

Comité technique d'administration centrale (13 octobre 2020)

Le comité technique d'administration centrale (CT-AC) s'est réuni le 13 octobre 2020, en visioconférence et en présentiel, sous la présidence de la secrétaire générale du ministère de l'Agriculture, Sophie Delaporte.

La CFDT était représentée par Frédéric Nabucet, Stéphanie Clarenc et Laure Galice.

La part belle de ce comité technique a été donnée à l'organisation du travail en période d'épidémie de Covid-19.

Disparités de mise en œuvre du télétravail

La CFDT a plaidé pour une harmonisation de l'application du télétravail pour l'ensemble des directions générales, aussi bien en période exceptionnelle (crise sanitaire, canicule, etc.) qu'en période « normale ».

En effet, des disparités de pratiques pour des situations similaires entre structures de l'administration centrale (même niveaux de postes ou pour des missions équivalentes) ont été signalées à la CFDT. Par exemple, une direction a fixé un nombre maximal de 5 jours de télétravail sur 2 semaines, en dépit de la [note de service du 17 septembre 2020](#) qui permet d'aller jusqu'à 6 jours ; des chefs de bureaux se voient fermer l'accès au télétravail ; ou encore, une dotation en équipements informatiques différente d'une structure à une autre.

Ce manque d'équité suscite beaucoup d'incompréhensions et engendre un sentiment d'injustice de la part des agents.

La secrétaire générale indique, en se référant à la [circulaire du 1^{er} septembre 2020](#), que l'autorisation, la quotité et l'organisation du télétravail sont décidées par l'autorité hiérarchique en fonction des nécessités de service. La circulaire prévoit également que l'ensemble des missions doit être assuré pour contribuer au plan de relance. Cela peut donc expliquer l'existence des disparités entre les directions.

Ainsi, dans certaines directions (la DGPE), la charge de travail est particulièrement grande et des

échéances stratégiques pèsent sur cette direction, notamment l'appui aux filières ou encore les sujets qui concernent la PAC. À cela s'ajoute la nécessité pour l'encadrement, dans ce contexte, d'être sur place pour qu'il puisse se rendre « en délais contraints » aux réunions à plus haut niveau, ces réunions étant fréquemment fixées au dernier moment.

D'un point de vue fonctionnel, le télétravail est mis en œuvre par chacune des directions.

Une autre difficulté a résidé dans les difficultés d'approvisionnement en matériel informatique, dans l'instruction des conventions de télétravail par les MAG et dans la pression exercée sur le BIP pour la configuration des ordinateurs. Des arbitrages ont donc eu lieu en fonction des missions prioritaires pour doter les agents.

La CFDT entend les arguments développés par la secrétaire générale, mais rappelle également la [circulaire relative au renforcement du télétravail du 7 octobre 2020](#) qui confirme que le télétravail doit être favorisé dès lors qu'il est conciliable avec les nécessités de service et rappelle que, dans les zones d'alerte renforcée et maximale, la pratique du télétravail doit être incitée très fortement par les employeurs.

Certes, la DGPE est une direction stratégique mais les autres directions le sont aussi, et la quotité de télétravail (à poste équivalent) doit pouvoir aller jusqu'à trois jours, quelle que soit la direction dans laquelle on travaille. La quotité de télétravail peut même excéder la limite de trois jours « *en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site* ».

Le télétravail doit s'appliquer de la même façon dans chaque direction. [Comme la CFDT l'a déjà indiqué](#), les agents ne comprennent pas qu'un même type de poste qui bénéficie du télétravail dans une direction en soit exclu dans une autre.

Pour la CFDT, le télétravail fait partie intégrante de la qualité de vie au travail et constitue une modalité centrale de l'organisation du travail ; une structure qui n'y serait pas favorable serait totalement à contre-courant. Il est cependant indispensable de l'organiser.

Il n'est certes pas la panacée, mais il est complémentaire du travail sur site et il permet de réduire la pression collective. Opposer le télétravail au travail sur site serait une erreur car les deux sont complémentaires et tout le monde peut être gagnant.

Du point de vue de la CFDT, les agents doivent être accompagnés par des formations à

l'usage du numérique ou sur l'ergonomie du poste de travail ; de même les managers (beaucoup de managers intermédiaires sont en souffrance avec le télétravail) doivent être formés au travail à distance et faire confiance à leurs agents a priori.

Il devient inévitable de revoir les fiches de poste à l'aune de cette possibilité de télétravail. L'administration ne peut plus décréter qu'un poste n'est pas télétravaillable dans son intégralité. En revanche, si les missions du poste sont découpées en tâches, certaines d'entre elles peuvent être télétravaillables et ainsi permettre, par exemple, un jour de télétravail.

À l'inverse, pour la CFDT, un télétravail à 100% ne paraît pas une bonne solution car tous les agents ne sont pas faits pour cela. Une telle situation pourrait conduire à un isolement et marquerait la fin de la sérendipité ou du rôle social du présentiel.

En résumé, souplesse et harmonisation constituent le diptyque sur lequel le MAA doit se fonder pour mettre en place le télétravail dans ses rangs.

Demandes de télétravail et refus de l'administration

En administration centrale, 45% des agents ont fait une demande de télétravail, qu'ils soient nouveaux télétravailleurs ou pas) ; 87% de ces demandes ont été acceptées.

À la demande des organisations syndicales, la secrétaire générale s'est engagée à ce que les services soient transparents vis-à-vis des agents lorsque leur demande de télétravail est refusée.

Super MAG à venir ?

Après avoir apporté un soutien à la MAG DGAL, la [MAG SG a fusionné avec celle-ci](#), dans un premier temps à titre expérimental. C'est ainsi qu'a été créée la délégation de soutien aux services (DSS) placée sous l'autorité fonctionnelle de la secrétaire générale et du directeur général de l'alimentation. La secrétaire générale a précisé que cette DSS permettrait une professionnalisation du soutien, notamment grâce à une harmonisation des pratiques, une mutualisation des capacités d'expertise dans le champ RH et une plus grande agilité. Un bilan sera fait de cette expérimentation.

Certains agents des MAG ont fait part à la CFDT de leur vive inquiétude liée aux

incertitudes durables sur l'avenir des MAG internes aux directions, sur la pérennité de leur poste et sur leur reclassement.

Mobilités

Une nouvelle cellule a été créée au sein du secrétariat général : le département du pilotage de la mobilité (DPM), fort de 4 agents. Comme indiqué dans [notre article consacré au CT SG du 9 septembre](#), ce dispositif de pilotage et de coordination de la mobilité a pour objectif, pour le SRH, de rendre l'exercice de la mobilité plus efficace que le fonctionnement actuel (bureau de gestion tournant) ; il agira de façon transverse à tous les bureaux de gestion, les Igaps et les RPROG. Sur ce sujet également sera présenté un bilan qui est inscrit dans la loi de la transformation publique.

Prime Covid

Il s'agit d'une prime exceptionnelle versée aux agents particulièrement mobilisés pendant l'épidémie de Covid-19, compte tenu du surcroît de travail significatif durant cette période.

La secrétaire générale a donné la répartition par catégorie des primes versées en administration centrale. Ainsi, sur 332 primes au total :

- 83% ont été versées aux agents de catégorie A ;
- 13% ont été versées aux agents de catégorie B ;
- 3% ont été versées aux agents de catégorie C ;
- 17% ont reçu une prime du montant de 330 € ;
- 38% ont reçu une prime du montant de 660 € ;
- 45% ont reçu une prime du montant de 1 000 € ;

Pour la CFDT, cette information statistique est insuffisante. Une plus grande transparence serait judicieuse quant aux bénéficiaires de cette prime par fonction ou grande mission.

1^{er} octobre, 1^{er} CT DDI de l'ère ministère de l'Intérieur

[D'après l'article initialement publié par la [CFDT-Fonctions publiques](#).]

Le 1^{er} octobre 2020 s'est réuni le premier comité technique (CT) des DDI placé sous l'autorité du ministère de l'Intérieur. La CFDT était représentée par Emmanuel Biseau (DDTM 30), Éric Tavernier (DDT 77), Lydie Welsh-Duray (DDCS 95) et Laure Revel (DDT 71).

À l'ordre du jour :

- procès-verbal du comité technique des DDI du 14 mai 2019 ;
- pour avis : projet de règlement intérieur du comité technique des DDI instauré auprès du ministre de l'Intérieur ; projet d'arrêté relatif à la création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des directions départementales interministérielles
- pour information : point sur les réformes de l'organisation territoriale de l'État ; point sur la gestion de la crise sanitaire de la Covid-19 dans les DDI ; présentation du rapport de la mission inter-inspections sur l'évaluation des services interministériels départementaux des systèmes d'information et de communication ;
- questions diverses.

Tous les points ont été abordés. Le « ressenti » de la CFDT s'affiche en tête de chaque paragraphe.

Bonne résolution

Les organisations syndicales présentent deux **résolutions**. [La première](#) porte sur l'**OTE** (organisation territoriale de l'État) ; elle dénonce le fait que les chantiers sur l'OTE ne tiennent pas compte de la situation épidémiologique que nous traversons. Elle demande notamment la publication des arrêtés de restructuration avec effet rétroactif pour permettre aux agents qui ont anticipé leur mutation pour ne pas rejoindre le SGCD (secrétariat général commun départemental) de bénéficier des mesures de restructuration.

L'ensemble des organisations syndicales votent pour.

Résolution

La deuxième porte sur la **disparition** annoncée **des CHSCT** en 2022. La CFDT partage les constats et regrette la fin des CHSCT. Elle l'a dit à plusieurs reprises lorsque le sujet était à la discussion

mais la loi a été votée. La CFDT l'a acté et estime que dorénavant et malgré tout il faut continuer à avancer; elle s'est donc abstenue. Toutefois les sujets dédiés seront discutés dans d'autres instances.

Labyrinthe

Les agents des DDCS rejoignant les Drajes le feront au 1^{er} janvier 2021 ; ceux des Direccte ne rejoindront les DDCS que le 1^{er} avril 2021 pour créer les **DDETS** (directions départementales à l'emploi, au travail et aux solidarités) et les **DREETS** (directions régionales à l'économie, à l'emploi, au travail et aux solidarités), mais rejoindront par contre les SGCD le 1^{er} janvier 2021. L'administration voudrait faire plus compliqué qu'elle ne le pourrait pas.

Au nom de la loi

Les règlements intérieurs des CT et CHSCT des DDI sont approuvés unanimement.

Aux urnes

La **création des DREETS et DDETS** donnera lieu à des **élections** professionnelles dans les 6 mois suivant la création. Ce qui pose le problème de la représentativité syndicale pendant ce temps-là, par exemple dans le cas où les élus actuels quittent la DDCS(PP) pour aller vers les Drajes.

Arrête-moi si tu peux

Les **arrêtés de restructuration** sont sur le point d'être signés... en même temps cela fait un an que la signature est imminente. Là il semblerait que ce soit la bonne.

Le grand bluff

Le président annonce que **ces arrêtés ne seront pas rétroactifs** et donc nombre d'agents ayant anticipé leur mutation seront écartés de ces arrêtés dont ils devaient être bénéficiaires. Pour la CFDT, ce n'est pas acceptable, l'administration se moque de ses agents. Les arrêtés n'étant pas signés, l'administration a encore la possibilité de se rattraper.

Pas mieux

Vraiment pas mieux, **les agents ne souhaitant pas rejoindre le SGCD n'auront que jusqu'au mois d'août 2021 pour trouver un autre poste**. Décidément les agents ne sont vraiment pas au cœur du SGCD.

Content

Pas vraiment, c'est plutôt comptant : l'argent est encore le nerf de cette mutualisation. Le monde d'après ressemble beaucoup au monde d'avant...

Le monde du silence

Claude Kupfer présente l'**avancée de l'OTE** (organisation territoriale de l'État) et des réflexions territoriales sur les inter-départementalisations et les coopérations entre départements. Cette présentation très synthétique sans support donné aux organisations syndicales ne permet pas réellement d'analyser finement la présentation.

Comme dirait Martine

Claude Kupfer ne présente pas l'ensemble des propositions faites par les préfets de région ni les décisions qui ont été prises de retenir telle ou telle proposition. La CFDT aurait tendance à craindre : si c'est flou, c'est qu'il y a un loup.

Les coopérations concernent essentiellement les instructions de dossiers Anah, Anru, aides Pac, Feader voire PPRT, etc. Impossible de connaître les suites envisagées à cela.

Argent trop cher

La seule véritable précision concerne les missions de la **fiscalité de l'urbanisme** qui devraient être transférés au **second semestre 2022**. Ce transfert se ferait progressivement, les DDFIP instruisant les nouveaux dossiers et les DDT(M) devant instruire les dossiers en stock jusqu'à extinction.

Bienvenue chez nous

La DGFIP a voulu rassurer tous les agents de DDT(M) : ils sont les bienvenus au ministère de l'Économie. Vu ce qui se passe pour les SGCD, la CFDT restera vigilante pour que ce transfert se fasse le mieux possible.

On s'en fiche pas

Une **instruction Covid**, concernant les directives vis-à-vis de la Covid-19 à appliquer dans les DDI, est présentée en urgence. La CFDT souligne l'intérêt de cette instruction même si les organisations syndicales ont eu très peu de temps pour l'analyser.

Cette note comporte une fiche réflexe Covid très pratique et claire sur les mesures à mettre en place en présence de cas symptomatique ou de cas contact à risque, ou pas.

Jivago

Par contre la CFDT alerte le président sur le fait que, dans beaucoup de DDI, le **médecin de prévention** est difficile, voire impossible à joindre quand il y en a un! or, dans la fiche réflexe, c'est lui qui doit déterminer le niveau de risque de l'agent et donc la procédure qui va en découler. Du coup, s'il n'est pas joignable, ce serait au chef de service de jouer au docteur ?

Carence

La CFDT dénonce de nouveau le **jour de carence**, d'autant plus dans la période que nous traversons. Le risque qu'un agent vienne travailler malgré des symptômes et que la DDI devienne un *cluster* est réel.

Le chiffre qui parle

Sur les [23 questions concrètes posées en début de séance par la CFDT](#), **seules 4 ont reçu une réponse**. C'est pas beaucoup beaucoup ...

Roland-Garros

Pour l'anecdote, ce CT est extrêmement long, bien plus long qu'un match en 5 sets, quasiment 6 heures de réunion. C'est bien dommage que le sujet sur le **Sidsic** ait été moins bien traité, fatigue des participants aidant.

[PLF 2021 : des moyens humains en total décalage avec les enjeux du « monde d'après](#)

[»](#)

Juste avant le conseil des ministres du lundi 28 septembre, consacré au projet de loi de finances (PLF), Julien Denormandie, ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation, a présenté aux organisations syndicales, en visioconférence, le [PLF 2021 pour l'agriculture](#)... Sans surprise, à la baisse !

Le ministre était accompagné de Benoît Bonaimé, directeur adjoint du nouveau cabinet, de Michel Lévêque, conseiller en charge de l'enseignement agricole et des relations sociales, de la secrétaire générale du MAA, Sophie Delaporte, et du secrétaire général adjoint, Philippe Mérillon.

La CFDT était représentée par Gisèle Bauland, Jacques Moinard, Philippe Hedrich, Géraldine Ruscassier, Laure Revel et Catherine Barbier.

Vous trouverez ci-après l'intervention de la CFDT, avec les propos du ministre lors de ce bref moment d'échange (1 h 20).

En introduction, le ministre, après avoir remercié très sincèrement tous les agents du ministère de l'Agriculture et des opérateurs du MAA pour leur engagement durant la période de crise que nous venons de vivre et qui n'est pas terminée, a présenté les principaux éléments du PLF.

Le ministre souligne que le ministère de l'Agriculture a obtenu un budget conséquent de 4,8 milliards d'euros pour 2021, stable par rapport à l'année 2020, auquel s'ajoutent 9 milliards de crédits européens et 7 milliards pour les dispositifs sociaux et fiscaux. Ce sont donc plus de 20 milliards d'euros pour mettre en œuvre les politiques du ministère auxquels viennent s'ajouter 1,2 milliards du plan de relance consacrés à l'agriculture, et des mesures transversales du plan de relance et de soutien à l'économie, dont notamment le financement des jeunes apprentis et des jeunes de moins de 25 ans.

Pour le ministre, ce budget conséquent doit répondre aux objectifs du ministère de l'Agriculture qu'il a déjà exprimés : souveraineté alimentaire et indépendance agroalimentaire.

Concernant les effectifs du ministère, le ministre a fait part des discussions difficiles avec le ministère du budget qui ont permis de ne pas aggraver la baisse initialement prévue : « *maintien de la chronique actée il y a un an et demi* ».

Sur le BOP 215, la baisse d'effectifs en 2021 sera de 123 ETP (-1,8 % hors transfert) par rapport à 2020 comme prévu dans la « *chronique initiale* ».

Sur le BOP 206, le ministre annonce le maintien des effectifs et une augmentation du budget de 5,2 %, par rapport à 2020. Ces effectifs pourront être augmentés au vu des conclusions des négociations concernant le Brexit. Il annonce également la création d'une force d'intervention nationale pour les abattoirs, composée de 6 agents contrôleurs qui pourront intervenir auprès des services d'inspection locaux à la demande des préfets ou de la DGAL.

Pour la CFDT, le PLF 2021 présenté pour le ministère et pour l'agriculture est, sans surprise, à la baisse, comme ces dernières années sous le signe des restrictions. Monsieur le ministre, vous aviez annoncé, lors de notre entrevue du 14 septembre, que le gouvernement avait toujours pour objectif de maîtriser les dépenses publiques avec un budget 2021 scindé en deux volets :

- les missions et dépenses « classiques » de l'État, fonctionnement, prestations sociales, charge de la dette et maintien du cap défini, mais sans remise en cause du schéma prévisionnel des emplois du MAA visant la réduction du plafond d'emploi ;
- un second volet consacré au plan de relance.

Dans le contexte unique et atypique de crise sanitaire et le souhait affiché par le président de la République de rompre avec le monde d'avant, la CFDT attendait plus d'ambition de la part du gouvernement, notamment pour rendre réellement efficace le plan de relance dont elle approuve en partie les axes de dépenses malgré aucun changement de paradigme annoncé. Mais la CFDT s'inquiète des moyens humains qui seront nécessaires pour le mettre en œuvre, alors que certaines missions peinent déjà à être couvertes.

En effet, ce plan de relance ne va pas se mettre en œuvre comme par magie. Une implication forte des services, donc des agents, qu'ils soient en administration centrale, en services déconcentrés, en établissements public et dans les EPLEFPA sera nécessaire, avec du temps et de l'énergie pour susciter, accompagner et pour sélectionner les meilleurs projets propres à répondre aux enjeux sociétaux et environnementaux qu'appellent de leurs vœux nos concitoyennes et nos concitoyens.

Pour le ministre, ces crédits traduisent la vision qu'il porte pour l'agriculture, l'agroalimentaire, la forêt et l'aquaculture. L'objectif principal est la garantie de notre souveraineté alimentaire et de notre indépendance agroalimentaire, qui passent en particulier par une accélération de la transition agroécologique, une adaptation au changement climatique de notre agriculture et de notre forêt, un accès pour tous les citoyens à une alimentation saine, durable et locale.

Afin d'atteindre ces objectifs, deux lignes budgétaires sont ouvertes : une de 135 millions d'euros pour les agroéquipements et une de près de 200 millions pour le déploiement des circuits courts et locaux. Le ministère travaille actuellement sur le « Plan protéines » qui fera très prochainement l'objet d'annonces.

Le plan de relance est essentiel pour apporter le soutien nécessaire. Il est massif pour l'agriculture avec 1,2 milliards d'euros de subvention qui viennent en plus du budget de l'État, des aides

européennes et des dispositifs fiscaux. Ils seront délivrés sur deux ans.

Pour la CFDT, le gouvernement ayant indiqué que la présence de l'État en départements était prioritaire, ce sont les effectifs des DRAAF et de l'administration centrale, pourtant indispensables au déploiement du plan de relance, qui vont subir les plus fortes baisses, avec -123 ETP sur le BOP 215. L'enseignement agricole technique, indispensable pour former les agriculteurs et réussir les transitions écologique, sanitaire et alimentaire, va encore perdre des moyens, avec -80 ETP sur le BOP 143. Ce sont des signes négatifs peu encourageants pour tous les agents. Les services ne peuvent plus accomplir convenablement leurs missions, et ce depuis plusieurs années. Depuis 2014, hors transfert, ce sont 11,5% des effectifs du BOP 215 qui ont été supprimés. Quelle organisation peut continuer dans une telle perspective, sans dégradation des conditions de travail, et avec des services de ressources humaines complètement submergés, entraînant des retards et une multiplication des erreurs qui deviennent insupportables pour l'ensemble de la communauté de travail ?

Sur les emplois, le ministre a conscience que les organisations syndicales attendaient plus, mais il explique avoir obtenu un maintien de la trajectoire définie il y a un an et demi, sans aggravation de cette trajectoire. Il est par ailleurs revenu sur des sujets qui lui semblent essentiels.

La mobilisation des crédits européens jusqu'en 2024, avec près de 500 millions d'euros mobilisés par le ministère, venant en contrepartie des crédits européens pour notamment l'ICHN, les MAEC, la conversion bio, les investissements dans les exploitations et les investissements forestiers.

Au-delà du plan de relance dont 200 millions d'euros sont dédiés à la forêt, une hausse des crédits est allouée à la politique forestière avec 250 millions pour le respect des engagements de l'État dans le COP de l'ONF, le renforcement des autres moyens d'intervention (FSFB) et le financement destiné à la crise des scolytes.

Grace à ce budget et au plan de relance, le ministère aurait des moyens d'action importants... Effectivement, cela va contraindre à mettre beaucoup d'énergie pour décliner ce plan de relance, pour délivrer l'ensemble de ces crédits et, enfin, pour terminer les négociations de la PAC.

Concernant les opérateurs du MAA, pas de surprise non plus pour la nouvelle baisse de leur plafond d'emploi, excepté pour l'Anses avec + 22 ETP. Effort toutefois insuffisant pour cette agence à qui l'on transfère toujours plus de missions sans jamais mesurer les

besoins réellement nécessaires pour les mener à bien.

Concernant l'Inao, opérateur original, par son histoire, par son mode de gouvernance professionnelle et par ses missions, devons-nous comprendre que son système de financement bipartite sera maintenu ? La demande des professionnels sous SIQO a-t-elle été entendue ? Cette co-gouvernance d'une politique agricole de qualité fait pourtant la fierté de la France.

Concernant l'IFCE, qui perd 180 ETP, comment imaginez-vous couvrir les missions qui restent à cet institut ?

Sur ces différents points concernant les établissements publics, le ministre ne s'est pas attardé et n'avait pas d'annonces à faire. Il a juste réaffirmé la force qu'avaient les agences et les établissements publics pour le ministère.

Les agents ne pourront pas mener tout de front. La CFDT ne se satisfait pas de ce constat.

Monsieur le ministre, avec ce PLF 2021, force est de constater que le fonctionnement fortement « dégradé » va encore s'aggraver au détriment des usagers et de la qualité de vie au travail des agents. Quelles missions allez-vous supprimer, quelles solutions allez-vous trouver pour que les 5 missions fixées à l'enseignement agricole soient conduites et que les services n'explorent pas ?

Sur ces points, l'inquiétude était partagée par toutes les organisations syndicales ; le ministre n'y a pas donné de réponses.

Au premier rang des services au bord du gouffre, se trouvent les services RH. Depuis le passage à RenoiRH, les difficultés diverses et variées s'enchaînent, ayant pour conséquences une charge de travail pour les agents en charge des payes, des primes, des bascule au Rifseep, etc.

Le comble a sans doute été la mobilité DGER conduite jusqu'au cœur de l'été. La CFDT ne met pas en cause l'implication et les compétences des agents, de la DGER, du SRH ou de la SDSI. Le système d'information de la DGER est obsolète, vieillissant et inopérable entre les différents services. Cette urgence, nous l'avons pointée lors de [notre rendez-](#)

[vous du 14 septembre](#). Des mesures urgentes s'imposent notamment pour envisager un cycle de mobilité apaisé pour la rentrée 2021.

Le ministre a indiqué avoir conscience que certains services étaient en tension. Il a lié sa réponse à l'apport que fera le plan numérique pour la simplification et la sécurisation des procédures. Le plan de transformation numérique est un réel levier. Il faudra tirer l'ensemble des enseignements de la crise en matière de qualité de vie au travail, de procédures. Le plan numérique devrait là aussi apporter des solutions.

Le schéma d'emploi à la baisse fixé avant la crise sanitaire paraît désormais en total décalage avec les besoins et les enjeux du plan de relance, qui doit s'appuyer sur toutes les compétences métiers et être soutenu par la formation initiale et continue grâce au formidable réseau que constitue l'enseignement agricole public.

Le ministre a réaffirmé son attachement à l'enseignement agricole, en insistant sur le fait que la baisse des effectifs apprenants de cette rentrée ne lui avait pas facilité la tâche pour négocier avec Bercy. La qualité de l'accueil très inclusif de l'enseignement agricole n'est pas assez prise en compte ; 25 ETP d'AESH sont budgétés. Il a rappelé que 18 ETP étaient créés pour l'enseignement supérieur, pour la mise en œuvre de la réforme du cursus vétérinaire, dont la prépa intégrée.

Les 10 millions d'euros affectés à la communication pour valoriser l'enseignement agricole, pour valoriser les métiers, pour valoriser la qualité de l'enseignement et de l'accompagnement ne seront pas efficaces si le nombre d'ETP est maintenu à la baisse. Le plan « l'Aventure du vivant » n'a pas abouti et n'a pas été évalué qu'un autre plan s'ajoute.

Faire plus et mieux avec moins va devenir une équation impossible, que ce soit pour l'enseignement technique, supérieur ou pour la recherche.

Le nombre croissant d'agents contractuels en situation précaire et en mobilité permanente ne fait qu'aggraver la situation.

Le ministre a fait part de son constat du nombre trop important d'agents contractuels en CDD. Un plan de cédésation est à l'étude.

Le nombre d'ETP à la baisse dans tous les SRFD fait que des missions ne sont plus assurées, coopération, animation de réseau, ingénierie... qu'en sera-t-il avec la mise en œuvre de ce PLF ?

Les exploitations agricoles, les ateliers technologiques, les CFA et les CFPPA, pour beaucoup en difficulté financière, attendent avec impatience un plan d'accompagnement post-crise ; qu'en est-il ? Il ne semble pas faire partie de ce plan de relance.

Les difficultés des différents centres constitutifs et des SRFD n'ont pas été évoquées.

Concernant un sujet d'actualité, dans le contexte particulier d'une circulation rapide de la Covid-19, la CFDT vous demande de faire appliquer la dernière [note de service « modalités d'organisation du travail »](#) qui privilégie notamment le télétravail exceptionnel pour tous les agents, encadrement compris et dans l'enseignement agricole. Sa mise en œuvre est actuellement trop différente d'une structure à l'autre pour des situations « Covid » comparables, et notamment en Île-de-France.

L'hostilité vis-à-vis du télétravail de certains managers qui limitent drastiquement son déploiement paraît totalement déplacée, face au risque d'une deuxième vague épidémique. Comme l'a dit ce dimanche le ministre de la Santé, « *il ne faut pas avoir peur du télétravail* ».

Concernant le télétravail, le ministre souhaite que l'on tire les enseignements de la période de crise actuelle et qu'un juste équilibre soit trouvé afin que les structures et les agents soient gagnants. Cette analyse sera menée par le secrétariat général cet automne, avec les organisations syndicales... Il n'a pas d'idées préconçues mais insiste sur les effets induits sur la vie sociale, collégiale et personnelle.

Enfin, pour gagner la bataille de l'emploi durable, la CFDT plaide pour des plateformes d'expérimentation de projets innovants au plus près des réalités des bassins d'emploi, en matière de formation et d'innovation.

Le directeur-adjoint du cabinet a rebondi sur cette proposition qu'il faudrait creuser.

Ce plan de relance de 100 milliards sur deux ans ne comprend pas de contreparties, entre autres en matière d'emploi. La CFDT réaffirme la nécessité de contreparties pour les entreprises qui bénéficieront des aides du plan de relance.

En conclusion, le ministre note que les organisations syndicales ne remettent pas en cause les objectifs de souveraineté et d'indépendance portés par le gouvernement pour l'agriculture. Il réaffirme que la trajectoire des effectifs a été maintenue, ce qui n'était pas acquis lors des discussions budgétaires.

Il souhaite que des conclusions sur la crise soient tirées en matière de télétravail et de numérisation, dans la concertation et sans a priori. Concernant la loi de transformation de la fonction publique, il souhaite que les bilans prévus soient réalisés au cours du dernier trimestre, en distinguant ce qui relève des difficultés liées à la Covid-19 et des difficultés structurelles.

Le ministre souhaite avancer sur plusieurs sujets du domaine de compétences du secrétariat général : télétravail, bilan de la loi de transformation de la fonction publique (mobilité, promotion...), numérisation, bilan suite à la mise en place des nouveaux systèmes de primes...

La CFDT remercie le ministre pour son écoute et compte sur sa détermination pour réussir les transitions indispensables pour réorienter les modèles agricoles et pour conduire à des pratiques à haute valeur environnementale et sociétale.

La CFDT attend également avec impatience que les sujets qui sont du ressort du secrétariat général soient abordés dans un délai raisonnable, afin de faire bouger les lignes qui, à ce jour, ne la satisfont pas (télétravail, mobilité au fil de l'eau, Rifseep, transparence sur les mobilités et les promotions...).

Comité technique du secrétariat général (9 septembre 2020)

Le comité technique spécial du secrétariat général (CTS-SG) s'est réuni le 9 septembre 2020. Il était présidé par Sophie Delaporte, secrétaire générale, accompagnée notamment de son adjoint, Philippe Mérillon.

La CFDT était représentée par Sophie Lardenois, Eric Garberoglio et Pierre Jouvanceau.

L'ordre du jour portait sur les points suivants :

- point d'actualité Covid ;
- modification de la décision portant organisation du secrétariat général ;
- point d'information sur les déménagements ;
- questions diverses.

Point Covid

La secrétaire générale rappelle que les implantations du secrétariat général sont toutes situées en « zone rouge », dite de vigilance sanitaire. Les documents de cadrage généraux précédemment publiés sont donc toujours d'actualité, et s'il faut satisfaire les exigences sanitaires, il faut aussi prendre en compte les aspects économiques et sociaux de cette crise.

La CFDT avait demandé, au titre des questions diverses, quand serait publiée la note de service déclinant l'organisation du travail à la rentrée 2020 au MAA. Cette publication devient en effet urgente, près de 10 jours après la publication de la [circulaire du Premier ministre](#).

La secrétaire générale informe que le projet de note de service vient d'être envoyé aux membres du CHSCT-M pour avis. Sa publication est espérée pour la semaine prochaine. Cette note précise les conditions de travail en vigueur pendant la période de circulation active du virus. Sophie Delaporte en détaille les principaux éléments :

• Port du masque

Le port du masque est obligatoire dans tous les lieux clos et partagés, quels qu'ils soient (salles de

réunion, espaces de circulation, sanitaires ou de restauration, bureaux comportant plus d'une personne...). Cependant, la distanciation physique et le lavage fréquent des mains restent le socle incontournable des gestes barrières, que le port du masque ne doit pas faire oublier. Le ministère a déjà fourni un lot de 6 masques (lavables 20 fois) à chaque agent ; une nouvelle distribution est en cours.

• **Rassemblements et réunions**

Ils sont à éviter autant que possible. Ainsi, les réseaux nationaux ne se réuniront plus en présentiel. Tous les « moments festifs » sont interdits. Les réunions de travail en présentiel ne pourront pas excéder 25 personnes, en respectant la jauge réduite des salles de réunion. Le recours à la visioconférence est à privilégier.

• **Télétravail**

Il est nécessaire d'articuler travail en présentiel et télétravail, en cherchant à concilier les nécessités de service, les exigences sanitaires, la baisse de la pression dans les transports en commun.

Sophie Delaporte s'appuiera sur les résultats de l'[enquête](#) qu'elle a menée auprès des agents (de DRAAF et de centrale, mais pas en DDI) sur leur perception du télétravail pendant le confinement pour alimenter la réflexion du secrétariat général sur ce sujet. Cette enquête, close le 4 septembre, a recueilli un taux de réponse important, de l'ordre de 60 %.

En attendant, pour la période intermédiaire, le télétravail « classique », renforcé par les dispositions du [décret du 5 mai 2020](#) concernant les circonstances exceptionnelles, reste applicable. Sur décision du chef de service, les agents pourront bénéficier de 1 à 2 jours de télétravail hebdomadaire s'ils ne sont pas en zone rouge, de 1 à 3 jours s'ils sont en zone rouge. Une attention particulière sera portée aux demandes des agents contraints de porter un masque toute la journée. Cependant, la mise en place du télétravail pourra demander du temps ; il faudra notamment définir, par service et par poste, les tâches et missions télétravaillables, créer des binômes d'agents pour permettre un présentiel continu s'il est nécessaire, fournir et déployer en masse des ordinateurs portables. La tolérance d'usage raisonné du matériel informatique personnel est d'ailleurs reconduite tant que ce déploiement ne sera pas effectif.

• **Agents vulnérables**

Les agents considérés comme vulnérables ([art. 2 du décret du 30 août 2020](#)) seront placés en télétravail à 100 % si leurs tâches sont télétravaillables, à défaut en ASA. Pour les agents non vulnérables mais présentant des facteurs de vulnérabilité (pp. 3 et 4 de l'[avis du Haut conseil de santé publique du 19 juin 2020](#)), ou les agents vivant sous le même toit que des personnes vulnérables, le télétravail est aussi la solution à privilégier ; s'il est impossible pour des raisons de service, l'administration prendra les mesures nécessaires pour assurer une présence sécurisée de l'agent : masques chirurgicaux et bureau individuel dans la mesure du possible.

Réorganisation du secrétariat général

Le comité technique examine, pour avis, le projet de modification de la décision portant organisation du secrétariat général.

• Réorganisation du service des ressources humaines

Très chronophage, la gestion des procédures de mobilité des agents, profondément transformées par la mise en place des lignes directrices de gestion (LDG) qui remplacent les CAP, ne paraissait plus adaptée. La création d'un « département du pilotage de la mobilité », placé auprès du sous-directeur de la gestion des carrières et de la rémunération, répond à cette nécessité de réflexion transversale de la mobilité ; il aura notamment pour tâche de coordonner les LDG ministérielles en matière de promotion. Il sera également chargé de tirer un bilan de la première année de mobilité hors CAP. Ce département, composé de 4 agents (dont un chargé de mission déontologue), sera fonctionnel le 1^{er} octobre.

Il est à noter que les bureaux de gestion demeureront les interlocuteurs des agents.

• Réorganisation du service des affaires financières, sociales et logistiques

À la sous-direction du travail et de la protection sociale (SDTPS), le départ du chef de bureau de la réglementation du droit du travail et du dialogue social (BRTDS) a conduit à envisager une fusion avec le bureau de la santé et de la sécurité au travail (BSST), au sein d'un « bureau des relations et des conditions de travail en agriculture » (BRCTA). Cette fusion donnerait une meilleure visibilité du pôle « travail », notamment dans les relations avec le ministère du Travail. La cellule de documentation qui était rattachée au BRTDS sera désormais rattachée directement au sous-directeur.

• Réorganisation de la sous-direction des affaires budgétaires et comptables

De même, le départ du chef du bureau de la fiscalité (BF) a conduit à envisager une fusion avec le bureau de la synthèse budgétaire (BSB), dans le but d'approfondir les synergies et les travaux communs, ces deux bureaux travaillant sur des questions à calendrier commun et exercices similaires. Ce regroupement crée le « bureau de la fiscalité et du budget » (BFB).

Dans cette même sous-direction, il est proposé de changer le nom du bureau de la réglementation comptable et du contrôle interne (BRCCI) en « bureau de la maîtrise des risques » (BMR) pour une meilleure sensibilisation des interlocuteurs et une image plus juste de la démarche que représentait le terme biaisé de « contrôle interne ».

Pour la CFDT, les motifs de ces fusions de bureau ne sont pas illégitimes. La CFDT fait crédit à l'administration de la consultation systématique préalable des agents des bureaux concernés, qui ont même pu être « forces de proposition ». Cependant, il ne

faudrait pas que les fusions de bureau deviennent la norme, notamment pour des raisons d'économies d'échelle, ce qui diminuerait substantiellement les offres de mobilité des agents d'encadrement.

La CFDT estime que le changement de nom proposé pour le BRCCI n'est pas convaincant. Pour les interlocuteurs du ministère de l'Agriculture, la notion de « maîtrise des risques » renvoie en effet davantage à des notions sanitaires que financières. La CFDT propose que la dénomination soit qualifiée en « bureau de la maîtrise des risques financiers ». Le comité technique accueille favorablement cette proposition.

• Réorganisation des MAG du SG et de la DGAL

Depuis presque dix mois, la mission des affaires générales (MAG) du SG a apporté son appui quotidien à son homologue de la DGAL. Cette expérience positive conduit à rapprocher ces deux missions au sein d'une entité unique, nommée « mission de soutien aux services » (MISOS), placée sous l'autorité fonctionnelle de la secrétaire générale et du directeur général de l'alimentation. Cette mission comprendra une cheffe de la mission, positionnée sur le site de Varenne, une adjointe, sur le site de Vaugirard, et trois bureaux : le bureau d'administration des personnels (BAP), des moyens des services (BMS) et des affaires générales de Toulouse (BAGT). Les attributions, périmètres et positionnements géographiques des agents concernés seront maintenus.

La dénomination MISOS ne recueille pas l'assentiment général. Le comité technique propose de la remplacer par « délégation du soutien aux services » (DSS).

• Réorganisation du service des affaires juridiques (SAJ)

Au sein de la direction du droit des politiques agricoles, le bureau chargé du droit sanitaire et de la qualité gère actuellement deux domaines tellement disparates (en matière de charge de travail respective) que leur regroupement ne semble plus judicieux. Les sujets liés au domaine de la qualité seront donc confiés à un chargé de mission placé auprès du sous-directeur ; le futur bureau du droit sanitaire se consacrera désormais exclusivement aux sujets liés au droit sanitaire.

Déménagements

Un point est fait sur les déménagements en cours entre les sites de Varenne et de Maine, dans l'optique du début prochain des importants travaux concernant le bâtiment E de Varenne. Rien de nouveau depuis le [groupe de travail du 30 juin 2020](#).

Le ministre de l'Agriculture a toutefois demandé qu'une attention particulière soit apportée à l'insonorisation des chantiers. Un contact a été pris en ce sens avec le centre scientifique et technique du bâtiment (CSTB) pour définir les meilleures solutions.

Questions diverses CFDT

- **Revalorisation des contractuels**

Tous les trois ans, les contractuels font l'objet d'une campagne de revalorisation. Pour la campagne 2020, les agents concernés sont toujours dans l'attente d'une information, pour certains depuis janvier.

La cheffe de la mission des affaires générales indique que l'envoi des dossiers par les structures n'est effectué que depuis 15 jours. De ce fait le traitement des dossiers vient de commencer, et, pour les agents concernés, la revalorisation sera effective sur la paye de septembre ou octobre. La MAG s'engage à ce qu'une information soit envoyée à la cinquantaine d'agents concernés.

- **Prise en charge des repas hors restauration collective**

Les agents ayant dû prendre leurs repas sur site pendant la période d'urgence sanitaire, sans solution de restauration collective, ne savent toujours pas quand ils seront remboursés de leurs frais.

La MAG rappelle que les agents concernés devaient produire une attestation sur l'honneur précisant le nombre de jours entiers de présence sur site, validée par leur supérieur hiérarchique. Après validation par la MAG, les dossiers sont ensuite retournés aux services pour saisie dans Chorus-DT avant remboursement. À l'heure actuelle, 80 % des dossiers, soit la totalité des agents des sites parisiens, ont été traités. La MAG est dans l'attente des dossiers concernant le personnel de la SDSI d'Auzeville.

CT des DDI (9 juillet 2020) : vers une préfectoralisation à marche forcée ?

[D'après l'article initialement publié par la [CFDT-Fonctions publiques](#).]

Le comité technique des DDI réuni le 9 juillet 2020 était présidé par Marc Guillaume, secrétaire général du gouvernement (SGG). La CFDT était représentée par Emmanuel Biseau (DDTM 30), Éric Tavernier (DDT 77), Jean-Baptiste Marco (DDPP 29) et Laure Revel (DDT 71).

Préambule

Mardi 7 juillet, les organisations syndicales avaient envoyé un [communiqué](#) à Marc Guillaume, demandant que le CT soit principalement consacré au retour d'expérience de la gestion de crise de la Covid-19. Les organisations syndicales demandaient également que les réformes en cours soient évaluées à la lumière de cette crise.

Semblant entendre la demande des organisations syndicales, le SGG a retiré le point d'information sur l'OTE de l'ordre du jour ; ce point est reporté après le discours de politique générale du nouveau Premier ministre.

Météo

La température est bien fraîche quand Marc Guillaume annonce d'emblée que toutes les questions relatives aux SGCD (secrétariats généraux communs départementaux) ne seront pas traitées pendant ce comité technique. Il a argué que les SGCD faisaient partie de l'OTE et que ce point avait été retiré de l'ordre du jour.

La CFDT a essayé de relancer plusieurs fois des questions sur le sujet sans obtenir la moindre réponse. Ainsi, alors que le pré-positionnement commence (ou continue) un peu partout en France, il a été impossible d'aborder le règlement intérieur de ceux-ci par exemple. En effet, le ministère de l'Intérieur ne donne toujours pas suite aux demandes répétées de traiter ce sujet important pour les personnes qui rejoindront le SGCD. Les agents apprécieront...

Monde d'après

Cette instance était la première depuis le confinement, et, mis à part la salle, le monde d'après ressemble énormément au monde d'avant. Rien n'a changé, l'administration est toujours tout sourire, affable parfois, mais ne répond que peu ou approximativement aux questions des organisations syndicales. La CFDT regrette une nouvelle fois ce parti pris de l'administration.

Covid, heureux qui comme Ulysse

Après une longue présentation du ministère de l'Intérieur sur tout ce qui a été fait et a fonctionné (« *Tout va bien, tout a bien fonctionné* »), les organisations syndicales nuancent un peu les propos. Elles demandent en outre la mise en place à la rentrée de groupes de travail sur le sujet. Le SGG semble approuver le principe. Nous verrons en septembre ce qu'il en est.

Après avoir signalé l'implication des agents durant la crise, que ce soit en présentiel, en télétravail ou en travail à distance, la CFDT a pointé quelques difficultés notamment en ce qui concerne le matériel portable mis à disposition et les VPN. La CFDT souhaite que des groupes de travail soient créés afin de pouvoir échanger sur le sujet et tirer les enseignements de la crise passée (et peut-être à venir).

MI fait MI à faire

Le premier point à l'ordre du jour était la modification du décret de création des DDI, qui implique le rattachement de celles-ci directement au ministère de l'intérieur (MI) et non plus au Premier ministre.

La CFDT souligne que ce rattachement au MI n'a pas de sens. Cette position de la CFDT est constante depuis les prémices de ce projet. Le MI ne peut garantir l'interministérialité des DDI en étant juge et partie. Toutes les organisations syndicales présentes sont sur la même longueur d'onde : **le vote contre est unanime.**

Histoire ancienne et à venir

La CFDT fait un petit historique des DDI, en soulignant l'accélération foudroyante semblant être menée vers leur disparition :

- 2010, création des DDI rattachées au Premier ministre ;
- 2019, transfert au ministère de l'Intérieur des services du Premier ministre en charge du pilotage de celles-ci ;

- 2020, fusion des BOP 307 (ministère de l'Intérieur) et 333 (fonctionnement des DDI) ;
- 2020 toujours, les DDI sont rattachées au ministère de l'Intérieur ;
- 2022, création des CSA (comités sociaux d'administration, fusion des CT et CHSCT) communs préfecture-DDI.

Même si ce dernier point est en cours d'arbitrage et si la CFDT espère encore préserver les CSA de chaque DDI, la direction prise depuis plusieurs années ne va pas dans le bon sens.

C'est quand qu'on va où ?

La CFDT demande au SGG quelle est la finalité de ces réformes successives, que ce soit celles concernant l'organisation territoriale de l'État ou celles des DDI, et quel sera le tableau final. La motivation, la CFDT la connaît : c'est l'argent, des économies, toujours des économies... mais pour quoi faire, pour devenir quoi ? Cette question est continuellement portée par la CFDT.

