

## 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<sup>er</sup> 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.

## La CFDT rencontre le ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation (14 septembre 2020)

Depuis sa nomination en juillet 2020, le ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation, Julien Denormandie, a montré son attachement au dialogue social. Lors de cette rentrée, il reçoit successivement les représentants du personnel. La CFDT a été reçue le 14 septembre 2020.

Le ministre était accompagné de Michel Lévêque, conseiller pour l'enseignement agricole et les relations sociales, du secrétaire général adjoint, Philippe Merillon, et du chef du SRH, Jean-Pascal Fayolle.

La CFDT était représentée par Jacques Moinard et Laure Revel pour le SPAGri, par Marie-Christine Galtier pour l'ASP-CFDT, par Gisèle Bauland et Alexis Torchet pour le Sgen-CFDT.

La CFDT remercie à nouveau le ministre d'avoir organisé une [réunion avec les organisations syndicales dès son arrivée](#) ; les réunions bilatérales régulières comme celle-ci sont essentielles pour un dialogue social fluide et constructif.

En préambule, la CFDT remercie les services et particulièrement le service des ressources humaines pour la richesse et la régularité des échanges durant la crise, et notamment durant le confinement. Elle salue la mobilisation de leurs agents durant la période estivale pour rattraper le retard sur la gestion des dossiers des agents et boucler les mobilités des ACN, des ACEN et des lauréats des concours (DGER).

La CFDT en a profité pour remercier Jean-Pascal Fayolle pour la qualité d'écoute durant ces 3 années passées à la tête du service des ressources humaines ; elle espère que son successeur aura à cœur de maintenir la qualité de ce dialogue social.

**Pour la bonne information des agents dans cette période de crise « Covid-19 », la CFDT souhaite que les différentes foires aux questions (FAQ) actives durant le confinement soient remises à jour et plus visibles sur l'intranet du ministère et sur Chlorofil.**

Pour Philippe Mérillon, ces FAQ n'ont plus lieu d'être. Elles ne sont plus mises à jour

depuis la fin de l'état d'urgence. Suite à la question de la CFDT, il va réinterroger les services.

La CFDT regrette que ces FAQ, qui ont été extrêmement utiles et largement consultées par les agents pendant la période de crise, aient été retirées de la page d'accueil de l'intranet du MAA. La période de crise n'étant pas terminée, la remise en place de ces FAQ serait souhaitable. Les agents se posent encore beaucoup de questions sur les conditions de travail. Ces FAQ ont encore leur utilité et pourraient rappeler toutes les réponses aux questions des agents concernant les ASA, les situations administratives, les personnes vulnérables, les mesures barrières, les cas contacts... La CFDT continuera à alimenter le SG et/ou le SRH et/ou la DGER si elles sont remises en ligne.

La CFDT souhaite, malgré les conditions sanitaires actuelles, poursuivre le **dialogue social** en mettant en place **un mode hybride** mixant présentiel et distanciel. Il est important que les représentants des personnels puissent se retrouver autour de la table avec l'administration, tout en respectant les mesures barrières.

L'administration est favorable à une reprise des réunions en partie en présentiel.  
L'utilisation du nouvel outil « OVPA » devrait permettre de mieux mixer les modes de participation.

Pour clore ce préambule, la CFDT a rappelé son attachement à la candidature du MAA au **double label** lutte contre les discriminations et égalité professionnelle (dit « Égalité et diversité »). La CFDT souhaite tendre vers un équilibre femme-homme pour les promotions, les avancements et les recrutements, en particulier dans les grades sommitaux et les postes de chef de service et de direction.

Le ministre a fait part de son attachement à cet engagement du ministère et souhaite que les écarts de traitement entre femmes et hommes soient réduits rapidement.

### **Mobilité, avancement, promotion**

Depuis cette année, les CAP ont perdu leurs attributions en matière de mobilités et de promotion. La CFDT a toujours exprimé son opposition à cette réforme. Cependant, pour la mobilité de printemps, de nouvelles modalités de travail ont été mises en place pour faciliter le dialogue social avec les Igaps et les bureaux de gestion. La CFDT a pu porter les dossiers que les agents lui avaient confiés.

Ces échanges seront à conserver et à améliorer. Par contre, la CFDT note l'ampleur que prennent les mobilités au fil de l'eau. Les agents, mais également les structures et le SRH, sont toujours sur le qui-vive. La difficulté pour les organisations syndicales est, entre autres, de faire valoir les priorités légales sur ces mobilités permanentes.

