ses attentes, reproduits ci-dessous avec les réponses de l'administration.

*« Dans sa déclaration liminaire du [CTM du 4 avril 2013](#), la CFDT avait attiré l'attention du ministère sur les conséquences du transfert de l'autorité de gestion du Feader aux régions. Cette décision purement politique faisait partie du projet de loi de décentralisation (acte 3) et nous avons intitulé notre déclaration « Projet de loi de décentralisation... ou le choc de complexification ! », faisant référence au « choc de simplification » promis par le gouvernement de l'époque.*

*Ce transfert mis en œuvre en 2014 a effectivement été un fiasco reconnu maintenant par tous. Ajoutant de la complexité, de la confusion dans la chaîne de décision, il a également contribué à éloigner un peu plus les agents des services déconcentrés du ministère des acteurs du monde agricole.*

*Après de longs mois d'attente, le premier ministre a arbitré dans le sens des préconisations du MAA. Lors de la prochaine programmation de la PAC, les mesures « surfaciques » seraient gérées par l'État et les « non surfaciques » par les conseils régionaux (cf. le [compte rendu CFDT du CTM du 9 juillet](#)).*

M. Mérillon précise qu'effectivement l'arbitrage a été annoncé aux présidents des conseils régionaux à l'occasion de leur rencontre trimestrielle avec le Premier ministre, et consigné dans le compte rendu de cette rencontre le 12 juillet 2019. Mais, à ce stade, aucun texte officiel n'a été produit, et les préfets ont ordre de ne pas communiquer avec les régions sur ce sujet avant la réunion du comité État-région prévue cet automne.

*Pour la CFDT, si cette segmentation va dans le sens d'une clarification, il est indispensable de préciser rapidement l'ensemble des mesures qui seront effectivement du ressort de l'État et/ou des conseils régionaux... cette dichotomie qui paraît simple cache en fait des lignes de partage beaucoup plus complexes.*

*Les choix qui restent à opérer auront des conséquences importantes sur le nombre d'agents réellement concernés (400 annoncés).*

*Pour la CFDT, il est essentiel de conserver un maximum d'agents du MAA sur ces dossiers PAC en DDT, sous peine de perte de compétences techniques avec des équipes trop faibles, sans synergie interne.*

Pour le secrétaire général adjoint, les 400 ETP annoncés sont en fait 400 ETPT concernant un nombre d'agents bien plus important. Ce chiffre est issu des saisies Salsa.

Pour la CFDT, il est donc essentiel que chaque agent renseigne précisément le temps passé sur l'ensemble de ses missions, sans oublier celles relevant de ses missions hors Feader, déterminantes pour le décompte final.

*Pour les agents du MAA en DDT(M) et quelques agents en DRAAF concernés par ce transfert il est indispensable d'apporter lisibilité et visibilité le plus rapidement possible, avec des informations claires et précises, sur ces questions :*

- qui ?
- quand (2020, 2021 ou 2022) ?
- comment (statut et localisation) ?
- avec quelles garanties (rémunération, carrière, droit au retour...) ?

Pour M. Mérillon, aucune décision n'a été prise à ce stade. Tout dépendra des négociations qui s'engageront cet automne entre les régions et le ministre de l'Agriculture. Aucun travail concret n'a été engagé avec les régions pour le moment. La majorité des agents concernés sont en DDT(M), sans oublier quelques agents en DRAAF et en DAAF. Le démarrage réel de la prochaine programmation n'est pas prévu avant début 2022, 2021 étant une année de transition. Pour le ministère, il est également essentiel de conserver des compétences pour assurer l'instruction des derniers paiements de la présente programmation jusqu'en 2023.

Concernant le statut et les garanties pour les agents transférés, aucun élément à ce

stade.

La CFDT s'interroge également sur d'éventuelles conséquences pour l'ASP.

L'ASP pourrait être indirectement impactée si les régions, qui devront assumer le coût du développement des outils d'instruction, choisissent un autre prestataire. L'ASP restera toutefois l'unique organisme payeur.

*Pour la CFDT, sans un effort de clarification rapide, dans un contexte de réorganisation territoriale de l'État déjà anxiogène pour les agents, les collègues en DDT vont fuir leur poste !*

*Lors du transfert de l'autorité de gestion Feader aux régions, une FAQ avait été produite, trop tardivement, pour répondre aux interrogations des agents. Il faut en préparer une dès maintenant et la mettre en ligne le plus rapidement possible quitte à laisser des questions en suspens.*

Pour M. Mérillon, conscient de l'anxiété ressentie par les agents, il est en effet indispensable de communiquer. Il approuve la proposition d'une FAQ évolutive et propose une première communication officielle du secrétariat général vers les agents sous la forme d'un compte rendu de ce premier groupe de travail. Le secrétariat général indiquera tout ce qui est connu à ce stade...

... c'est-à-dire pas grand chose, pour la CFDT, mais cela évitera d'alimenter les rumeurs.

*Enfin, pour les usagers, cette nouvelle répartition des tâches doit être synonyme de meilleure efficacité pour le suivi de leurs dossiers... et de simplification, mais sans « choc » !*

*Comme notre Président nous le rappelle régulièrement, il faut une administration plus proche et plus simple pour nos concitoyens....*

*Pour les agriculteurs, qui mieux que les DDT comme guichet unique des aides PAC ? »*

Cette dernière proposition de la CFDT est reçue très positivement par le secrétaire général adjoint et les représentants des DRAAF et DDT. Ces derniers signalent d'ailleurs que c'est déjà le cas dans quelques départements qui hébergent des agents contractuels

du conseil régional.

Les agents de DDT transférés auprès des conseils régionaux pourraient rester localisés au sein des DDT, pour favoriser le maintien d'une expertise « métiers » et la proximité avec les usagers. Cette piste sera défendue par le ministère auprès des régions.

---

## **DDI : un dernier comité technique... pour rien (28 novembre 2018)**

Le dernier comité technique des DDI de la mandature 2014-2018 s'est réuni le 28 novembre 2018. La délégation CFDT était composée de Stéphane Boutorine (DDT 69), titulaire, et Myriam Prigent (DDPP 29), experte.

La CFDT a œuvré tout au long des 4 années de ce mandat pour soutenir les agents des DDI. Création du CHSCT, harmonisation de la subvention cantine, télétravail voté en CHSCT : autant de dossiers sur lesquels la CFDT a eu un rôle moteur.

Malheureusement ce dernier comité technique des DDI n'a pas été à la hauteur des attentes de la CFDT : aucune information nouvelle n'a été apportée depuis la [réunion informelle du 15 novembre](#), sinon qu'une réunion décisionnaire devrait se réunir le 12 décembre 2018 et annoncer des orientations.

À la veille de bouleversements importants, aux enjeux cruciaux, prendre en compte la légitime inquiétude des agents des DDI est pourtant impératif - et urgent. C'est le sens de la déclaration liminaire prononcée par la CFDT au cours de cette instance sans intérêt :

« M. le Président, Mesdames, Messieurs,

Les annonces de ces derniers jours sur la future organisation territoriale continuent de mettre en pression les services et les agents, qui n'en ont nullement besoin.

Pour la CFDT, nous sommes bien dans une logique purement comptable. Où évoque-t-on les agents, leurs missions, leur qualité de vie au travail, leurs besoins de formations pour enrichir leurs compétences ? Nulle part, on nous parle juste de mutualisation et de la prise de guerre du programme 333, comme si les vieilles recettes utilisées depuis 30 ans allaient sauver le « nouveau monde ».

N'était-ce pas là l'occasion de faire un geste politique très fort, en mutualisant sous l'égide du premier ministre les BOP 333 et 307 (autrement dit, replacer les préfets sous l'autorité du premier ministre) ?

Pour la CFDT, les choix proposés ne sont ni ambitieux, ni réalisables. Une telle réforme ne se fera qu'avec les agents, en les écoutant, en les formant et en changeant de « logiciel ». Les vieilles recettes n'ont pas fonctionné et ne fonctionneront toujours pas. Il faut mettre les agents au cœur, les écouter... Eux connaissent leurs problématiques pour assurer un service public de qualité.

Pour la CFDT, l'interministérialité, même si elle se révèle compliquée, joue son rôle amortisseur à chaque nouvelle réforme ; elle a permis que les dernières réformes et suppressions de postes se fassent sans déplacement géographique d'agents, même dans les situations de décroissements.

Pour la CFDT, il faut un arbitre « interministériel ». Le ministère de l'Intérieur ne peut pas être juge et partie !

Les agents attendent des réponses à ces questions anxiogènes, qu'ils jugent capitales pour la suite de leurs missions.

D'ailleurs, à ce jour, la CFDT attend toujours la synthèse écrite des remontées des préfets de région ! »

*Pour en savoir plus :*

- Notre article [Réunion bilatérale avec le secrétaire général du gouvernement et comité technique](#)

[des DDI](#) (15 novembre 2018).

N'hésitez pas à [nous contacter](#) pour toute remarque ou pour nous faire part des difficultés dans les services.

---

## Réunion bilatérale avec le secrétaire général du gouvernement et comité technique des DDI (15 novembre 2018)

La CFDT a rencontré le 8 novembre 2018, en bilatéral, le secrétaire général du gouvernement (SGG) Marc Guillaume, avant le comité technique (CT) du 15 novembre 2018 qu'il devait présider, avec à chaque fois en point d'orgue la circulaire du premier ministre du 24 juillet.

Deux organisations n'ont pas souhaité siéger au CT DDI du 15 novembre. Faute de quorum, ce comité technique sera donc reconvoqué le 28 novembre prochain.

La CFDT respecte ce choix. Ceci étant, lors de la rencontre bilatérale avec le secrétaire général du gouvernement le 8 novembre dernier, la CFDT avait posé un certain nombre de questions, pour lesquelles des réponses étaient attendues. La délégation CFDT, composée de Stéphane Boutorine (DDT 69) , Thibault Favier (DDPP 91) et Myriam Prigent (DDPP 29) , a donc demandé à transformer le CT en une réunion informelle afin d'obtenir rapidement la synthèse des remontées des préfets de régions.

Voici les éléments obtenus au cours de la réunion :

### **Concernant les missions**

### **1. Nombre des orientations soumises dans la circulaire du 24 juillet 2018 sont assez largement confirmées**

- renforcer les compétences sur l'hébergement d'urgence ;
- achever la décentralisation qui a été en partie engagée, qu'il s'agisse de l'instruction des permis de construire, des délégations en matière d'aide à la pierre ou de fiscalité de l'urbanisme ;
- s'agissant du « bloc social », en matière de compétences « Famille » et « Petite enfance », les préfets sont assez unanimes quant à l'opportunité de cesser l'exercice de cette mission au sein de leurs services, mais partagés sur la cible : ils proposent soit un transfert aux CAF, soit un transfert aux conseils départementaux ;
- même tonalité concernant les compétences « Handicap / MDPH » où, là encore, le constat est partagé, mais le transfert pourrait se faire soit vers les agences régionales de santé, soit vers les conseils départementaux ;
- transférer les compétences en matière de chasse et pêche vers les fédérations départementales est aussi envisagé.

### **2. La rationalisation des missions entre État et opérateur(s) est en marche**

En matière d'environnement, eau et biodiversité, aucun « schéma cible » global ni précis ne se dégage actuellement, mais une mission d'inspection est annoncée.