CSA, le jeu du « Qui c'est qui dit vrai »

La CFDT a fait part de deux retours contradictoires d'instances de concertation dans deux ministères différents. D'un côté, il semblerait que le secrétariat général du ministère de l'Intérieur ne soit pas favorable au CSA communs préfecture-SGCD-DDI. D'un autre côté, il semblerait que le ministère de l'Intérieur soit seul contre tous les autres ministères et défendent coûte que coûte les CSA communs préfecture-SGCD-DDI. Alors qui croire ? Qui dit vrai ? Ne nous ferait-on pas tourner en rond ?

SNU

Le projet de décret portant des dispositions relatives au service national universel est également soumis au vote.

La CFDT rappelle les positions qu'elle a tenues dans les différentes instances, notamment la difficulté de mise en place, les problèmes de recensement des jeunes ayant quitté le système scolaire, les difficultés pour placer les jeunes dans leurs missions d'intérêt général, etc.

L'ensemble des organisations syndicales présentes vote contre.

Personnes vulnérables

Serge Duval (DSAF) a indiqué, que sauf directive contraire de la DGAFP, les personnes vulnérables devaient continuer à être en télétravail ou en ASA, même après le 10 juillet (fin de l'état d'urgence). Par contre la prise en charge des frais de restauration, si le RIA n'est pas ouvert, s'arrête le 10 juillet.

Watson

Les centres aérés ayant vocation à tous ouvrir, il n'y aura pas d'ASA pour garder les enfants si ceux-ci sont fermés. Ce qui compte c'est la vocation d'ouvrir et non pas le fait d'être réellement ouvert. Élémentaire.

Circulez, il n'y a rien à voir

Le CT s'est conclu extrêmement rapidement, sans pouvoir aborder les questions diverses qui avaient été évoquées lors de la réunion préparatoire au CT du 9 juillet !

La phrase du jour

« *Merci beaucoup* » : ce cri, qui n'est pas du cœur, de Marc Guillaume pour remercier les syndicats de leur vote contre le projet de rattachement des DDI directement au ministère de l'Intérieur.

CTM du 2 juin 2020

Le comité technique ministériel (CTM) réuni le 2 juin 2020 en visioconférence était présidé par Sophie Delaporte, secrétaire générale du ministère de l'Agriculture.

La CFDT était représentée par Gisèle Bauland et Jacques Moinard.

Dans sa déclaration liminaire, la CFDT a souhaité, au-delà du seul sujet inscrit à l'ordre du jour qui portait sur les lignes directrices de gestion (LDG) promotion, revenir sur ces dernières semaines

grandement touchées par la crise liée à la Covid-19 et toutes ses conséquences sur l'organisation du travail, la reconnaissance de l'engagement des agents, les retours sur expérience.

Les informations apportées par l'administration aux différents sujets abordés dans la déclaration de la CFDT sont intercalées dans le texte.

La crise de la Covid-19

La crise sanitaire et sociale que nous vivons ébranle profondément l'organisation verticale (technique, administrative) de nos systèmes éducatifs, parfois engluée dans des procédures trop souvent centralisées.

Cette crise a mis en lumière la créativité des acteurs de terrain qui sont souvent les mieux armés pour trouver localement les solutions adaptées à leur public et leur territoire.

Ces acteurs des communautés pédagogiques, éducatives, administratives et techniques ont assuré un travail de continuité efficace et de qualité.

C'est la confiance envers les agents, les cadres et les équipes de direction qui doit primer pour permettre de construire une autonomie responsable et garante des valeurs de l'école de la République et des missions de service public du ministère de l'Agriculture.

Pour la période qui s'ouvre, l'impératif sanitaire doit primer et doit être guidé par la volonté de ne laisser aucun agent au bord du chemin.

Ses conséquences sur l'organisation du travail

Cette nouvelle organisation du travail doit s'inscrire dans un cadre discuté avec les organisations syndicales, qui intègre les questions de la charge de travail, des temps de concertation et de l'organisation du télétravail, d'équité de traitement et d'équipement des agents.

La secrétaire générale engagera dans les prochaines semaines avec les organisations syndicales un retour d'expérience sur le télétravail et le travail à distance, qui ont été largement déployés durant cette période. Cette réflexion se déroulera dans le cadre du nouveau [décret n° 2020-524 du 5 mai 2020](#) et devra prendre en compte aussi bien l'efficacité individuelle, que beaucoup d'agents ont découverte à l'occasion de cette crise, que collective. Elle souhaite que cette réflexion s'élargisse à

tous les métiers, par exemple les assistantes, ce qui peut impliquer des changements de méthodes de travail. D'un point de vue matériel, elle souhaite dorénavant privilégier l'achat d'ordinateurs portables plutôt que fixes. En effet, elle s'attend à ce que les demandes de télétravail augmentent dans les prochains mois.

Ses conséquences financières

Concernant la prime exceptionnelle, la CFDT estime qu'il y a d'autres urgences comme la revalorisation des grilles C et B, d'autant que les critères de recensement pour l'attribution de cette prime ont mis en lumière d'importantes disparités d'une région à l'autre, d'un service à l'autre, d'un EPL à l'autre.

La secrétaire générale indique qu'au départ cette prime était réservée au personnel soignant qui s'est fortement engagé dans la lutte contre la pandémie. Le gouvernement l'a ensuite ouverte aux autres versants de la fonction publique ([décret n° 2020-570 du 14 mai 2020](#)). Le gouvernement avait initialement souhaité que cette prime soit versée sur les payes de juin. Cependant, compte tenu de la parution du décret et des délais de mise en paye, le MAA n'a pas pu établir de doctrine préalable à la consultation des structures. La mise en place de cette prime dans la fonction publique d'État nécessite une harmonisation interministérielle. Le gouvernement a finalement desserré le calendrier en acceptant un versement sur la paye du mois d'août. Le MAA a donc engagé une réflexion en interne et en interministériel pour établir une doctrine, qui reste à inventer, pour définir les conditions de versement de cette prime exceptionnelle qui doit être liée à un surcroît d'activités ou des sujétions exceptionnelles, comme l'indique le décret ([art. 3](#)). Le montant de la prime pourra être pour chaque agent proposé par sa structure de 330 €, 660 € ou 1000 € ([art. 7](#)). À ce jour, le MAA ne connaît pas le montant de l'enveloppe ministérielle qui sera disponible.

Ses conséquences sur le travail en abattoir

Les agents de contrôle en abattoir ont été fortement sollicités au plus fort de cette crise. En effet, la grande majorité des abattoirs ont poursuivi leur activité lors du confinement afin d'assurer la distribution alimentaire de la population. Pour pallier les absences des agents en poste en abattoir pour cause de garde d'enfants ou de vulnérabilité, 446 agents ont été sollicités pour participer à la réserve, moyennant une remise à niveau en termes de formation. L'administration remercie l'ensemble des agents qui se sont mobilisés. Sur les 7 *clusters* identifiés en abattoir, 276 personnes ont été détectées positives à la Covid-19, dont un seul agent d'inspection.

Concernant les conditions d'abattage durant l'Aïd, une circulaire commune avec le ministère de

L'Intérieur est en cours de rédaction. Elle devrait être diffusée très prochainement. Cette fête devrait se dérouler fin juillet-début août. Les premiers éléments de mise en œuvre ont été transmis aux structures. Pour les abattoirs non permanents, les EPI devraient être fournis. Les discussions sont en cours avec les représentants du culte musulman. Si la situation sanitaire devait se dégrader, les conditions de fonctionnement des abattoirs seraient revues.

Ses conséquences sur les absences (ASA)

La logique de l'[ordonnance du 15 avril](#) est toujours appliquée. Dans cette phase 2 du déconfinement qui porte jusqu'au 21 juin, les ASA pour garde d'enfants sont possibles dès lors que les enfants ne peuvent être accueillis à l'école et sur transmission d'un document de l'établissement scolaire. De même, pour les agents vivant avec une personne vulnérable, dans l'attente d'une doctrine de la DGAFP, le MAA applique la règle du secteur privé : sur présentation d'un certificat d'isolement délivré par le médecin traitant, l'agent peut être placé en ASA. À l'issue de cette seconde phase du déconfinement, et compte tenu de la moindre capacité d'accueil des centres de vacances et de loisirs, le MAA portera auprès de la DGAFP la question de la position administrative des agents qui auraient des difficultés dans le mode de garde de leur enfant.

Ses conséquences sur les SEA

Durant cette période de crise, les SEA n'ont pas pu instruire les dossiers au même rythme que les années précédentes. Les besoins en vacation (moyens d'ajustement) ont été estimés à hauteur d'une centaine d'ETP d'ici cette fin d'année. Cette demande a été portée auprès du ministère du Budget afin d'apporter un soutien aux SEA dans l'exercice de leurs missions.

Mise en place d'une instance de suivi de la Covid-19

Le prochain CHSCT-M du 10 juin abordera bien entendu le suivi de cette crise. En effet, elle a bouleversé toutes les organisations du travail, les agents et la société. Dans ce contexte, la secrétaire générale propose de mettre en place un groupe de travail issu du CTM qui sera chargé de suivre l'évolution de cette crise.

Lignes directrices de gestion promotion

Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines du MAA, retrace la genèse de [ce document présenté en séance](#). Il s'inscrit dans le document général des lignes directrices de gestion, dont une partie sur la mobilité a été adoptée et déjà mise en œuvre au premier semestre 2020. Les LDG promotion seront mises en œuvre en 2021. Le présent document a fait l'objet de nombreuses contributions des organisations syndicales au cours de 3 groupes de travail. Il concerne tous les

corps du MAA, hormis les corps de l'enseignement pour lesquels des lignes directrices de gestion spécifiques seront élaborées.

À l'occasion de ce CTM consacré essentiellement à l'examen des lignes directrices de gestion (LDG) pour les promotions de corps et avancements de grade, seul point à l'ordre du jour, la CFDT souhaite rappeler sa profonde désapprobation face aux choix du gouvernement de déshabiller les commissions administratives paritaires (CAP) de leurs compétences, tant pour les mobilités que pour les promotions des personnels de la Fonction publique. La CFDT-Fonctions publiques a voté contre les articles 10, 11 et 14 de la loi de transformation de la fonction publique, modifiant profondément ses compétences.

Cette loi n° 2019-828 promulguée le 6 août 2019 ambitionnait pourtant de « *promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics* ». Ces choix sont pour nous totalement contraires à ces ambitions, avec une perte évidente de transparence et le risque de voir se multiplier les recours au tribunal administratif.

À compter du 1^{er} janvier 2021, les CAP n'examineront donc plus les décisions individuelles en matière de promotions, qui seront laissées à la seule appréciation de l'administration, avec comme garde-fou les seules lignes directrices de gestion.

Ces LDG présentées ce matin ont fait l'objet de 3 groupes de travail avec les organisations syndicales qui ont, malgré leur opposition à ces orientations de la loi, participé activement à l'amélioration de ce texte.

En effet, loin d'être inutile, ce texte concourt à cadrer la doctrine du ministère, en amont des chartes de gestion qui ont déjà été produites pour certains corps du MAA. La CFDT a donc largement contribué à améliorer ces LDG, qui auraient été nécessaires même s'il n'y avait pas eu cette loi.

Après un premier groupe de travail un peu poussif, sur un texte confus, les deux suivants ont été réellement constructifs, donnant lieu à un véritable dialogue avec le SRH que nous souhaitons saluer.

Enfin, nous constatons avec satisfaction que de nombreuses propositions de la CFDT se retrouvent bien dans le texte que vous nous présentez aujourd'hui pour avis, notamment sur :

- les équilibres entre examens pro et liste d'aptitude, qui seront soumis à une analyse corps par corps et sans imposer systématiquement la parité, voire la prédominance de l'examen pro sur la liste d'aptitude (souhait initial de l'administration) ;
- la volonté d'harmoniser la voie de l'examen professionnel entre filière administrative et filière technique ;

— la prise en compte de façon plus volontariste de l'équilibre femme-homme pour les promotions ;

Les LDG promotion prévoient que l'administration puisse ne pas respecter l'ordre de classement des structures dans le but de respecter l'engagement d'égalité femme-homme dans les trajectoires de promotion de chaque corps.

— une meilleure reconnaissance de l'expertise dans les parcours professionnels ;
— une meilleure prise en compte de l'aptitude managériale ;
— des échanges systématiques et dans les 2 sens entre la hiérarchie des structures et les Igaps, afin d'assurer une meilleure information des agents de la part de leur encadrant, notamment en termes de promotion (déficit d'information régulièrement dénoncé par les agents et les organisations syndicales) ;

Nous attendons toutefois votre réponse, madame la secrétaire générale, concernant la mise à disposition des organisations syndicales de la liste annuelle des agents promouvables pour chacun des corps...

...information indispensable pour l'accompagnement des agents afin de garantir la meilleure équité possible au sein des communautés de travail.

La secrétaire générale indique que la liste des promouvables sera transmise aux organisations syndicales.

Ce qui va changer avec ces LDG promotion

L'agent devient encore plus **acteur de sa carrière** : l'examen des promotions de corps et avancement de grade n'étant plus fait en CAP, chacun devra interroger sa hiérarchie sur sa promouvabilité, sa proposition ou non par sa hiérarchie puis sa structure, et les raisons d'une non proposition. Chaque agent pourra mandater l'organisation syndicale de son choix pour porter sa situation individuelle. Le calendrier des exercices de promotion de corps et d'avancement de grade devrait permettre à chacun de consulter sa hiérarchie.

Une attention particulière dans les promotions de corps et les avancements de grade sera portée à **l'égalité entre les femmes et les hommes**.

Les supérieurs hiérarchiques doivent être en mesure d'**explicitier leur décision et les**

suites d'une proposition, grâce aux éléments transmis par les Igaps aux structures.

Retour sur les LDG mobilité

À la demande de la CFDT, un groupe de travail sera réuni en septembre pour faire un retour d'expériences sur le premier exercice de mobilité dans le contexte de la nouvelle « formule » sans CAP.

Rupture conventionnelle

Beaucoup d'agents s'interrogent sur les modalités de mise en oeuvre de la rupture conventionnelle au MAA. Il est urgent d'organiser le groupe de travail régulièrement reporté depuis plusieurs mois.

Un groupe de travail sera réuni avant la fin du mois de juin pour les reprendre. La doctrine de la fonction publique n'est pas encore connue mais sera disponible lors de la réunion de juin. Les délais d'examen des dossiers déposés par les agents ont été suspendus par l'[ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020](#), art. 7.

Rifseep TSMA et IAE

Quelles sont les modalités d'information envisagées envers les agents ? Ils n'ont toujours pas reçu leur notification de prime 2019, ni d'information sur leur situation personnelle (groupe Rifseep et montantG de leur garantie indemnitaire).

Le mise en paiement du Rifseep pour les corps de TSMA et d'IAE se fera respectivement en juillet et en août. Actuellement, les structures ont classé les postes dans les groupes Rifseep de chaque corps. Une analyse de cohérence est en cours par le SRH avec l'appui du RAPS.

Pour tous les corps du MAA, la notification des primes 2019 et 2020 sera faite en fin d'année. Lors de cette notification, chaque agent prendra connaissance du groupe Rifseep de son poste.

Comité technique de la DGPE (28 mai 2020)

Le comité technique spécial de la DGPE s'est réuni aujourd'hui sous la présidence de la directrice générale, Valérie Metrich-Hecquet. L'ordre du jour portait sur les modalités de la poursuite de la reprise des activités à la DGPE.

La CFDT était représentée par Cyrille Carayon, Agnès Desoindre, Satia Pydiah et Gregor Appamon.

Présence physique des agents sur site

Actuellement, 50 agents de la DGPE sont présents sur le site de Barbet-de-Jouy, soit 15 % des effectifs : les membres du Codir, les chefs de bureau et/ou leurs adjoints, certains assistants.

D'ici le 8 juin, la règle générale sera la présence systématique du tandem chef de bureau-adjoint. Si cela n'est pas possible pour cause de garde d'enfants ou problème de transport, au moins l'un des deux devra être présent. Cette formule sera complétée par un assistant par service, par roulement. À partir du 8 juin, 50 % des effectifs du bureau (chargés de mission, assistants) devront être présents. Notamment, les agents qui n'ont pas de problème de garde d'enfants (ou de certificat médical) seront censés être présents. C'est le chef de bureau qui appréciera la situation et organisera la composition de l'équipe, en tenant compte également de la configuration des locaux (bureaux collectifs, dimension des bureaux partagés permettant les gestes barrières ou non).

Sous réserve que la situation sanitaire reste satisfaisante, la nécessité de prendre les transports en commun ne sera pas a priori considérée comme un facteur justifiant de ne pas pouvoir venir, d'autant que le pointage sur plages horaires élargies va être maintenu jusqu'à une date qui n'est pas encore connue. Il est à noter que le badge du ministère de l'Agriculture fait office d'attestation de l'employeur en cas de contrôle dans les transports en commun.

La CFDT a demandé que les agents soient prévenus plusieurs jours avant que cette modalité de pointage élargi, qui relève du niveau ministériel, soit fermée.

Conditions de travail sur place

La répartition des masques par service est faite (2 masques par jour et par agent). Il faut garder à l'esprit qu'ils ne remplacent pas les gestes barrières et qu'ils ne sont requis que si la distance de sécurité minimale ne peut pas être respectée.

En cas de difficulté pour faire la mise à jour demandée pour le 31 mai sur Equitime, il conviendra de faire au moins la mise à jour pour les jours de RTT pris pendant la période de confinement.

Pour ce qui concerne la restauration, le self et « La Grignotte » sont ouverts et organisés pour respecter les distances de sécurité. Si ces mesures ne sont pas suffisantes après le 8 juin, la possibilité d'un système de repas en créneaux horaires différenciés selon les directions pourra être étudiée. En complément, de manière dérogatoire et jusqu'à nouvel ordre, il est possible de déjeuner dans son bureau.

Les réunions avec des personnes extérieures ne sont pas impossibles, mais à condition de respecter les bonnes pratiques (notamment la limitation du nombre de participants). Mais il reste préférable de miser sur les outils alternatifs de visioconférence tels que Zoom®.

La CFDT a demandé qu'une liste des outils compatibles avec le réseau ministériel soit adressée à chaque agent, ainsi que des tutoriels.

En matière d'équipements informatiques, la quasi-totalité (93 %) des agents sont désormais équipés pour le télétravail ; une livraison de portables est attendue.

Il est prévu qu'un message de la DGPE soit adressé à tous les agents dans les prochains jours pour préciser les modalités de mise en œuvre des points évoqués ci-dessus.

[Le plan de reprise d'activité et les fiches](#)

opérationnelles enfin validés (CTM du 15 mai 2020)

La précédente réunion du CTM, informelle, le 13 mai, n'avait pas pu aboutir à la validation du « Plan d'organisation de l'activité au sein du MAA en phase de déconfinement », ainsi que des fiches opérationnelles pour la mise en œuvre des procédures en période de déconfinement (voir [notre article](#)). Les organisations syndicales avaient en effet estimé que les conditions d'une validation n'étaient pas réunies (points non encore arbitrés, absence de légitimité d'une instance non officielle).

Un CTM officiel a donc été convoqué le vendredi 15 mai à seule fin de valider ces documents, dont l'urgence devient criante. La CFDT y était représentée par Gisèle Bauland et Jacques Moinard.

Pour la CFDT, même si ces documents ne sont pas aboutis, il est désormais urgent de les valider et de les diffuser. Le temps n'est plus à critiquer l'étage du dessus et celui du dessous.

Ces documents sont très attendus. Ils sont indispensables aux structures et établissements qui, actuellement, utilisent des versions très provisoires et parfois anciennes, sans les nombreux amendements que l'administration a intégrés à la demande des organisations syndicales ; ils sont nécessaires pour que la reprise progressive se fasse dans les moins mauvaises conditions possibles et avec les meilleures garanties sanitaires.

Dans l'enseignement supérieur, le plan de la DGER de reprise d'activité des campus a été décliné dans les CHSCT. Les plans locaux sont pratiquement tous validés.

Dans l'enseignement technique, on ne peut pas dire que les organisations syndicales n'ont pas eu de nombreuses occasions, depuis 3 semaines, pour proposer leurs contributions, même si toutes n'ont pas été retenues — mais c'est le jeu du dialogue social.

Pour l'enseignement, une des principales inquiétudes de la CFDT concerne la préparation de la rentrée... Qui sera là pour la préparer ? Comment va-t-on la préparer et avec quelles consignes ? Quel sera le niveau du recrutement ? Combien aura-t-on d'élèves, de stagiaires, d'apprentis, d'étudiants ? Le plan de communication « L'Aventure du vivant » va-t-il reprendre ?

La CFDT est très attachée à la désignation d'un référent Covid-19 en administration

centrale et en services déconcentrés, comme cela a été acté pour les établissements d'enseignement. Elle demande également que soit mis en place un comité de suivi, dans le cadre du CHSCT-M et du CTM. Il permettrait de suivre les remontées d'informations concernant l'application des mesures durant cette période complexe qui va perdurer. Nous devons être en capacité de faire évoluer, d'adapter ces documents au fil de l'eau, de façon très réactive en cas de dysfonctionnement ou d'évolution de la situation sanitaire.

La CFDT réinsiste également sur la nécessité de prévoir rapidement la mise en place d'un groupe de travail « Retex », indispensable pour toute situation de crise, et particulièrement pour celle-ci, totalement inédite.

Philippe Mérillon, secrétaire général adjoint du ministère de l'Agriculture, qui présidait cette séance, a souhaité rappeler les 5 principes qui ont guidé l'administration pour la construction de ces documents :

- la volonté de produire des documents permettant d'organiser la reprise de l'activité dans des conditions de respect strict de la santé des agents ;
- le souhait de fixer un cadre national pour les services pour ensuite les décliner localement avec le maximum de visibilité tout en tenant compte des contraintes locales et du contexte ;
- une grande humilité sur ces sujets complexes, méconnus, atypiques, avec le souci d'une large concertation au niveau national et local ;
- la conscience que ces documents sont provisoires et qu'ils devront évoluer dans le temps, avec des adaptations permanentes ;
- la volonté de réaliser, de façon régulière, le suivi de la mise en œuvre des différentes mesures, pourquoi pas au travers d'un comité de suivi.

Pour Philippe Mérillon, ce suivi doit bien évidemment tenir compte des remontées des directions de centrale, des services déconcentrés et des établissements. Il faudra les analyser et adapter les documents en tant que de besoin en fonction de ces informations, des alertes, des nouvelles préconisations gouvernementales. Le CHSCT-M devra effectivement tenir un rôle central pour ce suivi.

Le secrétaire général adjoint souscrit totalement à ces demandes qui ont été formulées par plusieurs organisations syndicales.

Les textes, soumis au vote, ont recueilli 5 votes pour (la CFDT et l'Unsa), 2 abstentions et 8 votes contre.

> Les documents validés ont été envoyés aux organisations syndicales et aux responsables de



SPAGRI

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

structure le soir même. En attendant leur mise en ligne sur l'intranet du ministère, prévue pour le lundi 18 mai 2020, **la CFDT vous en propose le téléchargement :**

- [Plan d'organisation de l'activité au sein du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation en phase de déconfinement](#)
- [Introduction générale aux fiches opérationnelles](#)
- [Fiche opérationnelle 1 - organisation du travail](#)
- [Fiche opérationnelle 2 - aménagement et utilisation des espaces collectifs et des équipements partagés](#)
- [Fiche opérationnelle 3 - hygiène des locaux](#)
- [Fiche opérationnelle 4 - bionettoyage systématique du poste de travail, des équipements communs et des véhicules de service](#)
- [Fiche opérationnelle 5 - déplacements domicile-travail et déplacements professionnels](#)
- [Fiche opérationnelle 6 - mesures de prévention et acteurs](#)
- [Fiche opérationnelle 7 - mémento à l'usage des agents : comportements à adopter au quotidien](#)
- [Fiche opérationnelle 8 - santé des agents : conduite à tenir](#)
- [Fiche opérationnelle 9 - position des agents](#)
- [Fiche opérationnelle 10 - accompagnement des agents](#)
- [Fiche opérationnelle 11 - restauration](#)
- [Fiche opérationnelle 12 - dialogue social et communication](#)
- [Préconisations pour l'accueil des exploitants en DDT et DAAF à des fins d'accompagnement à la télédéclaration](#)
- [Organisation de l'activité des DDI en phase de déconfinement](#)
- [Plan de réouverture des établissements dans l'enseignement technique agricole](#)

CTM informel Covid-19 : le plan de déconfinement au MAA bientôt finalisé ? (13 mai 2020)

Ce comité technique ministériel (CTM) informel et en visioconférence était essentiellement consacré aux modalités de mise en œuvre des mesures prises au MAA pour la période de déconfinement. Il était présidé par Philippe Mérillon, secrétaire général adjoint du ministère de l'Agriculture.

La CFDT était représentée par Gisèle Bauland et Jacques Moinard.

En introduction, Philippe Mérillon rappelle que cette réunion doit permettre de valider le plan de reprise d'activité, rebaptisé « Plan d'organisation de l'activité au sein du MAA en phase de déconfinement », ainsi que les fiches opérationnelles pour la mise en œuvre des procédures en période de déconfinement.

Ces fiches opérationnelles ont déjà examinées le 11 mai par le [CHSCT-M](#), où elles ont fait l'objet de nombreuses remarques de la part des organisations syndicales. Ces remarques sont en cours d'intégration, mais n'ont pas encore pu être prises en compte dans les fiches présentées en séance.

Le secrétaire général propose de recueillir les commentaires sur le plan et les fiches au cours de ce CTM informel. Elles seront ensuite repropoées aux organisations syndicales dans leur version stabilisée, avant validation définitive.

Les organisations syndicales considèrent qu'il n'est pas possible de valider les documents aujourd'hui, d'une part parce que certains points ne sont pas arbitrés par le cabinet du ministre, principalement dans le domaine de l'enseignement agricole, et d'autre part parce que ce CTM est informel.

La CFDT souhaite remercier les services de l'administration qui ont préparé ces nombreux documents dans l'urgence, week-end compris.

De nombreuses propositions et remarques ont été faites par la CFDT dans les différentes instances consultées. Ces documents ne sont pas parfaits, mais une situation de crise impose souvent de choisir la moins mauvaise solution. Ces documents sont

indispensables aux structures et établissements pour que la reprise progressive se fasse dans les moins mauvaises conditions possibles et avec les meilleures garanties sanitaires.

La CFDT souhaite qu'un groupe de travail « Retex » soit réuni à brève échéance pour bien analyser le déploiement des mesures sur le terrain. Il est en effet indispensable de se mettre dans les meilleures conditions possibles pour réussir le déconfinement : bien suivre la mise en place des mesures, mesurer les dysfonctionnements et proposer des améliorations. De même que, sur proposition de la CFDT, la DGER a décidé de désigner un référent dans chaque établissement d'enseignement, la CFDT souhaite qu'un référent « Covid-19 » soit aussi nommé dans chaque structure du MAA, en administration centrale comme en services déconcentrés. Les opérateurs devraient également être incités à faire de même.

Ces groupes de travail « Retex » pourraient bénéficier de l'expertise du CGAAER sur des thèmes importants comme la continuité pédagogique, le télétravail...

La CFDT partage les inquiétudes des autres organisations syndicales pour ce qui concerne la rentrée 2020 et les recrutements dans les établissements d'enseignement, inquiétudes largement soulevées en CTEA et au CNEA.

La CFDT demande que le comité technique « formation continue » (Formco) soit reprogrammé, afin de faire le point sur les formations pendant la crise, le devenir des formations annulées et le redéploiement des moyens non utilisés.

La CFDT ne remet pas en question le fait que l'administration s'attache à ce que le déconfinement se passe dans les meilleures conditions pour tous, agents, usagers, apprenants. Elle ne fait pas de procès d'intention. Même si des imperfections subsistent dans les fiches opérationnelles (qui ont fait l'objet de nombreuses demandes d'amélioration), elle estime que leur niveau d'avancement permettra de les finaliser rapidement. Il est en effet urgent de diffuser ces fiches dans une version quasi-définitive, même si elles ont vocation à être révisées autant que de besoin, au fur et à mesure des nouvelles connaissances scientifiques ou des remontées du terrain.

Philippe Mérillon comprend que, pour obtenir un avis formel des organisations syndicales, il est important de leur donner une vision complète sur ces documents, qui prenne en compte l'ensemble de leurs remarques.

Il propose donc de réunir en urgence un CTM vendredi 15 mai et s'engage à envoyer les documents révisés dès le lendemain du présent CTM informel, de façon que les organisations syndicales puissent donner leur avis formel avant la diffusion des documents dans les différents services du MAA.

Ces fiches seront bien entendu réévaluées au fil de l'eau en tant que de besoin, notamment en CHSCT-M. Mais il y a une attente très forte des services pour disposer de ces documents de cadrage. Les arbitrages, s'ils sont rendus d'ici là, seront intégrés dans les documents qui seront soumis à validation du CTM du 15 mai ; à défaut, les points non arbitrés ne seront pas présentés (ou clairement indiqués comme points en attente d'arbitrage).

Philippe Mérillon confirme que les fiches ont déjà été diffusées aux services, en version très provisoire, ce qui leur a permis de commencer à réfléchir.

Il signale avoir envoyé aux organisations syndicales, parallèlement, le [plan pour les DDI diffusé par le ministère de l'Intérieur](#), avec la contribution du MAA pour les missions métiers.

Concernant la position des agents, il précise que l'[arbitrage a été rendu](#). Le dispositif en vigueur lors du confinement pour les personnes vulnérables et les parents en situation de garde d'enfants est reconduit à l'identique au moins jusqu'à la fin du mois de mai. Un parent avec contrainte de garde d'enfant (soit parce que l'école est fermée, soit parce qu'il ne souhaite pas le retour à l'école), restera en télétravail si ses missions sont télétravaillables, ou en ASA dans le cas contraire. Idem pour les personnes vulnérables, dont la liste a été actualisée.

Le cas des personnes qui vivent avec des personnes vulnérables (conjoint, parents...) n'est, lui, pas encore arbitré. Le MAA attend les informations de la DGAFP.

Le décret « forfait mobilité durable » vient de sortir. La CFDT demande si cette mesure va s'appliquer au MAA.

En l'absence de restauration collective, la mesure « mission » (forfait de 17,50 € pour tous les agents en présentiel) est prolongée jusqu'à fin mai, mais pour qui exactement ?

La CFDT fait état du problème de la reprise des contrôles, qui accentue les tensions dans le monde agricole en cette période de crise sanitaire. Il est important de donner des consignes pour éviter les tensions avec les exploitants. Cette problématique ne semble pas prise en compte à ce stade par le MAA et nécessite des recommandations de la part de l'administration, et notamment de la DGAL.

Enfin, la CFDT souhaite alerter l'administration sur les interprétations faites par certains directeurs de la notion de télétravail, qui ne permettrait pas de réaliser les missions de façon optimale. Cette position les incite à faire revenir beaucoup d'agents en présentiel, ce qui n'est pas souhaitable. Le plan doit bien insister sur le maintien du télétravail comme priorité, dès que le télétravail est possible.

Point sur le sujet de la restauration

Philippe Mérillon confirme que ce point va être précisé, notamment dans la FAQ. La DGAFP a confirmé que le dispositif de déclaration de mission pour un remboursement à 17,50 € pour le déjeuner est prolongé ; tous les agents exerçant leur activité en présentiel et ne disposant pas de possibilité de restauration collective en cette période de crise ont droit à ce forfait. Il n'y a pas de restriction selon la nature de la mission exercée. La procédure Chorus est normalement en place.

Point sur le dispositif mobilité durable

Philippe Mérillon indique que ce forfait sera bien intégré dans la fiche déplacement. Les modalités seront précisées dans une note de service du MAA qui devrait paraître dès la semaine prochaine.

Pour la CFDT, les 200 € maximum proposés pour ce forfait dans la fonction publique (contre 400 € dans le privé) ne sont pas assez incitatifs.

Point sur les contrôles

Loïc Evain (DGAL) précise que cette question des contrôles n'est pas propre à la DGAL, car elle concerne aussi les contrôles conditionnalités.

Pour le programme 206 (sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation), une instruction globale est en préparation et devrait être finalisée pour la fin de semaine. Elle concerne la poursuite des activités essentielles pendant la période de confinement et donnera des indications pour la reprise des autres activités.

Le maintien du télétravail est réaffirmé, notamment en Sivep et pour les contrôles à l'importation, pour lesquels les contrôles physiques ont été limités avec l'accord de la commission européenne. Elle autorise une flexibilité pour les inspections et contrôles jusqu'au 1^{er} juin, mais plusieurs états membres, dont la France, ont demandé la prolongation de ces modalités d'assouplissement jusqu'au 30 septembre.

Dans l'instruction en préparation, la DGAL va réviser la vingtaine d'instructions techniques publiées pour la période de confinement. Elles seront maintenues, adaptées ou abrogées pour cette période de déconfinement. La DGAL va fournir des instructions aux services déconcentrés (DD[CS]PP, DRAAF et DAAF) pour qu'ils puissent reprendre les contrôles des établissements avec 3 critères : priorités nationales, priorités européennes avec une analyse de risques au niveau local, prise en compte des effectifs disponibles dans chacune des structures.

Les services sont incités à reprendre les inspections en lien avec la saisonnalité des productions, la nécessité de prendre en compte les demandes des opérateurs pour commencer une activité, le traitement des demandes ou le renouvellement d'agrément, notamment. Il faut privilégier les contrôles documentaires et limiter les contrôles sur le terrain au strict nécessaire, avec si possible une préparation en télétravail.

En relation avec la DGPE et l'ASP, il faut accorder une attention particulière aux contrôles liés à la conditionnalité des aides. Même si une flexibilité est accordée par Commission européenne, un minimum de contrôles est nécessaire pour éviter le risque des apurements financiers.

Les plans de contrôle et les plans de surveillance sont actuellement suspendus. Il faut les remettre en œuvre des priorités tenant compte des contraintes européennes.

Concernant le Brexit, une attention particulière doit être maintenue, surtout si les Britanniques se refusent à envisager un délai supplémentaire (comme ils l'affichent actuellement) au-delà du 1^{er} janvier 2021 pour la mise en place effective du Brexit !

Pour les métiers de l'inspection sanitaire, des recommandations sur la façon de se comporter avec les entreprises ou les agriculteurs dans ce contexte de crise sont en préparation.

Philippe Mérillon précise également qu'une fiche technique transversale, réalisée par la DGPE avec le SRH et les ISST, est en cours de rédaction ; elle porte sur les contrôles en prenant en compte les missions de l'ASP et de FranceAgriMer pour une meilleure cohérence.

Point sur les télédéclarations PAC

Stéphane Landais (DGPE) fait le point de la situation au 12 mai.

200 129 dossiers ont été télédéclarés, ce qui représente 57 % des dossiers attendus, en hausse forte avec 12 à 15 000 dossiers par jour. C'est plutôt satisfaisant, même si la vigilance doit être maintenue pour éviter les avances de trésorerie (ATR).

Les DDT ont sensibilisé activement les exploitants à la télédéclaration via des communiqués de presse, voire des SMS. On s'attend à un nombre important de dossiers au cours des prochains jours.

Des outils dédiés à l'accompagnement dans les SEA, comme l'outil Webex déployé maintenant dans tous les SEA, ont été mis en place.

Un accueil pour les agriculteurs traditionnellement accompagnés par les DDT, essentiellement les personnes fragiles dans certaines zones qui n'ont pas de moyen de communication, a aussi été mis en place (30 000 exploitants au maximum concernés).

L'ASP travaille à un protocole de reprise des contrôles sur place en lien avec les déclarations PAC. Un certain nombre d'obligations doivent être respectées. Deux priorités ont été définies : les contrôles MAEC 2019 et les contrôles animaux au regard des exigences en matière de détention obligatoire. Ce protocole doit être finalisé fin mai.

Point sur le télétravail

Pour Philippe Mérillon, le plan réaffirme bien que la position prioritaire des agents doit être le télétravail.

Comité technique d'administration centrale **(7 mai 2020)**

Le comité technique d'administration centrale (CT-AC) réuni le 7 mai 2020 en visioconférence a été intégralement consacré aux modalités de déconfinement.

En préambule, l'engagement des agents pendant la période de confinement a été salué, les missions essentielles ayant été maintenues : logistique, communication, expertise juridique, dialogue social, informatique, appui aux filières (DGPE, DGAL), continuité pédagogique (DGER)...

Un projet de plan de déconfinement sera présenté au CHSCT-M le lundi 11 mai 2020. La reprise d'activité en présentiel sera progressive tout au long du mois de mai avec un taux de présence variant de 3 à 20 % selon les directions et les semaines.

Le plan de déconfinement qui sera présenté repose sur une double contrainte : sanitaire d'une part, économique et sociale d'autre part.

Le « retour en présentiel » sera progressif et, dans un premier temps, réservé à certaines missions. Différents critères seront pris en compte pour le retour en présentiel des agents, à savoir : le niveau d'encadrement, les missions non télétravaillables, les possibilités d'équipement des agents qui ont des missions télétravaillables et non équipés à ce stade, la garde des enfants âgés de moins de 16 ans, les transports et leur saturation. À ce sujet, la mise en œuvre d'horaires décalés redevient possible afin d'éviter de prendre les transports au moment où ils sont le plus empruntés.

L'organisation des missions relève des chefs de service : a priori pas de règle pour l'ensemble de l'administration centrale. Le principe retenu est : pas de retour d'agents sans présence de cadres ! Chaque direction a tenu — ou va tenir — un comité technique spécial pour organiser le retour progressif en présentiel en fonction de la nature des missions, de l'aménagement des locaux, des problèmes de transport...

Les mesures objectives qui vont être mises en place pour toute l'administration centrale sont présentées. Elles seront détaillées dans des fiches opérationnelles qui seront soumises au CHSCT-M du lundi 11 mai 2020. Elles concernent le nettoyage et l'aménagement des locaux, la restauration collective (Auri) sous forme de portage de repas sur les différents sites, l'approvisionnement en produits d'hygiène (masques, gel hydro-alcoolique, etc.), l'adaptation des horaires (6h-22h à Varenne et Barbet-de-Jouy, 7h-22h pour les autres sites), le parking voitures (communication sur le nombre de places), le parking vélos (racks supplémentaires), la ventilation (coupée), les fontaines à eau à commande manuelle (arrêtées), la gestion des déchets (poubelles équipées de sacs poubelle, conteneurs pour déchets alimentaires...).

N.B. : des masques seront mis à disposition via les MAG et seront distribués en fonction des besoins (deux masques par personne et par journée). Il est à souligner que le port du masque ne sera pas obligatoire au travail et qu'il n'est en aucun cas substituable aux « mesures barrières ».

N'hésitez pas à [nous contacter](#).

CTM informel Covid-19 : déconfinement en vue, mais comment ? (15 avril 2020)

Ce quatrième comité technique ministériel (CTM) informel consacré à la crise sanitaire Covid-19, réalisé comme les précédents en visioconférence, était présidé par Philippe Mérillon, secrétaire général adjoint du ministère de l'Agriculture.

La CFDT était représentée par Gisèle Bauland et Jacques Moinard.

En introduction, Philippe Mérillon souligne l'élément nouveau et central de la semaine, qui a été délivré par le président de la République lors de son allocution du lundi 13 avril, à savoir l'annonce du début du déconfinement dans un mois (le 11 mai). La préparation de ce déconfinement impliquera de nouveaux échanges avec les organisations syndicales. Il s'agit d'un point très important sur lequel il n'a pas plus de précision à ce stade.

Il évoque également la mise en place de la cellule d'écoute par le ministère de l'Agriculture, avec un numéro vert (0800 103 032). Cette cellule est désormais ouverte, à la demande des organisations syndicales, aux contractuels sur budget des établissements, comme cela avait été fait pour la cellule discrimination.

Un nouveau numéro de « Gardons le fil » a été publié et un autre est prévu cette semaine avec l'idée de proposer un thème particulier et différent chaque semaine (sanitaire, politique agricole commune, enseignement...). C'est l'occasion de donner la parole aux agents du ministère pour qu'ils s'expriment sur leur vécu pendant cette période.

Le secrétaire général fait part des derniers chiffres concernant les agents du MAA atteints par la Covid-19. À la fin de la semaine dernière, pour la communauté du ministère de l'Agriculture, hors DDI, 83 cas étaient confirmés (testés), dont 24 en administration centrale et 59 en DRAAF et dans l'enseignement. En DDI, 120 cas ont été confirmés, dont une trentaine pour des agents du ministère de l'Agriculture (en DDI, un quart des agents proviennent du MAA).

Il souhaite aussi souligner l'engagement d'agents du MAA qui, dans plusieurs régions, ont répondu à l'appel des ARS ou des Direccte pour faire face à la surcharge d'activité. Les agents du MAA ont effectivement la possibilité, avec l'accord de leur hiérarchie, d'apporter leur aide aux services concernés. À ce jour, plus d'une cinquantaine d'agents ont fait ce choix, notamment en région Grand-Est, en Corse et en Île-de-France. La solidarité des agents ayant des compétences dans le

domaine sanitaire (vétérinaires et infirmiers) est également à souligner... Une centaine d'agents se sont portés volontaires.

Il annonce la première actualisation de la [FAQ RH](#) [accès réservé, nécessite une authentification] ce début de semaine, avec des réponses aux questions que se posent les agents, qui ont « valeur de circulaire ». D'autres mises à jour sont prévues chaque semaine. Ces questions intéressant aussi les agents des établissements publics sous tutelle du MAA, la FAQ est également transmise aux opérateurs.

Il indique qu'une réunion des secrétaires généraux des différents ministères intervenant en DDI, cette semaine, a montré le souci de chacun d'agir en cohérence, particulièrement pour apporter des réponses identiques aux agents en DDI. Il indique qu'un CHSCT de DDI doit se réunir ce jeudi.

La CFDT rebondit sur l'annonce du secrétaire général adjoint concernant la cellule d'écoute mise en place par le MAA. Si elle se félicite de l'élargissement des bénéficiaires aux agents contractuels sur budget des EPL, elle déplore qu'à ce jour, les agents des établissements publics sous tutelle du MAA n'ont pas accès à cette cellule. La CFDT demande que les opérateurs (ASP, FranceAgriMer, Inao...) soient inclus dans ce dispositif. Il n'est pas concevable de laisser chaque opérateur se débrouiller dans son coin !

Certes, l'IFCE vient de mettre en place une cellule pour ses agents (n° vert 0800 870 715), mais les autres opérateurs n'ont pas d'accès direct à une cellule d'écoute, sans passer par leur hiérarchie.

La CFDT demande que le secrétaire général du MAA échange rapidement avec la direction de ses opérateurs pour proposer un numéro vert commun pour tous les agents travaillant pour le MAA, qu'ils soient en poste au MAA ou chez un de ses opérateurs. Cet élargissement irait dans le sens de la cohésion, en rappelant l'appartenance à une même communauté de travail.

Le secrétaire général adjoint indique qu'il entend parfaitement la proposition de la CFDT concernant la **cellule d'écoute**. Il reconnaît qu'aucune communauté du ministère ne devrait être exclue de l'accès à cette possibilité d'écoute pour les agents en difficulté. Il s'engage à organiser un échange dès que possible sur ce sujet avec les directeurs des opérateurs. Il leur proposera de participer à cette opération mise en place par le MAA. Cette demande d'évolution est bien entendu envisageable et est prise en compte.

Déconfinement

Philippe Mérillon constate que le déconfinement est l'un des principaux points évoqués par les organisations syndicales.

Il souhaite rappeler que, si le 11 mai marquera bien le **début** de déconfinement, celui-ci sera progressif.

L'intention du ministère est d'anticiper le déconfinement en prenant tout le soin nécessaire pour qu'il se passe dans les meilleures conditions. Il faut prévoir les choses avant la date effective de début de déconfinement, notamment les mesures de désinfection. Cependant, le secrétaire général adjoint n'a pas d'information précise à ce stade ; les décisions dépendront des avis des autorités sanitaires pour des locaux occupés, ou non, depuis plusieurs semaines. Le sujet de la restauration collective se pose également. Mais ces questions doivent effectivement être traitées avant que les personnels reprennent le travail en présentiel.

Comment va s'organiser la reprise d'activité au moment du déconfinement ? C'est le sujet principal pour garantir la sécurité sanitaire des agents et, pour l'enseignement, des apprenants. La doctrine, encore inconnue à ce stade, sera définie au niveau interministériel ; de cette doctrine découleront les réponses spécifiques à apporter pour chacun des secteurs d'activité du MAA. Les organisations syndicales seront bien évidemment associées à la définition des mesures à prendre, avec l'appui des sachants sur ces sujets. Le CHSCT-M, de par ses compétences, sera évidemment consulté sur ce sujet essentiel. Il se réunira dès la semaine prochaine puis à raison d'une réunion tous les 15 jours, comme cela a été demandé par les organisations syndicales.