Le ministre indique que la loi de la transformation de la fonction publique prévoit un bilan sur ces nouvelles lignes directrices de gestion (LDG). Un **retour d'expérience** sera lancé durant l'automne. L'important sera de bien placer le curseur entre mobilités au fil de l'eau et mobilités classiques. Il reste attentif à ces retours et analyses.

La CFDT souhaite qu'un point soit fait dès que possible sur les LDG mobilités afin de permettre aux agents et aux structures de retrouver de la sérénité dans les mutations. Tout le monde, agents, structures, bureaux, a à gagner de la mise en place d'un cadre et d'une procédure plus claires et d'un meilleur accompagnement des agents.

La CFDT souhaite enfin que, pour l'examen des promotions à venir, les représentants du personnel puissent porter les dossiers confiés par les agents auprès des Igaps et du SRH.

### **Rifseep**

Alors que la majorité des corps du MAA sont désormais passés au Rifseep (excepté les corps d'enseignement du technique et du supérieur), la CFDT constate des disparités importantes entre corps à des postes identiques, des postes à enjeux en nombre insuffisant dans des structures. La CFDT estime qu'il est nécessaire, après un travail en silo, corps par corps, d'avoir une analyse transversale suite à la mise en place du Rifseep, de revoir le classement des régions en XXL, XL et L, ainsi que le nombre de postes à enjeu par structure (2 postes à enjeu en DDI et en régions « L », c'est insuffisant).

Le ministre valide complètement cette proposition de la CFDT et partage en partie cette analyse.

La CFDT se réjouit de cette prise de position du ministre qui permettra d'analyser ces disparités, parfois criantes, et permettra de s'engager vers un rééquilibrage et une reconnaissance du travail des agents.



## **Télétravail**

La CFDT revient sur le déploiement important du télétravail et du travail à distance que le ministère a vécu durant la crise. Cette situation est à distinguer du télétravail classique. Elle a été pour une grande partie subie. Cependant cette crise a montré les capacités des agents à télétravailler, avec ses écueils et ses limites. Après cette crise, il est indispensable de repenser le télétravail au ministère et d'accompagner cette évolution sociétale majeure. Le sujet du télétravail dans les EPLEFPA est un réel enjeu et aussi une partie de la solution à la continuité d'activité et à la souplesse de l'organisation du travail des agents.

Le ministre s'engagera dans cette démarche sur la base des questionnaires adressés à tous les agents du ministère (hors DDI). Il reconnaît que les consignes actuelles relèvent d'une base ancienne, qu'il faut revoir nos doctrines. Il souhaite qu'un juste équilibre soit trouvé afin que les structures et les agents soient gagnants. Pour l'instant, avant analyse, personne ne sait où mettre le curseur, qui peut ne pas être identique partout, pour tout le monde, tout le temps et selon les missions à couvrir.

La CFDT se félicite de l'engagement du ministre dans cette adaptation des conditions de travail des agents du ministère. Elle rappelle son attachement à la notion de collectif de travail qui ne doit pas être remis en cause par le développement du télétravail. Par contre, ce télétravail doit être adapté localement aux situations des agents, des structures, des outils... et doit être accompagné par des managers formés.

Pour la CFDT, le développement du télétravail pourrait rendre attractifs des postes en centrale qui, pour l'instant, ont des difficultés à être pourvus.

## **Projet loi de finance 2021 et plan de relance**

La CFDT s'inquiète des arbitrages du projet de loi de finances 2021. Si elle est en accord avec les 3 axes du plan de relance (transition agricole, alimentation et forêt), qui sont structurants pour le ministère et essentiels pour l'environnement, les filières, les territoires et propres à répondre aux attentes de nos concitoyennes et concitoyens, quelle capacité aura le ministère pour animer ce plan, face à un manque de moyens humains et à une dégradation continue des capacités d'expertise ?

Les services du MAA sont à l'os et ne peuvent plus accomplir convenablement leurs missions... Un mode de fonctionnement « dégradé » se généralise et crée un mal-être grandissant pour beaucoup d'agents. Le schéma d'emploi à la baisse, fixé avant la crise sanitaire, paraît désormais en total



décalage avec les besoins.