### **3. D'autres axes donnent lieu à des options différentes**

Ces hypothèses ne font pas toujours consensus dans les remontées des différents préfets :

- pour l'insertion par l'activité économique, les propositions vont du statu quo au transfert aux collectivités, aux conseils départementaux en l'occurrence, en passant par des transferts internes « sphère État » ou par des transferts vers des opérateurs (type Pôle emploi) ;
- pour le pilotage des contrats aidés, les préfets sont partagés entre le statu quo et un transfert à Pôle emploi ;
- en matière de « Sport », « Jeunesse », « Vie associative », pas de schéma précis ;
- une externalisation est envisagée en matière de qualité et sécurité de l'alimentation (contrôles de premier niveau, contrôles d'hygiène en restauration) ;
- en matière de santé et protection des animaux, deux préfets de région proposent de renforcer les délégations aux associations ou autres organismes ;
- compétence « Logement » : il y a discussion sur son positionnement entre DDCS et DDT ;
- compétence « Prévention des risques ICPE » : la question posée est celle de la bonne articulation entre DDT et DREAL.

## Concernant l'organisation

La création de secrétariats généraux communs est proposée (pour les services de l'échelon départemental, pas pour les unités départementales des directions régionales) de façon généralisée, avec un regroupement des SG de préfecture et des DDI, pour 12 régions sur 13.

Les départements du Cher et de l'Indre proposent une DDI dans chaque département, qui assurerait les fonctions dans les deux départements : une DDT d'un côté, une DDCSPP de l'autre.

En Dordogne, une seule DDI serait conservée, en l'occurrence la DDT, avec une répartition à la fois des missions de la DDCSPP, des unités départementales de la DREAL et de la DRAC, entre l'échelon régional et la préfecture.

Trois rapprochements de DDCS et de DDPP sont à l'étude : une fusion dans la Drôme et un rapprochement dans les Pyrénées-Orientales et dans le Gard.

S'agissant des unités départementales des directions régionales, les préfets ont globalement suivi la recommandation de la circulaire du 24 juillet de ne pas remettre en cause leur organisation.

Néanmoins, sur l'Île-de-France, le préfet recommande la fusion de la DRIEA et de la DRIEE, et par ailleurs de répartir les missions de la DRJSCS entre les autres structures existantes. En petite couronne, serait créée une unité départementale unique de la nouvelle direction régionale fusionnée ; les DDCS seraient supprimées, les préfectures reprenant un certain nombre de missions.

En Corse, il est proposé de regrouper la DRAAF et la DREAL pour créer une direction de la mer et du littoral. Le rattachement des missions « concurrence, consommation et répression des fraudes » des DDCSPP se ferait à la Direccte, avec suppression de la DRJSCS et des DDCSPP dont le reste des compétences seraient transférées à la préfecture.

Il n'y a qu'un seul point sur lequel la décision est prise, il s'agit du rapprochement des programmes 333 et 307.

La CFDT affirme qu'il a à une occasion ratée historique de faire passer les BOP 307 et 333 fusionnés du côté des services du premier ministre, ce qui aurait clarifié le rôle interministériel des préfets.

Le gouvernement n'a pris aucune décision sur aucune des propositions ; il ne s'est prononcé sur aucune des propositions des préfets de région. Il faut maintenant que les ministères se saisissent des



propositions relevant de leurs champs ministériels et qu'ils soient entendus en bilatéral sur leurs propositions. Cela devrait se faire en décembre.

Pour la CFDT, l'entrée sur le dossier des services publics aurait dû d'abord être une entrée par les missions et le service à rendre aux usagers, avant de définir les moyens nécessaires et l'organisation.

Le maintien de la proximité géographique, mais aussi humaine, avec les usagers est un incontournable de l'organisation des services de l'État. Aussi, les nouvelles organisations en projet se doivent d'être facilement « lisibles » pour les usagers et pour les agents. Dans ce but toutes les organisations territoriales doivent s'articuler autour d'une « colonne vertébrale » commune.

Mais tout ceci se fait sans y associer les agents, sans étude d'impacts, tant sur les missions que sur les personnels.

De plus, la CFDT a toujours été très réticente à la fusion des BOP 333 et 307 sous un nouveau programme géré par le ministère de l'Intérieur, car cela signifie que l'ensemble des emplois fonctionnels, des crédits de fonctionnement et l'animation du dialogue social sont confiés à un seul ministère et cela apparaît dangereux (être juge et partie n'est jamais bon).

La CFDT s'interroge fortement sur l'exercice de l'interministérialité dans ces nouvelles conditions.

Pour de plus amples informations, ou nous faire part de vos remontées de terrain, n'hésitez pas à [nous contacter](#).

---

## [Comité technique des DDI \(14 juin 2018\)](#)

Le comité technique des DDI, présidé par le secrétaire général du gouvernement (SGG), Marc Guillaume, s'est réuni le 14 juin 2018.

La délégation Cfdt était composée de Stéphane Boutorine (DDT 69), Thibault Favier (DDPP 91) et Myriam Prigent (DDPP29).

À l'ordre du jour de ce comité technique :

1. Rapport inter-inspection de synthèse des missions d'examen de l'organisation et du fonctionnement des directions départementales interministérielles d'avril 2018.
2. Expérimentation relative à la mise en place d'une politique d'accès à internet unique et authentifiée pour l'ensemble des agents de DDI.
3. Point d'actualité : état des travaux de préparation des élections professionnelles de 2018.

### **Déclaration liminaire de la Cfdt**

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Pour le 3<sup>e</sup> CT des DDI de l'année, les sujets proposés ne le sont que « pour information ».

Nous aurons l'occasion en séance d'en débattre.

Ceci étant, concernant Action publique 2022, nous sommes en attente d'informations, et celles publiées dans la presse sont plutôt anxiogènes.

D'autres problématiques apparaissent dans les DDI, au gré des réorganisations ou imaginations florissantes de quelques cadres.

Vous avez été informés du mécontentement des agents de la DDPP de Paris qui s'indignent d'être instrumentalisés dans le cadre du plan de lutte contre l'islamisme radical (PLIR), et d'être physiquement exposés. Sachez que c'est au tour des collègues d'une autre DDPP de nous saisir, car leur direction semble user et abuser des comités opérationnels départementaux anti-fraudes (CODAF), qui les amènent à intervenir en soirée, dans le cadre de la lutte contre le travail illégal (qui ne fait pas partie de leurs missions), dans des commerces qu'ils pourraient aussi bien contrôler de jour. Cerise sur le gâteau, leur direction refuse de comptabiliser ces interventions en tant qu'heures supplémentaires avec application d'un coefficient 1,50, comme le prévoit pourtant

l'article 6 de l'arrêté du 21 mai 2011 portant organisation du temps de travail dans les DDI.

Autre réalité, la dématérialisation du permis de conduire. La mise en place des centres d'expertises et de ressources des titres (CERT) pour les permis de conduire chamboule totalement l'organisation des DDT. En effet, les agents DDI originaires du ministère de l'Intérieur (MI), et exerçant leurs missions dans les centres d'examen du permis de conduire, se sont vus notifier mi-avril leur rapatriement dans les préfectures au 18 juin 2018.

Ne manquerait-il pas une étape dans ce processus ? Le dialogue social, les conditions de mobilité, les primes de restructuration... bref, encore une fois, et comme trop souvent, nous sommes amenés à dénoncer les incohérences des DDI en matière de dialogue social.

Monsieur le Président, la CFDT compte sur vos éclairages et vos réponses.

## **Action Publique 2022**

En réponse à nos interrogations, le SGG nous informe que le gouvernement n'est pas prêt et que, pour ne pas créer de polémique ou point de fixation, à l'instar du rapport « Spinetta » ou d'autres rapports sortis dans la presse avant les décisions du gouvernement, aucune information ne peut nous être transmise. Mais nous en serons informés lorsque les décisions seront prises.

C'est bien justement ce genre de dialogue social que la CFDT condamne. Elle veut pouvoir en débattre avant, pas une fois que tout est décidé.

## **Rapport inter-inspection de synthèse des missions d'examen de l'organisation et du fonctionnement des directions départementales interministérielles (avril 2018)**

Les inspecteurs généraux ont présenté le [rapport](#).

Ce rapport reprend globalement plusieurs constats que la CFDT fait depuis plusieurs années maintenant au comité technique des DDI.

Concernant par exemple le dialogue social dans les DDI, certes la CFDT peut admettre que, dans une majorité de DDI, les CT et CHSCT se déroulent correctement. Ceci étant, il reste plusieurs DDI où le dialogue est compliqué, voire impossible, et c'est bien sur celles-ci que la CFDT souhaite attirer l'attention de la DSAF.

De plus, la CFDT ne peut que soutenir l'idée que les DDI ont atteint un seuil plancher d'effectifs... mais également de réduction en termes de structuration et de missions !

La CFDT est également en accord avec les auteurs du rapport quand ils pointent l'insuffisance de la GEPEC.

Par contre, elle ne peut pas être d'accord avec les préconisations sur le regroupement des secrétariats généraux ou le regroupement dans le BOP 333 des agents de DDCCS.

D'ailleurs, une des remarques faites par les inspecteurs généraux concerne les difficultés des agents des services supports quant à l'importance du nombre des corps en DDI, rendant très difficile la gestion. Cette remarque conforte la CFDT dans l'idée qu'il faut garder un secrétariat général de proximité dans chaque DDI.

### **Expérimentation relative à la mise en place d'une politique d'accès à Internet unique et authentifiée pour l'ensemble des agents de DDI**

L'administration rappelle des éléments de contexte, et notamment des problèmes de performance sur les applications métier Web en DDI, qui avaient été signalés au printemps de l'année 2015. Entre autres causes identifiées, le constat avait été fait d'une utilisation de l'accès à internet non optimisée sur certains sites.

Au-delà des actions menées par ailleurs, il a été proposé d'unifier les accès internet en DDI avec :

- un accès authentifié permettant la gestion de profils d'accès : un profil standard pour la majorité des agents, un profil étendu pour les agents ayant des usages professionnels justifiant d'un accès étendu (maximum 15 % des agents par structure) ;
- une optimisation de l'utilisation de la bande passante des liens réseaux au bénéfice des agents (pour leurs usages métier).

Cette offre de service est opérée par le MTES (partie support internet et accès réseau structure) et par le MI (partie qualification SSI des sites internet).

Une expérimentation est en cours dans trois DDI (DDT 19, DDCSPP 28 et DDPP 91).

Pour la CFDT, s'il est vrai que cela va mieux, il faut dire qu'il était difficile de faire pire...

Les agents ne sont plus bloqués aussi fréquemment qu'au début de l'expérimentation, le travail sur internet est donc moins pénible, mais un certain nombre de sites connaissent toujours des problèmes.

Les réseaux sociaux sont enfin accessibles, encore faut-il ne pas être en retard, car pour l'agent qui arrive après 9 h, c'est perdu... Il devra attendre midi !

Pour illustrer les bémols précédents, il faut savoir qu'un agent qui est en conversation téléphonique avec un usager (professionnel comme consommateur), à l'occasion d'une « permanence consommateur », par exemple, peut ainsi se retrouver « bloqué », ne pouvant accéder à un site marchand, à la page Facebook d'un club de sport, d'un restaurant ou autre pour visualiser et vérifier ce que l'utilisateur lui dit. Dans ce cas il utilise, s'il en possède un, son smartphone personnel...

Par ailleurs, dans le bilan communiqué en amont de ce CT, il est indiqué que des ajustements ont eu lieu sur la politique de filtrage pour autoriser « à la demande » l'accès aux sites de transfert de fichiers (WeTransfer, Dropbox...). La CFDT a demandé (mais pas obtenu) une explication sur l'expression « à la demande », car dans les DDI expérimentatrices contactées, les agents ne sont pas au courant et n'accèdent toujours pas à cette catégorie de sites...