Toutes les questions qui se posent devront être listées avant le 11 mai. Il y aura des mesures particulières selon les secteurs d'activités. Un premier document listant les problématiques selon les secteurs d'activité devrait être présenté lors du prochain CHSCT-M.

Gestion des congés dans la fonction publique

Selon Philippe Mérillon, cette question est actuellement mouvante. Les orientations gouvernementales sur ce sujet ne sont pas encore déterminées. Des mesures équivalentes à celles prévues pour le secteur privé sont envisagées. Des règles transversales devraient être prises rapidement par le gouvernement mais le secrétaire général adjoint ne peut pas en dire plus à ce stade. Il y a un projet d'ordonnance en cours de présentation au conseil des ministres ; il devra s'appliquer au MAA.

[Information du 16 avril 2020 : l'[ordonnance concernant les congés est parue](#). La

[présentation officielle](#) est accessible ici. [L'analyse de la CFDT](#) est disponible ici.]

Primes exceptionnelles annoncées par le ministre des comptes publics

Le souhait du gouvernement est d'adresser un coup de chapeau particulier aux personnels qui se sont mobilisés de façon exceptionnelle durant cette période. C'est en premier les personnels soignants qui sont concernés. Le MAA attend les précisions sur ce dispositif, qui sera défiscalisé et comportera différentes tranches. Le ministère de l'Agriculture devra identifier les populations dont on considère qu'elles ont été mobilisées de façon hors norme pour faire face à ce contexte. C'est évidemment une tâche complexe.

Cette prime sera d'un montant maximal de 1 000 €, et elle sera exonérée d'impôts et de cotisations sociales.

Pour Philippe Mérillon, le MAA se positionne bien évidemment dans ce dispositif pour ses agents. Il souhaite qu'il bénéficie aux personnels ayant fait un effort particulier durant cette période : travail en présentiel lorsque les missions n'étaient pas télétravaillables, agents effectuant des missions de sécurité sanitaire... Il évoque également certains opérateurs dont les agents ont dû faire face à des missions dans l'urgence, comme à l'ASP dont les agents ont assumé un nombre considérable de dossiers de chômage partiel... Ce ne sont que quelques exemples.

Sur les congés comme sur les primes, à l'occasion de l'[audioconférence Covid-19 avec Olivier Dussopt, le 14 avril](#), la CFDT a rappelé que la décision unilatérale de l'administration risque de diviser les agents en fonction de leur position administrative durant la période de confinement. Ce n'est jamais acceptable et encore moins dans la période. Rien ne pourra se construire sans un dialogue social abouti !

La CFDT a rappelé que la question des congés était soumise à négociation dans le secteur privé. Elle souhaite qu'il en soit de même dans la fonction publique.

Gestion des dossiers PAC en SEA

Pour la CFDT, le confinement va se prolonger jusqu'au 11 mai et de nombreux agents ne sont pas ou mal équipés pour être en capacité de télétravailler. Notamment en DDI, où le télétravail était moins développé qu'en administration centrale et en DRAAF, peu d'agents sont équipés en ordinateurs portables avec VPN. En outre, les Sidsic ont été moins souples que les services informatiques de proximité des DRAAF pour leur donner

accès au VPN et accès à l'intranet de leur structure sans VPN... Que fait le MAA pour ses agents en DDI ?

Les agents font le maximum, souvent avec leur ordinateur personnel et sans VPN. Les dossiers sont traités au mieux, mais lors de la sortie du confinement les dossiers seront éparpillés, il faudra une organisation et du temps pour tout centraliser. Cette surcharge de travail va complexifier et retarder la finalisation des dossiers. Le ministère de l'Agriculture l'a-t-il anticipée ? A-t-il estimé les besoins en contractuels pour permettre aux SEA de boucler les dossiers pour le 15 juin ?

Alors que la clôture de l'instruction des dossiers est reportée au 15 juin, les agents sont inquiets pour le respect de la date pour le dépôt des pièces officielles justificatives, fixée au 15 mai. Quelle procédure pour traiter les pièces justificatives qui arriveront après le 15 mai ?

Pour les agents en DDT en charge des dossiers PAC, Philippe Mérillon rappelle que la télédéclaration a été ouverte le 1^{er} avril avec une échéance prolongée au 15 juin, mais il y a intérêt à traiter le maximum de dossiers d'ici le 15 mai pour garantir les échéances de paiement des aides.

Il souhaite éviter à tout prix les difficultés des années précédentes. La question des équipements informatiques des agents est un vrai sujet. Si, en administration centrale, tout a été fait pour équiper au mieux les directions, il sait qu'il existe de grandes hétérogénéités en région. S'il y a peu de difficultés en DRAAF où les capacités en accès au VPN ont été augmentées, les difficultés sont parfaitement identifiées en DDT où les situations sont très inégales.

Dans le cadre de la synthèse demandée aux DRAAF cette semaine, il est précisément demandé de faire remonter les difficultés rencontrées pour les équipements informatiques et téléphoniques en DDT. Un échange avec son homologue du ministère de l'Intérieur a permis au secrétaire général adjoint de mettre sur la table cette problématique. Elle est actuellement examinée par la direction du numérique au ministère de l'Intérieur, dont dépendent les Sidsic. Il constate une très grande sensibilité du ministère de l'Intérieur concernant les aides PAC et la volonté d'apporter des réponses techniques pour faciliter le travail des agents sur ces dossiers.

Ce point est donc bien identifié, les problèmes sont recensés et des réponses devraient être apportées rapidement en lien avec le ministère de l'Intérieur.

La DGPE confirme qu'il y a bien quelques difficultés qui remontent par les DDT mais aussi par les chambres d'agriculture. Concernant le respect des délais, des réponses sont apportées dans une

FAQ sur les politiques agricoles qui est publiée sur l'[intranet du ministère](#) [accès réservé, nécessite une authentification]. La DGPE est également attentive aux besoins en renfort qui seraient nécessaires dans les prochaines semaines dans le cadre de la PAC. Les DDT sont actuellement interrogées par les DRAAF.

La CFDT souhaite également souligner l'inquiétude des agents concernant la fin du PDR en 2020. Que vont devenir les agents en charge de ces dossiers ? Et, plus largement, les agents sont en attente d'information sur l'évolution des missions Feader. Plus aucune information depuis le mois de janvier... les discussions continuent-elles avec les régions ?

Philippe Mérillon dit comprendre l'inquiétude des agents mais indique que rien n'a avancé sur ce dossier depuis le début de l'année. Aucune discussion en cours entre le MAA et Régions de France durant cette période ; les urgences sont ailleurs. Il précise en outre qu'aucun transfert d'agents n'est envisagé avant le 1^{er} janvier 2022.

Situation dans les abattoirs

Philippe Mérillon admet que des problèmes subsistent ponctuellement malgré les courriers du ministre aux fédérations d'abatteurs et aux préfets. La DGAL indique que des retours réguliers sont demandés aux SRAL sur les situations en abattoir. Des dispositions ont été prises dans plusieurs abattoirs, mais Philippe Mérillon admet que les mesures à prendre sont parfois difficiles à mettre en œuvre.

Questions RH

Concernant le passage en paye du Rifseep pour les corps des TSMA et IAE, le chef du SRH, Jean-Pascal Fayolle, annonce que le calendrier prévu est retardé, en juillet pour les TSMA et en août pour les IAE. Dans ces conditions, et pour la deuxième année consécutive, il n'y aura pas de campagne de modulation du CIA, ce qui signifie que le MAA devra déterminer le niveau de CIA qui sera versé aux agents. Ce montant de CIA n'est pas déterminé à ce stade, il dépendra des disponibilités budgétaires sur le titre II.

Il rappelle que pour les mobilités, il n'y aura pas de commission, les CAP et les CCP n'étant plus compétentes. Les possibilités d'évocation des cas d'agents portés par les organisations syndicales se feront après le 18 mai.

Concernant la possibilité d'assouplir les modalités de dons de jours de congés, Jean-Pascal Fayolle précise que ce sujet est en cours d'expertise par la DGAFP. Il en souligne la complexité pour la DGAFP, qui souhaite l'appliquer à l'ensemble des trois fonctions publiques, les conditions de cotisation liées aux jours de congé étant différentes d'une fonction publique à l'autre. Ces problèmes techniques d'ordre réglementaire n'ont pas permis pour le moment de trouver une solution commune... Il n'y a donc pas de consigne pour le moment.

CTM informel Covid-19, présidé par le ministre (7 avril 2020)

[Article mis à jour le 15 avril 2020.]

Une nouvelle réunion informelle du comité technique ministériel (CTM) consacrée à la Covid-19 s'est tenue en visioconférence le 7 avril 2020, sous la présidence de Didier Guillaume, ministre de l'Agriculture.

La CFDT était représentée par Gisèle Bauland et Jacques Moinard.

La CFDT regrette l'absence de la secrétaire générale et du secrétaire général adjoint, ainsi que de la directrice générale de la DGPE ou d'un de ses représentants. Notons que la nouvelle directrice de cabinet, Béatrice Fréconon, était présente, avec un peu de retard en raison d'une visioconférence avec Matignon.

En introduction, le ministre souhaite que le confinement, qui commence à porter ses fruits, se passe le mieux possible pour tous les agents et adresse ses vœux de santé à tous. Il remercie les organisations syndicales pour leur soutien à l'ensemble des agents. Il fait plusieurs constats, 3 semaines après les décisions de confinement prises par le gouvernement :

- la chaîne alimentaire et l'éducation des élèves sont assurées grâce aux agents du ministère.
- notre ministère est bien en place et la chaîne alimentaire a réussi à se maintenir, permettant d'assurer l'approvisionnement de l'ensemble de nos concitoyens. Le ministère de l'Agriculture y contribue chaque jour en cherchant des solutions pour garantir la sécurité sanitaire avec la mobilisation des agents du MAA ;
- avec plus de 90 % des agents confinés, le ministère de l'Agriculture est exemplaire et réussit

quand même à garantir le service aux concitoyens, mission essentielle. Le ministre salue également et tout particulièrement l'enseignement agricole, qui a réussi en peu de temps à organiser la continuité pédagogique avec le souci des apprenants. Il salue également les cliniques vétérinaires engagées dans la lutte contre la Covid-19 ;

— le dialogue social n'a pas cessé depuis la mise en place du confinement , bien au contraire... mais s'est normalement focalisé sur la gestion de crise.

Pour lui, cette réunion est l'occasion d'écouter les représentant des personnels, qui constituent le maillon essentiel pour alerter et faire remonter les informations du terrain. Il souligne qu'à tous les échelons du ministère, dans toutes les directions, en administration centrale comme dans les services déconcentrés, ce dialogue est essentiel pour garder un lien social avec tous les agents du MAA et mener un dialogue approfondi sur cette situation de crise.

C'est aussi la raison qui a conduit le ministère à organiser une réunion au format CTM toutes les semaines, qu'il suit via les comptes rendus qui lui remontent. Un CHSCT ministériel est également programmé pour le mercredi 8 avril.

Les organisations syndicales font toutefois remarquer que la convocation du CHSCT ministériel était demandée depuis le début de la crise et qu'il arrive un peu tard.

Le ministre précise qu'il a demandé aux DRAAF et au DAAF, avec lesquelles il est régulièrement en visioconférence, de tenir des échanges réguliers avec leurs instances (CT et CHSCT).

Il insiste sur la nécessité de transparence vis-à-vis des agents et l'importance d'une action cohérente entre les ministères. L'interministérialité n'a jamais été aussi importante qu'en cette période.

Il rappelle qu'une première édition de [la FAQ RH a été mise en ligne](#) [accès réservé, nécessite une *authentication*] vendredi dernier sur l'intranet et sera enrichie et actualisée autant que nécessaire. Elle tient compte des questions remontées par les organisations syndicales notamment.

Concernant le ressenti des agents, il dit être attentif aux conséquences liées au nouveau mode de travail qui s'est mis en place pour les agents comme pour l'encadrement, notamment l'isolement induit par le confinement, qui complique le travail.

Il a demandé aux cadres de maintenir un lien social régulier avec les agents sous leur responsabilité. Il faut tenir compte du fait que le télétravail ne peut pas être conduit comme un travail en présentiel. Un [guide de bonnes pratiques](#) de la région Grand-Est a d'ailleurs été largement diffusé et

un nouvel outil de communication, « Gardons le Fil », a été mis en place, avec un premier numéro la semaine dernière (le n° 2 devrait paraître dans les prochains jours). Il doit permettre de garantir un lien entre toutes les communautés de travail du MAA.

Il annonce également que, suite à la demande des organisations syndicales, **une cellule d'écoute nationale sera mise en place dès le 8 avril**, via un n° vert gratuit, 24/24 et 7/7, pour que les agents puissent bénéficier d'un soutien psychologique à tout moment. La situation de confinement augmente les problèmes de violence conjugale notamment ; le numéro vert va pouvoir y répondre. L'information sera diffusée aux agents du MAA.

*[Mise à jour du 9 avril : le numéro vert est le **0800 10 30 32**. Ce service d'écoute et de conseil, anonyme et confidentiel, est assuré par des psychologues cliniciens de l'Institut d'Accompagnement Psychologique et de Ressources (IAPR). [Plus d'informations sur l'intranet du ministère.](#)]*

*[Mise à jour du 15 avril : l'IFCE a mis en place son propre n° vert au **0800 870 715** pour ses agents. [Plus d'informations sur l'intranet de l'IFCE.](#)]*

Les demandes des organisations syndicales

Après cette introduction, l'ensemble des organisations syndicales ont souhaité alerter le ministre, au travers de la lecture d'une [déclaration liminaire commune](#), sur l'importance de réunir en urgence les CHSCT dans l'ensemble des structures et de leur communiquer les plans de continuité d'activité (PCA) ; sur l'importance du port du masque, notamment dans les abattoirs et Sivep, et sur les dispositions prises par le ministère pour équiper ses agents ; sur la nécessité d'assurer la sécurité sanitaire des agents travaillant en abattoir, avec une application stricte des directives de la DGAL pour l'inspection en abattoir ; sur la demande de garanties sur les droits des agents du MAA, avec le principe d'aucun préjudice lié à la Covid-19 (maintien des contrats en SEA, SSP et CFA-CFPPA ainsi que dans l'enseignement supérieur, suspension des licenciements...). Sans oublier la demande expresse des organisations syndicales d'être associées, dans le cadre du comité technique ministériel et des CHSCT, à la préparation du déconfinement.

Les réponses du ministre

Sur ces différents points soulevés, le ministre rappelle que le dialogue avec les organisations syndicales doit être le plus franc possible. Il ne faut pas mettre la charrue avant les bœufs. En effet, à ce stade, nous sommes toujours en situation de crise et cela va encore durer. Il faut veiller à ce que la situation que nous vivons actuellement se passe bien avant d'envisager le déconfinement. Quoi qu'il en soit, les mesures de sortie du confinement seront définies au niveau de la cellule interministérielle ; le ministre ne peut donc, pour le moment, présager des règles qui seront arrêtées. Même s'il est trop tôt pour aborder ce sujet, il affirme que les organisations syndicales

seront, le temps venu, associés à cette étape cruciale.

Concernant la réunion des CHSCT dans les différentes structures, des consignes ont été données. S'il y a des structures où ces réunions n'ont toujours pas eu lieu, il faut le signaler au secrétariat général ou au cabinet.

Concernant les masques, il considère que c'est un sujet qui dépasse largement le cadre du ministère de l'Agriculture. Attention à son utilisation, qui ne doit pas conduire à lever la vigilance sur les mesures barrières. Pour l'instant, il y a toujours une tension sur la disponibilité des masques et ils sont toujours réservés en priorité aux personnels soignants. Ce sujet est évoqué tous les jours en cellule de crise interministérielle par la directrice de cabinet. Cependant la disponibilité de ces masques est une question de jours ; ils sont en train d'arriver en plus grand nombre et seront donnés aux agents dans chaque ministère, mais avec des priorités (notamment pour les missions de contrôle en abattoir et en Sivep). Le MAA travaille pour que les agents des services soient dotés de masques ; il a transmis ses besoins à la cellule interministérielle, mais n'a actuellement pas de visibilité sur le calendrier de livraison. C'est le ministère de l'Intérieur qui est en charge de cette gestion.

Concernant la situation dans les abattoirs, le ministre dit avoir adressé un courrier le 6 avril à l'ensemble des entreprises et aux préfets, afin d'assurer le même niveau de protection au sein des communautés de travail, agents de l'État et employés de l'entreprise. Aucune différence ne sera tolérée. Le respect des mesures barrières doit être garanti même si cela nécessite de modifier l'organisation et les cadences d'abattage. La sécurité des agents est la priorité du ministère.

Un guide a d'ailleurs été produit avec le ministère du Travail pour rappeler toutes les bonnes pratiques. D'après le ministre, les fédérations d'abatteurs partagent cet objectif. Il importe de s'assurer du strict respect de ces dispositifs de protection. Quelques sites qui ne respectaient pas ces consignes se sont vu signifier de remédier à ces dysfonctionnements. Le ministre dit rester très vigilant.

Dans ce contexte de crise, le ministre annonce que les agents contractuels (CDD) bénéficieront de mesures spécifiques, quelle que soit la catégorie des agents :

- suspension des licenciements en cours jusqu'à la fin de la période de confinement ;
- les contrats de droit public établis par les services du ministère et qui devaient se terminer fin avril seront, sur demande des agents concernés, prolongés d'un mois ;
- les agents dont les contrats se terminaient fin mars et qui rencontreraient des difficultés en termes de ressources pourront bénéficier, si nécessaire, d'une aide d'urgence ;
- pour les agents contractuels sur budget, il sera procédé à un recensement précis des situations afin d'examiner la possibilité de les maintenir en lien avec leur établissement.

Selon Didier Guillaume, le ministère fait le maximum pour pallier les situations précaires.

Après ces réponses à la déclaration intersyndicale, le ministre a proposé un tour de table (évidemment virtuel). À cette occasion, la CFDT est intervenue sur différents sujets en complément des points déjà soulevés dans le cadre de la déclaration commune.

Pour la CFDT, la sécurité des agents est, comme pour toutes les organisations syndicales et comme le ministre l'a rappelé, la priorité numéro 1 en cette période de pandémie.

En ces temps particulièrement difficiles et anxiogènes pour tous, avec des personnels qui doivent faire face à des conditions de travail souvent compliquées, outre les personnels exposés qui doivent maintenir les activités essentielles, il en est de moins visibles mais tout aussi essentiels pour la sauvegarde de l'économie de notre pays, quand la crise s'achèvera — nous l'espérons, le plus rapidement possible.

La CFDT pense notamment aux personnels de l'ASP, établissement public qui met en place des politiques gouvernementales pour le compte de différents ministères. De nombreux agents de l'ASP ont été réquisitionnés afin de réaliser, en lien avec les Direccte, l'accompagnement des entreprises dans leur inscription sur le site déclaratif des demandes sur l'activité partielle, et ce jusqu'au paiement. Les agents ont dû intégrer très rapidement des sujets nouveaux pour eux, avec un minimum de formation en audioconférence dans l'urgence pour répondre à des questions complexes de la part des entrepreneurs. Les agents dans cette situation ont montré une grande adaptabilité avec une rapide montée en compétence, mais avec beaucoup de stress dans des conditions d'isolement liées au confinement.

Récemment, la ministre du Travail a tenu à saluer l'engagement des agents des directions régionales de l'ASP venues en renfort des agents des Direccte, indispensable à la survie des entreprises françaises.

Le ministre souligne que l'engagement des agents est très important, notamment dans le cadre de redéploiement des services avec des agents qui ont su s'adapter. Le ministère réalise des missions essentielles dans cette période de crise grâce à des fonctionnaires très mobiles. Il souhaite à cette occasion les saluer et saura se rappeler de ces agents, comme ceux de l'ASP à qui on demande beaucoup et qui en font beaucoup. Le travail des agents de l'ASP est très important pour la continuité de notre économie.

Au sein des services du ministère, il y a évidemment les personnels en abattoirs qui doivent faire l'objet d'une attention toute particulière ; toutes les organisations syndicales vous ont alerté sur ces situations très souvent inacceptables. Mais il y a également les agents des SEA, en charge de l'instruction des dossiers PAC, qui ont subi des conditions de travail particulièrement difficiles ces dernières années et qui vont être à nouveau confrontés à des montagnes de dossiers à rattraper dès la sortie du confinement, travail sous la pression du monde agricole qui aura besoin de ces aides, de façon encore plus urgente dans ce contexte. Quelles mesures envisagez-vous pour ces missions et, notamment en termes de moyens humains, comment vont être gérés les CDD déjà en poste ou qui devaient être recrutés au cours du mois d'avril ? Envisagez-vous des recrutements supplémentaires pour aider les services à faire face à l'engorgement inévitable des dossiers et des contrôles ?

Le ministre ne sait pas comment les SEA pourront répondre au surcroît de travail prévisible dans les SEA, et n'a pas malheureusement pas, à ce stade, de réponse sur les moyens supplémentaires qui seront nécessaires.

La CFDT a déjà alerté la secrétaire générale du MAA sur ces questions il y a 15 jours et elle espère que le ministère répondra rapidement... C'est maintenant qu'il faut réfléchir à la sortie du confinement et élaborer un plan de gestion des retards qui s'accumulent et de leur traitement en évitant le stress, à nouveau !

Le président de la République l'a dit, et cela semble évident pour beaucoup de nos concitoyens : le monde d'après cette crise devra être différent. Les services de l'État ont un rôle évidemment essentiel à jouer pour impulser de nouvelles orientations... avec un service public qui a démontré, s'il en était besoin, son rôle déterminant pour la société. Concernant la feuille de route du MAA, la difficulté pour le ministère est de bien identifier les changements à apporter et/ou les missions à renforcer.

Or, une crainte partagée est que, sous prétexte de relance de l'économie après cette crise inédite, les règles environnementales et sociales soient aveuglément assouplies ! Pour exemple, le plan Biodiversité pour inciter à la réduction de la consommation d'espaces naturels, agricoles ou forestiers reste indispensable pour garantir un monde viable. Il ne doit pas être sacrifié au motif de « ne pas contrarier la relance » ! L'État, et le ministère de l'Agriculture en particulier, doivent profiter du temps du confinement pour s'interroger sur la nature des futurs soutiens à l'économie de demain et les lignes rouges à ne pas franchir, et commencer une concertation large. Il y a des agents qui ne

sont pas mobilisés par les sujets de crises en cours et peuvent donc y travailler :
aménagement foncier, Ecophyto, agroécologie doivent faire l'objet d'une nouvelle
dynamique appuyée par une nouvelle PAC en cours de négociation au niveau européen...

En outre, parmi les dispositifs installés dans l'urgence pour maintenir l'alimentation des
Français en produits agricoles de proximité, il y a évidemment une opportunité pour que
le ministère de l'Agriculture reprenne la main pour aller encore plus loin que ce qui est
déjà prévu par la loi Egalim...

Pour le ministre, ces sujets sont évidemment très importants. Il reconnaît qu'effectivement, en
France, c'est très souvent quand il y a des crises que l'on bouge vraiment. Il réaffirme l'importance
de mener les réflexions sur Ecophyto, l'agroécologie, l'alimentation de proximité, les circuits courts
et le bio... Cette crise-là, dit-il, nous rappelle l'importance de ces enjeux.

Le ministère était en train de mettre en place un plan « Protéine » pour essayer d'obtenir une
autonomie protéique. Les bateaux actuellement bloqués au milieu de l'Atlantique, plein de tourteaux
de soja OGM pour nos animaux, démontrent que l'autonomie protéique est indispensable, tout
comme la relocalisation de l'agriculture, l'approvisionnement de la chaîne alimentaire pour les
grandes métropoles... Pour Didier Guillaume, tous ces sujets feront partie des thèmes auxquels le
ministère doit s'atteler, c'est indispensable !

CTM informel Covid-19 (1 avril 2020)

Ce comité technique ministériel (CTM), entièrement consacré à la crise sanitaire de la Covid-19,
s'est réuni de façon informelle, en visioconférence, le 1^{er} avril 2020.

Il était présidé par Philippe Mérillon, secrétaire général adjoint du ministère de l'Agriculture.
La CFDT était représentée par Gisèle Bauland et Jacques Moinard.

La première réunion du CTM dans cette configuration informelle, mercredi dernier, avait permis à
l'administration de recueillir toutes les questions et observations des organisations syndicales,
alimentées par les remontées des agents du ministère en période de confinement. Cette deuxième

réunion d'échange était consacrée à la validation des premières réponses du ministère. Ces réponses seront consignées dans une foire aux questions (FAQ) spécifique, qui devrait être diffusée ce vendredi 3 avril à l'ensemble des agents [*elle a finalement été mise en ligne sur l'[intranet du MAA](#)*].

Outre les très nombreuses questions qu'elle a adressées au secrétariat général, la CFDT a insisté sur l'urgence de diffuser cette FAQ même si elle est incomplète (certaines réponses étant en effet en attente d'arbitrage interministériel), étant entendu que des mises à jour seront faites régulièrement.

En introduction, Philippe Mérillon a annoncé une réunion avec le ministre Didier Guillaume, dans cette même configuration, mardi 7 avril 2020 à 11 h, la tenue d'un CTEA jeudi 2 avril, ainsi qu'un CHSCT-M en visioconférence le mercredi 8 avril à 14 h.

Il a ensuite fait le point sur la situation des agents du ministère, confinés ou présents sur leur poste de travail pour assurer la continuité des missions essentielles. À ce jour, 90 % des effectifs du ministère se trouvent en situation de confinement, dont 84% en télétravail. La mise en place du télétravail a été plus lente en Outre-mer avec 75% des agents en télétravail en DAAF dans les DROM.

Actuellement, 10% des missions du MAA restent assurées en présentiel (sécurité sanitaire et exploitations des lycées agricoles, principalement) ; la même proportion est enregistrée en DDI.

Les personnels du ministère sont bien évidemment touchés par l'épidémie. À ce jour, 32 agents sont concernés, dont 9 en administration centrale ; 150 autres cas sont suspectés.

Une enquête est également menée par le ministère de l'Intérieur sur les effectifs en DDI, mais sans distinguer le ministère de rattachement des agents. À ce jour, 124 cas diagnostiqués ont été recensés, dont approximativement un quart concerne des agents du MAA.

Les chiffres ont doublé par rapport à la semaine dernière !

Il y a eu malheureusement un décès dû à la Covid-19 parmi les agents de l'IFCE.

La situation à la DAAF Guadeloupe est préoccupante. Le directeur, le secrétaire général et un chef de service sont suspectés d'être contaminés et donc confinés. Le fonctionnement est plus compliqué.

Philippe Mérillon signale la publication d'une lettre d'information pour garder le lien : « Gardons le fil », dont la fréquence sera au minimum hebdomadaire. Le n°1 a été adressé à tous les agents du

MAA mardi 31 mars.

La CFDT, qui avait regretté le retard du ministère en matière de communication suite à l'annonce du confinement, a salué cette initiative. Elle a également apprécié que, à l'instar de ce qu'avait fait le MTES, l'accès à l'intranet soit désormais permis aux agents confinés qui n'ont pas de liaison sécurisée par VPN, via [un lien](#) qui a été envoyé par courriel à tous les agents lundi 30 mars.

Pour la CFDT, cette FAQ en cours de préparation, dans sa première version incomplète et présentée lors de cette réunion, doit être le document de référence pour l'ensemble du MAA. Il faut non seulement que les agents y trouvent les réponses précises aux questions qu'ils se posent en matière de RH, mais également qu'elle offre des liens vers toutes les autres FAQ produites par le ministère... comme celle de la DGAL par exemple. Elle pourra également intégrer des liens utiles pour faciliter les conditions de vie, en travail distant notamment. Il est important que les instructions et décisions contenues dans cette FAQ soient appliquées de manière homogène dans toutes les structures.

La CFDT demande également qu'une FAQ soit mise en ligne pour les nombreuses questions qui se posent concernant les outils de communication disponibles, avec les modalités et conditions de leur utilisation. Par exemple, la présente visioconférence a été mise en place avec l'application Zoom[®], alors qu'en DRAAF les agents ont reçu des instructions pour ne pas utiliser cette application. Un message clair doit être adressé à tous les agents.

Philippe Mérillon convient que cette FAQ du MAA doit avoir une forte visibilité. Il annonce qu'elle pourra regrouper des liens vers d'autres documents utiles. Le secrétariat général réfléchit également à donner un caractère plus officiel à cette FAQ, afin que les informations qui y seront données valent instruction aux services.

Après les interventions des différentes organisations syndicales sur les situations particulièrement difficiles, voire inadmissibles quand il s'agit du non respect des règles de protection, tout particulièrement en abattoirs, le secrétaire général rappelle que la sécurité sanitaire des agents est la priorité du ministère.

Philippe Mérillon affirme que les problèmes concernant les abattoirs sont parfaitement identifiés ; le ministère fait le maximum pour garantir la sécurité de tous ses agents. Un texte est d'ailleurs en cours de préparation pour une mise en demeure des abattoirs qui ne prennent pas les dispositions

nécessaires à la protection des agents. Ce texte devrait sortir très rapidement. Concernant l'activité des abattoirs, certains enregistrent une baisse, mais d'autres une hausse, ce qui entraîne des problématiques de surcharge de travail liée au manque de personnel. Une vigilance particulière est portée dans les régions Bretagne, Normandie et Occitanie.

Concernant les déclarations PAC qui démarrent aujourd'hui, les dépôts seront possibles jusqu'au 15 juin sans pénalité. Les instructions ministérielles sont attendues très prochainement.

Enfin, Jean-Pascal Fayolle, chef du SRH, indique que, concernant le report des concours, une analyse globale est en cours pour avoir une vue d'ensemble avant de prendre une décision pour les reprogrammations. À ce stade, seul le report pour le [concours interne d'attaché](#) a été décidé, en raison de la période d'inscription qui tombait durant la période de confinement. Il sera reprogrammé à la fin du second semestre, à une date pour l'instant indéterminée.

En ce qui concerne le [Rifseep des TSMA et des IAE](#), la bascule sera encore retardée, vraisemblablement de plusieurs mois. Il n'y aura pas de campagne de modulation du CIA si la bascule intervient après le mois de juin. La CAP des IAE est, elle, reportée au 19 mai 2020.

Concernant le cycle de mobilité en cours, Jean-Pascal Fayolle indique qu'il n'était pas possible pour le MAA de reculer les inscriptions au-delà du 17 avril 2020, sous peine de repousser les dates de prise de poste et d'entraîner des complications pour les agents.

Philippe Mérillon fait également un point sur le dialogue social dans les régions et dans les établissements publics. Le ministère ne note aucun problème particulier à ce stade ; il souhaite toutefois que les instances continuent à être régulièrement réunies en audio ou en visioconférence.

La CFDT indique qu'elle sera attentive au maintien d'un dialogue social dans toutes les structures en cette période de confinement. Elle en profite pour alerter le secrétaire général adjoint sur le manque de dialogue avec les organisations syndicales au sein de l'Inao.

Philippe Mérillon indique qu'il va contacter la directrice de l'Inao dans les meilleurs délais pour faire le point sur la situation.

[CTM spécial Rifseep des TSMA \(4 février 2020\)](#)

Une réunion du CTM, consacrée au seul sujet du Rifseep des techniciens supérieurs du ministère de l'Agriculture (TSMA) s'est déroulée le 4 février 2020, sous la présidence de Sophie Delaporte, secrétaire générale du MAA. La CFDT y était représentée par Jacques Moinard, Stéphanie Clarenc et Philippe Hedrich.

Comme on le sait, l'administration avait consulté le CTM du MAA lors de la séance du 7 janvier 2020, en vue d'une publication des arrêtés permettant une bascule vers le Rifseep au 1^{er} janvier 2020, de façon rétroactive. Mais [l'arrêté concernant le corps des TSMA y avait été rejeté unanimement par les représentants du personnel](#). Il s'agissait donc de le réexaminer.

La CFDT a résumé sa position dans sa déclaration liminaire, dont voici le texte :

« Madame la secrétaire générale,

La CFDT a voté contre l'arrêté Rifseep TSMA lors du CTM du 7 janvier 2020. Ce vote est avant tout le reflet de notre mécontentement face à l'absence de valorisation des compétences techniques dans ce nouveau dispositif indemnitaire, auquel nous ne sommes pas opposés sur le principe.

Les compétences techniques s'acquièrent au fil des années, au prix d'un investissement important de l'agent. Lorsqu'un agent atteint un niveau d'expertise technique, il est alors plus exposé à des situations inédites, souvent conflictuelles avec les usagers, voire exceptionnelles ; il forme ses collègues et les accompagne dans l'acquisition de cette technicité.

Il y a là un réel enjeu d'avoir des techniciens compétents et expérimentés pour mener à bien les missions techniques de notre ministère. Le dispositif du Rifseep se doit de répondre à cet enjeu et de valoriser les techniciens qui, souvent, préfèrent développer leur expertise technique et leur cœur de métier plutôt que d'aller sur des fonctions managériales... ce qui est parfaitement louable et participe à la forte expertise indispensable à notre ministère.

Pour la CFDT, il est donc important que les agents puissent trouver, à travers la cartographie et le barème, une reconnaissance de leur expérience, quelle que soit leur affectation (administration centrale, services déconcentrés, abattoirs).

À ce stade, et hors abattoirs, la structuration en seulement 2 groupes de fonctions ne permet pas de répondre à cet objectif.

Dans le dispositif proposé, certaines fonctions mériteraient d'être valorisées à un niveau intermédiaire entre le G2 et le G1. Il s'agit notamment des techniciens « seniors », mais aussi des collègues qui interviennent en autonomie dans leur rôle de TSMA sur des dossiers sensibles, à fort enjeu ou particulièrement complexes, en interaction directe avec des responsables professionnels, ou encore des collègues qui assurent des missions transversales en plus de leur cœur de métier, comme chargé de prévention ou chargé de l'assurance qualité.

Si nous comprenons les contraintes qui sont désormais les vôtres, compte tenu du cadre validé par la DGAFP, nous sollicitons votre compréhension et votre ouverture, dans le cadre du réexamen des textes, pour proposer une voie permettant de donner un signe fort de reconnaissance aux TSMA qui choisissent de développer un haut niveau de compétences techniques. »

Sans surprise, les organisations syndicales ont à nouveau exprimé leurs réserves sur le projet d'arrêté. Pour leur part, la CFDT et l'Unsa se sont abstenues.

> Le dossier Rifseep fait l'objet d'un article spécifique (« [Rifseep des IAE et des TSMA : c'est pour 2020 !](#) »), qui est mis à jour au fur et à mesure des avancées sur le sujet. Nous vous invitons à le consulter régulièrement.

[CTM du 7 janvier 2020](#)

Le premier CTM de l'année 2020 s'est réuni le 7 janvier sous la présidence de Sophie Delaporte, secrétaire générale du ministère de l'Agriculture.

La CFDT était représentée par Géraldine Ruscassier, Gisèle Bauland, Stéphanie Clarenc et Marie-Christine Galtier.

Une fois n'est pas coutume, la séance a débuté par une « déclaration liminaire » de l'administration, la secrétaire générale souhaitant rappeler que 2019 avait permis de réunir 11 fois le CTM et d'organiser 52 groupes de travail dans le cadre de la feuille de route sociale ministérielle. Elle a également présenté ses vœux, pour une année 2020 riche d'un dialogue social respectueux, dans un contexte indéniablement chargé en termes de réformes et transformations des services.

La CFDT a fait quant à elle la déclaration suivante :

« Madame la secrétaire générale,

La CFDT ne cesse de déplorer depuis des mois le manque de dialogue social. Les représentants des personnels ne sont pas écoutés.

Nous ne vous ferons pas l'affront de développer à nouveau tous les sujets sur lesquels un bon dialogue social aurait permis de ne pas aller dans le mur... par exemple, la réforme des retraites. Alors que les prévisions de dépenses pour les retraites sont stables, le gouvernement s'acharne sur l'âge pivot... c'est idiot, et c'est surtout prendre le risque de faire échouer une réforme qui pourrait être porteuse de plus de justice sociale.

Aujourd'hui, puisque nous sommes en CTM, nous ferons seulement référence à des sujets essentiels pour le ministère en charge de l'agriculture, et qui impactent les collègues au quotidien.

La CFDT, syndicat réformiste, a toujours pris ses responsabilités pour négocier tout changement qui a du sens. Faut-il encore que ce soit le résultat d'une démarche de diagnostic de l'existant, associé à un processus d'évaluation des changements entre les périodes de mise en place des réformes : avant, pendant, et après.

Mais rien n'est proposé en ce sens depuis des mois — que dis-je ?... des années !

— le Rifseep : la CFDT était favorable à la mise en place de ce dispositif. Toutefois, les propositions faites n'ont pas de sens. En particulier, les deux groupes pour les techniciens, qui ne permettent pas la reconnaissance de l'expertise technique, constituent un contre-sens ;

— du côté de l'organisation des services de l'État, que ce soit dans les territoires ou en centrale, on assiste à des transformations irréfléchies, menées à marche forcée, et sans réelle cohérence.

L'exemple le plus criant est la difficulté à trouver une organisation efficiente pour les missions SSA, dans un contexte où les décideurs ne savent plus sur quelles structures stables s'appuyer tant les changements s'enchaînent les uns derrière les autres ;

— s'agissant des discussions sur la PAC, particulièrement le second pilier, elles conduisent à des arbitrages inquiétants, tant pour les collègues que pour les bénéficiaires. À croire que les échecs du passé n'ont servi à rien... même le [New York Times](#) s'en émeut !

— in fine, la CFDT terminera cette énumération par les textes de transformation de la fonction publique, dont la déclinaison au MAA débute aujourd'hui avec le projet de texte sur les lignes directrices de gestion (LDG) pour la mobilité, présenté pour avis.

La CFDT souhaite que le gâchis s'arrête.

Alors, sans surprise, elle ne signera pas de chèque en blanc sur des projets de textes qui sont annonciateurs de plus gros problèmes que ceux qu'ils prétendent résoudre.

En particulier, sur les LDG, passer de soi-disant « trop de dialogue social », à « un dialogue social inexistant » n'est pas acceptable. Le dernier cycle de mobilité d'automne a, encore une fois, montré combien il était utile que les représentants du personnel puissent faire valoir les situations des

agents, particulièrement quand elles sont complexes et délicates, car l'organisation structurelle actuelle des services RH ne le permet pas.

La CFDT s'opposera à un système désincarné où les décisions seraient prises uniquement sur la base d'un tableau, un « mobiloscope-intercorps » où les erreurs ne sont pas rares, particulièrement pour la prise en compte des restructurations de services, tant ces dernières sont nombreuses et rapides.

L'évocation concrète des dossiers doit pouvoir être faite en amont de la prise de décision, sur la base d'une information partagée en toute transparence, et doit associer les représentants des personnels, les Igaps et les employeurs.

Au risque de nous répéter, nous réaffirmons que la CFDT n'est pas hostile au changement. L'ordre du jour du CTM d'aujourd'hui nous donne l'occasion de rappeler qu'il y a un changement à mener d'urgence, tant le constat est clair : c'est celui qui permettra d'atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui travaillent au MAA.

Certes, les intentions de labellisation « Égalité professionnelle » et « Diversité » sont louables. La CFDT y est favorable et relève que ces projets sont animés vaillamment par l'équipe en charge... Mais il n'en reste pas moins que les chiffres du bilan social et l'expérience des dernières CAP « promotions » sont sans appel : rien ne change ! Les femmes sont sous-représentées dans les promotions et restent moins bien rémunérées. Les données sur les groupes de fonction Rifseep manquent pour faire une analyse complète.

Alors osons poser les éléments de diagnostic permettant de changer réellement les choses, au bénéfice des collègues.

C'est le vœu de la CFDT pour 2020. »

L'examen des points à l'ordre du jour et des questions soulevées par les organisations syndicales a permis de retenir les éléments suivants.

Réforme des retraites

La secrétaire générale a tenu à relever que, si elle entend bien les contestations au sein des personnels du MAA, notamment à travers des taux de grévistes significativement élevés en décembre 2019, ce dossier se traite en d'autres sphères que le CTM. Le MAA y est pleinement associé, non seulement pour ce qui concerne ses agents, mais également au titre des « non salariés agricoles », pour lesquels il est force de proposition, avec notamment l'objectif de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes en la matière.

Rapport SSA

L'analyse du [rapport inter-inspection sur la sécurité sanitaire des aliments](#) et de ses conclusions est en cours en interministériel. La secrétaire générale confirme que le travail interministériel de convergence est complexe : de nombreuses réunions interministérielles (RIM) ont déjà eu lieu, et d'autres sont programmées en janvier.

L'information du CTM sur les éléments du rapport n'est pas envisageable tant que l'appropriation des conclusions et les suites à donner sont toujours en discussions interministérielles.

Néanmoins, la secrétaire générale confirme que, si l'hypothèse d'un transfert des missions SSA à une « agence » est toujours évoquée, le ministère n'y est pas favorable et souhaite plutôt travailler sur la perspective d'une clarification des missions et des compétences entre les ministères.

Pour la CFDT, l'incertitude dans laquelle sont placés les agents exerçant dans le domaine de la sécurité alimentaire doit prendre fin. Tant du côté CCRF qu'au MAA, l'omerta qui pèse sur les conclusions du rapport inter-inspections, d'une part, et les désaccords criants entre les ministères, d'autre part, font craindre le pire en termes d'arbitrage, pour une mission de service public qui est pourtant au cœur des préoccupations de nos concitoyens.

La CFDT s'oppose à toute délégation de service au secteur privé en la matière, car les contrôles sont un vecteur indéniable pour une expertise toujours meilleure des agents publics, qui sont au cœur des processus en cas de crise sanitaire.

Constitution des SGC départementaux

La secrétaire générale réaffirme que ce sujet est suivi de très près par le MAA. Cette semaine, le ministère de l'Intérieur et la Micor organisent un séminaire des préfigurateurs, et le MAA se tient informé via les préfigurateurs MAA des évolutions à prévoir. Des visios régulières avec les coordinateurs de MAPS sont mises en place afin de réaliser le suivi du repositionnement des anciens secrétaires généraux et des agents concernés par les SGC. Ces visios permettent de mieux anticiper l'avenir des agents et la prise en compte des problématiques MAA dans cette réorganisation.

La secrétaire générale note que l'avancement du dossier est très variable selon les départements et les régions.

Elle précise que le comité technique compétent pour ce dossier est le comité technique central des DDI pour les départements de métropole.

Pour l'Outre-mer, le comité technique compétent au MAA est le CT-SD et non le CTM (à noter que l'instance compétente peut être différente selon l'organisation des ministères, ce qui explique que certains CTM aient pu être saisis de la question).

Feader post 2020

La secrétaire générale précise que le calendrier est un peu plus « détendu » puisque l'échéance pour la mise en œuvre de la nouvelle répartition des missions du Feader entre le MAA et les régions est la mise en œuvre de la future PAC. Néanmoins, les agents se posent beaucoup de questions sur leur avenir. La collaboration avec les collectivités locales s'intensifie afin d'évoquer les sujets organisationnels et de négocier les budgets et les effectifs avec les conseils régionaux. Ainsi, le service de la modernisation (SM) du secrétariat général et la DGPE travaillent avec la direction générale des collectivités locales (DGCL) du ministère de l'Intérieur afin d'élaborer la méthode pour travailler avec [Régions de France](#). L'objectif de ce travail est, notamment, de trouver comment assurer les paiements de la programmation actuelle tout en organisant le transfert des équipes pour mettre en place, puis instruire et payer les dossiers de la programmation future.

La secrétaire générale précise que le MAA plaide pour la conservation d'une maille départementale dans le futur dispositif.

Pour la CFDT, il est important que les agents aujourd'hui en charge (pour tout ou partie de leur temps de travail) de dossiers Feader soient informés précisément au fur et à mesure de l'avancée du dossier. Cette information doit se faire non seulement en mettant régulièrement à jour la [Foire Aux Questions](#) pour les agents, mais aussi en réunissant au niveau national les représentants du personnel, [comme en août dernier](#), mais également dans chaque région. En effet, les régions rappellent régulièrement qu'elles deviendront décisionnaires tant en matière d'autorité de gestion des aides qu'en matière d'organisation des services, et il est à craindre que des organisations différenciées se mettent en place sur le territoire, suivant que les élus souhaitent centraliser les services au siège ou au contraire mettre en place des guichets de proximité.

Rifseep des IAE et des TSMA

L'administration a confirmé une « bascule officielle » au 1^{er} janvier 2020 pour tous les agents de ces deux corps, quel que soit leur employeur. Par contre, la date effective de mise en paye (avec effet

rétroactif au 1^{er} janvier 2020) pourra différer, ainsi que les cartographies et barèmes.