Le ministre réaffirme que le gouvernement souhaite toujours maîtriser les dépenses publiques. Le projet de budget 2021 sera scindé en deux volets. Le premier volet couvre les missions et dépenses « classiques » de l'État (fonctionnement de l'État, prestations sociales et charge de la dette). Sur ce volet, le cap défini par le gouvernement sera tenu et il n'y aura pas de dégradation du schéma d'emplois du MAA par rapport aux objectifs initiaux. Le second volet est consacré au plan de relance. Le débat budgétaire débutera en octobre.

La CFDT s'inquiète de cette position sur l'évolution des moyens du MAA, qui dans l'état actuel ne permettra pas aux services d'accompagner efficacement les ambitions affichées dans ce plan de relance. En outre, elle attend d'en savoir plus sur les arbitrages concernant le second volet du PLF 2021. Le lien avec les plans de soutien de l'agroécologie dans l'enseignement technique et supérieur vont demander des moyens au moins stables. Le ministre n'avait pas vu ce volet et va reboucler avec la DGER.

### **Sécurité sanitaire des aliments**

Les différentes crises sanitaires de ces dernières années, et particulièrement celle de Lactalis, ont mis en évidence de façon criante la nécessité de réformer notre modèle. Les différents rapports produits (Assemblée nationale, Sénat et inter-inspections) font tous le même constat et proposent des solutions pragmatiques qui se rejoignent... Et malgré ça rien ne bouge !

Il semble qu'il manque un portage politique fort capable de faire émerger un consensus entre le MAA et le ministère des Finances... Cet enjeu est essentiel pour accompagner le plan de relance. En renforçant l'efficacité des services, la lisibilité et la visibilité de ces missions pour les professionnels, nos concitoyennes et concitoyens ; tout en confortant la présence des services sur le terrain, le MAA luttera plus efficacement contre les souffrances animales notamment, sujet qui nous tient à cœur.

Le ministre s'étonne que le rapport inter-inspections n'ait pas été rendu public. Le ministre a parfaitement conscience de l'enjeu de cette problématique et souhaite remettre ce sujet sur la table au cours de l'année 2021. Les compétences de chacun doivent être clarifiées et harmonisées, mais avec des moyens humains en plus pour le MAA... Ce qu'il n'a pu obtenir lors des discussions budgétaires en interministériel dans le cadre du PLF 2021.

La CFDT se réjouit de la volonté réaffirmée du ministre de faire avancer ce sujet qui représente un des enjeux majeurs pour le ministère. Elle souhaite que cette déclaration d'intention se concrétise dans les prochains mois afin que les services soient prêts et opérationnels avant qu'une nouvelle crise sanitaire ne remette en lumière les incohérences de notre système de contrôle. Le parcours atypique du nouveau ministre l'a conduit à travailler avec Bercy à la sortie de sa formation d'ingénieur ; la CFDT pense qu'il a des atouts pour faire enfin aboutir les discussions avec le ministère des Finances.

### **Directions départementales interministérielles**

La CFDT se félicite des interventions de cet été, notamment de la CFDT-Fonctions publiques, lors des négociations sur le projet de la DGAFP concernant la mise en place des futurs CSA (conseils sociaux d'administration). Cette mobilisation a permis d'éviter le transfert en préfecture des instances de dialogue social pour traiter des sujets concernant les directions départementales interministérielles (DDI).

Philippe Mérillon indique que le MAA a porté la demande des directrices et directeurs de DDI qui souhaitent être de plein exercice, et donc en capacité d'animer eux-même le dialogue social au sein de leur structure.

La CFDT note cependant qu'au niveau départemental les consignes du MAA ne sont pas toujours suivies par les préfets, ce qui peut parfois mettre les agents des DDI en porte-à-faux vis-à-vis des interlocuteurs et partenaires.

Concernant la création des secrétariats généraux communs (SGC), finalement reportée sous la pression syndicale, et qui se prépare actuellement, les agents sont toujours en attente des arrêtés de restructuration nécessaires à la mise en œuvre des processus d'accompagnement des agents.

Depuis plusieurs mois, les organisations syndicales ont mis sur la table des questions autour des règlements intérieurs, de l'action sociale ; mais aucune réponse à ce jour de la part du ministère de l'Intérieur (MI). Ces incertitudes qui perdurent n'incitent pas les agents à rejoindre ce nouveau service.

Les agents ont le sentiment de ne pas être pris en compte et les agents des secrétariats généraux des DDI se sentent « abandonnés » par leur ministère d'origine.