Il y a ensuite toutes les catégories qui restent interdites, et auxquelles les agents peuvent avoir besoin d'accéder pour les besoins d'une enquête (au moins en phase de débroussaillage) ; cela rend le travail plus difficile. Dans ces cas, la réponse de la hiérarchie locale est invariablement la même : « Vous n'avez qu'à utiliser le poste multimédia » ! Sauf que le poste multimédia est éloigné, souvent occupé, lent, voire parfois hors-service pendant plusieurs jours...

Et pourtant, la vitesse de connexion ne s'améliore pas vraiment !

Alors, même s'il serait malhonnête de dire que la situation ne s'est pas améliorée depuis le début de l'expérimentation, la CFDT, qui a questionné les utilisateurs de deux DDI expérimentatrices sur leur ressenti après 6 mois, n'a pas trouvé un seul usager qui estime que la situation s'est améliorée par rapport à la situation antérieure (rentrée

2017).

**La situation ne peut donc pas être qualifiée de satisfaisante. Une généralisation dans ces conditions risque de conduire à un fort mécontentement des agents...**

Et on ne parle ici que d'accès à internet, pas du courriel et de ses trop nombreuses (et longues) pannes, incompatibles avec des services ayant l'obligation d'être réactifs en cas d'alerte...

De plus, la CFDT souhaite que les agents aient accès aux réseaux sociaux des organisations syndicales, notamment pendant la période électorale.

En dépit des critiques unanimes des organisations syndicales, l'administration a décidé de poursuivre l'expérimentation en l'étendant aux DDI qui le souhaitent, expliquant que de nombreuses DDI sont impatientes d'adopter la PFAI.

### **Sécurité routière et CERT (point demandé par la CFDT)**

La CFDT a souhaité revenir sur le décroisement sécurité routière, la deuxième phase du décroisement n'étant pas aussi facile que les ministères auraient voulu le faire croire.

De nombreuses difficultés se présentent pour les agents qui ne souhaitent pas suivre leur poste. D'autre part, des inquiétudes apparaissent pour ceux qui n'ont pas trouvé de poste sur le dernier tour de mobilité. La CFDT continuera d'être auprès des agents.

La CFDT est également vigilante pour que les conditions de non-mobilité et de sureffectif dans certains cas soient respectées.

Elle a déjà eu quelques échos de préfectures, notamment dans les DOM, qui souhaitent que les agents rejoignent leurs murs, sans respecter la clause de non-mobilité.

Un autre dossier l'inquiète : les agents du MI travaillant dans les centres d'examen du permis de conduire se retrouvent sans mission, suite à la création des centres d'expertises et de ressources des titres (CERT). Mi-avril, ils se sont vu notifier un retour en préfecture pour le 18 juin 2018, sans aucune consultation ni information. La CFDT est intervenue fermement sur ce dossier au CT des DDI ; le MI s'est engagé à revoir correctement ce dossier.

Le prochain COSUI sécurité routière est annoncé pour le 5 juillet 2018.

Si vous êtes concerné·e par ces problématiques, ou si vous souhaitez des informations complémentaires, [contactez-nous](#) !

---

## **Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail des DDI (4 mai et 4 juillet 2017)**

À l'ordre du jour de ces CHSCT :

- circulaire relative à la protection des agents ;
- baromètre social des DDI ;
- harmonisation financière de la participation de l'employeur à restauration collective ;
- points divers.

### **Circulaire relative à la protection des agents**

Les CHSCT des DDI des 4 mai et 4 juillet 2017, présidés par Serge Duval, directeur des services administratifs et financiers, ont permis de finaliser le texte de la circulaire relative à la protection des agents des DDI exerçant des missions en relation avec le public.

Ce texte s'inspire fortement du cadre préexistant au ministère en charge de l'agriculture [[voir l'instruction](#)], où [un guide de prévention est en cours d'élaboration](#) et précise certaines modalités, notamment pour les éventuels dépôt de plainte et actions en justice.

La CFDT a œuvré pour une publication rapide de ce texte, qui doit concourir, pour l'ensemble des agents en DDI, quelle que soit leur origine ministérielle, à une meilleure reconnaissance des

situations d'agressions et à une meilleure prise en compte et accompagnement.

### **Baromètre social des DDI**

Après les derniers débats fin 2016 sur les [questions du baromètre social des DDI](#), l'enquête en ligne a été réalisée par la DSAF avec le soutien du SGMAP auprès de l'ensemble des agents exerçant leurs fonctions dans les directions départementales interministérielles (DDI) et les directions départementales déléguées (DDD), du 25 janvier au 28 février 2017 .

La CFDT souligne que dans certaines directions l'information a été relayée tardivement aux agents, en période de congés scolaires, ce qui explique sans doute le faible taux de réponses (37 %).

L'exploitation des données a été confiée à un prestataire, BVA, qui a restitué en séance les éléments à l'échelle du territoire national. Chaque ministère a par ailleurs été destinataire des résultats concernant ses agents, et chaque direction départementale (DD) également.

La CFDT regrette qu'une analyse par ministère ou par DD n'ait pas été prévue dans le cadre de la présente instance et ne manquera pas de [solliciter les structures ad hoc](#). Elle ne s'interdit pas de porter à nouveau le sujet en interministériel si besoin.

Il est notable, au vu des résultats présentés, mais aussi du [rapport de la missions inter-inspections d'examen de l'organisation et du fonctionnement des DDI](#), que l'absence de culture commune persiste dans toutes les DD.

Pour la CFDT, c'est le signe que les réorganisations doivent cesser : le temps est venu d'une nécessaire stabilisation, pour faire vivre les missions, avec les moyens adéquats, dans ces structures.

En réponse, l'administration indique qu'un groupe de travail « dialogue social » sera réuni en septembre 2017, pour se saisir notamment des conclusions du rapport.

### **Harmonisation financière de la participation de l'employeur à la restauration collective**

Une expérimentation menée en Normandie pour une harmonisation de la participation financière des employeurs à la restauration collective va être déployée en octobre 2017.

Cela concerne 14 services, représentant 1 872 agents répartis sur 57 sites, pour un nombre total de repas facturés en 2016 de 76 994.

Après une phase d'enquête en mai-juin sur les dispositifs existants dans les structures, l'objectif opérationnel est que, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017, tous les agents d'une même DDI déjeunant dans le



même restaurant aient, à condition d'indices équivalente, le même reste à charge. Le programme 333 couvrira le surcoût de l'harmonisation. En fonction des résultats, un élargissement à toutes les DDI est envisagé pour 2018, puis aux directions régionales et préfetures en 2019-2020.

La CFDT considère cette expérimentation comme positive : l'harmonisation « par le haut » des conditions financières d'exercice étant un facteur non négligeable à la constitution de vraies communautés de travail. Mais nous n'avons aucune garantie quant à l'enveloppe budgétaire allouée pour le budget 2018. À suivre donc...

À noter : la Normandie fait également l'objet d'une expérimentation, retenue dans le cadre d'un dossier « innovation RH », concernant une prise en charge interministérielle (opérationnelle et financière) de la médecine de prévention.

### **Points divers : maladie de Lyme, télétravail et SEA en DDT(M)**

Enfin, à la demande des représentants des personnels, qui constatent une inquiétude croissante des agents concernant la [maladie de Lyme](#) et relèvent des initiatives intéressantes en matière de prévention dans plusieurs ministères (Agriculture et IGN notamment) qu'il conviendrait sans doute de mutualiser, l'administration a accepté de se saisir du sujet en interministériel.

La CFDT sera attentive à faire avancer ce sujet, tant au niveau de la prévention que de la reconnaissance en tant que maladie professionnelle.

La CFDT a souhaité que le sujet du télétravail soit porté à la prochaine réunion du CHSCT des DDI, pour en dresser un bilan quantitatif et qualitatif. En effet, l'application des textes est très disparate d'une direction à l'autre, certaines mettant en place des « chartes » allant à l'encontre des textes [[Lire la situation en Lozère](#)]. Dans chaque direction, la CFDT reste attentive aux conditions de mise en œuvre du télétravail, qui constitue un outil concret d'amélioration de la qualité de vie au travail, à condition que toute la chaîne de management « joue le jeu ».

La CFDT veillera enfin à ce que le sujet des SEA en DDT(M) puisse faire l'objet d'un examen en CHSCT des DDI en tant que de besoin.

Le [rapport réalisé par le cabinet Orseu](#) à la demande du CHSCT-M du MAA préconise en effet, non seulement des mesures à prendre au niveau ministériel, mais également au sein des communautés de travail des DDT(M). Après une première séquence de travail au sein des instances du MAA, à laquelle [la CFDT participe activement](#), il sera sans doute nécessaire de prendre des mesures en faveur des communautés de travail impactées.

Délégation CFDT : Géraldine Chadirat (DDT31), Myriam Prigent (DDPP29), Stéphane Boutorine (DDT 69) et Thibault Favier (DDPP91).

Pour toute question sur ces sujets, n'hésitez pas à [contacter](#) la permanence du SPAGri !

Retrouvez ce communiqué sur le site [CFDT Fonctions publiques](#).

---

## Situation dans les SEA : second groupe de travail organisé par la DGPE

À la demande de la CFDT, la DGPE a mis en place un groupe de travail chargé d'élaborer un retour d'expérience sur la mise en œuvre de la PAC sur les années 2014 à 2016.

L'objectif de ce groupe de travail est de rechercher des pistes d'amélioration des conditions de travail actuelles et à venir.

La séance du 6 juin 2017 était coprésidée par le DGPE adjoint, Hervé Durand, et la secrétaire générale du MAA, Valérie Metrich-Hecquet. Stéphane Le Moing, P.-D.G. de l'ASP, présent en début de séance, n'a pas pu participer en raison d'une réunion portant sur la PAC, organisée parallèlement avec le ministre.

La CFDT était représentée par Géraldine Chadirat, Jacques Moinard et Denis van der Putten.

L'administration a débuté cette réunion par une rétrospective des principaux griefs de la commission européenne vis-à-vis de la gestion du MAA (RPG, contrôle sur place, calcul des paiements et sanctions, conditionnalité...), des mesures correctives apportées par le ministère et des conséquences en terme de retards de paiement.

La CFDT a souligné que ces éléments étaient déjà connus et n'étaient que des facteurs ayant aggravé les dysfonctionnements *dans et entre* les différentes structures impliquées dans la gestion de la PAC. **Elle a rappelé que les services font face à des problèmes structurels et non**

**conjuncturels, où tous les acteurs sont concernés (SEA, DGPE, ASP, FAM et autorités de gestion) !**

Elle a souhaité rappeler que ce groupe de travail devait s'attacher à rechercher les mesures à prendre pour améliorer les conditions de travail des agents sur le court et moyen terme. Le rapport Orseu, avec ses nombreuses propositions, doit servir de guide, notamment les propositions sur la partie métier dans le cadre de ce groupe de travail piloté par la DGPE (celles relevant de l'accompagnement et de la gestion des ressources humaines sont traitées par l'autre groupe de travail piloté par le SRH dans le cadre du CHSCT-M).

**Les représentants des chefs de SEA partagent cette analyse** et insistent sur la nécessité de trouver des solutions pour payer les agriculteurs rapidement avec un calendrier précis et fiable... La position des agents est actuellement intenable !

Ils rapportent une **première synthèse d'une enquête auprès des agents des SEA** qui met en évidence :

- la mise en avant, par tous, des thématiques sur le sens, la simplification, la conception des outils et le fonctionnement des réseaux métiers ;
- les gestionnaires mettent plus en avant le fonctionnement des réseaux métiers ;
- les cadres mettent plus en avant la conception/fiabilité des outils.