Toutes les informations sur les modalités de bascule au Rifseep des IAE et des TSMA sont rassemblées [ici](#) par la CFDT. Nous mettons [ce lien](#) régulièrement à jour, en fonction de l'évolution du dossier, au MAA mais aussi chez tous les employeurs concernés (MTES, ASP, Inao, IFCE, Anses...) : cartographies, barèmes, modalités de calcul de la garantie... N'hésitez donc pas créer un raccourci sur votre bureau.

Deux groupes de travail seront réunis pour examiner les particularités de la bascule au Rifseep pour les IAE et les TSMA. Dans la perspective de ces réunions du 28 janvier 2020, [n'hésitez pas à contacter la CFDT pour exposer votre cas](#), si vous ne trouvez pas de réponse à vos questions à ce lien. Nous les poserons et viendrons enrichir le document avec les bonnes réponses.

Malgré une consigne générale d'« *opérer des bascules Rifseep à coût constant* », la DGAFP a autorisé la mobilisation d'une enveloppe financière pour faciliter la transition grâce à des revalorisations indemnitaires. Ainsi, une enveloppe de 3,65 M€ a été octroyée pour les 1800 IAE et 3900 TSMA payés par le MAA. Elle est répartie comme suit :

- 100 k€ pour les IAE en administration centrale, soit environ 450 à 500 € par an et par agent en moyenne ;
- 900 k€ pour les IAE en services déconcentrés, soit environ 750 € par an et par agent en moyenne ;
- 300 k€ pour les IAE dans l'enseignement agricole (technique et supérieur), soit environ 850 par an et par agent en moyenne ;
- 1 M€ pour les TSMA en abattoirs, soit environ 1000 € par an et par agent en moyenne ;
- 1,3M€ pour les TSMA en services déconcentrés, soit environ 450 à 500 € par an et par agent en moyenne ;
- 50k€ pour les TSMA en administration centrale, soit environ 150 € par an et par agent en moyenne.

L'administration fait valoir que ces montants sont conséquents, particulièrement en abattoirs, dans l'espoir que le Rifseep puisse contribuer à rendre ces postes plus attractifs.

La CFDT fait part de son grand mécontentement sur l'absence de valorisation de l'expertise technique dans ce nouveau dispositif indemnitaire, en particulier sur les TSMA. Alors que les textes encadrant la mise en œuvre du Rifseep préconisent la mise en place de 3 groupes pour les corps de catégorie B, le MAA propose une cartographie avec seulement 2 véritables groupes de fonctions, basés essentiellement sur des critères liés au management. Il y a pourtant un réel enjeu pour les techniciens qui, souvent,

préfèrent développer leur expertise technique et leur cœur de métier plutôt que d'aller sur des fonctions managériales, et c'est tout à leur honneur dans un ministère qui se revendique technique et qui a besoin de cette expertise technique.

Ce sont les raisons pour lesquelles **la CFDT a voté contre les projets de textes Rifseep pour les TSMA**. L'ensemble des organisations syndicales ayant fait de même, **ces textes devront être examinés de nouveau lors d'un CTM reconvoqué** (le 4 février 2020). D'ici là, la CFDT reste force de proposition pour permettre de mieux valoriser les fonctions des TSMA.

Sur les IAE, même s'il y a 4 vrais groupes, tel que le prévoit le cadre réglementaire, le manque de valorisation de l'expertise technique et de la montée en compétences pose également problème.

La CFDT relève également que, tel qu'il a été conçu, le Rifseep risque de générer une perte d'attractivité des postes en administration centrale : moindre revalorisation financière globale et postes de chargés de mission plutôt mal classés dans les groupes de fonction.

De plus, dans l'enseignement agricole, les efforts ne sont pas suffisants pour rendre les carrières attractives, alors que la présence d'IAE dans les établissements et leurs exploitations agricoles est importante pour y développer l'agroécologie.

Dans l'enseignement supérieur, il y a très peu d'IAE, et un effort plus important aurait pu être fait.

Enfin, sur le CIA, la CFDT alerte l'administration sur la répartition des primes au sein des structures et le respect des équilibres entre les corps et les catégories. En effet, dans certaines structures, on observe une proportion plus importante d'agents de catégorie A avec une modulation à plus de 100 % et une proportion moindre d'agents de catégorie B ou C avec une modulation à plus de 100 %.

Est-ce une tendance généralisée ?

La CFDT demande à avoir les éléments chiffrés de la répartition des primes entre les corps et les catégories, mais aussi entre femmes et hommes, en CTM mais également dans les CT locaux.

Sur cette question du CIA, l'administration accepte de mettre en place un groupe de travail afin d'effectuer un suivi de la répartition des primes.

Lignes directrices de gestion - gestion des mobilités à partir de 2020

La [loi de transformation de la fonction publique](#) a réduit les compétences des CAP à l'examen des

situations individuelles.

Les mobilités, les promotions et avancements feront désormais l'objet de décisions de administration, prises sans avis préalable des CAP. Les lignes directrices de gestion (LDG), élaborées en concertation avec les organisations syndicales et soumises à l'avis du CTM, fixeront désormais le cadre des décisions de l'administration.

Les LDG comprendront 3 parties :

- la politique des ressources humaines de manière générale ;
- la mobilité ;
- les parcours professionnels : promotions et avancements.

À ce stade, seules les LDG relatives à la mobilité sont présentées à ce CTM et ont été validées par la DGAFP. En effet, les CAP restent encore compétentes pour les promotions en 2020.

Les LDG de mobilité du MAA ont été publiées au [BO-Agri](#). Le SPAgri-CFDT en a publié une [lecture commentée](#), avec des explications sur les cycles de mobilité, les critères de priorité, les durées en poste, les recours possibles...

La CFDT relève que les LDG du MAA préservent certains dispositifs qui donnaient satisfaction jusqu'à présent :

- il n'y aura plus d'additifs aux circulaires de mobilité, mais cela devrait être compensé par l'ajout d'un troisième cycle de mobilité ;
- les 3 cycles devraient permettre de pourvoir plus rapidement les postes vacants ;
- les postes « susceptibles d'être vacants » continueront à être publiés, afin de favoriser les chaînes de mobilités, par « effet domino », permettant ainsi à plus d'agents d'obtenir une mutation, notamment dans le cadre d'une validation de promotion ;
- l'ajout de priorités complémentaires permet également d'intégrer plus largement les enjeux personnels et professionnels des agents.

Enfin, en plus des lignes directrices de gestion, le [guide du recrutement](#) doit continuer à être appliqué. Cela implique notamment que les agents doivent avoir été reçus en rendez-vous par les services recruteurs, et que les grilles de sélection des candidats soient mises en œuvre. Des formations à l'utilisation de ce guide sont déployées afin de permettre aux recruteurs de s'approprier la méthodologie de ce guide.

La CFDT regrette la régression importante du dialogue social sur les sujets relatifs aux parcours professionnels des agents car cela représente un enjeu important tant sur le plan professionnel que personnel. Néanmoins, les organisations syndicales conservent la possibilité de saisir le SRH sur des sujets concernant la mobilité des agents qui leur en

font la demande. **[Faites-vous accompagner par la CFDT pour votre prochaine mobilité](#) : nous interviendrons auprès du SRH et mobiliserons notre réseau pour défendre vos demandes.**

Le SRH insiste sur l'objectif de ces échanges qui doivent permettre d'éviter les recours et de travailler ensemble sur les situations qui se posent.

Un premier bilan de la mise en œuvre des LDG de mobilité au MAA sera réalisé en septembre, après le cycle de printemps et avant la mise en place du cycle d'automne, afin de capitaliser le retour d'expérience du premier cycle de mobilité dans cette nouvelle configuration.

Les textes prévoient une revoyure tous les 4 ans pour mettre à jour les LDG, mais rien n'empêche de les revoir avant si besoin.

Bilan social 2018

Le [bilan social présente chaque année](#) [*lien vers l'intranet du MAA, nécessite une authentification*] des éléments statistiques sur les ressources humaines du ministère.

La CFDT rappelle que la réalisation d'un bilan social est également obligatoire dans chaque structure, et une présentation doit en être faite en comité technique local.

Le [bilan social ministériel 2018](#) fait plusieurs focus, notamment sur la distinction temps partiel et temps complet, la reconnaissance de l'expertise, le télétravail, le tutorat des cadres intermédiaires...

Afin de compléter ces données, l'administration indique qu'un deuxième [baromètre social](#) sera réalisé au printemps 2020 ; le questionnaire est en cours d'élaboration.

Sur ce bilan social, pas de grandes surprises. Les chiffres confirment la baisse des effectifs qui est la conséquence des lois de finances successives.

Toutefois, la CFDT demande à l'administration de s'interroger sur les heures écrêtées (elles représentent 44 ETP pour l'ensemble du ministère en 2018), sur le nombre de jours mis dans les comptes épargne-temps (CET), ainsi que sur les jours de congés qui sont payés à la demande de l'agent. En effet, ces éléments sont le reflet de charges de travail trop importantes pour les agents, qui se retrouvent dans l'impossibilité de bénéficier du repos réglementairement prévu. Les baisses d'effectifs successives ne

doivent pas être compensées par les agents qui restent et se retrouvent à réaliser toujours plus de missions, de surcroît toutes prioritaires. Avec toutes les réformes qui s'enchaînent et les évolutions à prévoir, il devient prioritaire que le MAA mène des actions sur la charge de travail, la gestion des priorités, l'application de la charte du temps de travail et trouve un équilibre acceptable pour ses agents.

La CFDT remarque que la DGAL a la volonté de faire ce travail, profitant du renouvellement du plan stratégique pour les années à venir. La CFDT suit ce sujet de près dans le cadre du [CT DGAL](#) et espère que ce travail pourra être capitalisé pour l'ensemble des structures du MAA.

La CFDT pointe également l'inégalité hommes-femmes sur différents sujets : rémunération, fonctions de direction, promotions... C'est un sujet qui perdure, malgré la volonté de double labellisation « Égalité professionnelle » et « Diversité » du ministère. La CFDT ne cessera pas de se mobiliser pour faire évoluer cette situation.

Entretiens professionnels annuels

Le MAA souhaite mettre en place une procédure de dématérialisation des comptes rendus d'entretiens professionnels (CREP) avec le logiciel Estève. Les retours du MTES sont positifs sur cet outil. Durant l'entretien professionnel, il permet de saisir directement les informations de l'entretien avec un processus de validation dématérialisé. Une expérimentation a été déployée à la DGPE, au service de la modernisation, à la DRAAF Bourgogne-Franche-Comté et dans quelques EPL. Cette expérimentation couvre 800 agents avec la volonté d'une généralisation pour 2021.

La CFDT est favorable à ce dispositif. En effet, dans de nombreux cas les entretiens d'évaluation sont réalisés mais ne remontent pas toujours jusqu'aux services RH, et dans la majorité des cas, ce n'est pas pour des raisons de désaccord. Faciliter la procédure de validation peut donc permettre de faciliter la validation et la remontée de ces entretiens aux services RH.

La CFDT alerte néanmoins sur les limites de cet outil, notamment en terme de longueur des champs permettant de faire des commentaires (qui ne devrait pas être contrainte), l'impossibilité de modifier le CREP lorsqu'il est validé, la tentation de faire des copier-coller d'un agent à l'autre...

La CFDT rappelle que chaque agent doit bénéficier d'un entretien d'évaluation chaque année ; cet entretien est désormais déterminant pour la modulation du CIA, mais également nécessaire pour les mobilités et les dossiers de promotions.

Pour préparer votre entretien professionnel, ou en cas de désaccord sur le CREP : n'hésitez pas à [contacter la CFDT](#).

Egalité-diversité

Le ministre a souhaité enclencher un processus de double labellisation « Égalité professionnelle » et « Diversité » sur l'ensemble du ministère. Une feuille de route a été établie puis déroulée. Un audit est en cours dans le cadre de la démarche Afnor et s'est déroulé du 18 au 25 novembre dernier.

La [grille d'audit](#) comprend 37 points de conformités à évaluer.

À l'issue de l'audit, les premiers résultats sont les suivants :

- 4 points de conformité ont été jugés performants. Il s'agit du domaine 2 (relatif aux responsabilités, aux autorités et à la comitologie dédiée à la labellisation), du domaine 3 (relatif au bilan de la cellule discrimination et à son évolution avec l'externalisation de l'accueil des signalements), du domaine 4 , communication interne (avec un plan de communication et une diversité des supports de communication, mais aussi la relation avec les usagers et vis-à-vis des apprenants) ;
- 30 points sont conformes ;
- 3 points de non-conformité sont identifiés : formation des personnels impliqués dans la politique d'égalité-diversité, relations avec les fournisseurs et politique d'achat qui n'a pas fait l'objet d'un bilan, bilan annuel de la mise en œuvre de la politique égalité-diversité non communiqué.

Pour la CFDT, la labellisation égalité-diversité a permis une prise de conscience et la mise en évidence d'un certains nombre de situations de discrimination.

Cette labellisation a également permis au guide du recrutement, qui permet de garantir une égalité de traitement des candidats sur un poste, de voir le jour. Cette démarche revêt une importance grandissante dans le contexte de la mise en place des LDG et de la suppression des compétences des CAP pour l'examen des demandes de mobilité des agents.

Mais il reste encore beaucoup de chemin à parcourir dans le traitement des situations problématiques.

Ainsi, la CFDT regrette que le processus de promotion « au choix » des agents reste très en deçà des objectifs d'équilibre hommes-femmes, et pointe également un net déséquilibre sur les emplois de direction.

La CFDT reste de plus pleinement mobilisée pour accompagner les agents victimes car, trop souvent, la solution consiste à les déplacer, ce qui peut être vécu comme une double peine.

Brexit

La mise en place des contrôles entre le Royaume-Uni et l'Europe est repoussée d'au minimum un an et les conditions de mise en place sont à ce stade encore inconnues. Bref, encore de nombreuses incertitudes à l'horizon.

Mirex

Une réunion est prévue fin janvier pour les personnels concernés par le Mirex. Le positionnement des agents concernés n'est toujours pas connu et la bourse interne des postes, prévue pour fin décembre, est toujours en cours de constitution... pour une mise en œuvre en janvier.

Infoma : toutes les pistes sont à l'étude...

Alors que les GIP (groupements d'intérêt public) [Adecia](#) et [France Vétérinaire International](#) (FVI) sont en cours de rapprochement, respectivement avec FranceAgriMer et VetAgroSup, l'issue pour l'Infoma n'est pas encore déterminée. Les synergies avec VetAgroSup se développent. La secrétaire générale s'est rendue le 20 novembre à Corbas, pour recenser les différentes propositions qui émergeaient sur ce sujet afin d'étudier toutes les pistes. C'est aux directeurs de proposer un scénario. Toutes les pistes seront étudiées.

Présente au CT local, la CFDT participe pleinement à la concertation menée par la direction avec les agents et des représentants locaux du personnel.

Odeadom

Un nouveau directeur a été nommé. Les deux ministères ont souhaité avoir un temps de réflexion sur le pilotage de l'Outre-mer. Dans le cadre des premiers échanges, l'administration note une attention particulière aux sujets agricoles. Le projet de renouvellement de la collaboration entre le

MAA, les opérateurs et l'Odeodom est en cours.

Télétravail ponctuel

Le MAA a développée le télétravail ponctuel pour faciliter le travail des collègues en cette période de grève. Certaines applications qui n'étaient pas accessibles en télétravail ont évolué pour être accessible, c'est notamment le cas de Chorus.

[La CFDT participe également à la réflexion en cours à la DGAFP pour développer le télétravail ponctuel.](#)

Le SPAgri-CFDT accompagne et défend tous les salariés du MAA et de ses établissements : n'hésitez pas, [contactez-nous](#) !

Comité technique de la DGAL (16 décembre 2019)

Le comité technique spécial de la DGAL s'est tenu le 16 décembre 2019, sous la présidence de Bruno Ferreira, directeur général de l'alimentation. La CFDT y était représentée par Richard Bordeau et Stéphanie Clarenc.

Vers un nouveau plan stratégique qui associe l'ensemble de la communauté de travail

Lors du [dernier comité technique de la DGAL](#), le directeur général a fait part de son intention de réaliser un bilan du plan stratégique actuel, qui s'achève en 2019, et de conduire une réflexion sur l'organisation de la DGAL pour le prochain plan stratégique. La réflexion sur ce futur plan a pour ambition d'intégrer les retours de l'ensemble des agents de la DGAL mais aussi des services déconcentrés et des partenaires.

Les objectifs de ce nouveau plan stratégique sont nombreux et s'articulent autour de deux axes :
— intégrer l'ensemble des évolutions en cours et à venir ;
— définir l'organisation permettant de répondre aux enjeux de la DGAL.

Les évolutions en cours et à venir

De nombreuses évolutions sont à intégrer dans le plan stratégique de la DGAL : sociétales, techniques, loi Egalim, loi de transformation de l'État, Action publique 2022... Voici quelques exemples d'évolutions et les réflexions à mener dans ce cadre :

• Mission inter-inspections

Le rapport a été diffusé de façon restreinte. De manière générale, la mission recommande une organisation renouvelée de la SSA. Dans le rapport, plusieurs scénarios ont été étudiés. Le scénario d'une « transformation en agence » y est décrit mais n'a pas été retenu. Plusieurs autres scénarios proposent des transferts de blocs de compétences et la délégation des tâches de contrôles (remise directe, prélèvements en PSPC...).

Les arbitrages devaient être rendus rapidement, mais le Premier ministre tarde à rendre sa copie et aucune réunion interministérielle (RIM) n'est programmée à ce stade.

Les orientations portées par le directeur général sont une demande de clarification des champs de compétences des uns et des autres, dans un contexte où la DGAL est reconnue légitime pour porter les sujets relatifs à la SSA sur l'ensemble de la chaîne alimentaire.

Les arbitrages retenus auront des implications sur le futur plan stratégique, et donc l'organisation de la DGAL.

La CFDT insiste sur le fait que ce rapport devrait être mis à la disposition des agents afin de faciliter la mise en œuvre des conclusions et des arbitrages dans le domaine de la SSA.

Le périmètre de la diffusion de ce rapport reste lui aussi à définir.

La CFDT restera mobilisée sur ce dossier dans les différentes instances du MAA. En effet, les scénarios multiples proposés dans ce rapport traduisent un désaccord manifeste entre les membres de la mission. Dans le cadre des arbitrages, des tensions

sont à prévoir entre les ministères concernés. Cette situation ne doit pas déboucher sur des décisions en défaveur des agents du MAA et de leurs missions de contrôle au service des usagers.

- **Refonte de la BDNI**

La refonte de la BDNI constitue un chantier structurant pour l'ensemble des inspections conduites par la DGAL. Ce chantier doit permettre de donner les orientations de la DGAL et de définir les outils de pilotage à chaque échelon permettant d'atteindre cet objectif. Les réflexions du plan stratégique doivent permettre d'identifier les modalités pour gérer ce type de chantier.

- **Textes d'organisation des directions d'administration centrale**

Le gouvernement a demandé aux ministères de revoir les arrêtés d'organisation des directions et de s'arrêter au niveau des sous-directions : la déclinaison des sous-directions fait désormais l'objet d'une décision de chaque direction d'administration centrale. Ces nouveaux textes ouvrent une flexibilité plus importante sur la réorganisations des bureaux au sein des sous-directions, voire un fonctionnement sans bureaux.

À ce stade, le directeur général souhaite conserver le fonctionnement avec des bureaux, mais il souhaite explorer la possibilité de pouvoir conduire des projets en transversaux dans le cadre du nouveau plan stratégique.

- **Sivep**

Avec la création des secrétariats généraux communs (SGC) en DDI et l'expérimentation de ces SGC dans certaines DRAAF, la lisibilité et le pilotage des missions de la DGAL doivent être renforcés. Dans le cas du Sivep, le pilotage est uniquement technique. L'objectif est d'avoir à l'intérieur du Sivep un vrai service de gestion RH permettant un pilotage à fois technique et RH, pour maintenir des contrôles harmonisés sur toute la France. Les modalités et le calendrier ne sont pas connus et une organisation sera proposée suite à la réflexion sur le plan stratégique.

- **CEPP**

L'objectif est de conserver le fonctionnement actuel des CEPP et de trouver l'organisation la plus pertinente permettant de conserver le dispositif actuel. Comme pour le Sivep, le point d'atterrissage n'est pas connu et une organisation sera proposée dans le cadre de la réflexion sur le plan stratégique.

Organisation de la DGAL face aux enjeux

Pour une meilleure organisation, un travail de structuration et d'arbitrage de la charge de travail au vu des priorités doit être réalisé. Il doit permettre d'anticiper les actions, d'intégrer les calendriers connus (recrutement, mobilité, PSpC...). À cela s'ajoute le besoin de disposer d'outils internes de pilotage pour une meilleure gestion des priorités et de la charge de travail. Ce travail nécessitera de traduire les grandes orientations en actions avec des indicateurs qui permettront de déterminer leur réalisation ou non et ainsi structurer les actions de la DGAL autour des priorités. Ces réflexions doivent également permettre d'explorer d'autres méthodologies d'organisation, absentes à ce stade à la DGAL, comme la conduite de projet.

Au vu de ces objectifs, le directeur général insiste sur une définition claire des responsabilités de chacun (DGAL, DRAAF, DDI, partenaires tels que les professionnels, ONG...).

La CFDT demande que les réflexions sur le plan stratégique intègrent la mise à disposition d'outils numériques adaptés pour la collaboration et le pilotage de la charge de travail et la prise de décision au niveau pertinent.

Le directeur général confirme qu'un travail doit être mené sur le sujet. Des réflexions sur les parapheurs électroniques sont en cours. Un travail « d'industrialisation » des réponses a été demandé afin de capitaliser les réponses. Pour ce faire, il faut sortir du « *raffinement à la française* ». Un travail est en cours au bureau du Cabinet sur le sujet.

• Calendrier

Du retard a été pris avec la crise de Lubrizol. Le directeur général souhaite se donner le temps de bien construire la démarche.

À ce stade, le bilan du plan stratégique qui s'achève est en cours afin d'identifier les actions réalisées (ou non) et, le cas échéant, les raisons pour lesquelles elles ne l'ont pas été. Ce bilan doit permettre de déterminer les actions achevées, les actions à poursuivre (ou non) et les nouvelles actions à développer. Parallèlement, des méthodes de concertation de l'ensemble des acteurs sont à l'étude. Dès que la méthode sera choisie, elle sera présentée au comité technique de la DGAL (janvier 2020, février au plus tard).

L'objectif est de finaliser le prochain plan stratégique à la fin du premier semestre.

• Méthode

Des méthodes sont à l'étude pour associer tous les acteurs de la communauté de travail (agents DGAL, services déconcentrés,...) à cette démarche.

Pour ce faire, le directeur général s'appuie sur le CGAAER (Françoise Thévenon Le Morvan) et le cabinet de conseil PWC Alenium, retenu par le MAA pour travailler sur les fonds de modernisations et de réformes. Ce cabinet a pour mandat de proposer une méthode de consultation des différentes parties et le séquençage avec des actions qui ne doivent pas être chronophages.

La CFDT salue cette démarche mais reste vigilante sur les modalités de la consultation, qui doit permettre à chacun de s'exprimer librement. Cette démarche peut permettre d'identifier de nombreuses problématiques rencontrées par les agents dans cette direction, telles que les difficultés managériales, la charge de travail et la gestion des priorités, les RPS... Toutefois, elle ne constituera pas en soi une solution à toutes ces problématiques qui devront être, selon les cas, traitées par ailleurs et prévues dans la nouvelle organisation. La CFDT s'étonne également que les premiers éléments de réflexion sur ce nouveau plan stratégique ne mentionnent pas le manque d'attractivité des postes de la DGAL, source importante de RPS, notamment lorsque des postes ne sont pas pourvus et que la charge de travail se reporte sur une ou plusieurs personnes.

Qualité de vie au travail : des améliorations en vue...

• Espaces de convivialité

Une première salle de convivialité vient d'être créée. Il s'agit de la salle 420 (9 m²), salle aveugle. À ce stade, une imprimante est toujours présente, une solution doit être trouvée pour la déplacer.

La MAG-RH poursuit les recherches d'espaces de convivialité afin de satisfaire la demande.

La CFDT considère qu'il est important de répondre à cette demande, mais s'interroge également sur le lien entre cette demande croissante et la cantine dont la qualité et le rapport qualité-prix sont perfectibles.

• Cantine

La CFDT réitère sa demande de réflexion sur l'amélioration de la qualité des repas. Elle

souhaite également que le comité des usagers reprenne le dialogue avec le prestataire sur le sujet.

La DGAL a la volonté de remettre en place le comité d'utilisateurs, mais aucune échéance n'a été communiquée. Par ailleurs, le directeur général souhaite également que la cantine de Vaugirard soit un site pilote dans le cadre de la loi Egalim.

- **Abonnements presse**

C'est un sujet qui n'a pas encore été arbitré, la difficulté étant que la diffusion des revues (par copie, par courriel...) n'est pas légale.

La CFDT propose de mettre sur le réseau de la DGAL au moins les articles qui intéressent la vie de la direction (notamment ceux qui sont dans la veille « signaux faibles »).

Pour le directeur général, ce sujet doit être étudié avec les bureaux concernés (MIVAS et BERL...).

- **Parking à vélos**

Le nombre de places a augmenté : des râteliers avec 20 places au total ont été mis en place suite au groupe de travail sur les événements exceptionnels (canicule, intempéries, grèves...).

La CFDT salue cette initiative mais regrette l'absence de consultation des agents ou des organisations syndicales sur le choix technique des points d'attache, fait en urgence : ces râteliers posés à même le sol sont trop bas, trop peu espacés et ne permettent pas d'attacher le cadre du vélo. Ils constituent une solution ni pratique ni sécurisante.

La DGAL fera remonter ces éléments au secrétariat général afin qu'une solution durable et adaptée aux besoins des agents soit trouvée.

- **RPS**

Après un premier groupe de travail qui avait notamment abordé la question de l'application de la charte des temps à la DGAL, il n'y a pas eu d'avancées sur ce sujet.

La CFDT regrette cette situation. Le diagnostic RPS a fait son temps ; il n'a pas fait l'objet d'un réel plan d'actions permettant de prévenir les RPS au sein de la direction. Selon la CFDT, cette démarche sur les RPS doit rester complémentaire à la réflexion sur le nouveau plan stratégique et ce dernier doit l'intégrer dans la nouvelle organisation proposée.

Points d'actualité

• Primes 2019

La campagne de primes 2019 n'est pas terminée ; ces discussions seront à mettre à l'ordre du jour du prochain CT. Les primes seront versées sur la paye de décembre mais certains agents pourraient subir des régularisations, notamment lorsqu'il y a eu mobilité ou changement de grade. Dans ces conditions, la notification des primes ne pourra pas être transmise avant la fin de l'année.

• Grèves

De nombreux dispositifs ont été mis en place pour faciliter le travail des agents :

- équipement des agents ;
- obtention d'un accord de Bercy pour une connexion à Chorus en dehors du ministère, ce qui rend désormais cette mission télétravaillable ;
- télétravail sur un autre site (toutefois, ce dispositif est peu utilisé : un agent à la DRIAAF, deux agents à l'Arboreal-Montreuil).
- possibilité de puiser dans le stock d'heures écrêtées. Pour ce faire, chaque chef de bureau a connaissance du stock d'heures écrêtées de l'agent dans Equitime ;
- une convention permet d'encadrer le télétravail conjoncturel ; elle offre aux agents concernés une couverture en cas d'accident du travail.

Un bilan de ce dispositif sera conduit afin de dégager des pistes d'amélioration. Le directeur général précise que si le télétravail est une bonne chose, il faut maintenir la communauté de travail ; il est important que les agents puissent se rencontrer et échanger.

• Audit égalité-diversité : les actions pour lutter contre les discriminations

La DGAL a été auditée le 25 novembre 2019 dans le cadre de la candidature du ministère de l'Agriculture au double label « Égalité professionnelle » et « Diversité ». À ce stade, il n'y a eu aucun retour sur le rapport d'audit. Néanmoins, trois axes d'améliorations ont été identifiés :

- la formation des cadres ;

- les marchés publics ;
- le bilan des actions.

Afin de répondre aux enjeux d'égalité professionnelle et de diversité, [différentes actions ont été mises en place](#). Parmi ces actions, un guide du recrutement a été diffusé par la note de service [SG/SRH/SDCAR/2019-109](#). L'application de ce guide à la DGAL se traduit par une traçabilité des candidatures sélectionnées sur la base d'une grille de recrutement qui permet de déterminer l'adéquation profil-candidats. Dans le cadre de la campagne de mobilité d'automne, les entretiens sont conduits par les chefs de bureau ; ils sont doublés par un entretien effectué par les sous-directeurs. Ces grilles ont été transmises à la MAG-RH à l'issue de la campagne de mobilité.

La CFDT fait remarquer qu'il peut y avoir désaccord entre le choix du chef de bureau et le choix du sous-directeur ou du chef de service. Selon la CFDT, des modalités de gestion de ces cas de figure doivent être définies tant en termes de choix final que de traçabilité.

L'égalité et la diversité intègrent aussi plus généralement la lutte contre toutes les formes de discrimination, reprises en 25 critères (âge, origine, handicap...). Parallèlement, certains agents peuvent être victimes de harcèlement par des propos ou des comportements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à leurs droits et à leur dignité, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel. La cellule de discrimination mise en place au sein du ministère (signalement.discrimination@agriculture.gouv.fr, ou 01 49 55 82 41, 24h/24, 7 j/7) permet aux agents de signaler toute situation problématique sans passer par la hiérarchie : c'est désormais un tiers qui recueille le signalement.

• **Gestion des périodes de sous-effectif à la MAG-RH**

Face à la période de sous-effectif que connaît la MAG-RH de la DGAL, la solution repose sur une mise à disposition de la cheffe de la MAG du secrétariat général auprès du DGAL, de façon temporaire, avec délégation de signature pour validation sur les outils. Une lettre de mission est en cours de formalisation.

La CFDT reconnaît que cette solution permet de faire face temporairement à la situation, mais elle regrette l'absence de solution pérenne. Selon la CFDT, la gestion de ces périodes doit passer par une réflexion sur le partage des tâches et l'organisation de la suppléance entre le chef de MAG et son adjointe.

- **Brexit**

Au Royaume-Uni, les conservateurs ont gagné les élections. Boris Johnson espère une ratification du projet d'accord de retrait de l'Union européenne rapidement.

Pour la mise en place des contrôles, cela signifie un report d'au minimum un an, le temps qu'un accord soit trouvé entre l'Union européenne et le Royaume-Uni. Le délai fixé par l'UE est d'un an, reconductible deux fois d'une année. Un accord doit donc être trouvé dans un délai maximum de 3 ans. À noter que la ratification d'un accord signifie la mise en place des contrôles à l'import dans un délai court. Par contre, à l'export, cet accord devra ensuite être ratifié par le comité SPS et il faut compter un délai de 9 mois.

L'Union européenne doit rester vigilante pour éviter que le Royaume-Uni ne devienne un *hub* d'importation de produits originaires de pays tiers vers l'UE, avec des conditions sanitaires moins exigeantes que celles en vigueur dans l'UE. À noter que dans le cas où un manque de loyauté du Royaume-Uni serait observé pendant la négociation, un Brexit « dur » pourrait être mis en place afin de ne pas laisser s'instaurer une concurrence déloyale.

Pour les équipes Brexit, tous les contrats sont prolongés jusqu'à fin mars. Les Igaps ont été mobilisés afin d'accompagner les agents. Les locaux n'étaient pas dimensionnés pour accueillir tout le monde en même temps. Des locaux ont été loués afin de loger les agents jusqu'alors affectés dans d'autres structures. Il reste encore beaucoup d'incertitudes.

Au-delà du 31 mars, l'avenir des agents n'est pas arbitré : reconduction de tous les agents ? Avec quel contrat ? Selon le directeur général, la réflexion sur ce sujet n'est pas assez avancée.

Face à tous ces investissements simultanés en ETP et en locaux, la France subit une inégalité communautaire sur la charge liée à la mise en place du Brexit « dur » par rapport aux autres pays de l'UE. Ce coût sera chiffré. L'UE a prévu un accompagnement financier, mais à ce stade, rien de précis. Il sera nécessaire de développer une solidarité communautaire sur ce sujet.

- **Arrêtés et décisions portant sur l'organisation de la DGAL**

Avec la [circulaire du 5 juin](#), le Premier ministre demande aux directions de republier les arrêtés d'organisation des directions en s'arrêtant au niveau des sous-directions. L'organisation des bureaux au sein de ces sous-directions doit désormais faire l'objet d'une décision publiée au *Bulletin officiel* du MAA. L'organisation des bureaux reste inchangée dans l'attente des réflexions sur le plan stratégique.

Les textes correspondants ont reçu un vote favorable de l'ensemble des organisations syndicales .

Décret SGC : pas de chèque en blanc au ministère de l'Intérieur !

Le projet de décret portant sur la création et le rôle des secrétariats généraux communs de département, présenté par l'administration lors du dernier [comité technique spécial des services déconcentrés \(CT-SD\) du 4 décembre 2019](#), s'était vu opposer une fin de non-recevoir par l'ensemble des organisations syndicales représentatives. « *Chèque en blanc à l'attention du ministère de l'Intérieur* », selon les propres termes de la CFDT, ce projet de décret dénie les compétences propres du ministère de l'Agriculture, en menace les missions spécifiques et implique en outre des conséquences importantes pour les agents.

Suite à ce rejet unanime, l'administration a dû représenter son projet de décret dans une nouvelle session du CT-SD, qui s'est tenue le 16 décembre 2019. Cette session était présidée par la secrétaire générale du ministère de l'Agriculture, Sophie Delaporte. La CFDT y était représentée par Jacques Moinard.

Les motifs ayant conduit à un avis défavorable unanime de la part des organisations syndicales n'ayant pas de raison d'être différents face à un texte inchangé, le dossier n'a pas avancé d'un iota. Aucune information nouvelle n'a été apportée lors de cette séance, par rapport à [ce qui avait déjà été annoncé le 4 décembre 2019](#).

La position de la CFDT s'est à nouveau exprimée au travers de sa déclaration liminaire, intitulée « **Sans confiance c'est la défiance...** » :

« *Madame la secrétaire générale,*

Que ce soit pour la transformation de l'action publique, la création des SGC ou la réforme des retraites, il ne suffit pas d'écouter. Il faut aussi savoir entendre et créer un climat de confiance en s'attachant à donner du sens. Ce sont les prérequis pour une large adhésion aux transformations. La vision froide, purement comptable, que nous subissons depuis près de 20 ans a ses limites... Nous y sommes !

Nous attendions une réforme des retraites porteuse de progrès, et nous voilà embarqués dans une réforme systémique adossée à une réforme paramétrique inacceptable. Quel gâchis !

Le sens de leurs missions, les agents de notre ministère le perdent un peu plus chaque année, au fil des réformes imposées et du rabaillage des effectifs qui rend l'exercice des missions toujours plus difficile.

Avec l'enchaînement des réformes, les agents n'ont plus le temps de prendre leurs marques dans une organisation stabilisée ; ces réorganisations, qui remettent régulièrement en question leur environnement de travail et leur parcours de carrière, génèrent un mal-être permanent et les déstabilisent en permanence.

Le projet de décret SGC que vous nous représentez pour avis aujourd'hui (les organisations syndicales ayant unanimement voté contre le 4 décembre) n'a pas été modifié. Il est le produit d'un arbitrage soi-disant interministériel... mais décidé en réalité par le seul ministère de l'Intérieur, avec le blanc-seing du Premier ministre.

Cette réforme vendue comme une façon de redonner des marges de manœuvre aux fonctions support des DDI, après les avoir saignées à blanc, n'est pas porteuse de sens pour les agents ; c'est encore une fois une vision purement comptable. Les annonces d'économies en ETP dès le projet mis sur la table en étaient la caricature !

Les discussions avec les organisations syndicales pilotées par le ministère de l'Intérieur et les services du Premier ministre ont été détestables, un véritable simulacre de dialogue. Comment voulez-vous que nous soyons favorables à ce décret dans de telles conditions ?

Et, cerise sur le gâteau, le texte qui devait s'en tenir à la définition des SGC départementaux ouvre clairement la porte — dans son article 3 — à l'absorption des secrétariats généraux des directions régionales, dont les DRAAF. La seule condition prévue par le texte : que le préfet de région soit d'accord avec le préfet du département chef-lieu de région... On n'est jamais mieux servi que par soi-même ! Pourquoi s'embarrasser de l'avis du ministère de rattachement de la direction régionale ?

C'est ce que les préfets de Bourgogne-Franche-Comté, de Provence-Alpes-Côte d'Azur mais également d'Île-de-France ont commencé à mettre en route. Le préfet d'Île-de-France, d'accord avec lui-même (!), a pris seul l'initiative de présenter le projet aux représentants de la DRIAAP le 4 décembre, sans même en avoir parlé avec le secrétariat général du MAA et sans que les arbitrages soient rendus côté Premier ministre.

La CFDT s'en est étonnée auprès de vous, madame la secrétaire générale, lors du précédent CTSD.

Depuis, nous avons appris que le MAA allait écrire au préfet de région pour lui soumettre ses conditions, qu'il respectera... ou pas. Le décret SGC, pour lequel vous nous demandez notre avis, donne tout pouvoir aux préfets de région ! Tel qu'il est rédigé, il prive le MAA de tout pilotage sur ses services déconcentrés régionaux.

Aussi, comme le feront vraisemblablement nos collègues élus au CT des DDI le 14 janvier, ce sera encore NON !

Cette réforme non concertée, menée au pas de course, qui ouvre sur d'autres évolutions sans visibilité pour les agents, c'est notre « ligne rouge ». Nous ne nous pouvons pas nous prononcer favorablement sur un modèle de réforme qui alimente la défiance, car nous n'avons plus confiance. »

Décret SGC : non à l'intégration des SG DRAAF

Le comité technique spécial des services déconcentrés du MAA, compétent pour les DRAAF, la DRIAFAF et les DAAF (CT-SD) s'est réuni à nouveau le 4 décembre 2019 sous la présidence de la secrétaire générale du ministère de l'Agriculture, Sophie Delaporte.

La CFDT, représentée par Jacques Moinard, Gisèle Bauland, Myriam Prigent et Élodie Texier-Pauton, y a prononcé une déclaration liminaire, reproduite ci-dessous avec les réponses et informations apportées par l'administration.

« Madame la secrétaire générale,

Une mission du CGAAER vient de débiter sur le bilan organisationnel et social de la restructuration des DRAAF de 2016. Cette objectivation, que la CFDT réclamait depuis plus de deux ans, devrait enfin permettre d'élaborer des solutions concrètes pour améliorer l'organisation des services régionaux du ministère de l'Agriculture, et espérer ainsi revenir à de bonnes conditions de travail pour les agents. Mais il semble que le principe du « retour d'expérience » soit par contre totalement absent du processus de création des secrétariats généraux communs (SGC).

En effet, avant même que l'on ait finalisé la création des SGC départementaux, pour lesquels il reste tant de choses à définir et en si peu de temps, avant même que l'on ait pu faire l'expérience de l'intérêt — ou pas — des mutualisations induites par ces SGC départementaux, avant même que l'on sache si cette nouvelle organisation produira les effets escomptés, avant même de vérifier sa capacité à assurer le bon fonctionnement des missions de service public..., voilà qu'une nouvelle restructuration, affectant cette fois les directions régionales, se met en marche, sans attendre les préconisations de l'évaluation du CGAAER.

La preuve ? Les expérimentations qui vont conduire à la fusion des SGC de département avec les SG de directions régionales sont déjà programmées pour 2020 en Provence-Alpes-Côte d'Azur, en Bourgogne-Franche-Comté, et bientôt en Île-de-France ! Sans oublier la Guyane et les DOM, où les SG seront également mis en commun. »

Pour la secrétaire générale, le calendrier ne change pas depuis les décisions qui ont été prises au printemps 2019. Les transferts de moyens liés à la mise en place des SGC ont été inscrits dans le projet de loi de finances 2020. Cependant, les discussions en interministériel se poursuivent et prennent du temps, ce qui conduit à raccourcir la phase réellement opérationnelle. La phase d'analyse des fonctions support est en cours et les travaux des préfigureurs n'avancent pas à la même vitesse d'un département à l'autre. Le moment du positionnement des agents sera plus ou moins retardé. Si le calage général se fait en interministériel, la conduite du processus se fait de façon déconcentrée. La secrétaire générale note, à ce stade, les aspirations contradictoires des agents qui souhaiteraient avoir plus de temps mais ont aussi besoin de savoir vite ce qu'ils deviendront. L'instruction RH est en cours de finalisation et l'arrêté de restructuration, qui devrait être interministériel, est en cours de rédaction. Les agents se positionneront début 2020.

Pour l'outre-mer, hors du cas spécifique de la Guyane, le calendrier va se caler sur celui de la métropole pour les quatre autres DOM et sera effectivement resserré. Une mission interministérielle est en cours.

Au sujet des nouvelles règles pour la PNA prévues par la loi de transformation de la fonction publique, le décret est prévu pour début 2020 mais l'administration précise que les nouvelles règles ne s'appliqueront pas pour les agents des SGC.

« Lors du [CT-SD du 14 novembre 2019](#), vous avez bien tenté de nous rassurer sur les intentions du ministère de l'Intérieur, soucieux, selon vous, de mener à bien l'installation des SGC

départementaux et d'en vérifier l'efficacité avant de l'étendre aux directions régionales. Nos collègues travaillant au ministère de l'Intérieur nous disent pourtant que l'objectif de leur ministère est effectivement d'absorber tous les SG ministériels des directions régionales dès 2021...

La CFDT a plusieurs fois fait part de ses inquiétudes. Inquiétude face à la mise en place des SGC, avec des moyens supports de plus en plus éloignés des missions métiers. Inquiétude face au « choc des cultures » qui s'annonce entre les agents de ces différents ministères. Inquiétude face à la mainmise du ministère de l'Intérieur sur les fonctions mutualisées. En outre, la création des SGC départementaux se fait à marche forcée et à voilure minimale, sans moyens financiers alloués à cette restructuration.

Pour les ministères, cela signifie une perte massive d'agents — et donc de compétences — sur un ensemble de missions indispensables à la mise en œuvre des missions techniques. Doit-on en conclure que les ministères seront dépossédés de leurs services techniques déconcentrés à brève échéance ? Et alors, quid de l'avenir des missions à fort contenu technique, notamment pour un ministère comme le nôtre ? »

Concernant le « choc des cultures » évoqué par la CFDT, la secrétaire générale souligne l'émiettement de l'État qui entraîne un recroquevillement sur soi avec des visions propres à chacun. L'État sera plus fort en faisant tomber les cloisons. Il est important de mettre en avant ce qui unit les ministères et s'enrichir mutuellement en renforçant ces liens interministériels. Elle ne nie pas qu'il existe des pratiques managériales très différentes entre ministères, et s'engage à évoquer ce sujet lors de la prochaine réunion interministérielle.

Pour la secrétaire générale, des agents du MAA, avec la culture du MAA, feront partie des SGC, ce qui limite le risque de perte de compétences métiers.

Elle rappelle que la gestion du BOP métier (206) reste du ressort des DDI. Mais le rôle du SGC pour les gestions de crises est très important. Il est indispensable de bien définir l'appui du SGC dans la convention de service entre DDI et SGC. Cette convention doit prévoir le travail du SGC au quotidien mais également en temps de crise. Les réseaux à activer en situation de crise doivent être parfaitement définis. Le MAA rappellera qu'il a des services qui doivent intervenir très rapidement en situation aiguë. Les préfets seront forcément attentifs à la bonne gestion de ces situations où ils sont généralement en première ligne pour répondre aux interrogations de nos concitoyens. La constitution des SGC doit permettre le maintien du même niveau de service pour les directions, avec une économie globale sur les emplois, du fait de la mutualisation.

Sophie Delaporte réaffirme sa volonté d'avoir un poste auprès du directeur qui corresponde à un véritable « *responsable de l'appui au pilotage* ». Cependant, à ce stade, les préfigurateurs qu'elle a rencontrés parlent le plus souvent de « *référént de proximité* », ce qui n'est pas la même chose et pas du bon niveau à son sens. À ce stade, le profil exact de ces postes est toujours en discussion : est-ce un poste à plein temps ? Pour le MAA, c'est une évidence, et ce doit être également un poste occupé par un cadre expérimenté sachant parler à la fois le langage technique et le langage support. Pour la secrétaire générale du MAA, c'est un poste crucial.