D'après Philippe Mérillon, les arrêtés de restructuration sont dans les circuits.  
Cependant, dans l'attente de ces arrêtés, la DGAFP a demandé aux ministères d'avoir

une application souple d'ici leur parution.

La CFDT se félicite de cette souplesse, qui a pu être mise en place pour les agents, en particulier dans le cadre des mobilités. Mais cette application souple ne permet pas de répondre aux projets de tous les agents, comme les demandes à bénéficier de l'IDV (indemnité de départ volontaire).

Toujours concernant les SGC, la CFDT s'inquiète de constater un nombre croissant de postes vacants dans les SG des DDI avant transfert. Près de 10% des postes qui ont vocation à rejoindre les SGC sont actuellement vacants. Tous ces postes ont été publiés dans les mobilités au fil de l'eau du MAA et du MTE au cours de l'été. Cette réforme des SGC va inévitablement entraîner une perte de compétences RH de proximité pour les agents en DDI... Mais aussi des compétences métiers, avec un seul ministère aux commandes, qui ne connaît pas les métiers techniques du MAA.

À ce jour, 50 départements ont publié des postes alors que les pré-positionnements sont normalement en cours. La CFDT a alerté sur cette perte de compétence dans les SGC, préjudiciable pour la gestion RH des ministères autre que le ministère de l'Intérieur.... Avec le risque d'une gestion RH dégradée, MI-fait - MI-à-faire !

Les ministères contributeurs aux SGC doivent s'inquiéter rapidement de cette fuite des agents compétents.

### **Inquiétudes sur les missions PAC / PAC 2021-2027 reportée en 2023 ; transfert Feader aux conseils régionaux**

À ce jour les agents savent qu'il y aura finalement deux années de transition (2021-2022) ; de nombreuses instructions devraient être automatisées pour cette nouvelle PAC et la CFDT souhaite souligner la nécessité d'accompagner les agents qui se sont investis depuis plusieurs années, si jamais cela devait remettre en cause leurs conditions de travail. Il existe une forte appréhension pour l'avenir, avec un outil informatique non adapté et des conséquences sur le travail des agents des SEA. Attention à ne pas reproduire les dysfonctionnements de la dernière programmation qui étaient entre autres dues au risque d'apurement.

Cependant, le sujet le plus sensible actuellement concerne le transfert du Feader aux conseils régionaux. En effet, les agents sont en attente d'informations précises sur l'état d'avancement de ce transfert. Les régions sont-elles en mesure de renégocier l'arbitrage qui avait été rendu par le précédent gouvernement ? Quel calendrier peut-on annoncer aux agents pour cette réforme ? Ces informations sont essentielles pour une réforme qui peut avoir des conséquences importantes pour les personnels en DDT(M) (résidence administrative, rémunération, carrière...). Dans plusieurs

DDT(M), le risque de fuite des compétences se ressent déjà, et les problèmes de recrutement deviennent palpables car il est impossible de décrire l'avenir aux candidats. Il faut être particulièrement attentif à ces services et donner le plus rapidement possible des perspectives aux agents avant que tout le monde s'en aille.

Le ministre est conscient de ces inquiétudes légitimes pour les agents. Mais la situation est particulièrement complexe, car nous sommes à 6 mois des élections régionales et les arbitrages sont remis en cause par les régions avec des demandes très différentes d'une région à l'autre. Toutefois, s'il est impossible d'apporter des informations claires aux agents sur l'évolution des missions Feader, il ne faut pas s'alarmer car il n'y aura pas d'évolution pour les agents du MAA avant début 2023. Le ministre est plus inquiet sur l'évolution de la PAC et le projet d'aller vers des critères de performance qui risquent d'être une véritable « usine à gaz », le contraire d'une simplification qui serait pourtant indispensable. C'est actuellement son combat, même s'il craint d'arriver un peu tard dans les négociations.

## **ASP**

La CFDT-ASP souhaite connaître les moyens mis en place pour l'avenir des agents potentiellement impactés par ces évolutions, sachant que l'efficacité du service rendu aux usagers est essentielle.

Aujourd'hui, le suivi du plan performance PAC, qui semblait être un frein, montre finalement que tout se passe plutôt bien entre les services de l'État. Ce nouveau mode de fonctionnement prouve le souci d'améliorer la synergie entre tous les services de la sphère du MAA. Mais quelle place dans l'avenir pour l'ASP avec l'évolution de la PAC et le transfert du Feader ?