**Le représentant du groupement des DDT a relaté l'importance des difficultés professionnelles** des cadres et des agents dans les SEA : l'ensemble des directeurs s'inquiète, car les agents sous leur responsabilité sont parfois dans des situations à la limite de l'épuisement professionnel. La question de la perte de sens dans leur travail devient également une question prédominante pour les agents... Ils sont à la limite de la rupture.

La CFDT souligne la très forte implication des agents au service des agriculteurs. Afin de préserver la santé des collègues et la qualité de leur travail, elle souhaite que des actions concrètes soient déployées pour éviter ou réduire la pression qui pèse sur eux.

S'appuyant sur le rapport Orseu, la CFDT souligne également les difficultés immédiates liées à l'instruction et au paiement des aides du second pilier... C'est une bombe à retardement qui est enclenchée !

**Au cours des débats vos représentants ont été particulièrement vigilants pour que soient**

**mis rapidement en place des sous-groupes de travail opérationnels qui traitent de tous les sujets sans *a priori*, en dehors de toute posture.**

Ont été particulièrement défendus :

- la nécessité de redonner du sens au travail des agents dans les SEA ;
- l'analyse indispensable de l'organisation de la gouvernance de la PAC, particulièrement celle du FEADER qui a vu le changement d'autorité de gestion : les régions au lieu des services de l'État, ce qui a compliqué la gouvernance, le pilotage et l'instrumentation du dispositif ;
- l'urgence à améliorer les processus, en priorité pour la programmation en cours et ensuite pour la nouvelle PAC 2020 ;
- l'installation rapide d'un véritable réseau reconnu de référents-experts thématiques, positionnés dans les régions, pour œuvrer à la constitution d'une doctrine commune et chargés d'assurer appui et relais efficace des informations pour tous les agents impliqués dans la mise en œuvre de la PAC, quelle que soit leur structure.

En conclusion, une liste de sous-groupes de travail thématiques a été arrêtée, ainsi qu'un socle commun de questions à évoquer dans chaque sous-groupe, les modalités d'organisation des ateliers et un début de calendrier.

#### **Liste des sous-groupes de travail thématiques :**

- Groupe de travail 1 : gouvernance, pilotage, communication avec les usagers, sens du travail et simplification
- Groupe de travail 2 : conception, fiabilité de l'outil ISIS et du calendrier
- Groupe de travail 3 : conception, fiabilité de l'outil OSIRIS et du calendrier
- Groupe de travail 4 : relations entre les partenaires et organisation des réseaux d'experts
- Groupe de travail régionaux : FEADER, les moyens humains, l'organisation et l'instrumentation OSIRIS, les réseaux métiers

Dans les ateliers, il s'agira *a minima* de faire le bilan de l'existant (avantages / inconvénients), de mettre en valeur ce qui fonctionne, pour le présent (dès 2017) et pour l'avenir (PAC 2020), de proposer un plan d'actions à mettre en œuvre immédiatement, à court et moyen terme.

La CFDT a demandé que des animateurs expérimentés en mobilisation d'intelligence collective soient sollicités.

Les ateliers seront composés d'un nombre limité de participants, issus des DDT(M), des DRAAF, de l'ASP, de la DGPE, des organisations syndicales.

**L'objectif est de produire un bilan et un plan d'actions pour l'automne 2017.**

Les dates des réunions des groupes de travail thématiques seront précisées rapidement. À ce stade il est prévu des réunions à partir de fin juin-début juillet au niveau national et à partir de septembre au niveau régional.

**La CFDT s'impliquera activement dans le travail de ces ateliers et est à votre écoute** pour relayer toute question, tout témoignage, tout sujet qui pourrait améliorer les conditions de travail dans les services concernés par la mise en œuvre de la PAC.

[N'hésitez pas à nous contacter !](#)

---

## **Situation des SEA : au-delà des constats, le plan d'accompagnement doit être conforté et enrichi rapidement !**

Jeudi 11 mai, le SPAGri-CFDT a participé au groupe de travail « Suivi des préconisations du rapport ORSEU ».

Cette réunion était présidée par Jean-Pascal Fayolle (SRH), en présence de Stéphane Le Moing (P.-D.G. de l'ASP).

Le SPAGri-CFDT était représenté par Jacques Moinard, Claudine Coulon et Denis van der Putten.

Ce groupe de travail fait suite à l'expertise du cabinet ORSEU et doit permettre un suivi de la mise en œuvre des mesures préconisées pour améliorer la situation dans les SEA.

Les nombreuses préconisations du rapport ([voir notre article du 24 mars](#)) ont été classées en 3 axes : ressources humaines, métier et accompagnement.

Ce groupe de travail organisé par le SRH s'est attaché à analyser les axes d'améliorations « ressources humaines » et « accompagnement ».

Les préconisations « Métier » seront abordées dans le cadre du groupe de travail « **Retour d'expériences sur la mise en œuvre de la PAC** » organisé par la DGPE et dont la première réunion s'est tenue le 18 avril (*voir notre [compte rendu](#)*), et la seconde programmée le 6 juin. Il s'agit d'élaborer un diagnostic approfondi et sans complaisance sur ce qui a fonctionné ou n'a pas fonctionné ; des réunions de travail seront organisées au niveau régional pour identifier la diversité des situations (*voir le compte rendu de l'administration ci-joint*).

### **Actualisation du plan d'accompagnement des SEA**

Concernant les axes d'améliorations « Ressources humaines » et « Accompagnement », le service des ressources humaines du MAAF souhaite s'appuyer sur son plan d'accompagnement mis en place en avril 2017.

Les propositions d'actions présentées par le cabinet ORSEU dans son rapport du 17 mars 2017 doivent servir de base de travail pour l'enrichissement de ce plan d'accompagnement des SEA.

Lors de la réunion du jeudi 11 mai, le SPAGRI-CFDT a ainsi soutenu la mise en place d'actions pour le bien-être au travail des agents en SEA :

- veiller au maintien des effectifs en SEA (1er et 2e piliers), et ne pas hésiter à recourir à des emplois CDD longs, voire au-delà des 12-18 mois en cas de postes sur des besoins permanents non pourvus ;
- renforcer le soutien des contractuels pour la préparation des concours, et faire en sorte de leur dégager du temps pour cela ;
- revaloriser les indices des contractuels : 3 niveaux de rémunération sont prévus en fonction du poste et des compétences ; une instruction SRH est prévue afin d'harmoniser les pratiques entre DDT ;
- prévoir un appui pour les nouveaux arrivants et favoriser les tuilages lors des départs ;
- poursuivre les détachements d'agent de la filière administrative vers la filière technique, en fonction de critères précis et partagés ;
- veiller à la prise en charge des agents en souffrance psychologique ;

— rapidement mettre en place un réseau de référents-experts disponibles pour l'ensemble des agents impliqués dans la gestion des aides agricoles.

Une nouvelle version du plan d'accompagnement des SEA est prévue pour fin juin-début juillet. Ce document sera largement diffusé à tous les agents concernés.

[Faites-nous part de vos commentaires !](#)

[20170418\\_copil\\_18-04\\_vfin](#)

---

## Situation dans les SEA, suite

Une réunion relative à la situation dans les SEA s'est tenue mardi 18 avril au ministère de l'Agriculture.

La réunion était présidée par Mme Geslain-Lanéelle DGPE), en présence de Mme Métrich-Hecquet (SG) et de M. Le Moing (directeur général de l'ASP).

Le SPAGri-CFDT était représenté par Claudine Coulon et Denis van der Putten.

La réunion s'est articulée autour de 2 axes :

### **1 - Prendre le temps de l'analyse pour des actions pérennes et à moyen terme.**

La DGPE met en place un comité de pilotage et des groupes de travail thématiques pour mettre en perspective l'organisation et les méthodes de travail pour la gestion de la PAC.

Tous les acteurs impliqués seront associés aux travaux : SG, SRH, DGPE, ASP, DDT(M) / SEA, DRAAF, régions.

**À la demande du SPAGri-CFDT, les agents des SEA doivent être placés au centre de tous les**

## **sujets traités.**

Sur la base des propositions de Mme Geslain-Lanéelle, trois axes de travail ont été retenus pour élaborer un diagnostic partagé et un retour d'expériences sur la mise en œuvre de la PAC depuis 2013.

— Premier axe de travail : collecter les documents existants et recueillir les avis sur notre manière de gérer la PAC, les analyser pour en tirer quelques points à étudier en détail.

— Deuxième axe de travail : analyser les processus mis en œuvre afin de déterminer les causes des difficultés de fonctionnement, par exemple dans les prises de décision ou dans la construction et l'utilisation des outils utilisés.

— Troisième axe de travail : prendre en compte la dimension humaine du travail et apporter des solutions concrètes à moyen terme.

## **2 - Agir vite pour le bien-être au travail.**

Le SPAGri-CFDT, présent lors du CHSCTM du 22 mars 2017, a assisté à la présentation par le [cabinet ORSEU](#) de propositions pour améliorer les conditions de travail dans les SEA.

Jeudi 11 mai, le SRH nous a invité à poursuivre le travail sur la mise en œuvre des conclusions de ce rapport. Le SPAGri-CFDT veillera à la mise en place rapide d'actions concrètes.

*Faites-nous part de vos besoins, vos contributions sont attendues.*

[Nous contacter.](#)

---

# **Préfectoralisation des services départementaux : fin de l'expérimentation en**



## Sarthe (CT des DDI du 23 mars 2017)

Lors du comité technique (CT) des DDI du 23 mars, le secrétaire général du gouvernement (SGG) a annoncé que, suite aux demandes répétées des organisations syndicales concernant le projet de fusion des secrétariats généraux (SG) de certaines DDI, le projet de nomination d'un préfigurateur en Sarthe est abandonné ! Et qu'il n'est pas question de fusion avec les préfetures.

Pour la CFDT, cette annonce est une première victoire sur ce sujet, car nous la portons avec force depuis plusieurs mois !

Vous trouverez ci-dessous le compte rendu complet à télécharger ou à consulter directement (décroisement sécurité routière, charte des usages de l'internet, temps de travail et SIC en DRDJSCS), ainsi que la déclaration liminaire de la CFDT.

N'hésitez pas à contacter la permanence du SPAGRI pour tout renseignement complémentaire.

[2017 03 23 compte rendu CT DDI](#)

---

## Situation dans les Services d'économie agricole (SEA) : premiers retours de l'expertise

À la [demande des membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel \(CHSCT-M\)](#), une expertise au titre de l'article 55-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 a été diligentée, suite aux nombreuses interpellations des organisations syndicales dans toutes les instances de dialogue social depuis 2015, sur les problèmes structurels que connaissent les SEA.

Le cabinet [Orseu](#) a mené cette expertise entre novembre 2016 et mars 2017 et a rendu ses

conclusions et préconisations, qui ont été débattues en Comité de pilotage (Copil) de l'étude, en réunion des chefs de SEA, en CHSCT-M et en CTM, entre le 13 et le 23 mars.

**Vous trouverez ci-dessous le diaporama du cabinet Orseu.** Le rapport définitif devrait paraître prochainement.

[CR CHSCTM situation SEA 22 mars 2017](#)

[Expertise SEA\\_diaporama\\_Orseu](#)

---

## **Accroissement des RPS : mise en place d'un soutien psychologique pour les agents du MAAF**

La CFDT ne peut que déplorer la multiplication des cas d'agents en souffrance psychologique, et œuvre sans relâche sur les dossiers relatifs à la prévention des RPS : tant pour pousser l'administration à reconnaître et résoudre les problèmes structurels (exemple des SEA), que pour accompagner les agents dans le cadre des réformes territoriales en cours, dans des situations de management tendues...