Pour aboutir à un secrétariat général commun qui prenne bien en compte les politiques prioritaires du MAA, il est important que le ministre parle régulièrement aux préfets. Ces derniers représentent l'ensemble du gouvernement, et pas seulement du ministère de l'Intérieur. Pour la secrétaire générale, si on ne se parle pas, ça se passera forcément mal. Les ministères techniques ne rencontrent pas assez régulièrement les préfets, qui par conséquent ont tendance à n'aborder que des thèmes régaliens.

Anne Bossy, nouvellement nommée directrice de la DRAAF Grand-Est, souligne qu'à l'occasion de son « tour » des préfets de la région Grand-Est, elle a constaté qu'ils sont tous sensibilisés aux politiques du MAA, particulièrement au travers des dossiers « Économie agricole » et « Sécurité sanitaire ».

Sophie Delaporte confirme que les préfets sont sensibilisés aux problématiques agricoles et apprécient également la culture de crise des agents du MAA, ainsi que leur réactivité.

À ce sujet, la CFDT rappelle l'existence d'une directive nationale d'orientation (DNO) envoyée auparavant aux préfets par le ministre de l'Agriculture. La dernière présentation en CTM par le ministre Stéphane Le Foll remonte à 2016. Cette directive présentait les grandes orientations du ministère en matière de politique publique qui devaient être mise en œuvre prioritairement par chaque préfet. De quand date la dernière DNO ? Cette pratique est-elle encore en vigueur ?

La secrétaire générale ne sait pas à quand remonte la dernière DNO. C'est Anne Bossy, en poste au secrétariat général à l'époque, qui précise qu'elle doit dater effectivement de début 2016 !

Sophie Delaporte convient de la nécessité de réactiver cette pratique, après actualisation de son contenu. Mais sans attendre, le plan de transformation ministériel, qui, lui, a été mis à jour, sera remis prochainement aux préfets.

« Nous pressentions depuis longtemps que la « préfectoralisation » n'allait pas s'arrêter au seul niveau départemental des services déconcentrés interministériels. Le niveau régional va donc suivre rapidement et toucher l'ensemble des DRAAF. C'est maintenant une certitude ! »

Concernant l'intégration du niveau régional, Sophie Delaporte rappelle ses propos tenus lors du [précédent CT-SD](#) avec des préfets de régions qui ont fait remonter leurs réflexions sur ce qui serait rationnel sur leur territoire, souvent liées à des projets immobiliers ou à la perspective d'augmenter la mutualisation.

Cependant, la CFDT se demande comment un préfet peut annoncer aux agents d'une DRAAF le détricotage de leur secrétariat général, sans même en avoir parlé à la secrétaire générale du ministère de l'Agriculture. C'est le cas du préfet d'Île-de-France, qui reçoit ce matin même les représentants des personnels de la DRIAAC. C'est bien la preuve que le ministère de l'Intérieur se sent tout puissant et qu'il pilote la réorganisation des services sans l'avis des ministères concernés, comme s'il était seul à décider !

Sophie Delaporte rappelle que l'Île-de-France ne relève pas du décret SGC. Elle confirme qu'un projet immobilier est en cours avec deux hypothèses, l'une prévoyant un déménagement de la DRIAAC dès 2022 (site du Ponant) et l'autre en 2024 (site de Miollis). Elle prévoit d'échanger rapidement avec le préfet de région.

En outre, la secrétaire générale rappelle sa position pragmatique concernant des prestations partagées comme la logistique, mais sans transfert d'emplois pour le moment, limitées au seul périmètre départemental, comme défini par le PLF 2020. Le sujet des SG des DRAAF sera abordé avec les préfets lors de la prochaine conférence nationale de l'administration territoriale (CNAT) en janvier 2020. Elle signale par ailleurs que le ministère de la Culture, qui n'a que des services régionaux, est intervenu en CITP pour demander qu'il n'y ait pas de transfert de leurs effectifs vers les SGC. Le secrétaire général du gouvernement a rappelé que ce n'était pas envisagé pour le moment.

Présentation par l'administration du projet de décret SGC (cf document) :

Anne Crozat, sous-directrice du pilotage des services, précise que ce décret en deux



parties (description du dispositif pérenne et dispositions transitoires), était nécessaire car il modifie les décrets [n° 2009-1484](#) (organisation des DDI), [n° 2004-374](#) (missions des préfets, organisation territoriale) en créant une nouvelle structure « SGC » directement rattachée aux préfets, et [n° 2010-1582](#) (organisation des DOM) :

- l'**article 1** reprend les principes de l'interministérialité du secrétariat général commun, avec le rattachement direct au préfet et non au secrétaire général de la préfecture, fondamental pour garantir l'interministérialité de ce service et l'autorité fonctionnelle des directeurs pour assurer un copilotage des SGC. Il institue la subordination fonctionnelle du secrétariat général commun aux DDI ;
- l'**article 2** institue le socle commun des compétences du SGC (comme décrit dans la [circulaire du Premier ministre du 2 août 2019](#)). Il permet en outre le maintien des compétences budgétaires métier au sein des DDI. Seuls les moyens mutualisés sur le BOP 354 sont du ressort du SGC. Les autres attributions concernent l'accueil, le gardiennage, la communication et les fonctions juridiques ;
- l'**article 3** prévoit la possibilité d'étendre le périmètre des SGC aux services régionaux de l'État ;
- les **articles 4 à 7** précisent que les agents sont régis par les dispositions applicables aux corps auxquels ils appartiennent et de qui relève le dialogue social (CT et CHSCT) ;
- l'**article 8** prévoit en période transitoire, avant la création des SGC, la possibilité pour le préfet de réunir conjointement le CT de préfecture avec les CT de DDI ;
- l'**article 9** précise que ce décret (qui s'applique aux DOM) ne s'applique pas pour la Guyane et pour le département de Paris.

« Madame la secrétaire générale, vous nous soumettez aujourd'hui pour avis le projet de décret relatif aux secrétariats généraux communs. Mais ce décret n'est pas accompagné de l'arrêté reconnaissant le statut de restructuration, ni de l'instruction RH stabilisée précisant le devenir des agents, selon qu'ils acceptent ou non d'intégrer cette nouvelle structure.

Nous sommes également surpris de constater que ce projet de décret ne prévoit aucune consultation des CTM alors même que la création des SGC en métropole et en Outre-Mer implique des conséquences importantes en matière budgétaire, d'organisation des services déconcentrés des ministères concernés, d'administration de la chaîne RH ministérielle et de gestion des parcours des agents. C'est d'ailleurs une des raisons ayant conduit hier après-midi au boycott du CT des DDI, par l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Pour la Cfdt, cela revient à nous demander de signer un chèque en blanc à l'attention du ministère de l'Intérieur. Comment pourrions-nous accepter de voir nos compétences propres phagocytées et nos missions menacées, à l'instar de ce que nous avons déjà vécu avec la création des Sidsic ? »

Sophie Delaporte souhaite rappeler que le dysfonctionnement des Sidsic est un constat largement partagé. D'ailleurs, une mission est en cours pour identifier les mauvaises pratiques et les erreurs commises lors de la mise en place des Sidsic. Il s'agit de ne pas les renouveler lors de la constitution des SGC. Les conclusions de ce rapport sont attendues avant la signature des conventions de service entre le secrétariat général commun, la préfecture et les DDI.

La CFDT interpelle également la secrétaire générale sur le sujet important du Rialto : les différences sont importantes entre DDI et préfectures. Le Rialto de la préfecture est moins intéressant pour les agents : choix de régime horaire par service sans choix individuel possible, avec des semaines de 37 h imposées induisant moitié moins de jours de RTT et pas de récupération possible des heures excédentaires travaillées. Ces conditions ne vont pas inciter les agents à rejoindre les SGC !

Anne Bossy indique que les préfets sont parfaitement conscients de cette situation. C'est effectivement un sujet très sensible qu'il est nécessaire d'aborder de façon pragmatique.

Pour Sophie Delaporte, les négociations seront locales même si elle se dérouleront avec un cadre défini au niveau du ministère de l'Intérieur.

La CFDT souhaite au contraire que le Rialto des SGC soit défini au niveau interministériel, comme lors de la création des DDI. En effet, tous les ministères ont leur mot à dire sur ce dossier. Une fois les SGC créés, le ministère de l'Intérieur sera seul à décider ce qui est bien pour les agents, et notre confiance est limitée !

Pour Sophie Delaporte, ce sujet sera effectivement du ressort du ministère de l'Intérieur quand les secrétariats généraux communs seront créés. Mais la constitution des SGC doit être l'occasion de favoriser l'harmonisation entre ministères.

Laurence Venet-Lopez rappelle que les agents qui ne souhaiteront pas suivre leur mission au sein du SGC resteront alors sur des fonctions métiers dans leur structure jusqu'au 31 décembre 2020. Ils devront se repositionner dans le cadre des campagnes de mobilité avant cette date.

Pour les postes en SGC, dont les fiches sont en cours d'écriture, deux bourses internes sont prévues : les postes seront d'abord ouverts aux agents des SG (préfecture et DDI), du département concerné et, dans un second temps, aux agents des SG des autres

départements. Ensuite les postes seront ouverts normalement.

Sans surprise, ce projet de décret soumis au vote recueille un avis défavorable unanime de la part des organisations syndicales.

[Le texte sera donc représenté lors d'une nouvelle séance du CT-SD. La reconvoction est prévue pour mi-décembre 2019.](#)

Dernières informations sur l'organisation territoriale de l'État (OTE)

La secrétaire générale aborde trois sujets qui impacteront potentiellement le MAA.

Création des DDICSTEPP

La plupart des candidats originaires du MAA au poste de préfigurateur ont été retenus par la Micore (18 préfigurateurs).

Dans le département de l'Ille-et-Vilaine (35), le préfet envisage de scinder la DDCSPP en une DDPP et une DDICSTE. Le ministère de l'Agriculture y est tout à fait favorable. La secrétaire générale rappelle que c'est le seul chef-lieu de région où une DDCSPP avait été créée. Le préfet des Deux-Sèvres (79) souhaiterait également scinder la DDCSPP de son département.

A contrario, dans le département du Puy-de-Dôme (63), le préfet souhaite regrouper la DDPP et la DDICSTE pour créer une DDICSTEPP.

Mission interinspections sur les contrôles SSA

Avec un peu de retard, cette mission sur l'organisation des contrôles relatifs à la sécurité sanitaire des aliments vient de rendre son rapport. C'est un très gros rapport de 400 pages qui présente une complexité certaine. Une phase de digestion va être nécessaire, avec de nombreuses réunions interministérielles qui ont d'ailleurs débuté. La DGAL y participe et travaille sur les différents scénarios proposés (6 ou 7). Selon les choix retenus, l'impact sera plus ou moins important pour le MAA et notamment les futures DDICSTEPP. Vu la complexité du dossier, les arbitrages ne sont pas attendus avant janvier 2020.

Feader

Le dernier comité État-régions remonte au 30 octobre 2019. Il a permis de préciser plus finement les mesures qui seront conservées par l'État. Un tableau est en cours de finalisation. Il reste encore à régler la question du maintien ou non des guichets uniques pour les agriculteurs. Les régions sont conscientes de la nécessité de préserver la proximité pour l'utilisateur mais également pour les agents qui suivront leur mission. Certaines régions se sont déjà déclarées favorables à la conservation d'une implantation départementale.

Anne Bossy indique par exemple que, dans la région Grand-Est, le conseil régional prévoit de positionner les équipes au sein des 12 maisons de la région.

Un nouveau groupe de travail entre le MAA et Régions de France est prévu en janvier 2020. Il devrait permettre de définir la méthode de calcul des effectifs à transférer.

Prochainement, une réunion entre l'administration centrale du MAA et les DRAAF doit permettre de définir une communication unique du MAA sur le sujet, à destination des conseils régionaux.

Une actualisation de la FAQ est prévue dans les prochaines semaines, mais le MAA attend la contribution de Régions de France.

Jitsi - WebConf

Enfin, la CFDT interpelle l'administration sur le déploiement du nouveau Jitsi, WebConf, qui tarde à venir. Cette solution pour faciliter les échanges en visioconférence avec nos partenaires extérieurs est attendue depuis plus de deux ans...

Anne Crozat déclare que le tutoriel est en ligne sur l'intranet et que déjà 1400 postes sur 2700 sont équipés en administration centrale. Le logiciel WebConf commence actuellement à se déployer dans les services déconcentrés. Un nouveau tutoriel, qui expliquera comment intégrer des participants extérieurs au MAA aux sessions réalisées dans les salles spécifiquement dédiées à la visioconférence, est également prévu.

Section spécialisée « Formation continue » du CTM (27 novembre 2019)

La section spécialisée « Formation continue » du CTM s'est réunie le 27 novembre 2019 sous la présidence de Laurence Venet Lopez, adjointe au chef du SRH, accompagnée notamment de Stéphanie Frugère, sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales (SG-SRH), d'Éric Perrot, chef du bureau de la formation continue et du développement des compétences (SG-SRH) et de Sébastien Vial (DGER).

La CFDT était représentée par Jean-François Le Clanche, Stéphanie Clarenc, Gisèle Bauland et Patricia Monin.

En préambule, les élus CFDT ont interpellé l'administration sur le dossier du Brexit et la formation et l'information des agents. Leur intervention, ainsi que les réponses de l'administration, sont reproduites ci-après.

Déclaration liminaire de la CFDT

« Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les membres du comité technique « Formation continue »,

La CFDT appelle une nouvelle fois l'attention de l'administration sur le dossier du Brexit. Elle l'a fait antérieurement lors des derniers CTM et CHSCT-M. Elle déplore vivement qu'aucune des propositions de modifications des textes faites par les organisations syndicales du ministère de l'Agriculture n'aient été retenues.

Dans un délai incertain, des agents n'ayant pas ou peu d'expérience dans la conduite d'activités de contrôle aux frontières vont assurer une mission difficile relevant des activités régaliennes assurées par les états membres de l'Union européenne.

L'activité de ces nouveaux services va requérir, notamment lors de leur démarrage, énormément d'investissement en formation et in situ de la part des agents pour faire face à des situations inédites et incertaines, parfois même dangereuses. Il convient d'anticiper avec lucidité et justesse la difficulté de leur future mission.

Pour la CFDT, les mesures de prévention mises en place face aux risques liés entre autres, au travail de nuit, sont insuffisantes. La CFDT souhaite que des formations et des informations sur la gestion du sommeil, sur le risque routier et les TMS, risques majeurs liés à cette activité (voir étude INRS sur le travail en 2 x 12h), soient rapidement proposées à ces agents.« Formation continue »

La CFDT demande également à ce que des « retours d'expériences » soient organisés régulièrement pour que ces agents puissent échanger sur leurs activités, sur leurs difficultés, sur leurs réussites et sur les moyens d'améliorer le service rendu aux usagers et l'organisation du travail. À ce titre, la mise en place d'un dispositif de type «Retex» et/ou l'organisation «d'espaces de discussion» (telle que l'a défini l'Anact) constitueraient des réponses constructives qui accompagneraient positivement la prise de fonction de ces derniers.

En vous remerciant pour votre attention. »

L'administration attache une très grande importance aux conditions du travail de nuit avec la mise en place d'un dispositif de formation en faveur des agents travaillant sur des cycles de 12 h et une réelle volonté de ne pas impacter la santé des agents.

L'administration prévoit de réaliser un suivi concret de ces agents et des mesures mises en œuvre dans le cadre d'un comité de suivi, dès que les contrôles seront effectifs. Pour l'instant le contexte est bien sûr incertain dans l'attente de l'issue du processus du Brexit au 31 janvier 2020.

Il y aura également un ensemble de mesures de renfort, comme la création d'une *hotline* en support des agents, la mise à jour des documents uniques (DUERP) et un suivi au plus près des agents par la médecine de prévention et des visites régulières des ISST.

Avenir de l'Infoma

La réflexion sur le devenir de l'Infoma, qui compte 50 ETPT, s'intègre dans les demandes du Premier ministre au sujet des structures de moins de 100 ETP, qui doivent fusionner ou être rattachées à une administration existante.

La secrétaire générale du MAA s'est rendue à l'Infoma dans les dernières semaines pour se rendre compte de la réalité du terrain. La lettre de mission est en cours d'élaboration à partir de cette rencontre. Aucune décision n'est prise notamment concernant la fusion avec VetAgroSup. Certaines organisations syndicales ont proposé l'option du rattachement au secrétariat général, qui pourrait se faire comme à l'Éducation nationale.

Action publique 2022

Face aux nombreuses réformes en cours au sein des structures dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique, l'administration est consciente que ces changements impactent l'ensemble des ministères et propose des formations au management et au dialogue social qui ne se cantonnent pas à la présentation des instances. L'intégration des RPS dans les formations au management est prise en compte.

Programme national de formation (PNF) 2020

L'offre de formation nationale pour 2020 fait l'objet de la [note de service 2019-730](#) du 23 octobre 2019.

Partie ministère de l'Agriculture du PNF

La formation continue au MAA s'organise dans le cadre d'un travail partenarial multiple avec différents opérateurs de formation comme l'Infoma, AgroParisTech, le CNPF, l'ONF, l'IGN, l'Institut de formation de l'environnement du MTES (Ifore) avec lequel on échange des places de formation pour un coût modeste, ou encore AgrosupDijon (DGER), l'ENSV (DGAL) et l'École nationale de sécurité et d'administration de la mer (Ensam).

Une convention est passée entre le secrétariat général et les différents établissements. Ce sont l'Infoma et l'ENSV qui sont sollicités par le biais d'un marché pour les formations métiers. Par ailleurs, il y a un marché interministériel porté par les ministères sociaux pour les formations sur les violences sexuelles et la diversité.

Il y a environ 310 actions de formation, essentiellement en présentiel (le *e-learning* représente 5 à 10 %). Il y a également des passerelles entre la formation initiale et la formation continue. Plus de la moitié (57 %) des stages sont délocalisés (Paris) ; 34 % se déroulent à Corbas et 9 % à Nancy (Infoma).

Les nouveautés du programme 2020

- formation relative aux systèmes d'information géographique (SIG) ;
- création d'un numéro pacage sous Isis ;
- domaine agricole : agriculture durable, pastoralisme, agriculture urbaine, hydraulique ;
- domaine vétérinaire et phytosanitaire : listeria, zones conchylicoles ;
- domaine RH : devenir formateur interne, labels égalité-diversité.

Une autre nouveauté en développement concerne la préparation au concours interne d'IAE, qui est

devenu plus professionnel avec une formation « sur mesure », pour un nouvel intérêt des agents confirmé par la présence de 39 stagiaires formés cette année.

En matière de formation relative au Brexit, qui concerne des agents localisés sur 9 postes de contrôle frontaliers, 4 vagues de formation avec 2 semaines d'immersion (Dunkerque, Calais) ont été proposées, avec un module théorique général sur l'environnement administratif et un module théorique appliqué sur les contrôles vétérinaires et phytosanitaires. 166 agents ont été formés.

Le programme formation du MAA comporte une diversité de formations en adéquation avec l'ensemble des thématiques couvertes par le MAA.

La CFDT regrette néanmoins que cette offre de formation ne couvre pas les domaines vers lesquels le MAA doit s'orienter dans le cadre de la réforme de l'État, à savoir la conduite de politiques publiques et leur évaluation.

Partie DGER du PNF

Un effort de la DGER a été fait cette année pour avancer de 6 mois le calendrier de travail de façon à éditer le programme de formation plus tôt.

Le dispositif national d'appui (DNA) à l'enseignement technique agricole met en œuvre 270 actions de formation et comprend 5 écoles de formation dans l'enseignement supérieur agricole (AgroSup Dijon, SupAgro Montpellier, Ensfea Toulouse, Agrocampus Ouest à Rennes et la Bergerie nationale à Rambouillet). Il s'articule autour de 5 axes dont notamment la pédagogie, le développement professionnel et personnel numérique, la coopération internationale...

Nouveautés en matière de formation dans le secteur de l'enseignement agricole

- le retour de la formation didactique disciplinaire (pédagogie : « l'art d'enseigner sa discipline ») ;
- la sécurité (travaux pratiques et stages) des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) ;
- le dispositif de préparation aux examens et concours internes pour les enseignants et les CPE.

Les *e-formations* (entre 5 et 10 %) sont organisées sur la plate-forme [Cap'Eval](#), pilotée par Agrosup Dijon, et portent sur la maîtrise des fondamentaux de l'évaluation certificative dans l'enseignement agricole.

La CFDT souhaiterait qu'un bilan soit transmis par l'administration et permette

notamment de distinguer les *e-formations* suivies par catégories.

Elle demande une information ciblée performante du dispositif national d'appui (DNA), notamment à l'attention des AESH. Les agents attendent plus d'information ciblée comme par exemple : « *Vous êtes professeur, vous êtes concerné par...* ».

La CFDT soulève le problème du décompte du temps de formation en *e-learning*, qui est compliqué à mettre en œuvre dans les établissements d'enseignement. Il y a des directions d'EPL qui ne décomptent pas ce temps. Il faudrait trouver les bons leviers pour développer le *e-learning* et favoriser le suivi par les agents des formations en *e-learning*.

L'administration répond aux organisations syndicales qu'un groupe de travail sur le *e-learning* et la *e-formation* va être organisé au premier semestre 2020.

Concernant la réforme du baccalauréat, l'administration indique qu'il y a de nombreux échanges entre la DGER et l'Éducation nationale afin que les agents (enseignants) puissent participer aux formations académiques qu'elle dispense. C'est déjà le cas pour la physique-chimie et l'histoire-géographie qui est en cours.

Quant à la réforme « Pénicaud » sur l'apprentissage, qui modifie l'environnement de travail dans les CFA et les CFPPA, un plan d'accompagnement, en cours, se fait en deux phases : la phase 1 vise les équipes de directions, la phase 2 concerne les agents et les enseignants. Un bilan détaillé sera fait pour montrer les actions qui ont été mises en place.

Préparation aux examens et concours

Préparation aux concours enseignants et CPE

Des difficultés avaient été détectées sur les concours pour recruter les enseignants et les CPE : admissibilité sur dossier RAEP avec un succès mitigé pour les candidats reçus, concours peu efficaces avec peu de lauréats, sous-effectifs dans les établissements.

Aussi, suite aux préconisations du CGAAER, un nouveau dispositif a été mis en place pour améliorer le dispositif de préparation des concours destiné aux enseignants et CPE.

Deux notes de service leur sont destinées : l'une pour les corps enseignants, déjà publiée ([note de service n° 2019-731](#) du 23 octobre 2019), l'autre pour les CPE, en cours, , avec 2 modules de

formation :

- préparation à la constitution du dossier RAEP : méthodologie en présentiel, accompagnement à la rédaction du dossier en distanciel par l'Ensfea ;
- préparation à l'oral, en présentiel : méthodologie, formation pédagogique et didactique et oral blanc pour les candidats admissibles.

La CFDT évoque le problème d'attractivité de ces concours du fait du manque d'information de proximité des ACEN. Il faut sensibiliser les directeurs adjoints pour qu'ils informent leurs agents. Et inciter les ACEN à passer ces concours. Il est également important de leur préciser l'organisation de leurs absences pour la préparation à ces concours.

La CFDT rappelle à cet effet le problème du décompte du temps de formation dans le temps de travail.

L'administration précise que cette formation s'inscrit dans un plan global pour rendre plus attractif les concours du MAA. Les règles liées aux absences pour la préparation aux concours sont précisées dans les notes de service.

Le SRH développe la communication ciblée sur ces concours et compte passer par la RH de proximité pour communiquer sur ces concours.

Pour autant, les contractuels, les TFR et autres agents peuvent passer et suivre les formations de préparation aux concours.

La CFDT demande d'avancer à septembre la sortie de la note pour les concours. Elle souhaite également la fourniture d'un bilan n+1 sur ce nouveau dispositif de formation en faveur des enseignants et des CPE.

En matière de formation des jurys, l'administration indique qu'elle est prévue dès 2020 pour les présidents et vice-présidents dans le cadre du plan de formation sur l'égalité-diversité et la lutte contre les discriminations (stéréotypes, genre, etc.).

Préparation aux examens et concours organisés dans le cadre du plan de requalification

Le plan de requalification permet d'augmenter le nombre d'agents à pouvoir intégrer un corps

supérieur de C en B, de B en A, au travers une augmentation des postes aux examens et concours dédiés.

Les délégués à la formation continue ont pris en compte, sur toute la durée du plan, l'augmentation du nombre d'agents qui demanderont les formations à la préparation aux concours afin de satisfaire la demande.

La formation de la préparation au concours sera ouverte à tous les agents éligibles pour le concours.

Point d'actualité sur le plan managérial

Il s'agit de mettre en œuvre des mesures de formation relatives aux actions 10, 26 et A16 du plan managérial :

Action 10 : réalisation d'un parcours d'accompagnement en management

L'objectif est de répondre aux besoins des encadrants du MAA tout au long de leur carrière. La formation est devenue obligatoire pour tous les primo-encadrants prenant un premier poste d'encadrement ([article 64](#) de la loi de transformation de la Fonction publique).

Un prestataire a été sollicité afin d'avoir une première approche des sujets à traiter dans le parcours d'accompagnement des encadrants.

Une enquête auprès des personnels encadrants est en cours pour identifier les besoins, les manques actuels, les autres dispositifs existants.

La dernière étape prévue pour 2020 est la mise en place de ce parcours et la mise en place des actions de formation associées.

Action 26 : mise en place des formations au dialogue social

L'objectif est de consolider les connaissances des personnels encadrants sur les règles de fonctionnement des instances de concertation sociale mais, au-delà du réglementaire, aussi de développer leur culture du dialogue social.

Une formation adaptée aux besoins du ministère sera mise en place à la fin du 1^{er} trimestre 2020. Pour éviter les délais liés à l'ouverture d'un marché, le programme de cette formation sera proposé en lien avec l'institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE) compétent sur ce sujet.

La CFDT considère qu'une culture et une pratique du dialogue social est à développer et qu'il sera important dans la formation d'avoir des mises en pratique (études de cas pratiques, analyse de pratique). Il faut que dans le management apparaisse une professionnalisation des recruteurs.

Le SRH travaille sur la rédaction d'un guide sur les modalités pour tenir une instance et les bonnes pratiques du dialogue social. Son examen se fera dans le cadre d'un groupe de travail de la feuille de route sociale 2020.

Action A 16 : développer/expérimenter le tutorat (binôme 1 tuteur/1 tutoré) pour les cadres intermédiaires

Le tutorat consiste en un appui personnalisé par un pair expérimenté de même niveau hiérarchique. Il dure un an et se veut souple afin qu'il ne soit pas vécu comme une contrainte.

Différents dispositifs de tutorat existent :

- chefs de SEA (2017) : entre 14 et 17 binômes ;
- vétérinaires sortants d'école affectés en abattoir (2018) : 11 binômes ;
- chefs de service et adjoints, chefs d'unité/pôle (2019) ;
- chefs de SRFD (projet en cours) ;
- adjoints de sous-directeur et chefs de bureau en administration centrale (fin 2019) ;
- stagiaires IRA pré-affectés en poste (fin 2019).

La CFDT fait remarquer que le dispositif de tutorat des chefs d'établissement existe depuis de nombreuses années (2005) ; il serait intéressant de profiter de ce retour d'expérience d'un dispositif qui donne satisfaction.

Présentation du plan de formation 2019-2020, labels « égalité professionnelle » et « diversité »

Le ministère est engagé dans une démarche d'obtention du double label « égalité professionnelle » et « diversité ». Dans ce cadre, le MAA déploie un plan de formation sur les thématiques de l'égalité entre les femmes et les hommes et la promotion de la diversité mais également de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, de la laïcité, de la diversité, de l'égalité.

Ce plan de formation a été mis en place en 2019 avec un panel de 27 formations proposées, en

présentiel, complétées par un *e-learning* qui permet de retrouver tous les documents et la mise à jour des textes réglementaires.

Quatre prestataires ont été choisis dans le cadre d'un marché jusqu'en 2023 sur une thématique chacun : lutte contre les violences sexuelles et sexistes ; diversité du recrutement et lutte contre les discriminations et les stéréotypes ; égalité femme-homme ; laïcité.

En 2019, 98 sessions d'une demi-journée de formation ont été programmées : 53 sur le thème de la diversité et de la discrimination (dont 21 sur le sujet « recruter sans discriminer »), deux sessions sur le thème de la lutte contre les violences et une sur la « diversité - égalité ».

Depuis début octobre, 160 personnes ont été formées (y compris en Outre-mer). Pour 2019, l'objectif est de former 400 agents, soit 100 % de la population ciblée (Codir, CTM, CHSCTM, agents et cadres RH, directeurs des EPL, RAPS).

Ces formations ont été rendues obligatoires pour les organisations syndicales et les encadrants.

Pour 2020, il est prévu de poursuivre ce plan de formation « diversité et recrutement » et également, au second trimestre, de former, de façon plus large, à l'égalité femme-homme et aux violences sexistes et sexuelles.

Les objectifs correspondants pour 2020 sont de 160 sessions pour 2200 stagiaires. La formation des directeurs d'EPL se fait en région par regroupement.

La CFDT tient à préciser que ces formations font l'objet d'un très bon retour de la part des agents formés. Par contre, elle fait remarquer que le guide du recrutement est très peu connu des agents et des recruteurs. Cet outil peut également s'avérer lourd à mettre en œuvre lorsque le nombre de candidats est important.

Le SRH conçoit qu'il reste à mener un travail d'appropriation de ce guide qui est un très bel outil de traçabilité.

Compte personnel de formation (CPF) : bilan 2019

La loi du 6 août 2019 garantit la portabilité des droits liés au CPF en cas de mobilité entre les secteurs public et privé. Elle prévoit en outre que les droits acquis par les actifs du secteur privé pourront être convertis en heures et que ceux des agents seront convertis en euros.

Chaque agent acquiert 25 h par an jusqu'à un plafond de 150 h. Pour un agent de catégorie C sans diplôme, c'est 50 h par an jusqu'à un plafond de 400 h. Le seuil intermédiaire de 120h est supprimé.

Un décret en conseil d'État est prévu pour permettre d'assurer cette portabilité, de prévoir la clé de répartition heures-euros et de préciser les quotités (plafond des heures acquises).

La note de service sur le CPF sera réactualisée.

Les chiffres du CPF

2018 : 81 dossiers, dont 65 passés en commission et 43 acceptés pour un budget de 83 618 € et 4 213 h.

2019 : 63 dossiers déposés en commission 1, 64 en commission 2. Dans chaque commission, 39 dossiers ont été acceptés, soit 62% des dossiers, pour un total de 7 431 h (moyenne de 96 h et de 2 042 € par dossier). Le budget alloué au dispositif du CPF est de 190 000 €. Au final, 158 249 € ont été dépensés.

Motifs des 47 refus pour 2019 :

- 10 dossiers ont été requalifiés en T1 (adaptation immédiate à l'emploi) ;
- 10 dossiers ont été refusés pour absence de projet d'évolution professionnelle défini ;
- 14 dossiers ont été refusés pour activités accessoires, dossiers non prioritaires ;
- 3 dossiers ont été refusés pour dépôt hors délais ;
- 10 dossiers ont été refusés pour autres motifs .

En **2020** (pour des projets de formation en 2021), la première campagne de dépôt des dossiers s'étalera entre le 1^{er} janvier et le 28 février 2020, et la deuxième du 1^{er} juin au 3 août 2020.

Il est à noter que les DOM n'ont pas encore fait de demande de formations dans le cadre du CPF.

Questions diverses

• **Formations « certiphyto » des salariés d'exploitation agricole de lycée.** Des remontées de terrain indiquent que, dans certaines régions, des salariés d'exploitation agricole de lycée agricole ont du mal à trouver des formations, notamment « certiphyto » ; serait-il envisageable qu'ils s'inscrivent aux formations Formco, et si oui, serait-il envisageable de transmettre l'information aux DRFC ?

Réponse de l'administration : ces salariés sont des salariés de droit privé. Les exploitations cotisent au fonds de formation. Il y a beaucoup de prestataires dans les territoires. Dans chaque région, les

CFPPA délivrent ces formations afin de former les salariés sur le « certiphyto ». Une note récapitulative va être faite pour bien préciser l'information.

- **Formation des gestionnaires RH à la gestion des congés longs.** Des agents en charge des RH dans les EPLEFPA et parfois en DRAAF sont demandeurs d'une formation ciblée sur la gestion des congés longs du fait d'un problème de santé. Les procédures et les dispositifs sont nombreux et parfois abscons dans leur fonctionnement (comité médical, commission de réforme, temps partiel thérapeutique, CLM, CLD, CMO...). Est-il possible pour le ministère de proposer une formation répondant à cette attente ?

Réponse de l'administration : dans un premier temps, les gestionnaires sont invitées à consulter l'information donnée par la [note de service n° 2019-344](#) du 29 avril 2019, complète. Ensuite, le SRH met en place un réseau déconcentré de référents RH sur le sujet avec formation de ces référents.

- **Durée des formations suite à concours.** Demande est faite de mentionner la durée de la formation obligatoire en cas de réussite à un concours. Certaines notes ne précisent pas cette donnée. Il y a un défaut d'information car souvent les agents qui posent la question sont réorientés sur les formations Formco.

Réponse de l'administration : à l'avenir, l'indication sera portée sur les notes de service sur les concours.

[CT des DDI \(3 décembre 2019\) : les représentants du personnel quittent la séance](#)

À l'occasion de la convocation du comité technique central des DDI du 3 décembre 2019, prévoyant l'examen du projet de décret portant création des secrétariats généraux communs (SGC), les représentants FO, Unsa, CGT et CFDT ont dressé le constat qu'en dépit de leurs demandes :

- **le projet de décret ne prévoit aucune consultation des CTM**, alors même que la création des SGC en métropole et en outre-mer implique des conséquences importantes en matière budgétaire,

d'organisation des services déconcentrés des ministères concernés, de la chaîne RH ministérielle et de gestion des agents ;

— au-delà de l'engagement à ce que la création de ces SGC soit reconnue comme une opération de restructuration, **aucun texte réglementaire permettant aux agents de bénéficier des garanties correspondantes n'est proposé à l'ordre du jour des CTM et/ou du CT des DDI.**

Beaucoup d'agents sont dans l'attente urgente de leur publication, comme a pu le démontrer le résultat de plusieurs CAP récentes, certains n'ayant pas été prioritaires pour obtenir leur mobilité, faute de texte paru !

— malgré les alertes des organisations syndicales, **le calendrier intenable et anxiogène de mise en œuvre au 1^{er} juillet 2020 est maintenu.**

Constatant une nouvelle fois le niveau de précipitation de l'administration pour brûler les étapes dans le cadre d'un projet largement contesté dans ses principes, les représentants en CT des DDI ont réitéré l'exigence que la présentation du projet de décret portant création des SGC en CT des DDI soit assortie :

— **de la consultation des différents CT ministériels** sur le projet de décret de création des SGC, en amont du CT des DDI ;

— **du report de leur date de mise en place au 31 décembre 2020 ;**

— **de la tenue d'un nouveau groupe de travail sur l'instruction RH** permettant de répondre aux interrogations des représentants du personnel, pour lesquelles à ce jour ils n'ont aucune « garantie » (avec des sujets sensibles restant à traiter : délai de mise en œuvre et de transfert des agents, dont la durée de la mission des agents qui n'intégreront pas le SGC, action sociale, garanties offertes aux agents non volontaires...) ;

— de la **présentation des arrêtés de qualification en restructuration** conjointement au vote sur le projet de décret de création des SGC.

Les représentants du personnel au CT des DDI attendent désormais la reconvoque de l'instance dès lors que ces demandes seront prises en compte.

Ils demandent que cette nouvelle réunion permette par ailleurs d'aborder les points proposés à l'ordre du jour à leur demande sur la base de véritables documents préalables, transmis dans un délai permettant un examen sérieux.

> Si vous êtes concernés par la création des SGCD ou par tout autre volet de la nouvelle organisation territoriale de l'État, [n'hésitez pas à nous contacter](#) pour nous faire part de votre expérience. Les représentants Cfdt porteront vos demandes au CT des DDI et auprès du ministère de l'Agriculture.

Comité technique de la DGPE (19 novembre 2019)

Le comité technique spécial de la DGPE s'est réuni le 19 novembre 2019, sous la présidence de Valérie Métrich-Hecquet, directrice générale de la DGPE.

La CFDT était représentée par Cyrille Carayon, Gregor Appamon, Satia Pydiah et Claire Maurice.

L'ordre du jour portait sur l'organisation des services d'administration centrale, la densification des locaux, la mobilité, le télétravail, sujets complétés par des questions diverses.

Organisation des services d'administration centrale

• Révision des textes organisationnels de la DGPE

L'organisation et les attributions de la DGPE sont actuellement décrites dans un [arrêté du 30 mars 2015](#), qui détaille l'organisation jusqu'au niveau des bureaux.

Le gouvernement a demandé à chaque ministère de revoir d'ici fin 2019 ses arrêtés organisationnels afin de ne mentionner que les services et les sous-directions. Les entités autres que services et sous-directions seront désormais précisés dans une « décision » de chaque directeur d'administration centrale.

Cette demande du gouvernement ouvre également la possibilité à chaque administration centrale de constituer des équipes projets en fonction des besoins, dans les services et sous-directions, pour mettre en œuvre les actions répondant aux missions de la direction générale. Ce dispositif a été expérimenté au sein de la direction générale des entreprises du ministère des Finances. En réponse à la demande de la CFDT, la directrice générale a indiqué qu'elle n'avait pas l'intention, pour le moment, de constituer de telles équipes-projets en remplacement des actuels bureaux.

C'est donc dans ce contexte que deux projets de textes ont été présentés au comité technique :

- un arrêté modifiant l'arrêté du 30 mars 2015, ramenant l'organisation de la DGPE aux 4 services et 8 sous-directions actuels, supprimant les références aux 2 délégations ministérielles (DMEA et DMOM), et introduisant la possibilité de constitution d'équipes projets ;
- une décision de la directrice générale mentionnant la liste des bureaux de chaque sous-direction

(correspondant à l'organisation actuelle), ainsi que la seule délégation ministérielle aux entreprises agroalimentaires, dans la mesure où la délégation ministérielle aux outre-mer va être supprimée (voir point suivant).

La CFDT s'est prononcé favorablement sur le projet d'arrêté. En revanche, concernant la décision, la CFDT a demandé et obtenu un délai supplémentaire de 8 jours afin de pouvoir évaluer les conséquences internes de la suppression de la DMOM. Les représentants du personnel seront donc consultés par voie électronique.

• **Situation de la délégation ministérielle aux outre-mer (DMOM)**

Le président de la République a décidé de créer une délégation interministérielle à la transformation de l'agriculture des territoires ultramarins (dont on ne sait pas, pour le moment, si elle traitera les questions de la forêt et de la pêche). L'une des conséquences de la mise en place de cette délégation, qui doit être effective le 1^{er} janvier 2020, est la suppression de la DMOM, qui assure actuellement la coordination des sujets ultramarins au sein de la DGPE, pour le compte du ministère de l'Agriculture.

En réponse à la demande de la CFDT, la directrice générale a précisé que cette réorganisation sera considérée comme une restructuration, car il s'agit de la suppression d'une structure sur décision externe.

La CFDT précise que s'il s'agit d'une restructuration, celle-ci doit être validée en CTM par un arrêté de restructuration avant la fin de l'année.

La directrice générale indique également que les 6 agents de la DMOM ne subiront aucun préjudice au regard de leur situation (promotion, cotation de poste...) du fait de cette restructuration. Notamment, trois d'entre eux ont identifié une opportunité de poste. Par ailleurs, deux postes pourraient rester dédiés aux outre-mer au sein de la DGPE car cela correspond à la charge de travail estimée pour assurer la coordination sur les sujets exclusivement du ressort de la DGPE. Le rattachement de ces agents est en cours de définition.

• **Suivi des conditions d'intégration du bureau des actions territoriales (BAT) au sein de la sous-direction en charge de la gestion des aides de la PAC (SDPAC)**

Ce sujet a été traité en présence de 2 experts, ex-agents du BAT, actuellement en charge du réseau

rural national (RRN).

Lors du [comité technique du 19 février 2019](#), les organisations syndicales avaient interpellé la directrice générale au sujet des nombreuses interrogations concernant l'évolution du BAT et la réorientation de ses 13 agents vers la SDPAC. Lors du comité technique du 19 avril 2019, lecture avait été faite des éléments d'expression de la majorité des agents de l'ex-BAT pour déplorer, tant sur le fond que sur la forme, le traitement réservé à leurs missions.

Après 6 mois d'intégration au sein de la SDPAC (bureau de la coordination du développement rural), les agents de l'ex-BAT en charge du RRN constatent que les délais requis par la chaîne de décision hiérarchique de la SDPAC génèrent dans certains cas des dysfonctionnements, qui sont de nature à perturber le bon fonctionnement de la gouvernance du RRN, qui était jusqu'alors plus souple.

Le sous-directeur PAC entend cela, mais considère que les décisions à prendre dans le cadre du RRN ne peuvent faire exception aux règles de validation classiques applicables pour tout bureau.

Pour la CFDT, il convient par conséquent de rechercher des pistes d'amélioration appropriées.

À cet égard, le sous-directeur a indiqué qu'il traitera désormais directement les sujets relevant du RRN. Les agents en charge du RRN se sont engagés à lui communiquer un tableau synthétique de tous les types de décisions concernées avec des propositions de procédures.

En outre, en réponse à la demande de la CFDT et à l'inquiétude exprimée par les représentants du RRN, la directrice générale a confirmé que l'avenir du RRN était assuré car son existence est inscrite dans les projets de textes européens relatifs à la future PAC (avec en outre des missions élargies). La question de son financement devra cependant être discutée début 2020 avec les autres partenaires du réseau, en premier lieu les régions.

Le point positif du RRN, relevé par les deux parties, est la densification des relations avec les collectivités territoriales.

Densification des locaux

Un groupe de travail DGPE spécifique se réunira le 29 novembre 2019. Y participeront les représentants du personnel membres du comité technique de la DGPE.

À partir de février 2020, le site de Barbet-de-Jouy accueillera le service de la médiation

commerciale, qui sera installé au 1^{er} étage. Les agents en charge du RRN prendront place au 3^e étage, et quelques ajustements de cohérence seront effectués au 2^e étage . En tout état de cause, il n'y aura pas de mouvements avant février 2020.

La CFDT a rappelé que les agents doivent être consultés pour ce qui concerne le réaménagement ou la réorganisation de nouveaux locaux, notamment s'il y a des bureaux partagés ou des adaptations de postes à prévoir pour des agents RQTH.

Mobilité

Parmi les postes mis à la mobilité du printemps 2019 et qui n'avaient pas été pourvus, seuls certains ont été remis à la mobilité d'automne 2019, ce qui permet, en creux, de comprendre les priorités de la directrice générale.

Concernant la mobilité d'automne 2019, le nombre de candidatures reçues est beaucoup plus important qu'à l'accoutumée. Ceci s'explique peut-être par le fait que tous les postes vacants doivent désormais être publiés sur la [Place de l'emploi public](#), qui remplace la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP).

À ce jour, 19 arrivées ont été actées, mais toutes les CAP ne se sont pas encore tenues.

En réponse à l'étonnement de la CFDT vis-à-vis de la nomination d'un sous-directeur pour un an seulement, la directrice générale a indiqué qu'il s'agissait d'une nouvelle règle applicable dans toute l'administration, mais que la mission peut bien entendu se prolonger par la suite. Elle a également indiqué que le recrutement pour le poste de sous-directeur de la Performance environnementale et valorisation des territoires était en cours.

Campagne de télétravail

Le nombre de demandes pour 2020 est à peu près constant (65, dont 23 nouvelles). À noter 2 refus (l'un pour intégration trop récente, l'autre car la situation du bureau ne le permet pas), et une suspension (en attente du déménagement effectif de l'agent, élément qui avait motivé sa demande).

La CFDT a demandé qu'il soit dit et rappelé aux chefs du bureau que leurs décisions en matière de télétravail doivent faire l'objet d'une concertation globale au sein du bureau, comme prévu dans la [circulaire d'application du MAA du 11 août 2016](#) (chapitre 2, paragraphe 4).

Actuellement, la campagne est annuelle, l'examen des demandes au fil de l'eau étant réservé aux demandes pour raisons de santé.

La CFDT rappelle la difficulté que la DGPE peut avoir à recruter. En effet, si un agent qui bénéficie déjà du télétravail souhaite postuler à la DGPE, il devra attendre un an pour bénéficier du télétravail. Or cette disposition peut peser dans sa décision de venir travailler ou pas à la DGPE.

La directrice générale précise qu'à terme il pourrait y avoir adéquation entre les campagnes de mobilité et la campagne de télétravail afin de ne pas désavantager les agents de la campagne de printemps par rapport à l'exigence d'une durée minimum dans le poste.