Pour le ministre, l'ASP est une structure fondamentale qu'il faut stabiliser. On ne peut pas déléguer les paiements et il est indispensable de soutenir les compétences des agents de l'ASP. Il n'a aucune inquiétude pour l'avenir de l'ASP dont l'expertise métier dans son domaine est parfaitement reconnue.

## **IFCE**

La CFDT s'inquiète de la tenue ou non du conseil d'administration prévu ce jeudi 17 septembre, alors que le président de l'IFCE n'est toujours pas nommé.

Le ministre affirme que c'est une question de jours. Il a transmis sa proposition au Premier ministre. Si le décret n'était pas publié d'ici jeudi, la présidence pourra être assurée valablement par intérim dans l'attente de cette nomination. Le conseil d'administration de l'IFCE pourra donc se tenir comme prévu jeudi 17 septembre.

## **Infoma**

Le ministre indique qu'un rapport est attendu très prochainement et que l'évolution de l'Infoma sera arrêtée d'ici la fin de l'année, selon les conclusions de ce rapport. Il ne veut pas s'engager à ce stade sur l'organisation qui pourrait être privilégiée.

## **Questions relatives à l'enseignement agricole technique et supérieur**

### **Revalorisation de la rémunération des corps d'enseignement**

Le ministère de l'Éducation nationale (MEN) a annoncé une revalorisation. Le MAA va-t-il attendre ou va-t-il anticiper ? Le Grenelle des professeurs va débiter, qu'en sera-t-il chez « nous » ?

Le ministre confirme que le SRH et la DGER sont attentifs à ce qui se passe au MEN. La position d'anticiper ou d'attendre n'est pas tranchée mais le MAA suivra le MEN en matière de rémunération des corps d'enseignement et des autres corps communs revalorisés.

« L'Aventure du vivant », où en est-on ? Est-ce toujours un dossier prioritaire ? Quels sont les moyens (ETP et DGH) déployés et comment cette « aventure » va-t-elle reprendre ?

Le ministre considère que les 10 M€ du plan de relance mis sur un nouveau plan de communication sur les métiers du vivant constituent la suite logique. Il va falloir renforcer les liens avec les rectorats qui sont eux aussi demandeurs. Le bus de l'aventure va redémarrer. Il y a urgence, les effectifs de cette rentrée ne sont pas stabilisés mais la prévision ne semble pas à la hausse. L'enseignement dit agricole souffre de cette qualification alors que de parler de lycées des métiers du vivant serait plus porteur. Le sujet de l'orientation est à partager avec l'Éducation nationale. Du fait du taux élevé de la réussite aux bacs, le nombre des redoublants n'est pas au rendez-

vous et participe à cette stagnation annoncée des effectifs. Il faudrait valoriser la dynamique des apprenants ; tous ceux qu'il a rencontrés lors de ses visites de rentrée sont enthousiastes. Les forces de frappe de « notre » enseignement sont : des agents passionnés, des agents compétents, des lycées rénovés, des agents qui aiment leur métier, un bel éventail de métiers porteurs et demandés. Le ministre remercie la CFDT pour ses positions courageuses sur le dossier du dédoublement et des seuils. Il est moins inquiet que la CFDT sur le sujet des internats ; les mesures barrières et les réorganisations locales devront permettre d'éviter des fermetures.

Le 7<sup>e</sup> schéma des formations reste-t-il d'actualité pour 2022 ? Un toilettage du 6<sup>e</sup> schéma a été conduit et largement coconstruit avec les organisations syndicales, qu'en sera-t-il du 7<sup>e</sup> ? Quelle ambition et quelles lignes directrices seront proposées ?

Pour le ministre, la continuité de ce qui a été annoncé est évidente, ce 7<sup>e</sup> schéma reste bien d'actualité, avec les premiers groupes de travail en 2021.

#### **Enseignement supérieur**

Est-il toujours d'actualité qu'ASD rejoigne l'IA en 2022 ? Quel schéma organisationnel à moyen terme ? Quel avenir pour le DNA ? Quel avenir pour l'ENSFEA (de moins en moins de concours) ?

Le ministre reconnaît qu'il n'a pas encore pris la mesure de ce dossier, il s'est concentré sur la fusion ACO et SAM et sa future gouvernance. Il va reprendre ce dossier pour répondre aux inquiétudes des écoles non fusionnées et de l'ENSFEA.