Dans ce contexte, la note de service SG/SRH/SDDPRS/2016-969 du 16/12/2016, qui précise **les modalités de mise en place d'une prestation de soutien psychologique assurée par l'IAPR** pour les 4 ans à venir, constitue une mesure nécessaire, mais qui ne doit pas dispenser de poursuivre le travail de fond.

### **De quoi s'agit-il ?**

Cette prestation vient en complément du dispositif de conventionnement avec l'INAVEM décrit dans la note de service SG/SRH/SDDPRS/N2007-1268 du 03/12/2007, par lequel un soutien psychologique et un conseil juridique sont possibles pour les agents qui ont été victimes d'agression, d'incivilité ou ont été éprouvés par un événement grave dans l'exercice de leurs fonctions.

Ce dispositif permet d'apporter une aide incontestable auprès des services et agents, mais devant la

recrudescence des RPS, la CFDT a rapidement sollicité dans les instances où elle siège, et notamment dans les groupes de travail RPS et au CHSCT-M, une ouverture au champ des risques psycho-sociaux, qui soit mobilisable hors contrôle hiérarchique.

C'est désormais chose faite, la nouvelle prestation de l'IAPR (qui dispose d'un réseau de 250 cabinets de psychologues en métropole, et 15 en outre-mer) permet :

1- La **consultation d'un psychologue clinicien en face à face pour les agents en souffrance psychique**, la mise en relation se faisant via l'assistant de service social (ASS) ou le médecin de prévention.

2- Une **assistance par téléphone aux managers, aux IGAPS, aux médecins de prévention, aux ISST, aux ASS, et aux IEA, confrontés à des difficultés liées à leur exercice professionnel** (conflit, tension d'équipes...). Cette assistance peut être complétée par **l'intervention d'un psychologue du travail au sein d'un service**.

3- L'**organisation de réunions d'analyse des pratiques professionnelles**, principalement au profit des ASS, mais aussi des IGAPS, ISST, IEA et des médecins de prévention, à la demande de la CTN, en charge de l'animation du service social du personnel.

### **Qui est concerné ?**

Ces prestations s'adressent à l'ensemble des agents employés par le ministère de l'Agriculture.

Les agents en DDI rémunérés sur les programmes du MAAF (BOP 215 et 206) sont donc bénéficiaires, ainsi que leurs directeurs, directeurs adjoints et secrétaires généraux.

Dans les établissements d'enseignement agricole supérieur et technique, seuls sont concernés les agents du ministère.

**La CFDT regrette cette discrimination au sein des communautés de travail** et continuera à porter dans les instances où elle siège sa demande de dispositifs similaires pour les collègues payés sur budget d'établissement dans l'enseignement agricole, ainsi que pour les agents des opérateurs sous tutelle du MAAF (ANSES, INAO, IFCE, ASP, FAM, ONF...) où les personnels sont confrontés à de nombreuses réorganisations de services.

**La permanence du SPAGri-CFDT est bien entendu à votre disposition pour vous aider à mobiliser le dispositif, en toute confidentialité.**

**01 49 55 46 83** ou [cfdt@agriculture.gouv.fr](mailto:cfdt@agriculture.gouv.fr)

N'hésitez pas également à nous faire vos retours (qu'ils soient positifs ou négatifs) sur les prestations de l'IAPR et de l'INAVEM ; cela permettra à nos représentants de participer à l'amélioration progressive du dispositif.

[NS2016-969\\_SoutienPsy](#)

[SRHN20071268Z\\_NSsoutienpsyAgression](#)

---

## **Comité technique ministériel (15 décembre 2016)**

Le CTM était présidé par Valérie Metrich-Hecquet, secrétaire générale du MAAF. La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Philippe Hedrich et Pierre Jouvanceau.

*Préliminaire : face au mal-être des agents de l'Office National des Forêts (ONF) et à la négation du dialogue social dans cette structure, le SPAGRI-CFDT a cosigné la déclaration intersyndicale lue en ouverture de ce CTM. À l'issue de cette déclaration, la secrétaire générale du MAAF a proposé une rencontre avec les organisations syndicales du MAAF et la direction de l'ONF (donc en configuration CTM). Cette déclaration peut être consultée ci-dessous, à la fin de cet article.*

Madame la secrétaire générale,

Pour ce dernier CTM de l'année, nous souhaitons revenir sur les principaux sujets récurrents qui nous ont occupés tout au long de cette année 2016, en CTM, CHSCTM et GT associés. Ces sujets portaient en eux le mal-être grandissant des agents de notre ministère.

### **Mal-être en DDI (en SEA en particulier)**

Nous avons dénoncé à de nombreuses reprises les problèmes structurels graves d'articulation entre

les différents acteurs : administration centrale, services déconcentrés, autorités de gestion, ASP et FAM.

Si la reconnaissance de la souffrance des agents était une étape indispensable, elle n'est pas suffisante !

Le plan d'accompagnement des SEA mis en place, l'expertise engagée dans le cadre du CHSCTM, certes utiles, ne doivent pas obérer les réflexions et le travail de fond qui restent à engager afin de remédier le plus rapidement possible aux causes profondes de cette crise devenue permanente depuis plus de 2 ans.

Rien ne pourra véritablement s'améliorer pour les agents sans cette prise de conscience et une mise à plat de tous les dysfonctionnements : en terme de chaîne hiérarchique, de procédures, de répartitions des tâches, de gestion des ressources humaines... Sans oublier la nécessité d'un **véritable dialogue social** au sein des DDI.

Concernant l'expertise CHSCTM, le chef du SRH rappelle qu'elle est orientée santé au travail suite aux difficultés de gestion des aides PAC, avec pour objectif d'établir un plan d'action pour diminuer les conséquences pour les agents. Un cabinet agréé a été retenu. Un premier COPIL a précisé que deux chantiers seraient menés en parallèle : le premier, documentaire sur l'état des lieux, sera suivi d'une série d'auditions au niveau national et départemental. Sur une dizaine de départements envisagés, cinq ont finalement été retenus (22, 45, 08, 23, 74) pour leur représentativité de situations différentes. Les conclusions de cette expertise sont attendues pour le mois de mars 2017.

### **Mal-être dans les DRAAF fusionnées**

La fusion des régions a engendré de nombreux changements en termes d'organisation, de déploiement territorial, d'affectation, de tâches, de temps de transport... qui, là aussi, sont vecteur d'incertitudes, de souffrance et de mal-être.

Nous avons régulièrement exposé nos principales préoccupations, en CTM et en CT spécial DRAAF et notamment l'indispensable reconnaissance de la complexification des missions. Nos questions et interrogations sur cette reconnaissance sont malheureusement restées sans réponse, ou tout au moins sans réponse satisfaisante...

Nous avons régulièrement alerté sur la nécessité de prendre le temps d'échanger et de donner de la

visibilité. Les agents n'ont pour l'instant pas vraiment le sentiment d'une concertation. C'est pourtant la clef d'un engagement accepté par les équipes avec un véritable projet collectif pour l'avenir.

La CFDT demande qu'un **premier bilan de la fusion** soit réalisé rapidement. Dans un premier temps, des ingénieurs généraux du CGAAER pourraient faire un tour des DRAAF fusionnées pour comparer les organisations et recenser les nombreuses difficultés.

La secrétaire générale est consciente qu'un travail doit être réalisé suite à la fusion, mais n'a pas encore une vision assez claire pour dire lequel.

Elle demande encore un peu de temps et de prise de recul avant de décider ce qu'il convient de faire.

### **Mal-être dans les services d'administration centrale**

Nous avons alerté sur le mal-être dans certains services des directions générales, dans les bureaux de gestion..., avec des agents soumis à des charges de travail et des pressions psychologiques intenable.

Nous avons notamment rencontré le directeur général de l'Alimentation en septembre pour lui faire part de situations très préoccupantes dans plusieurs de ses services... encore en attente de solutions.

Face à toutes ces situations de travail dégradé, des initiatives louables venant de l'administration ou des organisations syndicales ne doivent pas masquer les problèmes de fond et les véritables leviers pour améliorer la situation des conditions de travail des agents.

Nous citerons notamment la **charte des temps** du ministère (NS 2015-206 de mars 2015), régulièrement bafouée, alors que cette charte devait permettre de mieux concilier l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle annoncée comme une priorité pour notre ministère.

Concernant le **baromètre social** qui doit être mis en place, s'il répond bien à une demande des organisations syndicales suite au malaise observé dans les DRAAF, la CFDT, qui y est favorable, souhaite rappeler qu'il n'est qu'un outil permettant d'avoir une vision d'ensemble à l'échelle du MAAF, complémentaire aux **enquêtes RPS**.

Ces deux approches complémentaires n'auront de sens que si les moyens déployés pour la mise en

œuvre des plans d'actions en découlant sont à la hauteur des enjeux.

À côté de ces démarches de moyen et long terme basées sur la mesure d'un certain nombre d'indicateurs, il est essentiel de mettre en place des outils de suivi en temps réel visant à détecter les situations d'urgence de façon plus réactive. A cette fin, tous les réseaux du ministère doivent être mobilisés (organisations syndicales, assistants sociaux, médecins de prévention, ISST et IGAPS).

### **Rapport inter-inspections « Evaluation du dialogue social et de la prévention des risques psycho-sociaux dans les DDI »**

Madame la secrétaire générale, les conclusions de [l'analyse menée par la mission inter-inspections rendues en novembre 2016 \(consultable sur ce lien\)](#), peuvent de toute évidence être étendues à toutes les structures du MAAF et de ses opérateurs.

Les inspecteurs soulignent clairement dans leur conclusion ce que nous dénonçons depuis 2007, à savoir :

- l'absence d'objectifs clairs et de hiérarchisation des missions ;
- l'absence de prise en compte de l'accroissement de la charge de travail en lien avec la réduction des effectifs ;
- l'inadéquation croissante entre les ressources disponibles et les tâches dévolues.

Les inspecteurs pointent :

- les exercices successifs de rationalisation des politiques publiques et d'optimisation des moyens, pilotés au niveau national (RGPP, MAP, revue des missions...), qui n'ont pas été perçus comme un élément de clarification des missions ;
- le sentiment, largement partagé par les agents, de devoir assumer des injonctions contradictoires, où tout est prioritaire et urgent, où la priorité d'hier est remplacée par celle d'aujourd'hui, sans hiérarchisation des missions, et sans consignes claires de la part des supérieurs hiérarchiques.

Pour la CFDT, si le ministère a pris en partie la mesure des problèmes (mission d'évaluation, baromètre social, expertise et plan d'accompagnement des SEA, charte des temps, projet de labellisation égalité-diversité, plan managérial ...), il est clair que ça ne suffira pas à les résoudre. Il faut :

- renforcer les compétences de l'encadrement en matière de dialogue social, sans oublier l'encadrement de proximité, notamment par le biais de formation au dialogue social et à la

prévention des RPS ;

- valoriser une démarche participative, nécessaire pour l'appropriation par les agents des évolutions de leur cadre de travail ;
- mettre les moyens humains nécessaires à l'accomplissement des tâches.

Le rapport rendu tout récemment par la mission d'évaluation confirme ce que nous dénonçons de longue date : la succession ininterrompue de réformes, l'absence d'harmonisation des règles de gestion des agents, l'accroissement de la charge de travail et une politique managériale défaillante perturbent le dialogue social et constituent les causes majeures d'apparition des risques psychosociaux.

La CFDT remarque d'ailleurs que dans le « Plan managérial » du MAAF publié en octobre 2016, **le terme « dialogue social » n'est cité qu'une seule fois en 22 pages !**

Ce plan se donne pourtant comme objectif de formaliser un socle commun de valeurs et de pratiques auquel les encadrants (supérieurs et intermédiaires) pourront se référer au quotidien.