Questions diverses

• Grève des transports en décembre 2019

En réponse à la demande de la CFDT, la directrice générale indique que le télétravail ponctuel pourra être autorisé.

La CFDT rappelle la difficulté que rencontrent les agents qui, de par la nature de leurs missions, ne sont pas autorisés à télétravailler.

La directrice générale indique que des aménagements d'horaires pourront être pratiqués. Par ailleurs, suite à un groupe de travail ministériel qui s'est tenu le 19 novembre 2019, le secrétariat général a publié une [note de service](#) précisant les consignes valables à partir du 4 décembre 2019 à 15 h 30. Une autre note de service devrait prochainement venir la compléter pour des cas d'événements de nature à empêcher la présence des agents : neige, grève, canicule...

• Qualité de vie au travail

La CFDT a de nouveau fait part des problèmes informatiques récurrents qui perturbent le travail des agents au quotidien.

La directrice générale estime que le secrétariat général est bien conscient de la situation. Elle invite

dans un premier temps les agents à répondre à l'enquête de satisfaction en cours, dont les résultats donneront du poids aux actions à entreprendre.

La CFDT a fait part de problèmes récurrents concernant le nettoyage des locaux. En effet, certains agents s'interrogent sur les modalités et la fréquence de nettoyage des locaux.

La directrice générale présente un document extrait du contrat avec le prestataire, qui détaille les interventions concernant le nettoyage des locaux. La MAG invite les agents à lui faire remonter tout constat d'anomalie en la matière.

- **Report des congés**

La date limite pour reporter des congés de 2019 à 2020 est fixée au 31 janvier 2020 (au lieu de fin février l'an dernier).

Comité technique spécial DRAAF-DRIAAF-DAAF (14 novembre 2019) : qui trop embrasse mal étreint

Le comité technique spécial des services déconcentrés du ministère de l'Agriculture, compétent pour les DRAAF, la DRIAAF et les DAAF (CTSD), s'est réuni le 14 novembre 2019 sous la présidence de la secrétaire générale, Sophie Delaporte.

La CFDT, représentée par Jacques Moinard, Gisèle Bauland et Élodie Texier-Pauton, y a prononcé une déclaration liminaire, reproduite ci-dessous avec les réponses et informations apportées par l'administration lors de ce comité.

« Madame la secrétaire générale,

Début septembre, [la directrice du cabinet a saisi le CGAAER](#) pour une mission visant à dresser le bilan organisationnel et social de la restructuration des DRAAF, après bientôt 4 ans de mise en place des nouvelles régions. Il s'agit notamment de dresser un bilan précis, quantitatif et qualitatif, de l'impact de cette réforme sur la situation des agents, avec notamment une analyse des modalités de travail en multi-sites, des relations avec les partenaires, du temps consacré aux trajets entre sites d'une même DRAAF, etc.

[Ce diagnostic approfondi, que la CFDT demande avec insistance depuis plus de deux ans, est enfin lancé](#) et nous vous en remercions sincèrement.

Grâce à cette mise à plat, les modalités d'exercice des missions dans les nouvelles DRAAF fusionnées — que nous dénonçons régulièrement dans cette instance — vont enfin être objectivées. Nous espérons que des solutions concrètes en découleront rapidement, qui permettront d'améliorer l'organisation et les conditions de travail des agents. »

La secrétaire générale confirme que la mission est lancée. Elle profite de ce CTSD pour préciser que la mission souhaite rencontrer les organisations syndicales à l'occasion de ses déplacements en région. Il s'agit de balayer très largement les sujets posés par cette réforme, sur le plan organisationnel et sur les complexités induites par ces fusions, que ce soit en raison du multi-sites ou des grandes distances à parcourir notamment.

Un groupe de travail sur les déplacements dans les DRAAF XXL est d'ailleurs prévu. Le travail de réflexion est engagé au niveau des DRAAF et une expertise est en cours au sein du SRH. Cependant, avant de réunir ce groupe de travail, la secrétaire générale souhaite intégrer l'analyse de la mission qui va travailler sur ce sujet. Cette mission, qui doit permettre de voir comment envisager l'évolution de ses services régionaux, se déroulera sur un temps assez court puisque son rapport est prévu pour fin janvier 2020.

« Mais, si nous pouvions espérer quelque évolution positive suite à ce rapport du CGAAER annoncé pour janvier 2020, c'était sans compter sur les réformes en cours et à venir qui vont une nouvelle fois impacter les conditions de travail en DDI, mais aussi en DRAAF. »

Pour la secrétaire générale, c'est au niveau départemental que se concentre l'essentiel des réformes en cours, avec principalement, pour le ministère de l'Agriculture, la mise en place des secrétariats généraux communs (SGC). Les entretiens avec les agents qui sont susceptibles de rejoindre ces SGC

sont actuellement en cours. Le travail sur les macro-organigrammes doit permettre aux agents de se positionner. Elle rappelle que les transferts budgétaires, les emplois et la masse salariale des SGC sont inscrits dans le PLF 2020. Pour le MAA, ces transferts proviennent des programmes 215 et 206, pour une mutualisation sur le programme 354 au 1^{er} janvier 2020. La période transitoire entre la date de ce transfert et la date effective de la mise en place des SGC (au plus tard le 30 juin 2020) va impliquer une rétrocession des moyens pour les agents qui resteront quelques mois dans les structures actuelles où ils continueront à exercer leurs missions en DDI. Cette complexité administrative n'est pas réglée à ce jour.

Une instruction RH précisant les règles de gestion des agents est en cours de discussion. Elle doit permettre d'harmoniser les règles pour tous les ministères. Le ministère de l'Agriculture souhaite qu'elle sorte rapidement afin d'en assurer sa propre déclinaison. Les informations sur les SGC sont régulièrement transmises aux Igaps afin qu'ils puissent répondre le mieux possible aux agents. Cette réforme se met en place alors que la réflexion se poursuit encore parallèlement, ce qui représente une réelle difficulté... Et il faut se mettre d'accord en interministériel. Concernant la mise en place du nouveau réseau « Cohésion sociale, emplois » dans les futures DDICSTE, évolution des DDCSPP dans les petits départements, les préfigurateurs vont bientôt être nommés. Le retard est lié à une révision de l'équilibre des préfigurateurs venant du ministère du Travail, qui n'étaient pas assez représentés lors des premières remontés des préfets.

« Madame la secrétaire générale, vous le savez sans doute, à l'occasion de la mise en place des SGC de département, des expérimentations se dérouleront dans au moins deux régions, où il est prévu d'embarquer les fonctions supports des directions régionales avec les SGC du département chef-lieu de région. Les régions Provence-Alpes-Côte d'Azur et Bourgogne-Franche-Comté seraient concernées dès 2020.

Nous pressentions depuis longtemps que la « préfectoralisation » en route n'allait pas s'arrêter au seul niveau départemental des services déconcentrés ministériels. Le niveau régional va donc suivre rapidement pour l'ensemble des DRAAF ? Sous couvert de mutualisation, l'ensemble des fonctions support et RH seraient gérés en préfecture, sous la responsabilité du ministère de l'Intérieur ?

À échéance très rapprochée, les ministères n'auraient bientôt plus de services déconcentrés en propre ? Dans un tel contexte, nous sommes en droit de craindre pour l'avenir des missions à fort contenu technique, notamment pour un ministère comme le nôtre.

Vous nous avez régulièrement affirmé que les DRAAF n'étaient pas concernées par la

réforme de l'organisation territoriale de l'État, sauf à la marge, au niveau de quelques sites où la proximité permettait des mutualisations... Mais les annonces pour la Bourgogne-Franche-Comté semblent aller beaucoup plus loin ! »

Sophie Delaporte souhaite rappeler la position du ministère sur l'intégration du niveau régional dans cette réforme. La réforme des SGC concerne les services départementaux et, par pragmatisme, certaines fonctions supports sur les sites où DDI et DR cohabitent. Des DR ont déjà mutualisé certaines tâches avec des services départementaux, pour le nettoyage, le gardiennage ou l'accueil par exemple, c'est logique. La mise en place des SGC ne doit pas faire perdre les avancées déjà mises en place localement entre structures.

Sur la méthode choisie pour ces réformes, il a aussi été demandé aux préfets de région de faire remonter des propositions d'organisation pour le 31 octobre. Il n'est pas étonnant que des préfets fassent remonter des propositions qui vont plus loin ! À ce jour, les propositions n'ont pas été transmises aux ministères. Les seules informations disponibles remontent des DRAAF qui ont participé aux réflexions régionales. Le MAA demande qu'il y ait une analyse partagée entre tous les ministères de ces différentes propositions.

*« Selon nos informations, à la cité administrative de Viotte à Besançon, qui regroupera la DRAAF, la DREAL, l'ARS, la DDCSPP, l'Insee et la DDT, le regroupement des fonctions support est prévu, avec la création d'un nouveau service, le CSP (centre de services partagés) composé d'agents des différentes directions qui seront mis à disposition sous l'autorité de la DREAL. Mais ce CSP doit être « intégré » au **secrétariat général commun du Doubs** sous l'autorité du ministère de l'Intérieur. »*

La secrétaire générale ne cache pas qu'elle a les mêmes échos pour la Bourgogne-Franche-Comté et aussi en Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA), où le préfet souhaite une intégration des fonctions support des DR. Des éléments de langage ont été transmis au DRAAF PACA pour rappeler la position du ministère, à savoir :

- le MAA privilégie pour les DR un partage de tâches sans transfert d'emplois.
- par ailleurs, les transferts prévus pour le PLF 2020 ne concernent que les effectifs départementaux. Pour le MAA, il s'agit de 155 ETPT du programme 215 et de 213 ETPT du programme 206, qui correspondent tous à des moyens du niveau départemental uniquement.

Des mutualisations entre DD et DR sont également envisagées en Île-de-France, pour laquelle une organisation spécifique est fortement portée par le préfet Cadot. On attend des précisions à ce sujet,

de même que pour la Corse et l'Outre-mer.

« Madame la secrétaire générale, nous vous demandons de nous dire clairement, pour chaque DRAAF, si une fusion entre SG de DRAAF et SGC de département est prévue. Et si oui, à quelle échéance et dans quelles conditions cette organisation sera conduite, et si la gestion des RH y sera également embarquée. En observant ce qui se passe actuellement pour les SGC de département, les collègues pressentent bien quelle sera l'issue, après arbitrage du ministère de l'Intérieur... »

Sophie Delaporte ne pense pas que le ministère de l'Intérieur pousse partout pour embarquer les DR dans cette réforme... L'analyse des remontées des préfets est en cours, et certains préfets pensent qu'avec le nombre important de chantiers en cours, il faut d'abord garantir la réussite des SGC.

Tout doit bien se passer si on veut obtenir l'adhésion des agents pour suivre leur mission dans les SGC. Il faut d'abord se donner les moyens de réussir la mise en place des SGC, de façon opérationnelle et lisible pour les agents. C'est fondamental... Ouvrir de nouveaux chantiers alors que le projet de SGC se met en place, c'est trop de choses à la fois. Le premier semestre 2020 sera très court, il faut se concentrer sur le périmètre défini initialement pour cette réforme... « *Qui trop embrasse mal étreint* », rappelle la secrétaire générale.

Pour Sophie Delaporte, **il n'est pas souhaitable de remettre en cause le périmètre départemental qui a été annoncé**, même si certains préfets ont fait des propositions qui vont au-delà. La Micore, qui pilote l'ensemble des travaux pour cette réforme, doit faire respecter le périmètre annoncé.

Concernant les DOM, une mission interministérielle est en cours, hors la Guyane qui a été arbitrée. La mission vient de démarrer et délivrera ses conclusions rapidement. Le sujet des Sidsic fait aussi l'objet d'une mission interministérielle. Le but est d'éviter de reproduire, lors de la mise en place des SGC, les erreurs constatées avec les Sidsic, notamment que les services des préfectures oublient qu'ils ont d'autres commanditaires que le ministère de l'Intérieur.

La CFDT rappelle qu'elle a demandé au dernier CTM que soit envisagée la possibilité de réunir les candidats au rôle de préfigurateur, même s'ils n'ont pas été retenus, ainsi que les secrétaires généraux de DDI, issus du MAA, car ils continueront à exercer leur mission au cours du premier semestre 2020.

La secrétaire générale remercie la CFDT de renouveler cette demande, à laquelle elle donne une réponse positive. Cette réunion se fera en complément de la rencontre déjà programmée en décembre avec les préfigurateurs issus du MAA. Elle réunira les candidats préfigurateurs non retenus et tous ses secrétaires généraux, très engagés dans leurs mission en DDI. Cette réunion sera organisée avant la fin de l'année 2019.

« En attendant notre intégration au ministère de l'Intérieur, nous devons encore supporter les baisses d'effectifs sur le BOP 215, avec des moyens devenant insuffisants pour réaliser correctement les missions. De ce fait, les DRAAF réfléchissent aux missions à abandonner ou à réaliser en « mode dégradé » (sans bien savoir ce que cela veut dire réellement d'ailleurs).

Madame la secrétaire générale, attendez-vous que ce soient les DRAAF qui vous disent quelles sont les missions à conserver pour le MAA ? Nous vivons vraiment dans un monde désordonné et anxiogène où les conséquences pour les agents s'annoncent désastreuses, ce n'est pas faute de vous alerter ! »

Pour la secrétaire générale, il est naturel que les DRAAF réfléchissent à la manière d'assurer au mieux les missions au niveau organisationnel avec moins d'agents. Il faut néanmoins que ce soit avec la participation des agents. Dans un contexte de ressources rares, il faut effectivement regarder si des choses ne sont pas faites deux fois ! Il est important de conduire ces réflexions dans un contexte de mise en tension. Elle n'a pas demandé aux DRAAF les missions à abandonner, mais dans leurs remontées suite à la circulaire du Premier ministre du 5 juin, ils mentionnent des doublons entre administration centrale, DR et opérateurs... C'est une piste pour retrouver des marges de manœuvre. Mais ces analyses prennent du temps, c'est du travail en plus de revoir les procédures au moment où des réformes sont en cours.

A contrario, pour renforcer la capacité d'ingénierie au niveau régional, le ministre a validé la proposition du CGAAER de transférer un poste d'ingénieur ou d'inspecteur général par région, sur des sujets jugés prioritaires par les DRAAF. Un projet d'instruction est en préparation pour solliciter les DRAAF afin de remonter des fiches de poste pour des mission de 18 mois à 3 ans (en appui à la structuration de filière, ou sur des sujets structurants en économie agricole, en agroalimentaire, alimentation, forêt ou pêche). Il s'agit d'apporter un appui aux régions pour faire avancer les projets.

Retour sur les dialogues de gestion

Anne Crozat, sous-directrice du pilotage des services (service de la modernisation), présente les

principaux sujets abordés lors des dialogues de gestion avec les DRAAF. Au nombre de 21, ces dialogues de gestion se sont déroulés du 8 octobre au 6 novembre (avec les 13 régions, les régions d'Outre-mer, les COM et la Nouvelle-Calédonie).

Tous les sujets concernant l'organisation territoriale de l'État (OTE) ont été abordés, notamment l'adéquation missions-moyens et tout ce qui concerne les crédits de fonctionnement. Il y a eu également des questions sur les assistantes de direction et les contrôleurs de gestion, qui n'ont pas vocation à être transférés vers les SGC : pour le MAA, leurs fonctions relèvent du pilotage et pas des fonctions support.

Le sujet de l'articulation entre les DRAAF et les SGC a fait également partie des sujets abordés : des missions de gestion, comme le contrôle interne financier, étaient directement effectuées par les DRAAF, en lien avec les SG de DDI. Ces missions devant être dorénavant être réalisées par les SGC, une réflexion sur l'organisation à mettre en place est à conduire. Il s'agit d'un point sensible qui devra être bien précisé dans les conventions de prestation des SGC. L'avenir des centres de prestations comptables mutualisés (CPCM) dans le cadre de la mise en place du SGC et du programme 354 est une vraie question, mais elle n'est toujours pas tranchée à ce stade.

Les DRAAF demandent par ailleurs :

- des moyens supplémentaires pour les fonctions support, afin de faire face aux augmentations des contractuels « Brexit » dans les régions concernées ;
- une meilleure visibilité sur les sollicitations de la centrale concernant les enquêtes, qui doivent être mieux programmées.

Concernant les dotations d'objectif (DO), Anne Crozat précise que nous en sommes uniquement au pré-cadrage ; le dialogue de gestion doit permettre un ajustement selon les besoins... Le cadrage interviendra au cours de la première semaine de décembre 2019.

Sur la répartition du schéma d'emploi 2020, Sophie Delaporte indique que celui de l'administration centrale est durci pour essayer d'alléger la baisse dans les services déconcentrés en général. Les orientations du Président poussent à sanctuariser les effectifs en département, mais le ministère n'est pas capable de faire un schéma à DO constante en département afin de ne pas trop baisser le schéma d'emploi des régions. Il n'est pas possible d'absorber les baisses d'effectifs uniquement en centrale et en DR. Cela est reproché au ministère de l'Agriculture par Matignon, car la priorité départementale est très forte. Mais pour la secrétaire générale, il y a des difficultés en DR. Les ETP fonctions support passent en SGC et donc l'assiette pour baisser le schéma d'emploi est plus réduite, ce qui introduit une difficulté supplémentaire. D'où une forte pression sur le niveau régional pour le schéma d'emploi.

Sur la situation des emplois « Brexit », la secrétaire générale rappelle que les textes sur les rythmes

de travail présentés en CTM n'ont pas recueilli un franc succès. Ils ont été présentés en CSFPE (avis unanimement négatif également) et y repasseront le 28 novembre avant d'être adoptés. Le cadre juridique sera alors posé dans l'hypothèse du déclenchement d'un Brexit dur. Pour les agents déjà embauchés, contractuels pour la plupart, la décision a été prise de les prolonger jusqu'au 31 mars pour plus de visibilité, pour eux comme pour le MAA. Redéployer 145 agents en Hauts-de-France dans l'attente du Brexit n'est pas une mince affaire ; il faut essayer de les faire travailler sur des missions utiles pour le MAA en utilisant leurs compétences... Des pistes ont été identifiées dans les abattoirs, en DRAAF et DDI : des solutions sont trouvées au cas par cas. Par exemple, les DRAAF souhaiteraient que des postes soient créés pour affecter certains agents contractuels sur des fonctions support. Ces postes seraient ensuite ouverts pour des fonctionnaires à la mobilité prochaine.

Feader

La secrétaire générale rappelle qu'[un premier groupe de travail a été mis en place dès le 26 août 2019](#), et qu'une [foire aux questions](#) est disponible sur l'intranet [*accès réservé, nécessite une authentification*]. L'institution [Régions de France](#) a été alertée par le ministère de l'Agriculture sur la nécessité de donner rapidement de la visibilité aux agents.

Les conseils régionaux ont temporisé, car ils souhaitaient faire confirmer politiquement un arbitrage qui ne leur convenait pas, pour des raisons différentes selon les régions (trop — ou pas assez — de mission transférées). Par exemple, la Bretagne voulait tout le second pilier alors que d'autres en voulaient le moins possible. Cependant, lors du dernier congrès de Bordeaux, le Premier ministre a confirmé son arbitrage de juillet.

Lors du comité État-régions du 30 octobre, la fin de la programmation actuelle a été abordée, ainsi que la future programmation. Le [communiqué de presse conjoint entre le président de Régions de France et le ministre de l'Agriculture](#) permet d'apporter les premières précisions sur la répartition des mesures entre État et régions pour la prochaine programmation : l'État restera responsable des mesures surfaciques et de la gestion du risque. Mais il est nécessaire d'aller plus dans le détail. Une réunion entre Régions de France et la DGPE est prévue le 21 novembre 2019 pour essayer de finaliser la répartition des mesures. C'est la condition indispensable pour un chiffrage plus précis des ETPT concernés, sachant que les agents qui travaillent sur les mesures transférées aux conseils régionaux travaillent souvent également sur d'autres missions non transférées. Des contacts réguliers ont lieu avec la direction générale des collectivités locales (DGCL), interface qui peut faciliter les négociations avec les conseils régionaux.

Le président de Régions de France et le ministre de l'Agriculture se sont mis d'accord sur l'importance à accorder au volet RH et à l'accompagnement des agents. Le travail doit s'engager

rapidement sur ce volet, entre régions et État.

La [FAQ](#) [*intranet, accès réservé*] est en cours d'actualisation ; une nouvelle version devrait être mise en ligne après la réunion DGPE-Régions de France du 21 novembre . Il s'agit de donner le maximum d'informations aux agents, au fur et à mesure que les choses se précisent.

La secrétaire générale rappelle que ce transfert se mettra en place au mieux en 2022, voire pour une partie en 2023 au plus tôt, afin d'assurer de bonnes conditions pour la fin des paiements de la programmation actuelle. Le chiffre de 400 ETPT « environ », avancé par le MAA pour le transfert, est une estimation, dans l'attente d'un arbitrage sur le périmètre précis des missions transférées ; pour des raisons d'équité, cet arbitrage sur les schémas d'emploi sera effectué au niveau national et non régional. Quoi qu'il en soit, selon la secrétaire générale, ce chiffre ne sera pas revu à la hausse de façon inflationniste, contrairement aux annonces de certains conseils régionaux, qui semblent confondre personnes physiques et ETPT.

La CFDT se félicite qu'un groupe de travail Feader ait été programmé très en amont, ce qui n'est pas le cas d'autres réformes présentées quand tout est déjà bouclé ! Elle a pu ainsi proposer de mettre en place une FAQ évolutive pour tenir les agents informés et éviter les rumeurs inutiles. Il faut maintenant la faire vivre en temps réel. La CFDT rappelle sa proposition de maintenir un guichet unique. Où en sont les réflexions sur ce sujet ?

Pour la secrétaire générale, la difficulté provient des divergences entre conseils régionaux, que le travail avec la DGCL aidera à aplanir. Le président de la République demande de privilégier le niveau départemental et d'apporter de la simplification pour les usagers. La question qui va se poser est donc de savoir ce que décideront les conseils régionaux, qui ne partagent pas tous la même vision : un guichet départemental Etat-région dans un même lieu, ou dans des locaux différents ? Le ministère restera ferme sur l'approche départementale, mais les négociations sur l'organisation pratique des services se feront région par région, pas au niveau national.

Le groupe de travail Feader se réunira à nouveau dès que les négociations auront suffisamment avancé sur tous ces points.

Par ailleurs, les dialogues de gestion ont fait apparaître la nécessité de conserver des compétences dans les SEA, après le transfert. Il s'agit notamment de compétences techniques portant sur l'ensemble du second pilier (essentiellement sur des missions à faible nombre de dossiers et/ou nécessitant une technicité forte), qui doivent demeurer dans les services de l'État. Comment les

définir et les maintenir ? Des projets d'inter-départementalisation ont été remontés dans beaucoup de services. Ces réflexions s'inscrivent dans les conventions « Performance PAC » en cours de signature entre les préfets et les DR ASP, qui mentionnent ces possibilités.

Outre les -130 ETPT sur le BOP 215, les moyens d'ajustement PAC vont baisser en 2020, la gestion de la PAC revenant à un régime plus normal : retour à un niveau de 370 ETPT plus un complément de 150 ETPT (contre 250 + 35 tardivement en 2019).

D'après Anne Crozat, les DRAAF ont attiré l'attention du secrétariat général sur certains dossiers sensibles en progression et qui sont hors PAC. Pour les DRAAF, il est indispensable de prendre en compte les thématiques montantes dans le modèle d'allocation des moyens, comme la transition écologique, la gestion de l'eau, et surtout la gestion des catastrophes naturelles de plus en plus nombreuses. Le secrétariat général indique qu'une part des moyens d'ajustement pour 2020 est déjà réservée pour les catastrophes naturelles.

Point sur les Mirex

[Pas de nouvelles annonces depuis la présentation faite au CTM du 17 octobre.](#)

La question est posée concernant la possibilité pour un agent ayant pris un poste en Mirex de changer de poste avant 3 ans, s'il constate que finalement ce poste ne lui convient pas. L'administration répond évasivement : a priori ce cas n'a pas été prévu, contrairement à ce qui a pu se faire lors de la restructuration des DRAAF. Dans tous les cas il ne pourra bénéficier de la PRS pour cette mobilité.

Pour la CFDT, il faut que ce point soit arbitré favorablement, et que les agents puissent être renseignés par leur Igaps lors de la candidature sur un poste Mirex.

Le bénéfice des droits liés à cette restructuration impose que la date d'affectation soit comprise entre la date de publication des deux arrêtés de restructuration (les textes « Création Mirex » et « Reconnaissance de cette réforme comme une restructuration » devraient être publiés d'ici le 21 novembre 2019) et le 31 août 2023.

L'administration rappelle que la PRS repose sur deux critères : la distance entre l'ancienne résidence administrative et la nouvelle, et la situation géographique et personnelle de l'agent. S'il n'y a pas de déménagement, il n'y a pas de droit à la PRS.

Les 85 postes Mirex sont des postes substantiellement modifiés par rapport aux postes actuels. Ils seront tous publiés dans le cadre d'une bourse interne qui devrait pouvoir être ouverte fin novembre 2019. Les DRAAF rédigent actuellement les fiches de poste sur la base de fiches préparées par la DGER. Elles ont la possibilité de les modifier, comme l'organigramme proposé d'ailleurs. Cette bourse devrait être ouverte jusqu'à mi-janvier 2020 au moins, pour laisser le temps aux agents des pôles examens et des Cirse de postuler. Chaque agent devrait pouvoir faire plusieurs choix... Les modalités sont en cours de définition entre les DRAAF et la DGER. Les niveaux des postes et les cotations Rifseep, définies entre SRH, DGER, DRAAF et Igaps, seront bien indiquées sur les fiches de poste.

Après la bourse aux postes, les emplois restés vacants seront ouverts au fil de l'eau, afin de les pourvoir le plus rapidement possible.

Si la CFDT partage les objectifs de la mise en place de cette nouvelle organisation, elle rappelle l'importance de l'accompagnement des agents. Dans certaines régions, c'est catastrophique ! L'absence de réunions d'information est inadmissible.

La CFDT attire également l'attention sur les conditions de travail dans les services pour l'année scolaire 2019-2020, avant création des Mirex : certains agents faisant mobilité ce printemps, il est nécessaire d'être vigilants sur les renforts à apporter aux services pour que les sessions d'examens puissent être correctement préparées.

Les agents qui ne souhaitent pas bouger auront du temps pour trouver un poste hors Mirex. Ils pourront conserver leur poste jusqu'en août 2023 pour faire une mobilité fonctionnelle ou géographique ; en attendant ils continueront à travailler sur leur mission, en site distant, avec un pilotage à distance par la nouvelle Mirex .

Télétravail

L'administration présente les chiffres en DRAAF et DAAF pour l'année 2019, arrêtés en août. Elle souligne le faible nombre de refus de télétravail, qui diminue sensiblement par rapport à 2018, et l'absence de recours. La secrétaire générale relève une progression notable du télétravail, mais constate que certaines fonctions difficilement « télétravaillables » en freinent le développement. Enfin, même si les remontées sont très partielles et difficiles à analyser, l'enquête de l'administration aborde l'aspect qualitatif, dont un bilan sera présenté en CTM.

Pour la CFDT, il est difficile de faire un véritable bilan sans une mise en perspective avec les deux années précédentes. Elle demande également la communication des données concernant les entrées et sorties du télétravail et la mise à disposition des chiffres DRAAF par DRAAF, avec les motifs de refus.

L'administration s'engage à transmettre rapidement un tableau comprenant les 3 dernières années. Concernant les recours, il faudra attendre les CAP d'automne pour faire le bilan.

Pour la CFDT, les agents, souvent découragés par leur hiérarchie, finissent par ne pas déposer de demande. En outre, certaines directions édictent des règles très restrictives. Cette situation n'est pas normale : le texte du ministère doit s'appliquer. Par ailleurs, le déploiement du VPN2 et de Jitsi serait un vrai point positif, car certaines demandes ne peuvent aboutir à cause d'impossibilités techniques rendant certaines missions difficilement « télétravaillables ».

Systemes d'information et de communication (SIC)

Outils pour la communication à distance

Où en est-on du projet Ibis (centralisation des données sur le serveur de Toulouse, prévue courant 2019 pour les DRAAF) ?

D'après la SDSI, des contraintes budgétaires n'ont pas permis d'engager ce projet important en 2019 et les arbitrages 2020 n'ont pas encore été rendus. Toutefois, le nouveau VPN2 déployé en administration centrale, qui permet l'accès aux serveurs bureautiques en situation de nomadisme ou en télétravail, a fait ses preuves. Il va être déployé en DRAAF d'ici la fin de l'année.

La CFDT reste dubitative, alors que le *cloud* Ibis tarde à se mettre en place.

Par ailleurs, elle réitère sa demande (depuis deux ans déjà) d'une possibilité de faire des visio-conférences entre des dispositifs connectés au réseau internet de l'État (RIE) et des interlocuteurs hors RIE.

La SDSI annonce qu'une version de Jitsi fonctionnant hors RIE — permettant donc une connexion en visio pour les agents ou les partenaires qui n'ont pas d'accès au RIE — vient d'être homologuée. Elle sera déployée d'ici la fin de l'année, normalement, sous le nom de « Webconf de l'État ».

La CFDT prend acte de cette annonce, mais reste prudente. Ce déploiement est en effet annoncé régulièrement depuis deux ans déjà, sans résultat probant.

Nouveau marché des imprimantes

Un comité de pilotage a été mis en place avec la société SCC, titulaire du nouveau marché Solimp 3. Le ministère souhaite un engagement plus important de cette société, avec un véritable plan d'action pour les DRAAF.

Pour la CFDT, la mutualisation des marchés doit s'accompagner d'un suivi permettant d'exiger un bon niveau de prestations. À ce stade, ce n'est pas le cas. Les DRAAF ne sont pas informées des dates de livraison, le matériel arrive mal configuré, le retour du matériel défectueux est problématique. Et ces problèmes ont déjà été rencontrés lors du déploiement en administration centrale.

La SDSI constate effectivement des dysfonctionnements ; plusieurs changements d'équipe chez SCC n'ont pas facilité le suivi. Elle a demandé à SCC de mettre en place un système de suivi à destination des DRAAF, ce qui a été fait. Enfin, elle rappelle que toutes les DRAAF ne seront pas équipées simultanément : le déploiement de Solimp 3 s'étalera en effet entre 2020 et 2021.

La CFDT s'inquiète du manque de moyens et du pilotage défaillant s'agissant des SIC : tant en administration centrale qu'en DRAAF (sans parler des DDI ou le fonctionnement des Sidsic fait l'objet d'une mission d'inspection !), chaque « gros chantier » doit faire face à des difficultés pas anticipées, quand il ne se retrouve pas retardé... voire abandonné ?

Cette situation est ubuesque, à l'heure où le gouvernement fixe des objectifs prioritaires de dématérialisation des procédures... Le MAA se donne-t-il les moyens de relever les défis technologiques de demain ?

Action sociale

Depuis septembre 2018, dans les cités administratives, le reste à payer au restaurant inter-administratif est du simple au double pour les agents du MAA d'un même indice, selon qu'ils sont en poste en DDI (simple) ou en DRAAF (le double !). Lors du dernier CTS de la précédente mandature, le secrétaire général par intérim, qui découvrait cette situation en séance, s'était engagé à porter le sujet auprès de la DSAF, afin de mettre fin à cette injustice le plus rapidement possible... nous sommes en novembre 2019, et les agents des DRAAF payent toujours le double de leurs collègues affectés en DDI...

Selon Anne Crozat, cette question a été systématiquement remontée par les DRAAF lors des dialogues de gestion. Une harmonisation avec le niveau départemental est prévue. Actuellement, une expérimentation est menée en Normandie ; elle a vocation à être généralisée à toutes les directions régionales dans le courant de l'année 2020.

La secrétaire générale précise qu'un courrier a bien été envoyé par ses services à la DSAF suite à l'intervention de la CFDT sur ce sujet à l'automne 2018. Cependant, le ministère de l'Intérieur a répondu que, pour des raisons budgétaires, seule l'expérimentation en Normandie pouvait se mettre en place et que l'harmonisation pour toutes les DRAAF ne se ferait qu'en 2020.

Médecine de prévention

Une expérimentation est conduite dans certains départements (Orne, Calvados, Puy-de-Dôme et Rhône) pour mutualiser, via la création d'un cabinet *ad hoc*, tous les services de l'État concernant la médecine de prévention. Le MAA est favorable à sa généralisation partout où il est difficile de trouver des médecins de prévention.

La CFDT est favorable à toutes les initiatives qui permettront de mieux assurer un bon niveau de médecine de prévention. Compte tenu des réformes en cours, elle attire l'attention sur la nécessaire coordination de cette initiative avec la création des SGC, qui prévoit déjà la prise en charge de cette mission pour les agents des DDI et des préfectures.

Comité technique du secrétariat général (6 novembre 2019)

Le comité technique spécial du secrétariat général (CTS-SG) s'est réuni le 6 novembre 2019. Il était présidé par Sophie Delaporte, secrétaire générale, accompagnée notamment de son adjoint, Philippe Mérillon.

La CFDT était représentée par Sophie Lardenois, Pierre Jouvanceau, Martine Beauvois et Patricia Monin.

L'ordre du jour portait sur les points suivants :

- point d'information sur la [circulaire du Premier ministre du 5 juin 2019](#) relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail ;
- avis sur le projet d'arrêté modifiant l'organisation de l'administration centrale et sur le projet de décision fixant l'organisation du secrétariat général ;
- point d'information sur RenoiRH ;
- point d'information sur la double labellisation du ministère ;
- point d'information sur le lancement de la 4^e campagne de télétravail ;
- point d'information sur le recensement agricole 2020 ;
- point d'information sur les travaux en administration centrale ;
- questions diverses.

Transformation de l'administration centrale

La secrétaire générale reprend pour l'essentiel les [informations déjà délivrées lors du dernier CT-AC](#) pour ce qui concerne l'application, au ministère de l'Agriculture, de la [circulaire du 5 juin 2019](#), notamment en termes de déconcentration, de politique RH et de transformation numérique, selon trois axes de travail : anticipation des évolutions, dynamique des territoires et recherche d'efficacité (notamment à travers une réflexion sur les fonctions support).

Tous les services du secrétariat général sont mobilisés. Plus particulièrement, une équipe « projet » va être créée au sein du secrétariat général pour fédérer les échanges entre toutes les directions du ministère.

Après l'état des lieux réalisé par les MAG des différentes directions, qui a été présenté au Codac en septembre, une mission a été confiée au CGAAER pour produire une analyse complémentaire, objectiver ces résultats et faire des propositions en vue d'obtenir une rationalisation des fonctions support et d'aboutir à une meilleure qualité de service.

Mais, pour l'instant, il reste encore beaucoup d'inconnues. La secrétaire générale indique sa volonté de « *prendre le temps d'un diagnostic partagé* », auquel seront associés les agents et les organisations syndicales, par le biais d'un appui extérieur (marchés publics d'appui, DGAFP...), à compter du 1^{er} semestre 2020. Une restitution de l'avancement des travaux est prévue, mais aucun calendrier n'est avancé.

Projet d'arrêté modifiant l'organisation de l'administration centrale

Isabelle Tison, adjointe du SAJ, présente le projet d'arrêté ainsi que le projet de décision soumis à l'avis du CTS-SG.

Il s'agit d'une « *question de technique juridique* » qui n'introduit pas de modification de la structure de l'administration centrale. Pour se conformer aux injonctions du Premier ministre et se mettre en conformité avec le [décret n°87-389](#) du 15 juin 1987, il fallait en effet toiletter l'arrêté en vigueur ([30 juin 2008](#)), qui détaillait la structure jusqu'au niveau des bureaux. Le projet d'arrêté détermine donc « *l'organisation des directions générales, directions et services des administrations centrales en sous-directions* » ; le projet de décision prend en charge, lui, le niveau inférieur : il précise l'organisation du secrétariat général en bureaux, départements ou missions et indique les besoins en adjoints.

Les deux textes reçoivent un avis favorable.

RenoiRH

Philippe Mérillon indique que le déploiement de RenoiRH, remplaçant d'Agorha, a fait apparaître des difficultés liées à la problématique des flux entre les deux systèmes, qui n'ont pu être traitées que par des actions manuelles, parfois de grande ampleur. C'est notamment le cas pour le traitement des primes pour les nouveaux arrivants ou lorsque le régime a changé. La Misirh, le SDSI et le prestataire travaillent à une solution pour janvier 2020. Parallèlement, trois chantiers sont en cours :

- la dématérialisation des entretiens professionnels. Un test va être effectué à la DGPE, au SM et dans une DRAAF ;
- une réflexion sur la dématérialisation des éléments figurant au dossier, qui permettra à terme une consultation dématérialisée de la totalité du dossier par l'agent et par le gestionnaire ;

— la compatibilité de RenoiRH avec les nouvelles règles de mobilité.

Double labellisation

Depuis 2017, le ministère s'est engagé dans une procédure d'obtention des deux labels « Égalité professionnelle » et « Diversité », délivrés par l'Afnor. Sylvie Monteil, directrice du projet, a présenté l'[état d'avancement du dossier](#). Le ministère a conduit [plusieurs actions](#) pour répondre au cahier des charges, notamment la création d'une [cellule de signalement des discriminations](#).

Dans la 2^e quinzaine de novembre, l'Afnor va conduire des audits pour évaluer ces actions. Ils concerneront l'administration centrale, les organisations syndicales, 5 régions et 10 EPL volontaires. Un pré-rapport devrait être présenté au CTM du 12 décembre 2019. Le rapport définitif devrait être disponible dans la 2^e quinzaine de décembre. Deux commissions (une par label) examineront ensuite le dossier pour rendre leur verdict.

Une « clause de revoyure » est prévue au terme de deux ans, pour vérifier l'évolution du dossier et lever d'éventuelles réserves. En tout état de cause, le label n'est attribué que pour une durée maximale de 4 ans, après quoi il faudra faire une nouvelle demande.

Télétravail

La 4^e campagne de télétravail du MAA va être prochainement lancée, après la réunion du groupe de travail « Événements exceptionnels ». Ce groupe de travail va étudier la possibilité d'un recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles (par exemple épisodes caniculaires, grèves de transport). À noter également que la possibilité d'une campagne « au fil de l'eau » sera introduite pour les nouveaux arrivants.

La [demande d'un renforcement du recours au télétravail, portée par la CFDT](#) auprès du ministre, semble porter ses fruits.

Recensement agricole

Le recensement agricole a lieu tous les dix ans ([dernière édition : 2010](#)). La nouvelle collecte de données débutera en octobre 2020. Elle concernera la totalité des exploitations agricoles. La majorité (environ 350 000 exploitations) seront consultées par le biais d'un questionnaire par internet ; une enquête plus approfondie, en face-à-face avec des enquêteurs, sera réalisée auprès d'un échantillon représentatif d'environ 70 000 exploitations, à quoi il faut ajouter la totalité des exploitations de Corse et d'Outre-mer.

Le service de la statistique et de la prospective lancera au 1^{er} semestre 2020 une étape de concertation, puis un test auprès de 150 exploitations, avant de valider le questionnaire. Le choix des prestataires devrait être connu début 2020. Une campagne de communication a été mise en place en lien avec la Dicom.

Travaux

Peu de nouveautés par rapport à la présentation qui avait été faite au [groupe de travail du 17 septembre 2019](#).

Toutefois, le calendrier des travaux du bâtiment E du **site de Varenne** se précise. Les travaux débuteraient en mai 2020 et devraient se terminer en décembre 2021. Le déménagement des agents (plus de 180 postes concernés) devrait faire l'objet d'une communication individuelle plus importante que ce qui avait été mis en place pour le bâtiment D. Outre la création de deux surélévations (création d'un 5^e étage sur l'ensemble du bâtiment et d'un 2^e étage sur la partie « jardin » du couloir Gambetta), des salles spécifiques seront créées à chaque étage : espaces sécurisés de stockage et d'archives (il n'y aura plus rien dans les couloirs), aménagement de « *niches de convivialité* » (petites réunions, accueil d'agents, coups de fil personnels...) et d'un espace climatisé (seul le 5^e étage sera totalement climatisé).

L'aménagement de l'entrée du **site de Barbet-de-Jouy** fait l'objet d'une présentation assez détaillée, mais le dossier (deux projets en lice) n'a guère avancé depuis le [groupe de travail du 24 avril 2019](#).

[CTM du 17 octobre 2019 : et si le MAA donnait l'exemple d'un véritable dialogue social ?](#)

Ce comité technique ministériel (CTM) réuni le 17 octobre 2019 était présidé par Sophie Delaporte, secrétaire générale du ministère de l'Agriculture.

La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Gisèle Bauland, Philippe Hedrich et Stéphanie

Clarenc.

Dans sa déclaration liminaire, et tout au long des débats, la CFDT a évoqué, au travers d'exemples récents, un dialogue social insatisfaisant au MAA, dans la même ligne que celui conduit par le ministère de l'Intérieur, notamment dans sa gestion de la mise en place des secrétariats généraux communs départementaux (SGCD).

Les informations de l'administration sur les différents sujets abordés dans la déclaration de la CFDT sont intercalées dans le texte.

Et si le ministère de l'Agriculture donnait l'exemple d'un véritable dialogue social... ...L'Intérieur nous écouterait peut-être un peu plus ?

Le ministère de l'Agriculture met régulièrement en avant son savoir-faire en matière de dialogue social, mais est-il vraiment meilleur que celui de l'Intérieur ?

Les derniers exemples en date nous font douter.

Tout se passe comme si les représentants des personnels étaient incapables d'analyser et de comprendre les enjeux pour le MAA, dans un contexte interministériel certes compliqué.

Alors que les chefs d'État de l'Union européenne étudient aujourd'hui même les modalités du Brexit à venir, les agents du MAA que nous représentons souhaitent enfin sortir du *fog* entretenu autour de l'ensemble des réformes en cours !

Stop à l'infantilisation ! Mettons tous les éléments sur la table pour un véritable dialogue social au sein de notre ministère. Le ministère de l'Agriculture donnerait l'exemple au ministère de l'Intérieur, avec qui nous allons devoir travailler de plus en plus, et le choc des cultures qui se prépare en serait peut-être un peu adouci.

Création des SGC et des DDICSTE

« *Ne vous inquiétez de rien, tout va bien se passer !...* »

...C'est ce qui ressort des réponses du ministère de l'Intérieur aux nombreuses interrogations des agents portées en comité technique central des DDI, concernant leurs demandes légitimes sur leur avenir suite à la création des SGC et des DDICSTE.

Le CT des DDI, encore plus depuis qu'il est piloté par le ministère de l'Intérieur, est vidé de son sens ; il n'est même plus une chambre d'enregistrement des doléances, et les agents se demandent encore à quelle sauce il vont être mangés « par l'Intérieur ». (Cf.

notre article [CT DDI du 10 octobre.](#))

La prise en compte de cette réforme comme relevant d'une « restructuration » est actuellement en cours de discussion en interministériel. Cette question n'est pas close et doit être tranchée par le Premier ministre très prochainement.

Selon la secrétaire générale, pour les agents du MAA qui travaillent actuellement dans les secrétariats généraux, leur intérêt professionnel est de suivre leur mission. S'ils ne le souhaitent pas, ils ne pourront plus exercer leurs missions support (hors gestion BOP 206). Ils devront donc changer de poste. Temporairement, ils seront en surnombre et devront se repositionner sur d'autres postes ouverts au ministère. Les Igaps sont particulièrement mobilisés pour l'accompagnement de ces agents. En cas de nécessité de formation, une attention particulière sera portée aux agents qui resteraient sur d'autres postes dans les services du MAA mais également pour ceux qui iront dans les SGC.

Le MAA préfère et soutient la « position normale d'activité » (PNA) pour les agents du MAA qui rejoindront les SGC, même s'ils pourront choisir également le détachement ou l'intégration. En PNA, ils auront le temps de choisir entre intégration ou retour au MAA. Le ministère de l'Intérieur devrait être également favorable à la PNA .

Le droit au retour est acté, les agents qui auront accepté un poste dans un SGC pourront toujours candidater sur des postes au MAA, après une expérience en SGC.

À ce stade, la première préoccupation concerne les secrétaires généraux du MAA qui n'ont pas été retenus comme préfigurateurs. Le MAA souhaite qu'ils soient repositionnés auprès des directeurs en interface avec le SGC. Ce poste, dans chaque direction, doit être occupé par une personne de confiance pour le directeur. Mais ce repositionnement ne doit pas être imposé : c'est un autre métier.

Par ailleurs, la secrétaire générale admet qu'il va être difficile pour les préfigurateurs de poursuivre leurs missions habituelles (notamment le dialogue de gestion 2020 et la clôture des comptes 2019) dans la période de préfiguration.

La CFDT fait remarquer que tous les secrétaires généraux actuellement en poste en DDI poursuivront leurs missions encore plusieurs mois, et jusqu'au 30 juin 2020 pour certains. Ils se sentent actuellement laissés pour compte ; il n'y a plus de séminaire d'échange depuis février 2018 (au lieu de 2 fois par an habituellement !), alors que des dossiers complexes doivent être traités, comme les emplois des vacataires PAC, la fin de gestion, la mise en place des équipes en cas de Brexit dur, etc.

La secrétaire générale, qui semblait surprise par cette situation, interpellera le ministère de l'Intérieur à ce sujet.

La CFDT demande à la secrétaire générale de réunir rapidement a minima l'ensemble des secrétaires généraux issus du MAA, en poste en DDI. Cela donnerait une marque de considération bien nécessaire !

Mirex

Le projet des **Mirex**, en gestation depuis 2016, n'a été présenté aux organisations syndicales qu'en septembre 2019, pour une soi-disant concertation ; mais la présentation faite montrait une nouvelle organisation des examens totalement bouclée, et le nouveau schéma d'emploi était déjà pris en compte pour la mobilité d'automne !

La DGER indique que l'organisation des examens constitue le deuxième risque majeur identifié pour la DGER. Cette réorganisation fait suite à des points de faiblesse identifiés à l'occasion d'un rapport du CGAAER datant de 2015.

Ce projet vise à créer un guichet unique pour les usagers (candidats et établissements agricoles), à simplifier l'organisation et à garantir l'harmonisation des pratiques. Il s'agit également de constituer des équipes de taille plus importante pour faciliter la continuité du service, et d'améliorer la professionnalisation des équipes.

À compter du 1^{er} septembre 2020, les 13 pôles examens en SRFD et les 4 Cirse en métropole seront regroupés en 4 structures interrégionales, basées en DRAAF : Rennes pour la zone Nord-Ouest, Dijon pour la zone Nord-Est, Lyon pour la zone Sud-Est et Toulouse pour la zone Sud-Ouest. Les postes ouverts dans les Mirex feront l'objet d'une bourse interne en novembre et décembre et seront prioritairement proposés aux agents des pôles examens des SRFD. Un accompagnement sera mis en place pour les agents souhaitant rejoindre les Mirex avec un plan de formation. Les postes restés vacants seront publiés au fil de l'eau à compter du 1^{er} janvier 2020.

Cette réorganisation est considérée comme une « restructuration » avec tous les outils financiers et d'accompagnement RH prévus dans ce cas (prime de restructuration, allocation d'aide à la mobilité du conjoint, indemnité de départ volontaire, priorité sur les postes ouverts à la mobilité...).

Cette réorganisation se fera à effectif constant ; 100 agents sont concernés, dont 85 constitueront

les Mirex, 15 restant en SRFD pour traiter les diplômes obtenus par VAE et UC.

Au-delà de ces éléments qui se veulent rassurants, la CFDT rappelle que, depuis février dernier, elle a tiré la sonnette d'alarme : des dégâts collatéraux sont prévisibles si l'accompagnement des agents n'est pas pris en compte en amont par les instances locales compétentes. Le sujet a été mis à l'ordre du jour bien trop tard, à l'automne 2019, lors des CT et des CHSCT de DRAAF. Les agents qui voient leur mission disparaître sont en souffrance depuis plusieurs mois et, contrairement à ce qui est annoncé, la période transitoire a déjà débuté puisque des postes sont supprimés... il va pourtant falloir organiser les examens de juin 2020 !

C'est pour cette raison que la CFDT s'est abstenue lors du vote, bien que les objectifs visés (efficience, harmonisation, simplification et sécurité) soient partagés et légitimes.

La DGER se dit très attentive à tous ces sujets et travaille en concertation régulière avec les DRAAF, les Igaps et le SRH, afin d'assurer la meilleure solution pour tous les agents et permettre l'organisation des examens 2020 dans de bonnes conditions. Un point sera fait régulièrement en CTEA et en CTM.

Une période transitoire de 3 ans, à compter du 1^{er} septembre 2020, est finalement adoptée en séance pour permettre aux agents qui ne souhaitent pas rejoindre une Mirex de rester en poste le temps de trouver une nouvelle affectation.

Brexit

Brexit et dérogations au droit en termes de rythme et de temps de travail, pour faire face à un possible Brexit dur, ont soulevé une opposition unanime à plusieurs reprises de l'ensemble des organisations syndicales du MAA. Mais les propositions n'ont pas été entendues, ou seulement à la marge.

Le [courrier de la directrice de cabinet](#) en date du 14 octobre, en réponse à une [demande intersyndicale formulée lors du CTM du 27 septembre](#), montre une position du ministère quasiment inchangée sur 3 textes (décret dérogatoire et arrêtés modificateurs) soumis à l'avis de ce CTM. Ils remettent en cause le droit pour les agents qui devront assurer les contrôles 24h/24 et 7j/7 sur les 3 postes frontaliers des Hauts-de-France (Calais-Port,

Calais-Tunnel et Dunkerque).

La CFDT ne croit pas qu'un agent puisse assurer un travail fiable et dans des conditions acceptables 12h d'affilée dans des conditions d'exercice particulièrement pénibles, physiquement et mentalement (froid, pluie, gaz d'échappement, charges lourdes, pression des chauffeurs...). La DGAL ne peut l'ignorer, mais ce sont les contraintes budgétaires imposées qui conduisent le ministère à proposer l'inacceptable !

L'administration indique que les agents sont d'accord, et qu'elle « *n'est pas en difficulté pour embaucher des contractuels* »... certes... mais n'oublions pas qu'on parle principalement de deux sites à Calais et d'un à Dunkerque, où ce n'est pas vraiment le plein emploi, et où il n'est sans doute pas difficile de trouver des gens « prêts à tout » pour sortir du chômage ou conserver un emploi.

Ces 3 textes soumis au vote des représentants du personnel ont reçu un avis unanimement défavorable et seront donc représentés lors d'une prochaine séance prévue le 25 octobre 2019.

Ils avaient préalablement été présentés lors du CHSCTM du 15 octobre.

Délocalisation du bureau Sivep et de la cellule CEPP

Les demandes répétées de la CFDT pour mettre en place un groupe de travail afin d'engager une réflexion sur les réponses possibles du MAA, dès la connaissance des circulaires de juin pour la réforme de l'administration centrale, n'ont pas été entendues non plus !

A contrario, des annonces tombent en [comité technique d'administration centrale](#) pour la délocalisation du bureau Sivep de la DGAL et de la cellule CEPP, sans que les agents concernés soient consultés, ou même simplement informés !

Les explications données a posteriori par le directeur général lors d'une [rencontre à la demande de l'intersyndicale](#) étaient entendables et auraient pu faire l'objet d'une discussion en amont, avant d'être soumises à l'arbitrage du Premier ministre.

Délocalisations, Feader et opérateurs

- Les informations données lors du [comité technique d'administration centrale](#) n'étaient qu'un état des lieux des réflexions en cours. La secrétaire générale rappelle qu'aucun projet de délocalisation

d'une direction n'est envisagé, contrairement à d'autres ministères, et que le MAA est déjà très délocalisé avec près de 95 % des agents travaillant hors de Paris. La réflexion porte donc essentiellement sur des possibilités de délocalisation pour les équipes « tête de réseau ». Mais actuellement, la priorité pour le Sivep c'est d'abord de faire face aux enjeux du Brexit.

- Concernant le **Feader** : les régions campent sur des positions très différentes, certaines souhaitaient poursuivre les discussions sur l'arbitrage, retardant les discussions avec le MAA. Mais aujourd'hui l'association des Régions de France est prête à aborder les questions opérationnelles (périmètre des missions, effectifs, crédits). La directrice de cabinet recevait hier le président des Régions de France pour préparer le prochain comité État-régions. Les régions sont attentives aux conditions de transfert des agents du MAA, conscientes de leurs compétences rares. Elles souhaitent maintenir les guichets départementaux, ce qui correspond également aux attentes du président de la République en matière de territorialisation.

La CFDT rappelle sa demande formulée lors du [groupe de travail du 26 aout 2019](#), d'une « foire aux questions » (FAQ) pour répondre aux premières interrogations des agents.

La secrétaire générale indique que le ministère vient de mettre en place une première version de [FAQ](#) disponible sur l'[intranet](#) (*accès réservé, nécessite une authentification*).

- Concernant **l'Infoma** : son organisation était déjà remise en cause par un rapport de la Cour des comptes. La circulaire du 5 juin ne fait que précipiter son évolution indispensable. Le directeur de l'Infoma et la directrice de VetAgroSup ont été missionnés pour trouver la meilleure organisation permettant de préserver la qualité des formations.
- Concernant **l'Odeadom** : à ce stade, il n'y a pas d'arbitrage sur le devenir de cet opérateur. Face à des enjeux très spécifiques et sensibles, la décision sera interministérielle en concertation avec le ministère des Outre-mer, Matignon et l'Élysée, pour tenir compte d'une approche globale des politiques en Outre-mer, notamment sous l'angle du développement des filières, avec une bonne articulation entre les deux ministères concernés.

Plan de requalification au MAA

Comme lors du [groupe de travail du 4 octobre](#), la CFDT s'est félicitée de voir le plan de requalification du MAA prolongé, et même étendu, pour 4 ans. C'est une demande qu'elle portait depuis la fin du plan précédent. Elle regrette cependant que la filière

administrative soit, une nouvelle fois, le parent pauvre de ce plan, particulièrement pour les secrétaires administratifs.

Pour la mise en place effective de ce plan, le projet de décret relatif à des modalités exceptionnelles de recrutement dans certains corps relevant du ministère chargé de l'agriculture était soumis à l'avis des organisations syndicales.

Le projet soumis au vote a été obtenu après de nombreux échanges serrés entre le MAA et le guichet unique.

Le texte proposé par l'administration a reçu un avis favorable de la majorité des représentants du personnel, dont la CFDT ; seules deux organisations se sont abstenues.

Rifseep

• **Rifseep des corps techniques** du MAA (TSMA et IAE)

Le chef du SRH annonce que le guichet unique vient de valider les projets de cartographie et de barème pour ces deux corps. Seuls les montants plafonds ont été revus à la baisse, mais sans conséquence car ils restent dans tous les cas nettement supérieurs aux montants versés aux agents.

La mise en place du Rifseep sera effective à compter du 1^{er} janvier 2020 et non au 1^{er} janvier 2019 comme prévu initialement.

Pour la CFDT, c'est une occasion ratée à plusieurs égards. Là encore, l'administration n'a pas entendu les justes demandes des agents, exprimées lors des réunions du [3 avril 2019](#), du [20 juin 2019](#) et du [3 juillet 2019](#). La [cartographie et les barèmes](#) validés par le guichet unique vont poser des difficultés d'application dans les services.

• **Rifseep et plafonnement du CIA** (filière formation-recherche)

Concernant cette filière, le chef du SRH précise que le plafonnement du CIA est un dispositif utilisé pour tous les corps afin d'éviter une inflation qui impacterait les autres agents. Cependant, un CIA exceptionnel n'est pas impossible pour des agents dont la manière de servir a été exemplaire.

Concernant la filière formation-recherche du MAA, les montants IFSE versés sont supérieurs à ceux

de l'enseignement supérieur. Ce niveau a été obtenu difficilement auprès du guichet unique et a permis une revalorisation significative des primes, même si elles restent effectivement inférieures aux autres corps administratifs du MAA.

• **Rifseep pour les assistants sociaux**

Pour ce corps qui est géré par le ministère des Affaires sociales (MAS), et qui vient de passer en catégorie A, l'administration indique que les travaux concernant le Rifseep n'ont pas commencé ; une expertise est actuellement en cours.

Pour la CFDT, [qui soutient les agents en CAP des assistants de services sociaux](#), l'expertise en cours est le résultat des attermolements des services du MAS. Après un reclassement très minimaliste en catégorie A en février 2019, il n'est pas acceptable que le ministère gestionnaire et les ministères employeurs n'aient pas anticipé une mise à jour du cadre du Rifseep, se contentant de reconduire en 2019 les montants de catégorie B, alors que la décision était connue depuis 2017 !

Questions sur les conséquences du PLF 2020

La CFDT demande à la secrétaire générale quelle est la répartition prévue pour la baisse des effectifs sur le BOP 215. Sera-t-elle orientée selon les critères des précédentes baisses, à savoir un tiers en DDI et deux tiers en DRAAF ?

Pour la secrétaire générale, la baisse des effectifs s'appliquera selon les orientations du président de la République, qui souhaite qu'on accorde une attention particulière au niveau départemental ; celui-ci devrait donc être préservé.

Cependant, les DRAAF ont déjà beaucoup donné et des arbitrages interviendront à l'occasion des dialogues de gestion techniques en cours.

La baisse sera plus importante en administration centrale, comparativement à 2019, avec 42 ETP en moins. Cela correspond à 32 postes dans les directions d'administration centrale et 10 mises à dispositions de moins. Les baisses s'appuieront sur les départs à la retraite et les évolutions à initier en terme de réorganisation de l'administration centrale.

Interrogations sur les postes promis pour le Brexit

La CFDT interroge la secrétaire générale sur le devenir des 320 postes prévus en cas de Brexit « dur »... si finalement c'est un Brexit « mou », que deviennent-ils ? Et que deviennent les 185 agents déjà recrutés ? Dans tous les cas nous aurons besoin de renforts.

L'administration semble très embarrassée par cette question...

La secrétaire générale rappelle que le BOP 206 est à l'équilibre hors la mise en place des secrétariats généraux communs. Ces postes inscrits au PLF 2020 ne sont pas indiqués sous condition du Brexit dur et il n'est pas encore voté. Elle rappelle la procédure en cours qui nous amènera au Brexit... qui peut durer encore quelque temps !

Pour les agents recrutés sous contrat, tout dépend de la durée de cette période d'attente et une année transitoire semble utile. Il est également nécessaire d'évaluer l'impact sur les services renforcés, sans faire retomber la dynamique.

En cas de validation d'un accord de Brexit comportant des garanties sur le volet sanitaire et les standards sanitaires des produits entrants, le dispositif de contrôle sera alors effectivement plus léger que prévu.

Mise en œuvre des bonifications prévues pour les agents exerçant dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPPV)

Pour le MAA, la priorité est de terminer le protocole mis en place pour les agents ayant exercé dans les ZUS (zones urbaines sensibles) depuis 2015. Le solde devrait être payé pour la fin 2019 malgré une interruption des paiements suite à une intervention de Bercy sur le prélèvement à la source. Les QPPV seront toutefois pris en compte dès que possible. Le recensement a été fait en début d'année avec les zonages des structures. Le démarrage est prévu officiellement en janvier 2020.

Utilisation d'un véhicule personnel à des fins de service

Deux bases, kilométrique ou tarif SNCF (du trajet en seconde classe) sont possibles selon le [décret](#). Le supérieur hiérarchique retient généralement le tarif SNCF quand il s'agit d'une « convenance personnelle ». Dans le cas des formateurs internes par exemple, c'est la base SNCF qui s'applique. Mais en cas de transport de matériel volumineux qui nécessite une voiture, l'administration admet que la question se pose et accepte d'examiner les cas précis qui lui seront remontés. Elle précise par ailleurs que l'usage de véhicule de service doit être privilégié autant que possible.

CHSCT-M (Rennes, 15 octobre 2019)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT-M) s'est réuni à Rennes le 15 octobre 2019 sous la présidence de Patrick Soler, inspecteur général de l'agriculture. La CFDT était représentée par Martine Girard, Stéphanie Clarenc, Jean-François Le Clanche et Dominique Galland.

Ce CHSCT-M a été principalement consacré aux conditions de travail dans les abattoirs, au Brexit et au programme national de prévention des risques.

En introduction, il a été rappelé que le choix d'organiser à Rennes un CHSCT-M consacré en grande partie aux conditions de travail en abattoir fait écho au CHSCT-M du 23 juin 2010 (à Rennes également) qui a marqué le début de la prise de conscience et des réflexions sur les conditions de travail des agents en abattoir. En complément de ce CHSCT-M, une journée technique, consacrée à la rénovation et à la conception des chaînes d'abattage, était organisée le lendemain par l'Anact.

TMS en abattoir : « Douleurs en chaîne »

La thèse d'Amandine Gautier, *Douleurs en chaîne*, a été co-financée par le CHSCTM. Elle étudie la problématique de la santé et la sécurité au travail des inspecteurs en abattoir, en intégrant l'ensemble des causes multifactorielles associées à cet enjeu. Elle montre comment s'est instauré le dialogue entre le geste de l'agent et le destin de la politique du contrôle sanitaire qu'il met en œuvre.

Cette thèse s'articule autour d'une réflexion sur le travail des agents, leur carrière et les politiques publiques mises en œuvre. Elle repose sur une première phase d'observation de 4 mois et demi dans différents abattoirs et sur une campagne d'entretiens semi-directifs (130 entretiens). Ce travail de terrain a permis d'objectiver les TMS par une approche sur le geste professionnel et la biomécanique afin d'identifier les solutions à apporter en matière de santé et de sécurité au travail. Après cette phase d'enquête, la recherche a porté sur les régulations apportées au regard des problématiques de santé au travail avec une approche multi-niveaux .

Il en ressort que l'inspection en abattoir repose sur un travail d'équipe dans un contexte usinier avec présence permanente de l'acteur privé. Au quotidien, les inspecteurs naviguent entre solidarité et division du travail dans le hall d'abattage, dans un contexte industriel où les cadences sont imposées

par l'abattoir. Des compromis sanitaires entre l'État et le professionnel rendent difficiles l'application des contrôles à réaliser par les inspecteurs.

Les maladies professionnelles et les TMS représentent une opportunité pour faire bouger les pratiques et trouver les bons gestes. Des régulations liées à la santé et à la sécurité au travail apparaissent ainsi sous différentes formes :

- régulations liées à l'emploi ;
- régulations organisationnelles ;
- régulations de métier.

L'étude de ces régulations fait apparaître un ensemble d'enjeux enchevêtrés à caractériser par une approche multi-niveaux (pratiques, communauté de travail et management), faisant appel à des univers théoriques multiples.

À ce contexte s'ajoute le poids de l'histoire de la politique du contrôle sanitaire en abattoir, qui génère une ambivalence permanente entre gestion des risques professionnels et délégation de l'inspection à l'abattoir, avec pour conséquence une faible capacité de négociation de l'État avec les abattoirs.

En conclusion, les TMS ont des origines multifactorielles liées aux gestes, aux conditions de travail, à l'environnement politique et professionnel, etc., sans oublier le contexte de mutation de nombreuses missions publiques dont la pérennité est remise en question. L'ensemble de ces dimensions est à intégrer dans la définition de la politique de santé et de sécurité au travail de ces agents.

Cette thèse a déjà permis des avancées dans le domaine des TMS en abattoir, avec la mise en place d'outils en ligne, des informations sur la reconnaissance des maladies professionnelles, une refonte des formations TSMA et enfin un plan d'action pour rendre attractifs les métiers en abattoir. Le MAA s'inscrit également dans la dynamique qui consiste à favoriser une diversité des missions des agents en abattoirs : il s'agit de les faire travailler à la fois sur chaîne et hors chaîne d'abattage. Certaines structures ont également développé la mise en place de gestes d'échauffement avant le démarrage du travail d'inspection. Le MAA finance également un cabinet d'ergonomie afin d'intégrer et de gérer les risques liés aux TMS dès la conception et/ou la rénovation des abattoirs. Enfin, dans le futur programme national de prévention, un axe spécifique est prévu pour approfondir les réflexions sur les TMS en abattoir.

Selon la CFDT, les protocoles cadres établis entre la DD(CS)PP et l'abatteur ont été insuffisamment mobilisés comme levier d'amélioration des conditions de travail en

abattoir. Ce point mériterait d'être approfondi afin que ces protocoles cadres deviennent des outils au service de la santé et de la sécurité au travail.

La CFDT partage l'importance à donner aux réflexions sur les TMS en abattoir. Elle demande, comme d'autres organisations syndicales, la mise en place régulière de journées thématiques sur les conditions de travail en abattoir, qui, en favorisant les échanges entre administration centrale, représentants du personnel, agents en abattoir et intervenants extérieurs, permettraient d'élaborer collectivement des améliorations en matière de santé et de sécurité au travail.

La CFDT rappelle également que les agents attendent souvent trop longtemps avant de déclarer qu'ils souffrent de TMS, par peur de ne plus pouvoir continuer à travailler en abattoir. Lorsqu'ils les déclarent, ces TMS se sont entre-temps transformés en maladies chroniques et ne peuvent dès lors plus être reconnus comme maladies professionnelles. L'alternance de travail sur chaîne et hors chaîne, qui permet de diversifier les tâches, est une piste de remédiation à étudier.

En conclusion, toutes ces actions liées à la santé et à la sécurité au travail doivent s'inscrire dans la démarche du document d'évaluation des risques professionnels (DUERP) qui doit associer la communauté de travail afin d'évaluer les risques sur le terrain et de définir un plan d'action permettant la mise en œuvre des mesures de prévention.

Conception et rénovation des chaînes d'abattage : quelles pratiques, quelles opportunités ?

L'université Clermont-Auvergne a réalisé une étude sur la conception des postes de travail des agents du MAA dans le cadre de projet de conception ou de rénovation des chaînes d'abattage. Cette étude a consisté à étudier 5 projets de conception et/ou de rénovation afin d'en retirer des préconisations pour la conduite de tels projets.

De manière générale, un projet de conception ou de rénovation des chaînes d'abattage peut être vu comme une opportunité de faire évoluer les pratiques. En effet, lorsqu'un projet démarre, il y a beaucoup d'opportunités de choix à faire, mais la connaissance du projet est faible. A contrario, plus le projet avance, plus il est compliqué d'avoir des opportunités pour influencer les pratiques.

Souvent, le MAA n'est pas associé à cette réflexion suffisamment en amont, quand les choix sont encore ouverts et que sa capacité d'influer est majeure. À cette difficulté s'ajoute le fait que la

maîtrise d'ouvrage délègue souvent ces choix à la maîtrise d'œuvre. Le rôle technique des maîtres d'œuvre est donc à renforcer afin d'épauler les choix politiques des maîtres d'ouvrage.

Le suivi d'un projet consiste en un travail d'échange entre les acteurs (maîtrise d'œuvre, maîtrise d'ouvrage et MAA) sur le cahier des charges et l'étude de plans de plus en plus détaillés. Un suivi régulier demande beaucoup de temps au MAA s'il veut pouvoir arbitrer les différents choix. Ces réflexions sont aussi l'occasion pour les agents du MAA de simuler l'augmentation de cadence de l'abattoir avec des groupes de travail ; on constate que les agents qui ont pris part à ces simulations s'adaptent plus facilement à la nouvelle chaîne.

Plus le MAA intervient sur l'ensemble des négociations, moins il y a de non-conformités à l'issue du projet.

En conclusion, la conduite de tels projets doit prendre en compte la nécessité d'associer de façon intense et active les agents aux réflexions sur leurs outils de travail et ce, dès le démarrage du projet. Les participants à ces réflexions doivent être outillés afin de poser les bonnes questions au bon moment. Il est également important de négocier les délais afin de se donner le temps d'analyser les différents scénarios. De même, les équipes locales impliquées sur ces projets doivent bénéficier d'un soutien permanent de la hiérarchie. Il est également recommandé de capitaliser les différentes expériences de collaboration et de se doter d'un réseau afin d'accroître la capacité d'influence sur les projets de conception.

La CFDT encourage l'administration à suivre ces recommandations, qui visent à donner au ministère une capacité d'influence maximale sur la maîtrise des risques professionnels. Le financement d'un cabinet d'ergonomie au moment de la conception ou de la rénovation traduit la volonté du MAA de s'inscrire dans une démarche de prise en compte préalable des risques TMS et représente une réelle opportunité d'amélioration des conditions de travail des agents en abattoir. Afin que ces projets soient couronnés de succès, il est important de trouver la bonne articulation entre tous les acteurs (professionnels, MAA, cabinet d'ergonomie, maître d'œuvre, maître d'ouvrage). Il apparaît donc évident pour la CFDT que le ministère doit se doter d'un réseau national afin de mutualiser les retours d'expérience et d'en dégager des bonnes pratiques de conduite de projet.

Espace de dialogue et de discussion (EDD) en abattoir : retour d'expérience

La gestion d'un abattoir par une DD(CS)PP implique des particularités qu'il appartient à sa direction

de s'approprier et de gérer, comme le montre l'exemple de la DDCSPP de la Marne, qui a la charge de deux abattoirs. L'abattoir de Vitry-le-François est spécialisé en bovins de boucherie et l'abattoir de Reims est consacré aux volailles ; ces deux abattoirs mobilisent 10 agents (8 à Vitry et 2 à Reims). À la DDCSPP, il a été convenu que la direction devrait se rendre régulièrement dans ces abattoirs pour en analyser les difficultés.

Les [espaces de dialogue \(EDD\)](#) ont été animés sur la base du [modèle C2R de l'Anact](#) (activité de travail et descriptions des tensions : changements, contraintes de travail, relation de comportement, valeurs et exigences) avec une définition concertée de la prise de note et de la rédaction du compte rendu. Par ailleurs, ces échanges ont donné lieu à une réflexion sur la clarification des termes liés aux sources de tension au travail (RPS, stress, burn-out...).

Les agents sont très rapidement devenus une force de proposition face aux situations soulevées. Des pistes d'actions ont pu être dégagées. Une des clés de succès des EDD est de conserver une posture d'égal à égal tout au long des échanges. Le fait d'échanger et de profiter des retours d'expérience des autres a été perçu comme très positif et a permis d'élaborer un plan d'actions.

[La CFDT encourage depuis de nombreuses années la mise en place des EDD](#) dans les structures afin de permettre un dialogue sur les conditions de travail dans un contexte d'échanges libres et non hiérarchiques. Les EDD sont ainsi complémentaires des réunions de service. La hiérarchie n'y étant pas présente, les problèmes soulevés sont abordés différemment. Ces instances permettent aux agents de faire des propositions d'amélioration et de participer activement à l'organisation de la structure.

La CFDT rappelle que les EDD sont adaptés lorsque les tensions restent raisonnables et que le dialogue reste possible. En cas de tensions trop fortes, il est nécessaire de recourir à d'autres formes de médiation.

Dans le contexte de réformes actuel, cette expérience montre l'intérêt des EDD comme outil de dialogue au sein des structures, permettant aux agents d'être des acteurs des réformes, condition nécessaire à leur réussite.

Cependant, la mise en place des EDD est souvent confiée à un prestataire externe ; le coût de cette intervention est un frein à leur développement dans les structures. Des pistes doivent être étudiées afin que l'installation des EDD se fasse en autonomie au sein du MAA. Une des pistes pourrait être de former les assistants de prévention à la conduite des EDD.

Pour rappel, dans le cadre du CHSCTM, [les structures peuvent demander des crédits](#) pour mettre en place des actions de prévention.

Brexit : pour des conditions de travail à la hauteur !

Les textes décrivant les conditions de travail des agents affectés dans un poste frontalier fonctionnant 24h/24h et 7j/7 ont été présentés lors de ce CHSCTM.

La CFDT et l'ensemble des organisations syndicales ont pris position **contre** ces textes, notamment en raison de l'impact prévisible de ces dispositifs sur la santé et la sécurité des agents.

La CFDT insiste notamment sur l'amplitude horaire des cycles : des journées et des nuits de 12 h en alternance, avec une charge de travail identique de jour comme de nuit. Ces cycles de travail associés au travail inhérent à l'inspection en poste frontalier génèrent des risques importants pour la santé des agents, à savoir :

- le **risque physique**. Les risques physiques en zone de fret sont nombreux, notamment du fait de la circulation des camions et des engins de manutention, auxquels s'ajoute le risque de chutes de marchandises à l'ouverture des camions. L'inspecteur est donc au cœur de cette activité intense lorsqu'il réalise les contrôles des marchandises ;
- les **risques de TMS**. Le travail en poste frontalier est physique. La réalisation des contrôles nécessite la manipulation permanente de marchandises. L'effort physique et les gestes répétitifs sur une telle durée accroissent les risques de développer des TMS ;
- la **charge mentale**. Les agents en poste frontalier sont en contact en direct avec des acteurs privés dont l'objectif est de pouvoir disposer de la marchandise le plus rapidement possible. Les contrôles aux frontières représentent donc une contrainte importante dans leur schéma économique qui peut conduire à des situations de tension importantes ;
- le **risque lié au travail de nuit et au rythme de travail**. Les études sont unanimes : le travail de nuit a des conséquences sur la santé humaine, notamment des troubles du sommeil en raison du dérèglement de l'horloge interne ;
- le **risque routier**. Il est maximal lorsque l'agent prend sa voiture pour rentrer chez lui après 12 h de travail de nuit intense, d'autant plus lorsque la distance domicile-travail est importante.

Pour la CFDT, cette organisation du travail est inacceptable, comme le prouve [une étude de l'INRS](#) sur l'organisation du travail en 2 x 12 h :

« Dans les entreprises, la mise en place de postes longs de 12 heures progresse. Forts de ce constat, des acteurs en santé et sécurité au travail ont réalisé une synthèse de leurs observations de terrain avec un travail bibliographique pour faire le point sur cette question. Les effets secondaires les plus documentés de ces postes longs comparés aux postes de 8 heures sont la prise de poids, l'augmentation des erreurs, d'accidents du travail et de trajet, des conduites addictives, des troubles musculosquelettiques et des pathologies du dos. De plus, les salariés exposés à ces horaires atypiques doivent réaliser un arbitrage entre leur santé et leur disponibilité familiale, et ceci fréquemment au détriment de leur santé. Cette organisation en postes longs ne devrait être adoptée que dans les cas d'absolue nécessité et en tenant compte de préconisations qui en limitent les effets négatifs. »

L'administration reste impassible devant ces arguments et maintient les textes en l'état.

Elle précise ce qui a été prévu :

- **suivi médical renforcé** des agents affectés en poste frontalier ;
- création d'un **comité de suivi des risques professionnels**, émanant du CTM et du CHSCT-M, sera chargé d'un suivi régulier de l'évolution des conditions de travail en poste frontalier. Un rapport sera présenté chaque année à ce comité . Pour la première année de fonctionnement, un bilan sera présenté au bout de 9 mois ;
- mise en place d'une **organisation en cas d'engorgement** lié à l'afflux de camions à contrôler ;
- visite des postes frontaliers par les **ISST**. La priorité est donnée aux Hauts-de-France du fait du travail de nuit. Cette visite doit permettre de vérifier les conditions d'accueil des agents, la mise en place de l'organisation du travail et l'intensité du travail de nuit, et de déterminer les mesures de prévention à mettre en place (EPI, risques chimiques...). Les autres postes sont moins prioritaires du fait d'un flux moindre.
- envoi d'un courrier aux DRAAF concernées pour qu'elles adaptent le **document d'évaluation des risques professionnels** (DUERP) aux risques professionnels des postes frontaliers. Des crédits du CHSCTM pourront être mobilisés afin de mettre en place ces mesures de prévention ;
- inscription des risques professionnels liés au travail en poste frontalier comme « **risques prioritaires** » dans le programme national prévention (PNP) ;
- définition de **personnes-ressources** et de **conseillers de prévention** sur chaque site ;
- mise en place de **formations sur la santé et la sécurité au travail** (extincteurs, gestes qui sauvent, risques physiques en condition de travail de nuit, gestion de conflits) ;
- la mise en place de téléphones Dati (dispositif d'alarme pour travailleur isolé) est à l'expertise.

Par ailleurs, les risques de ce rythme de travail sur la santé des agents ont été confirmés par Jeanine Benoliel, médecin de prévention du ministère, qui précise également que les agents fragiles doivent

être écartés (femmes enceintes, jeunes, parents de jeunes enfants, agents aidant des personnes malades...).

Pour la CFDT, ces mesures de prévention sont une première étape. Toutefois, aucune de ces mesures n'intègre réellement la prévention des accidents de trajet, des troubles du sommeil et des TMS qui sont les risques les plus importants. Ces mesures de prévention sont donc insuffisantes.

A noter qu'au démarrage du Brexit, la DGAL prévoit de mettre en place une « hotline » la nuit et les week-ends, animée par des agents volontaires. Certains agents ont reçu une proposition en ce sens.

La CFDT alerte sur le risque de conflit entre cette activité volontaire et l'activité principale de l'agent, susceptible d'entraîner des répercussions sur l'organisation de sa structure. Par ailleurs, aucune compensation financière n'est prévue à ce jour.

Les textes proposés prévoient les aménagements suivants :

- 2 pauses de 20 min et une pause méridienne de 45 min par période de 12 h ;
- une durée de travail annuelle de 1466 h au lieu de 1607 h, soit 70 jours et 70 nuits ;
- des indemnités de sujétion de nuit de 14,93 €/h pour les heures travaillées de 21 h à 6 h ;
- au minimum 2 dimanches non travaillés avec un jour consécutif (samedi ou lundi) toutes les 5 semaines ;
- 25 jours de congés par an avec 2 semaines consécutives imposées ;
- le travail du samedi et du dimanche n'ouvre pas droit à la récupération habituellement prévue (50 % du temps de travail le samedi et 100 % le dimanche).

Selon la CFDT, ces aménagements, même s'ils reposent sur des bases légales, sont insuffisants et restent contraignants, notamment pour les congés en dehors des périodes de repos. Par ailleurs, elle estime que les dégâts sur la santé et sur la vie familiale introduits par ces cycles ne pourront jamais être comblés par quelque compensation que ce soit.

Programme national prévention (PNP) 2019-2022

Une université d'été de la prévention, regroupant les acteurs représentatifs du ministère, a permis

de définir des axes de travail pour ce PNP, qui a été élaboré par les ISST en concertation avec les organisations syndicales puis validé par la secrétaire générale et son adjoint.

Le PNP comprend 4 axes qui s'alimentent les uns les autres.

- **1^{er} axe : pilotage de la prévention**

Il est nécessaire de renforcer le rôle du DUERP dans le pilotage de la santé et de la sécurité au travail ; de mettre à disposition des acteurs de prévention les données du terrain, notamment en ce qui concerne les accidents du travail ; de communiquer sur la prévention des risques professionnels.

- **Axe 2 : prévention primaire et culture de sécurité et de prévention**

Le MAA a déjà mis en place des outils pour développer une culture commune de la prévention des risques professionnels. On peut citer le « *serious game* » « [Tous Caps](#) », proposé par les sapeurs-pompier. Le PNP a également pour objectif de prioriser la formation à la sécurité des nouveaux agents. Enfin, dans le cadre de la [circulaire du 2 octobre 2018](#) relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours, la formation « premiers secours » (gestes qui sauvent) sera déployée dans l'ensemble des structures du MAA avec l'objectif de 100 % des agents formés.

Par ailleurs, dans le cadre de la prévention primaire, 6 risques professionnels ont été sélectionnés : risques en situation pédagogique et chantiers paysagers, RPS, risques chimiques ([Seirich](#)), risques routiers, TMS en abattoir, risques en poste frontalier-Brexit.

- **Axe 3 : qualité de vie au travail et management du travail**

Cet axe a pour objectif de renforcer, au sein du MAA, le rôle du manager de proximité, les collectifs de travail et le dialogue entre les agents, la prévention des RPS, la prévention des violences au travail.

- **Axe 4 : systèmes d'acteurs et dialogue social**

Il s'agit de professionnaliser les assistants et conseillers en prévention, de conforter les ISST et mobiliser plus fortement les membres de CHSCT et CoHS.

Selon la CFDT, la qualité de vie au travail reste un des enjeux majeurs des multiples réformes à venir. Il est donc important pour l'ensemble de la communauté de travail de voir cet axe reconnu comme prioritaire. Elle rappelle l'intérêt des espaces de dialogue et de discussions pour permettre le dialogue entre les agents.

Le développement de la culture de prévention des risques professionnels est essentiel pour le bon déroulement des missions du MAA, qui relèvent d'une technicité importante. La CFDT insiste également sur la formation de tous les acteurs managers ainsi que des

participants aux instances telles que les commissions de réforme.

Conséquences de l'incendie de l'usine Lubrizol

Suite aux inquiétudes des agents concernant les conséquences de l'incendie de l'usine Lubrizol et en l'absence d'un médecin de prévention dans ce secteur, Jeanine Benoniel, médecin de prévention de l'administration centrale, s'est déplacée à Rouen. Elle y a rencontré une dizaine d'agents. Un bilan sanguin a été demandé pour deux de ces agents. Un autre bilan sanguin sera nécessaire dans 6 mois afin de suivre l'évolution de l'exposition.

La CFDT reconnaît l'intérêt d'un suivi spécifique de ces agents. Elle insiste pour qu'une solution soit trouvée pour pallier l'absence de médecin de prévention à Rouen.

Cellule discrimination

La [cellule discrimination](#) prend désormais en compte les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et la violence au travail. La sollicitation de la cellule discrimination se fait désormais en deux temps.

Pour davantage de neutralité et pour obtenir une expertise spécialisée, le premier temps est externalisé pour la partie recueil et diagnostic de la situation. L'IAPR, institut qui regroupe des psychologues du travail et permet l'accompagnement des agents en souffrance au travail, recueille la demande par mail ou par téléphone. Il procède à un premier diagnostic de la situation afin de déterminer s'il s'agit d'une discrimination ou d'un autre sujet comme le harcèlement au travail.

Dans un deuxième temps, en cas de discrimination, de violences sexistes ou sexuelles ou encore de harcèlement, l'agent est orienté vers « Allo Discrim », un cabinet d'avocats qui va qualifier de façon juridique la situation et donner un appui et un conseil sur les voies de recours possibles.

Dès lors que la remédiation avec « Allo Discrim » ne produira pas ses effets, le SRH prendra le relais et tentera de trouver une solution. Si la situation ne se résoud pas, le bureau d'action sanitaire et sociale (BASS) mettra en place un comité interdisciplinaire, qui se réunira une fois par mois.

La note de service sera actualisée en fonction de ces nouveaux éléments.

La CFDT se réjouit de cet élargissement du champ d'intervention de la cellule

discrimination, qui assure désormais une meilleure prise en charge de nombreux cas de souffrance au travail. En tant qu'organisation syndicale, la CFDT accompagne les agents dans ces démarches avec l'objectif de trouver une solution acceptable pour l'agent. Malheureusement, dans de nombreux cas, la solution proposée est le déplacement de l'agent, victime, dans un autre service ou un autre structure, ce qui n'est pas la meilleure solution. La CFDT restera vigilante et pourra intervenir lorsque la solution proposée n'est pas favorable à l'agent.

Statistiques des accidents du travail et des accidents de service

Entre 2017 et 2018, le nombre d'accidents est passé de 143 à 188 (hors administration centrale). Cette augmentation est liée à une augmentation non pas des accidents, mais de leur déclaration dans les structures.

L'analyse des données montre que les accidents de mission ont un éventail assez large (déplacement, chutes, accidents liés aux animaux...). Les accidents de trajet les plus nombreux sont des accidents de voiture ou des glissades ; pour les accidents de travail, ce sont les glissades et les chutes qui sont les causes les plus fréquentes. À noter que les accidents majoritaires se sont produits en abattoir (30) et en établissement technique (26).

Une sensibilisation des agents d'administration centrale aux accidents de trajet a été réalisée. Le travail se poursuit avec la Dicom afin d'élargir le spectre des agents à sensibiliser.

On peut noter que le taux d'accidents du travail au MAA est très bas (188 cas pour 30 000 agents). Cependant, ce faible taux est lié à l'absence d'enregistrement et de transmission des informations, qui masque une réalité sans doute plus élevée.

La CFDT souligne ce manque de remontée des accidents du travail. Elle insiste sur le fait qu'il est important de déclarer tout accident du travail, même s'il apparaît de prime abord sans gravité. En effet, les accidents du travail constituent une source d'information essentielle pour détecter les situations à risques et y remédier. De plus, les conséquences ultérieures d'un accident non déclaré peuvent être dramatiques pour l'agent concerné, qui ne sera pas couvert et donc pas indemnisé.

CT des DDI (10 octobre 2019) : toujours très insuffisant

[D'après l'article initialement publié par la [CFDT-Fonctions publiques](#).]

Le comité technique central des DDI du 10 octobre 2019 n'a pas levé les interrogations, ni rassuré la CFDT, sur les réformes en cours. La marche forcée se poursuit.

Trois points étaient à l'ordre du jour : la fusion des secrétariats généraux, la création des DDICSTE, la nouvelle circulaire télétravail.

La CFDT était représentée par Myriam Prigent (DDPP 29), Emmanuel Biseau (DDTM 30), Lydie Welsch (DCSPP 95) et Jean-Baptiste Marco (DDPP 29).

Une nouvelle fois, même si la discussion est courtoise, les demandes des organisations syndicales restent sans réponse ou sans suite. Pour l'administration, le dialogue social a lieu — et d'ailleurs elle s'en vante... Mais au final que reste-t-il ? Pas grand-chose d'autre que ce qui est mis sur la table, si ce n'est quelques détails qui bougent (et encore pas tout le temps).

La CFDT et les autres organisations syndicales essaient tant bien que mal de secouer cette administration sûre d'elle-même (« *Ne vous inquiétez de rien, tout va bien se passer* »). Pourtant les questions sont nombreuses, très nombreuses même, les inquiétudes, les incohérences et autres aberrations rencontrées sur le terrain également, mais rien ne semble ébranler les objectifs fixés par le Premier ministre. Ceux-ci sont intenable ? Peu importe : il a dit, on fait.

La CFDT est exaspérée par cette administration, notre administration, sourde aux problématiques de ses agents.

La déclaration liminaire de la CFDT est reproduite en fin de cet article.

Mise en œuvre des secrétariats généraux communs

En préambule, la CFDT remet au secrétaire général du gouvernement (SGG), une [liste d'une quarantaine de questions](#) pour lesquelles elle attend une réponse écrite.

Le **guide RH** a été signé le 7 octobre 2019 et envoyé dans la foulée aux préfigurateurs. L'**instruction RH** va suivre, enfin pas tout de suite... car un groupe de travail est prévu en novembre. Pour la CFDT cette instruction (tout comme la réponse à notre quarantaine de questions) est très importante car c'est elle qui éclairera sur les questions que bon nombre d'agents se posent.

Cette instruction traitera du droit au retour, du choix d'affectation, du volontariat, de la garantie de rémunération, du ticket mobilité. Pour M. Espinasse (ministère de l'Intérieur), cette instruction a pour vocation « *de rassurer pour attirer* ».

La CFDT ne demande qu'à voir et souhaite qu'une vraie phase de discussion (négociation) ait lieu, afin que cette instruction permette aux agents d'y voir plus clair et de ne pas être perdants lors de leur transfert au ministère de l'Intérieur.

La fusion aura bien lieu le 30 juin 2020 au plus tard et cette date est ferme et définitive.

La CFDT a demandé une nouvelle fois un report au 31 décembre : la date du 30 juin est intenable, d'autant plus que l'instruction RH commence à peine à être écrite.

Les [préfigurateurs](#) ont été réunis lundi dernier. En tout, cinq réunions sont prévues avec eux.

La question de la [restructuration](#) est toujours à l'arbitrage du Premier ministre, mais il y a peu d'espoir.

Le SGG annonce que les **BOP métiers** ne sont pas concernés (la circulaire parlait d'expérimentation) ; ce point est tranché et il n'y aura pas de retour en arrière.

La CFDT en prend acte. Elle est satisfaite de cette annonce mais continue de demander que les missions en option (communication et juridique) soient également exclues de la

réforme.

L'administration découvre en séance que les **règlements intérieurs** des DDI et des préfectures diffèrent. Par exemple, au ministère de l'Intérieur, les cycles de travail sont définis par service, et non pas à la carte pour chaque agent. Autre exemple, les cycles de travail sont de 36h30, 37h ou 38h ; il n'y a pas de cycle à 38h30.

Concernant les systèmes d'information RH, l'administration n'y voit aucun problème. Pour elle, **RenoïRH et Dialogue** ne sont pas si éloignés et les modules de RenoïRH ne devraient pas poser de problème ! Ce n'est pourtant pas ce que disent les agents rencontrés par la CFDT.

Lors de la création des DDICSTE (voir plus bas), l'ex-UD Direccte abondera le secrétariat général commun ; par contre les agents du champ Jeunesse et Sports en charge des fonctions support rejoindront le rectorat.

Devant tant de déni, les organisations syndicales, dont la CFDT, soumettent au vote [un ensemble de résolutions](#). Elles votent unanimement pour.

Création des DDICSTE

Les **préfigurateurs** régionaux ont été désignés le 9 octobre ; les départementaux devraient l'être prochainement.