### **Médecine de prévention**

Le chef du SRH fait le constat partagé d'une situation très dégradée. Cette situation est liée principalement au *numerus clausus* et à l'attractivité limitée de la médecine de prévention. 60 structures réparties sur 22 départements sont sans médecin de prévention (13 DD(CS)PP, 5 DDT(M), 2 DRAAF, 4 établissements du supérieur et 36 établissements d'enseignement technique).

Afin d'y remédier durablement, le MAAF soutient l'idée d'une médecine de prévention en interministériel avec une rémunération plus attractive. Des discussions sont en cours au niveau de la DGAFP. Une mission d'inspection sur cette thématique doit rendre son rapport fin janvier 2017.

Sans attendre, le ministère est d'accord pour examiner toutes les alternatives possibles, les effectifs du MAAF en services déconcentrés n'ayant pas la masse critique permettant d'assurer seul le recrutement de médecins.

La CFDT partage le constat national d'un fort déficit, inacceptable, en **médecins de prévention**.

A moyen terme, en interministériel, il demande au gouvernement de tout mettre en oeuvre pour relancer le recrutement dans cette spécialité.



A court terme, l'absence totale de médecin est la pire des solutions, notamment dans le cas de reprise du travail après des congés longue maladie. En attendant une solution pérenne, la CFDT est favorable à toute solution palliative, incluant des conventions avec des mutuelles, des centres médicaux ou avec des médecins libéraux.

### **Évolution des dotations objectifs (DO) des DRAAF fusionnées pour 2018**

Les aléas d'organigrammes, puis de configuration et de saisie dans Salsa des activités des agents en cette première année de fusion ne risquent-ils pas de conduire à des résultats et des DO déconnectées des réalités du terrain ? Comment sont pris en compte les temps passés par les agents en trajets-transport entre les différents sites (souvent au-delà du temps forfaitaire journalier) pour déterminer une DO au bon niveau ?

L'administration rappelle que les données SALSA ne sont pas directement utilisées pour calculer la DO des structures. SALSA permet d'évaluer l'activité moyenne au niveau national sur un sujet donné, combien de temps en moyenne pour traiter un dossier. Cette moyenne permet de lisser les erreurs conjoncturelles.

Le risque lié à l'enregistrement des données en DRAAF fusionnées a pu modifier la moyenne 2016 qui pourra apparaître au plus comme atypique cette année-là. Ce sera sans conséquence sur le modèle d'allocation de moyens. En outre, lors des dialogues de gestion, les temps de transport dans les DRAAF multi-sites ont été pris en compte ; un complément a été alloué.

### **Nouveaux cas d'influenza aviaire : quel dispositif de gestion mis en place par la DGAL en soutien aux DD(CS)PP ?**

Les DDPP concernées sont en difficulté pour faire face au surcroît de travail et manquent de personnel compétent et la période des congés de Noël va encore compliquer la situation !

Le DGAL précise que cette nouvelle crise touche de nombreux pays européens. La France n'est pas le pays le plus touché mais des foyers sont recensés actuellement dans 7 départements du Sud-Ouest. Ces nouveaux cas sont essentiellement dus aux oiseaux migrateurs, même si, ponctuellement, les mauvaises pratiques sanitaires de certains professionnels sont en cause. Le virus impliqué est très contagieux, il s'agit du H5N8 muté, mais toujours non transmissible à l'homme.

Concernant les moyens mis en place, la DGAL est en relation régulière avec les préfets, les DD(CS)PP et les DRAAF concernés. Elle a fait le point avec eux sur les moyens humains supplémentaires nécessaires et des contrats de contractuels ont été prolongés, voire de nouveaux agents recrutés. En outre des collègues de départements et de régions non touchés ont été mobilisés. Le coordinateur régional des plan d'intervention sanitaire d'urgence (PISU) de la région Grand-Est a été mis à disposition des structures concernées. Des moyens provenant d'autres services de l'État ont également été mobilisés : pompiers, armée, et gendarmerie. Enfin les moyens de coordination au sein de la DGAL ont été renforcés.

### **Décroisement : cas des agents MAAF exerçant des missions SIG en DDT**

Pour la CFDT, ces missions qui ne sont plus budgétées par le MAAF sont encore nécessaires en DDT sur des thématiques à dominante MEEM. Nous demandons que les agents MAAF sur ces postes puissent être pris en compte dans le processus de décroisement. Il ne s'agit pas de passagers clandestins !

Pour l'administration, la cible du décroisement fixée à 957 ETP ne bougera pas. Les missions SIG pour le MAAF ont vocation à être prises en charge par le niveau régional.

Les agents MAAF encore sur des missions SIG en DDT doivent être considérés localement au cas par cas et repositionnés sur des missions MAAF.

### **Organisation des élections professionnelles de 2018**

Concernant le vote électronique par Internet, sous réserve de garantir le respect des principes fondamentaux qui commandent les opérations électorales, la CFDT a réaffirmé son avis positif pour cette évolution, favorable à une plus large participation et propre à limiter les votes nuls.

Face aux avis très réservés voire totalement hostiles de certaines organisations syndicales, et sans cadre interministériel proposé pour la mise en place de ses nouvelles modalités de vote, le ministère ne souhaite pas s'engager dans cette démarche pour 2018.

En outre, le MAAF a engagé une réflexion sur un possible élargissement du périmètre électoral du comité technique ministériel. Il pourrait intégrer les agents des

établissements publics sous tutelle majoritaire du MAAF (excepté l'ONF qui est un EPIC). C'est déjà le cas pour le périmètre du CTM du MEEM. L'administration analyse actuellement les conséquences d'une telle décision, avant d'aborder le sujet en groupe de travail avec les organisations syndicales. La décision sera prise au plus tard mi-2017.

### **Feuille de route sociale 2016 : des sujets reportés en 2017**

La CFDT fait remarquer que certains sujets qui devaient être abordés en groupe de travail CTM n'ont fait l'objet d'aucune réunion :

- valorisation des travaux de l'OMM sur les filières techniques ;
- application du protocole PPCR aux IAE ;
- plan d'action destiné à faire évoluer la place et les fonctions des ingénieurs dans l'enseignement technique agricole ;
- état des lieux et perspectives d'évolution des TSMA au sein du MAAF (projet stratégique pour le corps des TSMA uniquement présenté en CAP) ;
- revalorisation des grilles des ACEN ;
- primes exceptionnelles pour la filière formation-recherche.

Le SRH précise que ces sujets ne sont pas oubliés et qu'ils feront bien l'objet de groupes de travail courant 2017.

[Cet article est également disponible sous format pdf.](#)

Annexe : déclaration liminaire intersyndicale au sujet de l'absence de dialogue social à l'ONF

[DL\\_INTERSYNDICALE\\_CTM\\_15\\_12\\_2016\\_ONF](#)

---

## **CT des DDI du 13 décembre 2016 :**

## déclaration liminaire de la CFDT

À l'ordre du jour de ce CT des DDI du 13 décembre figuraient deux points intéressant plus particulièrement les agents du MAAF :

- le **télétravail** dans les DDI, pour lequel la CFDT souhaite une mise en œuvre rapide ;
- la mise en place d'un **baromètre social** des DDI : la CFDT s'insurge contre la décision du secrétariat général du gouvernement de **supprimer les questions relatives au harcèlement moral et sexuel...** pourtant unanimement adoptées en groupe de travail. Que faut-il en comprendre ? De plus, le projet de baromètre social au MAAF n'avançant pas au même tempo, le SPAGri-CFDT s'interroge sur la coordination promise par l'administration et s'inquiète d'une exploitation des résultats à venir sans doute un peu difficile.

**Les organisations sociales ont fait ajouter un point sur les projets de « secrétariat général commun » expérimentés dans la Sarthe et l'Eure.** Sans étude d'impact, sans dialogue social, est-ce bien raisonnable, après avoir donné aux agents des illusions sur leurs missions, de leur en donner en plus sur l'organisation de leur travail ? En l'état actuel des choses, et au vu des modes opératoires de l'administration, la CFDT s'oppose à ces projets de mutualisation.

Myriam Prigent, représentante de l'UFFA-CFDT et membre du SPAGri-CFDT était présente.

Ci-dessous, la déclaration liminaire complète.

[Déclaration liminaire CFDT au CT DDI du 13 décembre 2016](#)

## CHSCT des DDI (30 novembre 2016)

Le CHSCT des DDI, réuni le 30 novembre 2016, était présidé par le directeur des services administratifs et financiers du premier ministre (DSAF), Serge Duval.

La délégation CFDT était composée de Myriam Prigent (DDPP 29) Stéphane Boutorine (DDT 69) et Thibault Favier(DDPP 91).

### **Déclaration liminaire de la CFDT**

« Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Tout d'abord, nous souhaitons préciser que nous sommes satisfaits de la mise en place de cette instance et que l'on voit bien toute son utilité face au nombre de sujets transverses traités dans celle-ci depuis sa création.

À l'ordre du jour de ce CHSCT, deux sujets soumis au vote :

Le projet de texte sur l'organisation du temps de travail en DRDJSCS : ce texte montre à quel point il est complexe de faire fonctionner l'interministérialité. Le refus d'accepter de faire des réunions communes sur le sujet avec l'ensemble des instances concernées rend la tâche d'autant plus complexe et stérile. Il va être difficile de se positionner sur ce texte car s'agit-il vraiment de la dernière version ? Nous discuterons en séance des points sur lesquels nous ne sommes pas d'accord.

Sur le télétravail : ce projet très attendu et considéré comme déjà acté par beaucoup d'agents en DDI avance certes mais le texte n'est toujours pas finalisé. Le dernier groupe de travail du 13 octobre n'a pas été suivi d'une transmission aux organisations syndicales d'un texte consolidé. Nous devons nous positionner sur un texte que nous estimons encore amendable. Il reste quelques points durs dont nous espérons que les discussions de ce jour permettront d'ouvrir réellement le télétravail à tous, sans préjuger des activités des agents. Nous reviendrons en instance sur les différents articles qui nous posent question.

Nous nous étonnons de l'absence d'information sur les projets de secrétariats généraux communs

dans plusieurs départements (Sarthe, Eure-et-Loir). Ces mutualisations ont des conséquences sur les personnels et sont anxiogènes. Certes la charte de déconcentration permet des initiatives locales mais une ligne directrice forte doit être insufflée au niveau national de manière à cadrer l'organisation. Aujourd'hui de nombreux secrétaires généraux de DDI sont inquiets devant la généralisation possible de ce type de mutualisation. Qu'avez vous prévu pour l'avenir des agents de ces services et notamment les cadres ?

Au-delà de cela, la CFDT ne cesse de se poser la question : où se passe le dialogue social ? êtes vous destinataires des PV d'instance ou des comptes rendus de groupes d'échanges sur le sujet ? et si oui, merci de nous les transmettre...

Est-il normal que ce soit à la demande des organisations syndicales que ce sujet soit mis sur la table ?

Pour la CFDT, ce mode opératoire ne va pas dans le sens d'un dialogue constructif. En l'état actuel des choses et au vu des remontées de terrain, la CFDT s'oppose à ces projets de mutualisation. »

Réponse de l'administration concernant le dossier des SG communs en DDI :  
l'administration souhaite organiser un groupe de travail sur ce sujet, il n'est pas question de généraliser cette expérience, et le projet sera présenté rapidement aux organisations syndicales.

Pour la CFDT, ce projet est dans le circuit depuis 2015, il est inadmissible que ce soit à notre demande que ce projet soit débattu aujourd'hui, car si nous n'avions pas alerté sur ce thème, l'administration ne nous en aurait même pas parlé !

La CFDT s'oppose à ce projet de SG commun.

### **Pour avis**

- **Projet d'arrêté et circulaire portant organisation du temps de travail en DRDJSCS**

Le traitement de ce dossier montre toutes les difficultés inhérentes à la consultation de 3 CHSCT et 3 CT ! Nous réitérons notre demande de discussions communes aux trois instances, qui pourraient par exemple se faire lors d'instances conjointes.

En l'état actuel des choses, la CFDT a fait deux demandes de modification du texte :

— que la semaine « d'hiver » imposant de prendre une semaine de congés entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 31 mai de l'année suivante soit réservée aux personnels « MAS » qui étaient titulaires de cet acquis, mais qu'elle ne s'impose pas à tous ;

— que l'administration inverse la règle pour les « TOS » qui ont aujourd'hui un an pour opter pour le nouveau règlement intérieur ou quitter la structure ; la CFDT propose que ce soit au contraire l'administration qui conserve leur règlement intérieur propre et que nous en fassions le bilan dans un an.

La CFDT a donc voté contre ce texte, les autres organisations syndicales également.

• **Projet d'arrêté et circulaire portant application dans les directions départementales interministérielles du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature et projet de circulaire portant sur les modalités de mise en œuvre du télétravail dans les DDI**

— sur le projet d'arrêté, quelques améliorations techniques ont été proposées par la CFDT et prises en compte par l'administration. La CFDT et l'UNSA ont voté pour ce projet d'arrêté, la CGT et FO contre ;

— sur la circulaire, nous avons demandé un report afin de pouvoir fournir des amendements. Le projet avance, les demandes CFDT ont été intégrées, le télétravail en DDI devrait pouvoir se mettre en place rapidement.

**Pour information :**

• **Conditions d'application de l'article 5-5 du décret 82-453 :**

Une lettre intersyndicale est lue en séance pour dénoncer le refus persistant du président du CHSCT d'appliquer la majoration du contingent d'heures aux membres des CHSCT locaux.

Le président du CHSCT reste sur sa position, une interruption de séance est demandée par les organisations syndicales et il est décidé de soumettre au vote en séance une motion. Celle-ci précise que devant le désaccord, la gravité de celui-ci et sa persistance, le CHSCT des DDI fait la demande de l'application de l'alinéa 2 de l'article 5-5 du décret 82-453 du 28 mai 1982. Cette motion est votée pour par l'assemblée des organisations syndicales siégeant.

• **Projet de baromètre social des DDI :**

Suite au groupe de travail de la veille, une version 7 du questionnaire est remise en séance avec la

prise en compte des remarques formulées par les représentants participant à ce groupe de travail.

Quelques modifications à la marge sont demandées en séance.

Le président du CHSCT revient sur les deux questions concernant le harcèlement moral et sexuel mises dans ce questionnaire. Il précise que ces faits doivent être qualifiés par la justice, que ce sont des faits graves et qu'il ne souhaite pas que ces questions figurent dans ce questionnaire car il y a une obligation de l'employeur de les déclarer.

L'ensemble des organisations syndicales reviennent sur ces questions en précisant la motivation de faire apparaître celles-ci dans le questionnaire. La CFDT estime que ces questions doivent être posées, qu'elles ne sont pas sur la qualification des actes mais sur un ressenti des agents. Il faut bannir les tabous et oser poser les questions. De plus, les ministères sociaux qui ont posé cette question dans leur baromètre social et ont obtenu un taux de réponse qui mérite que celles-ci soient aussi posées aux agents des DDI. Ne pas les poser reviendrait à (volontairement) casser le thermomètre pour ne pas affronter la réalité du malaise/de la souffrance.

En format pdf :

[CR CHSCT DDI 2016 11 30 final-1](#)

---

## [Le CHSCT ministériel du 9 novembre 2016 reporté](#)

La CFDT est fortement émue et consternée par le suicide d'un agent en DDI. L'administration a refusé d'inscrire ce point à l'ordre du jour du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCTM). Si juridiquement les questions individuelles ne peuvent être abordées dans cette instance, la CFDT souhaite que les causes d'un cas de suicide concernant un agent du MAAF, quelle que soit la structure dans laquelle le drame a eu lieu, puissent y être analysées, dans



un but de prévention. Au demeurant, la CFDT propose que le CHSCTM s'approprié systématiquement toutes les questions de santé et de sécurité concernant l'ensemble des agents du ministère.

Les problèmes de santé, de sécurité et de conditions de travail sont clairement identifiés au ministère, notamment les souffrances dans les services d'économie agricole (SEA), les risques psycho-sociaux (RPS) dans tous les services, les agressions, les troubles musculo-squelettiques (TMS), les lacunes de la médecine de prévention, la sécurité dans les EPL.

Le ministère les connaît et les admet. Mais il faut faire avancer ces dossiers de manière continue avec des impulsions fortes issues du CHSCTM et des déclinaisons locales dans tous les services car, sur ces sujets plus qu'ailleurs, un décret ne suffit pas.

La CFDT souhaite faire avancer ces dossiers lors du CHSCTM du 25 novembre, le CHSCTM du 9 novembre ayant été reporté à cette date.

[Article modifié le 10 novembre 2016 à 19 h 15]

---

## Mise en place d'un baromètre social dans les DDI

Le groupe de travail DDI du 6 octobre dernier a été informé de la mise en place rapide d'un baromètre social dans les DDI (directions départementales interministérielles).

La CFDT était représentée par Myriam Prigent (UFFA-CFDT et SPAGRI-CFDT).

Cette mise en place fait écho aux autres actions similaires dans les ministères, [dont nous vous parlions en septembre dernier](#). À cette époque, nous avons d'ailleurs demandé que l'action poursuivie au MAAF soit bien coordonnée avec celle conduite dans les DDI, pour que l'on puisse interpréter correctement les chiffres obtenus, en particulier que les questions et les indicateurs soient de même nature.

## Réunion du groupe de travail DDI (DSAF, ministères, organisations syndicales) du 6 octobre 2016

Objectif du baromètre social : à court terme, mieux connaître le ressenti des agents sur les conditions de travail et le bien-être au travail pour prévenir des risques psychosociaux (RPS). À moyen et long terme, l'objectif est de développer une culture de prévention des risques et bien entendu d'améliorer la qualité de vie au travail.

Un questionnaire de 40 questions, axé sur 7 thèmes (conditions de travail, relations avec la hiérarchie, accompagnement RH au quotidien, soutien dans les situations difficiles, communication, sentiment d'appartenance institutionnelle, perspectives et suggestions) est en cours d'élaboration. La base de travail est le questionnaire baromètre social des services centraux du premier ministre.

Ce questionnaire sera à destination des 29 900 agents des 238 DDI (y compris les agents DDI en directions départementales déléguées).

Le calendrier est assez contraint puisque l'ambition de l'administration est que le questionnaire puisse être mis à la disposition des agents à partir de mi-janvier 2017 et jusqu'à mi-février 2017.

Le questionnaire sera accessible *via* un lien internet. Un cabinet privé sera chargé de collecter les réponses et d'en faire l'analyse. La confidentialité des réponses sera assurée.

Une première présentation de l'analyse sera présentée aux organisations syndicales du comité technique central des DDI vers les mois de mars-avril 2017. Un plan d'action devra être mis en place.

Chaque ministère sera également destinataire des résultats de l'enquête ainsi que chacune des directions départementales. Charge à eux de les présenter en CHSCT et de mettre en place un plan d'action complémentaire si nécessaire [*compte rendu intégral dans le document ci-dessous*].

Pour la CFDT, la mise en place de ce baromètre social est intéressante si, et seulement si, ce n'est pas une énième enquête qui n'aboutit à rien.

Il faut que le questionnaire soit élaboré en concertation avec les représentants des personnels et présenté dans les instances (CT et CHSCT centraux). Il faut que le plan d'action soit mis en place à l'issue de l'analyse et qu'il soit suivi dans sa mise en œuvre. L'appropriation locale des résultats des analyses est une nécessité ainsi que l'adaptation du plan d'action si besoin.

[cr\\_barometre\\_social\\_ddi\\_06-10-16](#)

---

## Situation dans les SEA : expertise en fin d'année, présentation du cahier des charges

Le groupe de travail sur la situation dans les services d'économie agricole (SEA) s'est réuni le 26 juillet 2016. La CFDT était représentée par Isabelle Murguet, Patrick Hannover et Olivier Nore.

L'administration a présenté le cahier des charges d'une demande d'expertise sur cette situation, que la CFDT juge pour sa part toujours très préoccupante. Cette expertise a d'ailleurs été demandée fermement par les organisations syndicales lors des derniers CTM, surtout [lors du dernier CHSCT ministériel](#) et des CTM précédents. Les SEA ont à faire face depuis longtemps à un surcroît de travail dû à la combinaison de différentes réformes mal ou pas anticipées (PAC et réformes territoriales), d'outils peu adaptés et des réductions d'effectifs.

Ce projet de cahier des charges ne semble répondre que partiellement aux préoccupations exprimées par la CFDT lors des précédents groupes de travail. La CFDT regrette par exemple que l'expertise demandée n'englobe ni les conseils régionaux, ni l'ASP, ni FranceAgriMer. Elle se félicite en revanche qu'ait été retiré l'adjectif « conjoncturel », qui était censé décrire une situation qui dure quand même depuis plusieurs années..

Hélas, vu les délais imposés (autorisations budgétaires, publication de l'appel d'offre, etc., sans parler de la réalisation de l'étude), la CFDT n'attend pas la restitution des résultats avant la fin de l'année 2016.

N'hésitez pas à [nous contacter](#) pour nous faire part de vos constats, de vos suggestions ou idées, ou nous mentionner vos difficultés. Cela nous permettra de mieux peser au mieux de vos intérêts.

## 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.



## Plan d'accompagnement des services d'économie agricole (SEA)

Les difficultés que rencontrent les DDT(M) dans la gestion de la campagne PAC sont inédites en 2016. En effet, compte tenu du décalage de la campagne PAC 2015, l'année 2016 cumule l'instruction de la PAC 2015, qui est la première année de mise en œuvre d'une réforme d'ampleur, et le retour à un calendrier normal pour la PAC 2016. De plus, cette année exceptionnelle fait suite à deux années déjà particulièrement difficiles, compte tenu de la mise en œuvre du plan FEAGA et de la réforme de la PAC qui a introduit notamment les DPB (droits à paiement de base), le paiement vert, et a modifié le calcul des surfaces admissibles.

Les SEA doivent également s'adapter aux nouvelles conditions d'exercice de leur mission d'instruction des aides du 2<sup>e</sup> pilier de la PAC depuis le transfert d'autorité de gestion du FEADER aux conseils régionaux. La mise en place de la nouvelle programmation est compliquée sur l'ensemble des mesures.

S'ajoutent au contexte PAC les crises actuelles pour lesquelles les SEA sont également en première ligne : crise de l'élevage, crise liée au prix du lait, crises sanitaires (FCO, influenza aviaire), crise climatique (sécheresse 2015).

S'y ajoutent enfin des évolutions réglementaires, telle la révision du schéma des structures avec de nouvelles règles et des circuits de gestion allongés.

L'analyse de la situation menée conjointement par le secrétariat général, en lien avec le réseau des IGAPS, la DGPE, les organisations syndicales, le groupement des DDT et des représentants des chefs de SEA, a conduit à proposer le plan d'accompagnement suivant, qui a fait l'objet d'une note publiée par le ministère le 15 avril 2016. L'ASP a également été associée aux travaux. Il s'agit, là où c'est possible, d'améliorer l'organisation opérationnelle autour des missions des SEA afin de rendre un service plus performant aux usagers et de permettre aux SEA de retrouver un fonctionnement plus serein, fluide et de se trouver moins fréquemment inutilement exposés.