Les **DDPP** ne bougent pas, celles qui sont « seules » restent seules, celles qui sont DDCSPP deviennent DDICSTEPP (nom à venir).

Le **périmètre** des nouvelles structures est celui de la [circulaire du 12 juin 2019](#).

Même si ce n'était pas clair au début de la discussion, il semblerait que les calendriers de départ, d'arrivée et de création des SGC se coordonnent avec celui de la création des DDICSTE. Pour l'administration centrale, pas de problème : les agents sont interchangeable à la demande. À l'échéance de juin 2020, les agents Jeunesse et Sports partiront rejoindre l'Éducation nationale, et ceux des UD-Direccte arriveront dans le même temps en DDI.

Les **inspecteurs du travail** suivent la fusion mais gardent leur fonctionnement actuel afin de préserver l'indépendance de leurs fonctions et missions. Ils seront physiquement dans les DDICSTE tout en conservant leur hiérarchie ministérielle actuelle.

Pour ce qui est de l'**insertion** et de l'**habitat indigne**, rien ne change sur le partage des missions entre DDICSTE et DDTM.

Dans beaucoup de départements l'**équilibre** des ex-**DDCS** (et DDCSPP) sera bouleversé. La CFDT alerte sur les risques psychosociaux et anxiogènes pouvant découler de cette restructuration. Les agents de la DDCS subissent une nouvelle fois la volonté de réformer coûte que coûte sans prendre le temps d'analyser les précédentes réformes et éviter les erreurs du passé. L'administration avance sans se retourner et sans rien faire pour éviter les nombreux obstacles.

Côté pratique, si les effectifs entre la nouvelle et l'ancienne structure varient de plus de 20 %, de nouvelles élections des représentants du personnel devront être organisées.

Télétravail

La **circulaire télétravail** est à venir, une fois qu'elle aura intégré les nouvelles dispositions. Elle élargit le droit au télétravail aux femmes enceintes et aux agents en situation de handicap. Cette circulaire sera de nouveau abordée lors du CHSCT du 12 novembre 2019.

[D'après l'article initialement publié par la [CFDT-Fonctions publiques](#).]

> Si vous êtes concernés par la création des SGCD ou par tout autre volet de la nouvelle organisation territoriale de l'État, [n'hésitez pas à nous contacter](#) pour nous faire part de votre expérience. Les représentants CFDT porteront vos demandes au CT des DDI et auprès du ministère de l'Agriculture.

La déclaration liminaire de la CFDT :

[DL_CT_DDI_10_octobre_2019](#)

Sivep, CEPP : entretien avec le DGAL (15 octobre 2019)

Après l'annonce-surprise, lors du [CT-AC du 3 octobre](#), de la possible délocalisation du Service d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières (Sivep) central et de la cellule certificats d'économie de produits phytopharmaceutiques (CEPP), dont les agents concernés ont été informés la veille, voire le jour-même, les organisations syndicales ont demandé, après sollicitation des agents concernés, un entretien avec le directeur général de l'Alimentation (DG).

En effet, cette façon de procéder n'est pas sérieuse ni respectueuse vis-à-vis des agents. Elle est en totale contradiction avec la volonté affichée d'un dialogue social constructif.

Le directeur général nous a reçus, lundi 14 octobre, en présence des agents concernés. S'il a concédé que ces propositions étaient dans les tuyaux depuis un certain temps, il a justifié l'absence d'information des agents par l'interdiction faite par le cabinet du Ministre de communiquer avant ses arbitrages, lesquels auraient eu lieu en dernière minute avant le CT-AC. Le résultat est malheureux : la défiance s'est installée. Ces délocalisations (et/ou transformations) ont été mises sur la table sans consultation des agents et des organisations syndicales.

Devant nos interrogations sur la justification de telles propositions, le directeur général a apporté les éléments suivants :

— les missions de la cellule CEPP ont été remises en cause en interministériel. Par ailleurs, le SGG (secrétariat général du gouvernement) exerce une pression forte pour déconcentrer toutes les décisions individuelles, qui sont au cœur de l'activité de cette cellule. L'option choisie par la DGAL pour maintenir cette cellule est de proposer de la délocaliser, tout en maintenant une organisation nationale, sans que le point d'atterrissage ne soit arbitré ;

— avec le Brexit, le Sivep devrait passer de 90 personnes à plus de 300 personnes. Il s'agit d'un service dit à compétence nationale mais qui ne l'est pas totalement. Les 5 agents du Sivep central coordonnent et appuient techniquement les agents affectés dans les postes frontaliers qui restent rattachés administrativement à une DDecPP ou une DRAAF-SRAL. Le directeur général souhaite renforcer ce service au niveau central (besoin de moyens supplémentaires dans le contexte du Brexit) et conforter sa compétence nationale en le structurant autrement : « *une structure plus lisible qui, actuellement, n'apparaît pas clairement dans le paysage contrairement aux douanes* ». Dans ce cadre, il est envisagé de déplacer la direction du Sivep central dans un poste frontalier avec des effectifs importants, qui n'est pas encore arbitré, tout en maintenant des effectifs sur le site parisien de la DGAL.

La validation de ces propositions au niveau du Premier ministre est attendue dans les semaines à venir. Le directeur général nous a assuré avoir demandé un délai avant de démarrer la réflexion sur leur déclinaison opérationnelle. La réflexion et la concertation devraient débuter en 2021.

En tout état de cause, nous retenons :

- que **seule la délocalisation de la direction du Sivep a été proposée**, sans inclure l'ensemble des agents de la DGAL à ce stade, et que sa mise en œuvre dépendra du Brexit ;
- qu'il n'y aura **pas de mise en place d'une hotline 24h/24 et 7j/7 sur le site parisien du Sivep** ;
- que l'avenir du Sivep et de la cellule CEPP sera discuté dans le cadre du futur plan stratégique DGAL (2019-2022) mais **sans que des décisions ne soient prises avant 2021**, en concertation avec les agents et les organisations syndicales.

Durant cette réunion, les agents du Sivep et du CEPP ont pu s'exprimer et faire part de leur inquiétude vis-à-vis de leur situation personnelle et professionnelle.

Les organisations syndicales et les agents ont apprécié qu'un dialogue ait pu se nouer lors de cette réunion mais regrettent le climat de défiance qui s'est malheureusement installé. Une autre réunion entre la direction, les organisations syndicales et les agents concernés pourrait avoir lieu prochainement après les arbitrages du Premier ministre et avant la tenue en décembre du prochain CTS-DGAL. Ce sujet devrait aussi être abordé lors du prochain CT Alimentation du 24 octobre 2019.

Le ministre a installé à Rouen, dans le cadre de l'incendie de Lubrizol, un comité pour la transparence et le dialogue. Face au climat de défiance désormais installé entre l'administration et les agents et leurs représentants, un comité similaire devrait être instauré au ministère.

[Comité technique d'administration centrale](#) [\(3 octobre 2019\)](#)

Le comité technique de l'administration centrale (CT-AC) du ministère de l'Agriculture s'est tenu le

3 octobre 2019. Il était présidé par Sophie Delaporte, secrétaire générale, accompagnée notamment de son adjoint, Philippe Mérillon, et de Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines.

La CFDT était représentée par Frédéric Nabucet, Eric Garberoglio, Sophie Lardenois, Isabelle Vandermeersch, Pierre Jouvanceau, Stéphanie Clarenc, Cyrille Carayon et Patricia Monin.

L'ordre du jour portait sur les points suivants :

- suites données à la [circulaire du Premier ministre du 5 juin 2019](#) relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail ;
- bilan sur le télétravail en administration centrale ;
- point d'information sur les travaux en administration centrale ;
- point d'information sur les départs en retraite de l'année 2018 ;
- point d'information sur les comptes épargne-temps ;
- bilan des entretiens professionnels réalisés en 2019 au titre de 2018 ;
- questions diverses.

Transformation des administrations centrales et nouvelles méthodes de travail

La secrétaire générale rappelle les objectifs de cette réforme de l'organisation et du fonctionnement de l'administration centrale et des opérateurs qui s'articule, d'une part, autour de celle, plus large, de l'organisation territoriale de l'État ([circulaire du 12 juin 2019](#)) et, d'autre part, avec les plans de transformation de l'action publique déclinés au MAA, dont celui sur le numérique.

Pour l'essentiel, elle reprend ses propos tenus lors du [groupe de travail « Action publique 2022 » du 18 septembre 2019](#).

Elle rappelle que l'impact de cette réforme sur notre administration centrale est limité et que son organisation devrait donc rester stable.

La CFDT considère que cette énième réforme aura nécessairement des conséquences importantes sur notre capacité à déployer nos politiques publiques, sur les conditions de travail et sur les parcours professionnels des agents.

La secrétaire générale revient sur les trois chantiers stratégiques qui sont ouverts pour atteindre les objectifs de cette réforme et qui seront repris dans le rapport qu'elle transmettra au ministre en vue du 4^e CIP (comité interministériel de la transformation publique) qui aura lieu au mois d'octobre :

● concernant **les études, l'évaluation et la prospective** au sein du ministère, elle fait le constat que différentes études sont conduites par le SSP, le CGAAER, le CEP, FranceAgriMer, l'Inra... Elle souhaite optimiser ce potentiel d'études, pas suffisamment coordonné, et mieux articuler les travaux de ces services, en travaillant, à l'avenir, sur une meilleure programmation de ces études. Pour ce faire, dans un premier temps, une étude va être menée par le CGAAER qui permettra de « mettre à plat » les missions de ces différents services : « *Qui fait quoi ?* ». Un comité de programmation élargi sera créé afin de mieux valoriser le potentiel commun.

● le 2^e chantier porte sur **la transformation de la fonction RH en administration centrale** orchestrée par le SRH, la DMC, le RAPS, etc., avec un impact très important sur les parcours professionnels des agents, la prise en compte des enjeux de générations, le renouvellement des compétences... Ce chantier, considéré comme « stratégique » par le ministre, doit être mené en phase avec le plan de transformation de la Fonction publique et la mesure de déconcentration de la fonction RH. Pour mener à bien ce chantier, un cahier des charges sera rédigé et fera intervenir un cabinet externe, éventuellement via la DGAFP, pour procéder à cette réforme entre 2020 et 2021.

● le 3^e chantier porte sur **la transformation numérique** dont le but premier est d'optimiser l'efficacité des outils numériques, de simplifier le cadre numérique des agents via par exemple la mise en œuvre du programme Etna (environnement de travail numérique de l'agent). Ou encore, pour répondre à une question de la CFDT, dans une optique de rationalisation et de simplification, de dématérialiser l'imprimé de l'entretien professionnel (protocole Ester de dématérialisation des documents). Ce dispositif, inscrit dans le système d'information des ressources humaines RenoRH, sera testé lors de la prochaine campagne d'entretiens par la DGPE et le SM (pour l'administration centrale) et une ou deux DRAAF. Comme pour le chantier précédent, un accompagnement externe sera commandé pour mettre en œuvre cette transformation de la fonction numérique.

Pour aboutir à une organisation interne et un fonctionnement efficaces, l'administration met en place différents « *process* », comme celui de supprimer les cas de doublons : doublons en administration centrale, mais aussi entre administration centrale et DRAAF, entre administration centrale et opérateurs, etc. Par exemple, pour mutualiser les fonctions et missions support en administration centrale, un état des lieux a été réalisé avec les MAG des directions et présenté lors du comité des directeurs d'administration centrale (Codac) de septembre. Sur cette base, une mission du CGAAER va approfondir ces résultats, faire un travail d'objectivation et de propositions en vue d'obtenir une rationalisation et une meilleure qualité de service. Cette procédure de suppression des doublons est élargie aux services déconcentrés et aux opérateurs.

La CFDT rappelle l'importance du maintien et du développement de l'expertise RH par les MAG de proximité dans les directions techniques ; il en va de même pour les missions

qui peuvent faire l'objet d'un examen différent selon les différents aspects RH.

Par ailleurs, toujours dans le but d'une meilleure lisibilité et cohérence des missions de l'administration centrale, les structures de moins de 100 ETP ont vocation à être supprimées ou regroupées. L'examen de la pérennité des missions de ces organismes portera sur les améliorations possibles de leur fonctionnement et sur la qualité du service rendu.

L'administration cite l'exemple de deux petites structures de coopération internationale, les GIP (groupements d'intérêt public) [Adecia](#) et [France Vétérinaire International](#) (FVI). Pour les sécuriser, une hypothèse serait de rapprocher Adecia de FranceAgriMer et d'adosser FVI à VetAgroSup.

Dans le même esprit, l'Infoma et AgroSup ont reçu mandat pour réfléchir à un renforcement de leurs liens. L'Odeadom et FranceAgriMer, qui partagent le même site à Montreuil et ont déjà une expérience partielle de travail commun, pourraient mutualiser leurs fonctions supports (fonction comptable, par exemple), voire trouver une articulation avec le ministère des Outre-mer. Pour préserver les missions d'[Agreenium](#), il faut examiner la possibilité d'un rapprochement avec AgroCampus.

Concernant d'éventuelles nouvelles mesures en matière de déconcentration et de délocalisation, la secrétaire générale reconnaît vouloir renforcer les dynamiques territoriales, même si déjà 95% des décisions sont prises hors de Paris et que 99,9% des décisions individuelles sont prises localement. Il reste cependant 7 ou 8 décisions complémentaires à prendre pour achever ce mouvement, qui est largement engagé au MAA. Les pistes envisagées portent sur les missions d'ingénierie territoriale, dont l'identification est en cours par les DRAAF, qui doivent définir leurs besoins en matière de transfert de postes. Il y a aussi le portage territorial de certaines missions. Par exemple, le bureau du Sivep (DGAL), renforcé dans le cadre du Brexit, pourrait être délocalisé dans un poste frontalier, tout comme la cellule CEPP (qui gère les certificats d'économie phytopharmaceutiques) pourrait l'être en Picardie, dans la cadre d'un rapprochement avec l'Agence de l'eau ; de même, les Mirex (missions inter-régionales des examens), à l'issue de la réforme en cours, seront concernées par cette éventualité d'un portage territorial.

À la fin de son exposé, la secrétaire générale précise que l'échéance fixée au 31 décembre 2019 par le premier ministre ne permettra pas d'aller au-delà d'un « *toiletage des textes* » portant organisation de l'administration centrale, jusqu'au niveau des sous-directions. De ce fait, le niveau « *infra* » n'apparaîtra que sur les organigrammes internes, qui seront mis en ligne.

En tout état de cause, toutes ces évolutions s'inscriront dans un calendrier (travail de programmation, phasage, expertise préalable, concertation, décision après un à deux ans) et leur

mise en œuvre opérationnelle impliquera systématiquement les équipes concernées et les organisations syndicales.

Bilan du télétravail en administration centrale

Les statistiques portant sur le télétravail en administration centrale, recueillies en août 2019, font état de 241 accords et 10 refus pour des « missions non adaptées ». Le télétravail concerne majoritairement les agents de catégorie A (78%) et les femmes (61%), pour un jour de télétravail par semaine (93%) ou deux (raisons médicales uniquement). L'administration donne ensuite les résultats d'une enquête menée auprès des structures (et non pas des agents) : 31% d'entre elles estiment que le télétravail a un effet positif sur l'ambiance de travail, 50% une répercussion positive sur la qualité du travail fourni, et 40% qu'il a favorisé la qualité de vie au travail. À noter toutefois que 20% des structures n'ont pas répondu à cette enquête.

La CFDT note la nette progression du télétravail dans certains services (+40% au SG, +17% à la DGPE). Elle demande que soit étudiée la possibilité de deux campagnes de télétravail par an, au lieu d'une seule, et souhaite qu'on aille progressivement vers deux jours par semaine. Elle demande également la mise en place d'un groupe de travail sur ce sujet.

La secrétaire générale donne son accord pour la création d'un groupe de travail (configuration CTM). Elle estime par ailleurs que le développement du télétravail peut constituer un critère d'attractivité pour les jeunes agents ; il offre également l'avantage, plus prosaïque, d'étayer la réflexion sur la réduction du nombre de m² par agent, qui passerait de 12 m² à 10...

Point d'information sur les travaux en administration centrale

[Pour plus d'informations sur cette question des travaux, voir [notre compte rendu du groupe de travail du 17 septembre 2019.](#)]

Concernant les travaux du bâtiment E du site Varenne, quelques précisions sont apportées. Il y aura une cage unique d'escalier avec ascenseur, des salles de convivialité à chaque étage avec climatisation. Les déménagements auront lieu en avril-mai 2020 et les travaux dureront de mai à décembre 2020. Une marquise sera installée allant du bâtiment A au E.

Une expérimentation conduite sur le site de Maine permettra de réserver des vélos électriques à partir de bornes.

Sur le site de Barbet-de-Jouy, les limiteurs d'ouverture des fenêtres (ouverture maximum 9 cm) seront changés pour des entrebâilleurs avec une ouverture qui peut aller jusqu'à 20 cm et une possibilité de blocage. Ces travaux seront réalisés d'ici la fin de l'année.

La CFDT se réjouit d'obtenir enfin une réponse positive à la demande qu'elle a portée cet été lors des fortes chaleurs puis reprise lors du dernier groupe de travail sur la relocalisation de services du ministère du 17 septembre dernier.

Point d'information sur les départs en retraite de l'année 2018

En 2018, 97 agents de centrale ont pris leur retraite, soit 9% des départs du ministère (1068 agents). Ils étaient 92 en 2017.

La CFDT, pour qui ces données brutes, sans mise en perspective avec le vivier des emplois ni en termes d'évolution temporelle, n'apportent pas d'éclairage sur le sujet, réclame à nouveau que l'administration fournisse un véritable bilan social pour l'administration centrale, comme les textes le prévoient.

La secrétaire générale accepte cette demande, sous forme de données non maquettées.

Point d'information sur les comptes épargne-temps

Le nombre de jours déposés sur les CET est en hausse de 11 %, avec des variations catégorielles (23 % pour les agents de catégorie B, 17 % pour ceux de catégorie A, 8 % pour les A+, et -10 % pour les C). Le nombre moyen de jours varie lui aussi selon les catégories d'agents : 40 jours pour un A+, 21 pour un A, 18 pour un B et 13 pour un C. Enfin, le nombre de jours stockés est en hausse de 7% sur l'année.

Là encore, la CFDT demande que les données présentées par l'administration permettent une véritable analyse, notamment en évolution.

L'administration estime qu'une analyse serait complexe car multi-factorielle ; il faudrait travailler sur une cohorte, ce qui semble matériellement impossible, et sans doute peu significatif sur le plan statistique. Mais elle s'engage à fournir des données montrant l'évolution temporelle, dans le cadre

du « bilan social » évoqué plus haut.

Bilan des entretiens professionnels réalisés en 2019 au titre de 2018

Jean-Louis Roussel (RAPS) présente ce bilan en signalant qu'un tableau complémentaire sera remis avec le projet de procès-verbal pour le prochain CT.

Le nombre d'agents ayant bénéficié d'un entretien professionnel est en hausse : de 72% en 2017, on passe à 79% en 2018, ce qui représente 120 agents supplémentaires. Au total, 4 agents sur 5 ont eu un entretien professionnel en 2018. Le nombre de refus d'entretien ou de refus de signature de l'entretien est quasi stable par rapport aux années précédentes. À noter que, en catégorie A, les contractuels ont davantage bénéficié d'un entretien que les fonctionnaires ; c'est l'inverse pour la catégorie B.

Cependant, ces bons résultats ne doivent pas masquer la réalité : malgré l'amélioration des résultats, près de 360 agents (plus que l'effectif de la DGPE) n'ont pas bénéficié de cet entretien. Il y a donc un travail à conduire pour réduire ce résiduel.

Réorganisation de bureaux à Toulouse ?

La CFDT signale que, depuis le 1^{er} octobre 2018, date à laquelle le chef du bureau SM/SDSI/BSIP a quitté son poste, l'intérim de ce bureau est assuré par le chef du bureau SM/SDSI/BMSQ. On parle d'une fusion ou d'une réorganisation de ces deux bureaux depuis cette date, mais à ce jour rien n'a avancé, ce qui met les agents concernés dans une situation difficile. L'administration, interpellée sur ce sujet lors du comité technique de Toulouse-Auzeville en juin 2019, avait annoncé une décision pour cet automne. Qu'en est-il ?

L'administration indique qu'une étude sur le fonctionnement et l'organisation de la SDSI doit être menée par le service de la modernisation (SM) aidé par la Dinsic et un prestataire extérieur.

La CFDT remarque qu'aucun délai n'est donné par l'administration. Depuis plus d'un an, il n'y a plus de communication au sein du service de la modernisation ; il n'y a plus de ligne directrice, de vrai projet pour le service. Le seul projet visible est la baisse des effectifs après chaque mobilité. Inquiets pour l'avenir de la structure et leur avenir, les agents se posent la question de savoir si le ministère souhaite garder son informatique en interne.

L'administration répond qu'il n'est pas question pour le MAA d'arrêter de gérer son informatique. Il faut veiller à garder la capacité à piloter les projets et à encadrer les prestataires. Le ministère a besoin des prestataires pour les développements, comme les autres ministères et les grandes entreprises.

[La CFDT rencontre le ministre de l'Agriculture \(3 octobre 2019\)](#)

Suite au [CTM du 27 septembre 2019](#), Didier Guillaume a reçu une délégation CFDT composée de Jacques Moinard, Gisèle Bauland, Géraldine Ruscassier et Philippe Hedrich.

Pour la CFDT, il s'agit d'un rendez-vous important, qui, au delà des [problématiques soulignées dans la déclaration du CTM](#), a permis d'exposer son analyse des réformes en cours et d'attirer l'attention du ministre et de ses proches collaborateurs sur des points de vigilance concernant les conditions de travail des agents du ministère de l'Agriculture et de ses opérateurs.

En préambule, la CFDT a tenu à saluer le [plan de requalification](#) 2019-2020 annoncé au CTM, et a rappelé son implication dans l'action intersyndicale au sujet du [Brexit](#) et de l'[ONF](#).

Le ministre a annoncé avoir fait une proposition de nomination de directeur général au Premier ministre pour l'ONF, tout en précisant que les deux précédentes s'étaient soldées par un renoncement des candidats, la situation de la filière étant vraiment très compliquée.

S'agissant du Brexit, tout en regrettant d'avoir à agir dans la plus grande incertitude sur le dispositif à mettre en place (suivant que le Brexit se fera avec ou sans accord avec l'UE), le ministre semble avoir comme ligne de conduite de mettre en œuvre le niveau de contrôle strictement nécessaire avec un minimum d'ETP.

La CFDT s'interroge sur cette stratégie qui fait peu de cas des conditions de travail des agents en Sivep. Elle sera très attentive à ce que le suivi de ces agents soit précis et régulier, pour infléchir

l'organisation du temps de travail en tant que de besoin.

Loi de transformation de la Fonction publique

Dialogue social, avenir des CAP

La CFDT a insisté sur le fait que, suite à la promulgation de la [loi](#), le dialogue social ne doit pas disparaître au MAA. Le nouveau paradigme est à co-construire par le SRH avec les organisations syndicales ; il doit privilégier un mode de fonctionnement fluide, qui permette de ne pas perdre en efficacité ni en équité pour les agents. C'est la condition essentielle pour éviter la démultiplication des contentieux, ce qui serait un échec pour tout le monde.

Le SRH s'est engagé à organiser des groupes de travail d'ici fin 2019 pour établir les nouvelles modalités d'organisation de la mobilité, et en 2020 pour les promotions.

Le ministre a rappelé son attachement au dialogue social, dans le nouveau cadre réglementaire, qui doit permettre de lever les rigidités existantes.

Recours aux contrats, CDD de projet

La CFDT relève que le travail engagé sur les parcours professionnels des contractuels était nécessaire et espère qu'il aboutira rapidement à une meilleure visibilité pour cette catégorie de personnels qui représente à l'heure actuelle un quart des effectifs du MAA.

Par ailleurs, la CFDT s'inquiète de l'impact des « CDD de projet » si ces derniers venaient à être mobilisés sur les cœurs de métiers techniques du MAA. Dans un ministère comme le nôtre, où l'expertise de haut niveau est essentielle à l'exercice des missions, la CFDT pense que les « CDD de projets » sont typiquement une « fausse bonne idée » : risque de perte d'expertise au fur et à mesure du turn-over, par essence plus élevé avec ce type de contrat, sans compter les situations de conflits d'intérêt que cela pourrait engendrer via les mobilités public-privé... la situation récente à l'Anses est assez démonstrative à ce sujet.

Le ministre et la secrétaire générale ont affirmé qu'il n'y avait pas d'intention là-dessus.

Par contre, quand les services du MAA ont besoin ponctuellement de compétences qui ne sont pas les siennes, les « CDD de projet » pourraient permettre de soulager les services en apportant une

expertise manquante. Par exemple, la CFDT pense que cela pourrait soulager certaines équipes de direction sur des dossiers très impactants pour les agents, comme l'aménagement de nouveaux locaux.

L'expertise technique

Réseaux d'experts

La CFDT continue de l'affirmer : il manque à notre ministère un [réseau d'expertise en économie agricole](#), à l'image de ce qui existe à la DGAL ou dans le cadre du réseau juridique.

La décision de délocaliser en DRAAF les membres du CGAAER, qui nous a été annoncée le 27 septembre, est certainement une occasion pertinente pour charger quelques ingénieurs généraux experts en économie agricole de travailler à la construction de ce réseau d'expertise : ils pourraient s'attacher à définir les besoins, une organisation judicieuse, le profil des agents à recruter, le volume d'ETP à y consacrer, le lieu de travail pertinent...

En tout état de cause, pour la CFDT, la notion de « référents », tels qu'évoqués par la DGPE, le SRH et l'ASP la semaine dernière en groupe de travail « PAC », ne répond pas au besoin. Comment peut-on imaginer que des agents exerçant des missions exposées, sous la pression d'un calendrier tendu, pourront dégager du temps et de la charge mentale, prendre du recul, pour faire une expertise éclairée et objective de dossiers délicats ?

Le ministre est tout à fait favorable à cette proposition de la CFDT et demande à la secrétaire générale d'en étudier la faisabilité, en concertation avec la DGPE.

Attractivité des postes en administration centrale

Pour la CFDT, si on veut une expertise forte dans les directions techniques, il faut pouvoir mobiliser les viviers en province. Pour cette population, l'attractivité des postes au centre de Paris est très faible. Ce n'est pas un problème de fiche de poste ou de manque d'intérêt pour les missions : c'est plutôt un problème d'organisation du travail, d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle (notamment dans un contexte où les logements à Paris sont à des prix inaccessibles, et où on voit augmenter le nombre de familles recomposées, de gardes alternées...).

La CFDT pense que le télétravail est un outil intéressant pour infléchir la situation. Il est d'ailleurs régulièrement utilisé comme « argument de vente » par certains managers en phase de

recrutement. Mais en réalité, le carcan, les limites dans lesquelles le télétravail est mis en œuvre conduisent à de mauvaises conditions de travail et en conséquence à un turn-over important.

La CFDT demande un assouplissement dans la mise en œuvre du télétravail pour obtenir un effet levier sur l'attractivité des postes, tout en insistant sur les effets bénéfiques universellement reconnus dans tous les retours d'expérience à ce sujet (à la fois pour le bien-être au travail, la dynamique des services, mais également l'environnement).

Le ministre se déclare très favorable au télétravail et demande à la secrétaire générale et au chef du SRH de renforcer le recours au télétravail, dans un cadre concerté qui permette de réinterroger les notions de temps et d'espace de travail, ce qui nécessite de mobiliser les formations permettant de passer le cap, notamment pour les managers.

Services déconcentrés et OTE

Constitution des SGCD

Le « choc des cultures » qui s'annonce dans ces services, dont l'efficacité d'organisation restera à démontrer, nécessite un accompagnement RH fort : il faut y mettre les moyens, et cela passe par la qualification de cette réorganisation en « restructuration ». C'est le sens du [courrier de la CFDT Fonctions publiques au Premier ministre](#).

La CFDT insiste également sur le fait que la [constitution des SGCD](#) ne pourra pas réussir sans un cadre rassurant pour les agents (position administrative, droit au retour ...).

Missions de « protection des populations » en DDI

La mission inter-inspections en cours sur l'organisation de la sécurité sanitaire des aliments, et les non-réponses des préfets dans les territoires sur ce qu'il adviendra des missions PP des DD(CS)PP à l'occasion de la constitution des DDICSTE sont génératrices d'inquiétudes légitimes dans les services.

Pour la CFDT, les effectifs de contrôle doivent rester en direction départementale, et le MAA doit continuer à piloter l'organisation générale car il maîtrise l'expertise : si on fait une analyse de la chaîne sanitaire « de la fourche à la fourchette » (y compris le préventif en production : Écophyto, ÉcoAntibio et contrôles), 80 % du travail et de l'expertise relèvent du champ du MAA.

Le ministre semble s'étonner de l'inquiétude des agents, dans la mesure où il ne voit pas

comment organiser les contrôles sans l'échelon départemental.

Feader post 2020

Suite à l'arbitrage estival du Premier ministre indiquant une nouvelle répartition des missions entre les régions (autorité de gestion et instructions des mesures hors-surface), et l'État (pour les mesures surfaciques), et estimant à 400 ETP le transfert d'agents à effectuer, la CFDT se prononce en faveur d'un positionnement physique des agents en DDT ; ainsi, ces dernières resteraient un « guichet unique de proximité » pour les bénéficiaires.

À l'heure où le gouvernement lance un projet ambitieux de [Maisons France Services \(MFS\)](#), il ne s'agirait pas d'ouvrir des « services de proximité » d'un côté, tout en raréfiant les expertises techniques accessibles en départements pour les usagers de l'autre.

Pour la CFDT, c'est d'ailleurs là le cœur des enjeux sur les MFS : la réussite de la mise en place d'un [bouclier territorial de services publics](#) n'advient qu'à condition que cette articulation soit parfaitement maîtrisée.

Opérateurs

Anses

C'est un organisme très sollicité, avec des cas de mal-être au travail en augmentation certaine, en lien avec la grande exposition des dossiers, les enjeux sensibles des expertises confiées à cet opérateur.

La CFDT sollicite donc une grande attention pour ces agents, notamment en leur donnant une meilleure visibilité sur leurs carrière et rémunération.

Inao, Agence Bio, FranceAgrimer

Le modèle économique à venir de l'Inao et de l'Agence bio posent question, de par les changements observés ces derniers temps : fin de la redevance Inao d'une part, appel aux contributions des professionnels sur des projets ailleurs... Cela met ces établissements dans une incertitude certaine, alors même qu'ils portent des sujets prioritaires pour le MAA.

Le Ministre indique « *qu'il ne lâchera rien* » sur les notions de qualité et sur la promotion des filières de productions qualitatives. Il faut libérer les énergies et travailler sur l'information des consommateurs via l'étiquetage. C'est à ces conditions que la

transition agroécologique pourra trouver une valorisation sur les marchés.

Comité technique de la DGAL (16 septembre 2019)

Le comité technique spécial de la DGAL s'est tenu le 16 septembre 2019, sous la présidence de Bruno Ferreira, directeur général de l'Alimentation.

La CFDT, représentée par Camille Hostiou, Etienne Geoffroy et Stéphanie Clarenc, y a prononcé une déclaration liminaire, reproduite ci-dessous avec les réponses apportées par l'administration :

« Monsieur le Directeur général,

Lors du CTS-DGAL du 20 juin, nous vous interrogeons sur l'organisation et le fonctionnement envisagés pour la DGAL, suite à la publication le 5 juin de la [circulaire du Premier ministre](#).

Dans cette circulaire, il est demandé à chaque ministre une réorganisation de son administration centrale, notamment en termes de mutualisation des fonctions support et RH, mais également la délocalisation en région de certaines fonctions ou missions. Il s'agit in fine de réduire des effectifs en administration centrale.

Le premier ministre incite également chaque ministère à réduire par suppressions et/ou regroupements le nombre d'organismes sous tutelle dont la taille n'excède pas 100 équivalents temps plein (ETP).

Pour la CFDT, les évolutions demandées dans un délai particulièrement contraint (effectivité au 1^{er} janvier 2020) pourraient toucher profondément l'organisation de l'administration centrale, dont la DGAL, avec des conséquences sur sa capacité à déployer les politiques publiques qu'elle porte. Les conditions de travail et les parcours professionnels des agents pourraient également être fortement impactés.

À ce jour, aucune information ne filtre, autre que des bruits de couloir qui génèrent de nombreuses

*inquiétudes pour les agents. **Pouvez-vous nous exposer les propositions remontées par la DGAL au secrétariat général du MAA ?***

*Parallèlement, une mission inter-inspections est en cours pour proposer une nouvelle organisation des contrôles relatifs à la sécurité sanitaire des aliments. Sur ce dossier complexe et particulièrement sensible, **la CFDT souhaite connaître les premiers éléments qui remontent de cette mission ainsi que la date de publication de ce rapport.***

Outre ces dossiers particulièrement importants pour l'avenir de la DGAL, la loi de transformation de la Fonction publique élargit les possibilités de recours à l'emploi de contractuels : possibilité de faire des contrats directement en CDI et création de CDD dits « de projet » pour une durée de 1 à 6 ans.

Pour notre ministère qui emploie déjà près de 25% d'agents contractuels, la CFDT sera vigilante quant au risque d'une mise en concurrence accrue entre titulaires et contractuels et s'opposera à tout contrat en CDD de projet sur des missions touchant le cœur de métier du ministère. En effet, l'abus de CDD de projet pourrait conduire à une perte irrémédiable de l'expertise métier au sein du ministère, et particulièrement pour les missions de la DGAL.

La CFDT souhaite connaître votre position concernant les évolutions envisagées pour l'emploi des contractuels à la DGAL, ceux en poste actuellement et ceux à venir. »

Sur la loi de transformation publique, il faut attendre les arbitrages du secrétariat général sur les modalités d'application de la loi et des décrets à venir. Les premières tendances ne vont pas dans le sens d'un recours accru aux CDD de projet.

Concernant la déconcentration, elle continue, notamment sur les sujets embarqués dans l'ordonnance du 16 octobre sur la santé des végétaux suite au nouveau règlement européen. D'autres textes législatifs sont prévus et poursuivront la déconcentration avec, notamment, les inscriptions au catalogue des semences qui devraient, à l'avenir, être suivies par le GEVES.

Enfin, la [circulaire du 5 juin](#) demande aux ministères de proposer un organigramme-cible. Cet organigramme-cible découlera du futur plan stratégique pour lequel la DGAL souhaite se donner le temps de mener l'ensemble des réflexions nécessaires à son élaboration ; aucune date butoir n'a été fixée. L'organigramme de la Dgal sera donc publié pour le 21 décembre à périmètre constant, dans l'attente d'éventuelles évolutions futures.

*« Parmi les dossiers chauds de cet automne, la CFDT est particulièrement inquiète face à un Brexit dont le scénario sans accord est toujours possible. **Les 400 ETP demandés seront-il à la hauteur des difficultés auxquelles le ministère sera confronté, tant à l'import qu'à l'export ?** »*

Dans le cadre du Brexit, ce sont 185 ETP qui ont été recrutés et formés ou en cours de formation. À ce stade, aucun poste supplémentaire n'a été affecté à la SDASEI, sous-direction en charge de la coordination nationale des contrôles import et export. Néanmoins, un poste de référent national import a été créé et il est prévu que les chefs de postes frontaliers réalisent un premier filtrage des demandes qui arrivent habituellement directement à la DGAL.

Les installations pour les contrôles sont prêtes. L'hypothèse d'un Brexit « dur » est de plus en plus forte et ce serait alors deux tiers des marchandises en provenance du Royaume-Uni qui passeraient par la France.

La Commission européenne considère que la France est prête à recevoir les flux de marchandises originaires du Royaume-Uni.

Dans le contexte actuel, la DGAL reste vigilante quant à la qualité des contrôles à l'export réalisés par les Britanniques. Il ne s'agit pas que la France réalise les contrôles sanitaires à leur place. Il est donc prévu de ne laisser aucune souplesse en cas de non-conformité. De même, si l'Angleterre venait à changer profondément les exigences sanitaires à l'importation, il faudrait veiller à ce que ce pays ne devienne pas le point d'importation de produits ne respectant pas les conditions sanitaires de l'UE, qui, en passant par l'Angleterre, pourraient rentrer plus facilement en Europe.

« En outre, **la CFDT considère inacceptables** les propositions de l'administration s'agissant des conditions de travail et des compensations horaires pour le travail des samedis, dimanches et jours fériés. Elle ne comprend toujours pas le refus de l'administration pour un travail en 3 fois 8 heures, pourtant sollicité par le CHSCT de la principale DRAAF concernée !

La CFDT exige qu'un comité de suivi associant l'ensemble des organisations syndicales du comité technique ministériel, les acteurs de la prévention et les acteurs de terrain, se réunisse mensuellement pour suivre la mise en place des contrôles liés au Brexit, et plus généralement les conditions de travail dans tous les Sivep.

Enfin, la CFDT est particulièrement inquiète pour la déclinaison opérationnelle en région du plan **EcoPhyto 2+**.

En effet, alors que l'utilisation des produits phytosanitaires est un sujet de plus en plus sensible pour nos concitoyens (il ne se passe pas un jour sans que les médias en parlent !), la complexité de la gouvernance affichée dans ce plan paraît ingérable, d'autant que les moyens humains en DRAAF sont en constante diminution. Quelles instructions et quel appui sont envisagés par la DGAL sur ce dossier ? »

Une gouvernance à 4 ministères peut inquiéter les agents. Toutefois cette gouvernance s'inscrit dans une vision plus large permettant d'identifier les leviers et les synergies à développer avec l'ensemble des politiques portées par les autres ministères, notamment pour la définition des axes prioritaires de la recherche.

Par ailleurs, le programme 206 n'est pas soumis à plafond d'emploi. Des réajustements sont possibles mais il n'est pas prévu d'évolution de moyens en centrale et en DRAAF.

Qualité de vie au travail

• Plan stratégique pour la DGAL

Le plan stratégique de la DGAL s'achève. Son directeur a pour objectif de construire un nouveau plan stratégique en y intégrant :

- les retours d'expérience sur la gestion des crises gérées ces dernières années par la DGAL (Retex influenza aviaire) ;
- les conséquences sur la charge de travail des agents suite à la diminution du nombre de conseillers au cabinet du ministre ;
- la réforme de l'administration centrale avec des missions amenées à évoluer, ou arrêtées, ou encore de nouvelles missions qui vont arriver ;
- la mission inter-inspections dont les conclusions devraient être connues à la mi-octobre ou courant novembre. D'après les premiers échos, il n'y aura pas de grand changement mais il sera nécessaire de clarifier les missions entre DGAL et DGCCRF.

Le DGAL n'a pas fixé d'échéance pour la présentation de ce nouveau plan afin de se donner le temps d'intégrer les évolutions à venir et de mener la réflexion avec l'ensemble de la communauté de travail de la DGAL. Il souhaite aussi intégrer la vision qu'ont de la DGAL les services déconcentrés, les ONG et les professionnels.

Dans un premier temps, il sera important que l'ensemble de la communauté de travail partage un diagnostic, base réaliste à partir de laquelle pourra s'élaborer le plan stratégique.

Dans le cadre de ce plan stratégique, le DGAL souhaite également intégrer la notion de performance sanitaire. Elle a pour objectif d'inciter les acteurs du monde agricole à intégrer le sanitaire le plus en amont possible dans la chaîne de production et en faire un facteur de compétitivité.

Il est également prévu un accompagnement de cette démarche par le fonds de modernisation du MAA, qui peut mettre à disposition des consultants et des accompagnateurs. De même, un membre du CGAAER sera chargé du suivi de projet d'organisation de la DGAL.

Pour la CFDT, cette réflexion sur l'organisation des missions de la DGAL, attendue depuis longtemps, était nécessaire. Il est important qu'elle prenne la forme d'une démarche participative tant sur le partage de diagnostic que sur la recherche de solutions. De son côté, la CFDT œuvrera pour trouver des solutions qui permettent de garantir aux agents un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle à tous les niveaux hiérarchiques et de se consacrer pleinement aux missions qui leur sont confiées.

• Numérique

Des réflexions sont en cours à la DGAL sur :

- la visioconférence afin de limiter les déplacements entre Vaugirard et Varenne ;
- la dématérialisation des parapheurs pour en améliorer le suivi.

Le directeur général a également sollicité le secrétariat général sur l'ensemble des outils informatiques afin d'en améliorer le fonctionnement.

Par ailleurs, le directeur général souhaite développer la gestion de certains dossiers en mode projet, notamment pour l'outil [Resytal](#) qui connaît de nombreuses critiques de la part des utilisateurs.

Le numérique contribue indéniablement à l'amélioration de la qualité de vie des agents. Toutefois, il a favorisé l'émergence d'une culture de l'urgence et de l'immédiateté qui peut se traduire par une réduction des marges de manœuvre et des capacités d'interprétation pour les agents, sans oublier les nombreuses situations de dysfonctionnement des outils numériques, souvent source de tensions, voire de RPS. La CFDT insiste donc sur l'importance de la conception et de la fiabilité de ces outils numériques. Le budget alloué et les technologies retenues doivent permettre de répondre aux besoins des utilisateurs. Dans ce contexte, la conduite en mode projet est une réponse mais, sans budget et sans les technologies adaptées aux besoins, la situation ne va pas s'améliorer.

• Locaux

À ce stade, le directeur général n'a pas reçu d'informations sur la future localisation de la DGAL ni sur les projets actuellement à l'étude (on évoque les sites de Maine ou de Maisons-Alfort). Toutefois, des informations plus précises ont été données au [groupe de travail « Travaux »](#).

Bilan social

• La DGAL en sureffectif

En 2018, avec 219 ETP, la DGAL dépasse la dotation objective qui lui est attribuée, à savoir 212 ETP. Ce dépassement est notamment lié au renforcement des services en lien avec la santé animale et l'export pour faire face à la gestion des crises que connaît en ce moment la DGAL.

Malgré ces données qui montrent un sureffectif, en réalité la DGAL reste en sous-effectif face aux missions qui lui sont confiées, notamment dans ce contexte de crises sanitaires qu'elle a eu à gérer ces dernières années. Le plan stratégique doit constituer une réponse aux situations de tension liées à une charge de travail importante : des missions qui ne cessent d'augmenter et des commandes toutes aussi urgentes les unes que les autres. Dans le quotidien, les agents sont tiraillés entre leurs missions techniques qui consistent à mettre en œuvre la réglementation, la communication à destination du monde agricole et des citoyens et l'intégration du contexte politique et de sa complexité dans la mise en œuvre des politiques publiques.

• Entretiens professionnels

Le taux de réalisation des entretiens professionnels est de 98 %, mais le taux de transmission des entretiens professionnels (du N+1 vers la MAG-RH) varie de... 13% à 83% selon les structures.

La CFDT rappelle que les entretiens professionnels sont un outil de gestion des carrières des agents, en particulier pour la définition du CIA dans le cadre du Rifseep et pour les promotions. Elle s'interroge sur les modalités de calcul du CIA d'un agent qui n'a pas eu d'entretien professionnel.

La MAG-RH répond que dans ce cas, si le CIA est proposé à la baisse, l'agent doit avoir été prévenu avant la notification de primes, s'il est proposé à la hausse, cette hausse est appliquée.

• Primes

L'enveloppe des primes est une enveloppe globale pour l'ensemble des corps. Un CIA exceptionnel a été octroyé aux agents de catégorie C qui réalisent un travail de catégorie B. Malgré cette globalisation de l'enveloppe de primes, les marges sont plus étroites pour une modulation par agent, les montants de base du CIA étant faibles.

La CFDT se mobilise dans les groupes de travail Rifseep afin les primes reflètent l'investissement des agents et permettent une meilleure prise en compte des fonctions occupées.

- **Formation**

Dans sa globalité, le pourcentage d'agents formés est bon mais il reste des populations qui ne se forment pas. La DGAL souhaite faire un focus sur les formations et leur suivi en entretien professionnel.

- **Crédits de fonctionnement**

C'est 45 % du budget de la DGAL qui est alloué aux frais de déplacement. Ce budget est cohérent avec la nécessité de représenter la DGAL dans les différentes instances, mais aussi avec la volonté affichée par le ministre d'une présence sur le terrain des agents de l'administration centrale.

Une autre part importante du budget sert à payer les stagiaires affectés à la DGAL.

- **Livret d'accueil**

La version actuelle du livret d'accueil (2018) nécessite un certain nombre de mises à jour (personnes contact, remplacement de Gestor par Equitime...) La MAG-RH invite les organisations syndicales à lui faire parvenir directement les mises à jour ou autres modifications souhaitées.