### **Volet métier**

La DGPE, l'ASP, les DDT(M) et les SEA travaillent conjointement à l'amélioration des 4 axes suivants qui pourront former une charte d'engagement :

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

Une évaluation qualitative des engagements au travers d'un questionnaire annuel et partagé entre les différents acteurs pourra être réalisée et partagée avec les SEA et les organisations syndicales.

### **1. Une écoute active et permanente**

La participation de représentants des SEA sera proposée systématiquement aux différents comités ou groupes de travail ad hoc qui pourrait être créés. Pour la désignation des représentants des SEA, les demandes seront adressées conjointement aux groupements des DDTM et au G13-SEA. Une liste des différents comités et groupes de travail sera tenue à jour sur intranet avec le rôle de chacun et les participants. Les instances sont les suivantes :

#### **• groupe de suivi**

— composition : G13-SEA, des représentants des DRAAF et des DDT, le SG et en tant que de besoin des représentants de l'ASP et/ou de FranceAgriMer ;

— domaine d'intervention : l'ensemble des questions gérées par les SEA (PAC, PSE, foncier, 2<sup>e</sup> pilier...);

— rôle : échange d'information, de questions et d'alertes et lancement de toute action jugée pertinente sur la gestion des missions du domaine d'intervention. L'instance doit permettre une vision globale des différentes sujets traités par les SEA pour optimiser leur articulation, la répartition des ressources entre les sujets et le calendrier. Lorsque c'est opportun, le groupe de suivi décide du lancement de comités de pilotage ou groupes de travail, de leur composition et de leur rôle. Il assure le suivi du présent plan d'accompagnement ;

— fréquence : réunion téléphonique tous les 15 jours, à adapter selon les besoins.

#### **• comité stratégique PAC**

— composition : DGPE, SG, groupements DRAAF et DDT, des représentants du G13, de l'ASP et de

l'IGN ;

— domaine d'intervention : pilotage stratégique de la PAC, 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> piliers ;

— fréquence : une fois par mois, à adapter selon les besoins.

• **COPIL SIGC**

— composition : intégration de 6 responsables SEA et 4 responsables de pôle PAC représentant la diversité des régions ;

— domaine d'intervention : tous les aspects liés au SIGC, pilotage de la campagne PAC SIGC par l'ASP, gestion opérationnelle et technique en liaison avec les aspects réglementaires ;

— rôles : pilotage, échange d'information, de questions et d'alertes et lancement de toute action jugée pertinente sur la gestion opérationnelle, technique et stratégique, et les outils des campagnes d'aides SIGC. Validation du lancement et des phases de test des outils SIGC.

— fréquence : tous les 15 jours, à adapter selon les besoins.

• **COMOP SIGC et hors SIGC**

Ce sont les instances qui associent les autorités de gestion (conseils régionaux) et l'organisme payeur (ASP) pour piloter la mise en œuvre du Feader. Des représentants des SEA seront invités aux réunions.

Ces instances permettent :

— d'élaborer un programme de travail partagé, assorti d'un calendrier prévisionnel, permettant aux SEA d'organiser le travail de leurs équipes et de planifier au mieux les recrutements des agents contractuels embauchés en vue de répondre à des besoins occasionnels ;

— recueillir les besoins consécutifs à des situations conjoncturelles difficiles éventuellement liées à des crises pouvant nécessiter la mise en place d'une organisation ad hoc (ex. : groupe de suivi pour la campagne PAC ; pilotage du plan de soutien à l'élevage, etc.) ;

— appuyer, en lien avec les DDT et les DRAAF, les chefs de SEA dans le pilotage de leurs services (définition des priorités, partage d'éléments organisationnels, repérage des besoins liés à des situations particulières) et proposer si nécessaire la mise en place de réunions nationales, d'ateliers, de visites sur place, etc.

À l'issue de ces instances, un compte rendu sera rédigé. Il reprendra les décisions prises et les responsables chargés de leur mise en œuvre, les questions des participants et les réponses apportées, un suivi des actions décidées lors de précédentes réunions jusqu'à leur pleine réalisation, un suivi des questions soulevées par les participants et n'ayant pas reçu de réponse immédiate.

## **2. Le fonctionnement du suivi des questions-réponses entre SEA, DGPE et ASP**

Le travail sur les règles de fonctionnement du suivi des questions-réponses entre les différents acteurs sera un point à l'ordre du jour du premier groupe de suivi qui décidera des mesures utiles à mettre en place.

## **3. La diffusion aux DDT et aux SEA d'une information claire et actualisée**

Les chefs de SEA seront intégrés dans le processus d'élaboration des instructions techniques ou des consignes *via* une consultation systématique et formalisée. Le groupe de suivi sera informé des instructions techniques en préparation. Une réflexion partagée sur une évaluation systématique des instructions techniques ou des principales consignes sera engagée avec les services instructeurs.

La systématisation d'un test préalable auprès d'un groupe d'utilisateurs (chefs d'unité et responsables PAC des SEA des DDT) des outils mis à disposition des agriculteurs sera demandée à l'ASP. Engagement est pris de systématiser la diffusion des informations et des éléments de langage permettant d'expliquer sur le terrain les annonces nationales, dès la prise de décision. Une rubrique dédiée sera créée dans l'intranet du MAAF (pour aller au-delà de ce qui existe déjà) : ordres du jour, noms des représentants et comptes rendus du groupe de suivi, du COPIL SIGC, des autres comités et groupes de travail, actualités, organisation, notes, stratégies, référentiels, etc.

Enfin, la DGPE s'engage à restituer aux SEA, *via* le groupe de suivi, et aux organisations syndicales, dans le cadre du CTM, les résultats de l'évaluation annuelle de ces engagements.

## **4. La mise en place de calendriers permettant aux SEA de s'organiser**

Les cadres des SEA des DDT doivent, pour mener à bien les missions confiées, anticiper les travaux à réaliser, prévoir les recrutements nécessaires et adapter la charge de travail aux personnels présents.

Depuis 2014 et la mise en œuvre du plan FEAGA, l'absence de visibilité sur les tâches à réaliser pèse sur les SEA.

Il est déterminant que des calendriers, même estimatifs, soient mis en place et partagés entre les

différents acteurs des dossiers traités et ce dans les délais les plus courts.

## **Volet ressources humaines**

### **1. Gestion des agents contractuels embauchés en vue de répondre à des besoins occasionnels**

#### **Augmentation du volume pour 2016**

Pour faire face aux besoins exceptionnels, le MAAF a obtenu mi-mars un complément de 700 ETPT pour 2016, s'ajoutant aux 350 ETPT figurant en LFI. La notification aux DRAAF puis aux DDT des moyens supplémentaires interviendra après une phase de recueil des besoins. Elle complétera la notification initiale de décembre 2015 et la première rallonge intervenue en février 2016 suite au déblocage de la moitié du complément de 700 ETPT.

#### **Augmentation de la durée moyenne d'embauche**

Une gestion stricte du risque ARE conduisait jusqu'alors à limiter le plus souvent à 2 mois l'embauche, ce qui engendrait une charge importante en termes de temps passé au recrutement et temps de formation.

À titre exceptionnel, des embauches d'une durée plus longue sont possibles pour les agents contractuels embauchés en 2016 en vue de répondre aux besoins occasionnels liés à la PAC, compte tenu des enjeux financiers en cas de non-respect des règles communautaires, conformément à la recommandation de la mission IGA-IGF de mars 2016, et eu égard à la technicité des tâches confiées et des délais particuliers. Il convient de procéder à des embauches en fonction des durées nécessaires pour l'accomplissement des différentes tâches, telles qu'estimées par les services. De plus, il est recommandé d'embaucher un ou deux agents contractuels, sur la base de leurs aptitudes, pour la totalité de la campagne afin d'assurer la continuité et de seconder de manière plus efficace les titulaires. Les DRAAF veilleront à l'application de ces dispositions.

Le coût supplémentaire des allocations de retour à l'emploi (ARE) qui seront induites en 2016 et 2017, voire 2018, par l'allongement de ces contrats sera pris en charge par mutualisation au niveau central.

#### **Déconcentration de certains actes de gestion**

Dans une logique de simplification et de meilleure gestion, la déconcentration de la procédure de fin de contrat au niveau départemental (DDT) et non plus au niveau central sera recherchée. L'étude

technique pour mettre en œuvre cette mesure de déconcentration est en cours ; la nouvelle procédure fera l'objet d'une expérimentation préalable. Le calendrier et les modalités pratiques visant à généraliser cette mesure seront précisés dans les meilleurs délais.

En revanche, compte tenu de la centralisation de la paie, il n'est pas possible de déconcentrer la signature des contrats.

Par ailleurs, une note rappelant les règles et les échéances à respecter pour le recrutement des agents contractuels embauchés en vue de répondre à des besoins occasionnels a été publiée le 7 avril 2016. Elle permet notamment de mieux garantir la mise en place des salaires.

## **2. Report de la date de l'examen professionnel des SA**

L'examen qui était programmé pour le 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).

## **3. Affectations d'urgence en SEA**

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. Dans ce cas et toujours à titre exceptionnel, les CAP compétentes seront informées de telles affectations.

Au-delà de l'affectation d'urgence, le travail en SEA a évolué et il devient déterminant de disposer de personnels de catégorie A ou B confirmés au-delà du rôle des chefs d'unité. Ces éléments sont pris en compte dans le cadre du dialogue de gestion avec les DRAAF.

## **4. Évolution de carrière des agents en SEA**

Pour les titulaires, il a été demandé aux IGAPS d'être particulièrement vigilants aux agents en SEA, et d'en tenir compte lors des propositions d'avancement de grade et de corps.

Les agents contractuels embauchés en vue de répondre à des besoins occasionnels pourront bénéficier d'un appui pour passer le concours de technicien (Infoma) ou de secrétaire administratif.

## **Volet accompagnement**

### **1. Télédéclaration 2016**

Le passage à la télédéclaration obligatoire va conduire à une mobilisation accrue des SEA en 2016

pour accompagner les agriculteurs qui déclaraient encore sous forme papier en 2015. Un guide des bonnes pratiques a été diffusé en début d'année et accompagnement spécifique sous forme de conférences téléphoniques pour les départements les plus concernés est en cours.

## **2. Échanges de pratiques**

Des échanges de pratiques professionnelles et managériales entre chefs de services et chefs d'unité des SEA, au niveau interrégional, avec participation des SREA, sont en cours d'organisation. Ces échanges ont pour objectif de rompre l'isolement qui peut être ressenti devant les difficultés, de favoriser la mutualisation des pratiques, de rechercher des solutions collectives, de faire remonter les difficultés qui ne peuvent être traitées au niveau local. Ils permettront également de renforcer la place des SREA dans l'animation et l'appui aux SEA.

Une réunion nationale en fin d'année 2016 pourrait faire en outre le point sur le plan d'action et permettre une mutualisation nationale de certaines bonnes pratiques.

## **3. Appui à la prise de poste, appui pour l'organisation d'un service**

En lien avec le plan managérial du MAAF, les besoins des SEA seront pris en compte. Tout chef de SEA nommé pour la première fois à cette fonction pourra recevoir un appui (tutorat, appui par les formateurs internes en management).

Le fonds de modernisation et de réforme (FMR) qui permet de financer des prestations intellectuelles pourra également être sollicité pour les SEA pour des prestations telles que l'accompagnement des agents dans leur prise de fonction de chef de service ou la révision de l'organisation du service.

## **4. Formation au management pour les agents de catégorie C et B encadrant des agents contractuels embauchés en vue de répondre à des besoins occasionnels**

Une attention particulière sera portée à ces besoins spécifiques de formation.

## 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.

◆ 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](#)