#### **Le SI-RH (système d'information)**

Le SI-RH de la DGER est vieillissant ; les outils, progiciels ne s'interconnectent plus vraiment. C'est une des causes des problèmes de mobilités de cet été. Ce chantier est-il une priorité ? Les utilisateurs du SI-RH sont les premiers à en souffrir, et le processus d'amélioration du SI gagnerait sûrement à les inclure dans la réflexion.

Comme pour le sujet précédent, ce problème ne lui avait pas été remonté. Il en prend connaissance grâce à la CFDT. Il n'imaginait pas que ce SI avait entraîné autant de

problèmes lors de cette dernière mobilité. Il va rapidement demander une note sur le sujet, dont il reconnaît l'urgence.

### **Les personnels de direction**

Les reclassements sur le nouveau cadre d'emploi tardent. Le décret date de novembre 2019 et les agents concernés s'inquiètent de leur carrière. Les reclassements seront-ils bouclés cette fin d'année (un an après) ?

Jean-Pascal Fayolle confirme que tout est mis en œuvre pour que l'ensemble des reclassements soit terminé avant la fin d'année. Priorité a été donnée aux directrices et directeurs de centre nouveaux entrants. Les autres vont recevoir un arrêté de reclassement.

Le Rifseep promis pour 2020 est reporté en 2021 du fait de la crise ; les groupes de travail sur ce sujet vont-ils démarrer ?

Jean-Pascal Fayolle indique que le premier GT devrait se tenir en octobre.

### **Autres sujets**

Certains sujets prévus et transmis par écrit au ministre n'ont pu être traités lors de l'entretien par manque de temps.

Le taux d'ACEN ne diminue pas malgré les plans de déprécarisation et ces agents sont très mal rémunérés ; il devient de plus en plus compliqué de recruter des ACEN (bac + 5). Que prévoit le ministère pour une meilleure attractivité des métiers et pour éviter les *turn-over* ?

Postes ouverts pour les concours (déprécarisation) : quelle stratégie pour attirer des « vocations » d'enseignants ?

Un rapport de l'Assemblée Nationale sur l'orientation laisse à penser que « *l'orientation est le maillon faible de l'accès à l'enseignement supérieur, miroir des inégalités sociales et territoriales* ». Les régions, qui se sont vu confier la coresponsabilité de ce secteur en 2018, peinent encore à trouver leur place. Les DRAAF-SRFD trouvent-ils une véritable place dans les négociations qui se font le plus souvent avec les rectorats ?



Les directrices et directeurs de centre non embarqués par l'arrêté-liste du nouveau cadre d'emploi seront-ils à terme embarqués dans un 4<sup>e</sup> groupe ? (ces postes sont de moins en moins attractifs et sont pourvus par de nombreux ACN).

La prime Covid aurait dû revenir de fait à une majorité de D2 (adjoints) sur le pont pour organiser la continuité pédagogique ; ce sont les D1 (directeurs) qui ont eu par défaut cette prime alors que certains avaient manifesté leur souhait de ne pas émarger. Dans une région, les D2 ont été exclus : pourquoi cette discrimination entre les D1 et les D2, dont la majorité sont des adjointes (un sujet de plus de discrimination) ?

Un sujet porté par le Sgen-CFDT : l'organisation des services d'enseignement des enseignants. Ce sujet va-t-il un jour être « mis sur la table » ? (pour l'instant on bricole avec des HSA, HSE et SCA...).

Sur ces sujets, la CFDT va demander un prochain rendez-vous avec le cabinet et la DGER. Le sujet de la gouvernance des EPLEFPA sera ajouté ; en complément, la CFDT lui a remis une [lettre ouverte](#).

Le ministre donne son accord pour un prochain échange avec les services. La CFDT va très vite reprendre contact avec le cabinet pour fixer une nouvelle date.

---

## [CHSCT d'administration centrale \(3 septembre 2020\)](#)

Le CHSCT-AC s'est réuni le 3 septembre 2020 en visioconférence, sous la présidence de Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines (SRH) du ministère de l'Agriculture.

La CFDT était représentée par Rachid Benlafquih, Stéphanie Clarenc et Agnès Desoindre.

### **Télétravail : les agents s'impatientent !**

Pendant le confinement, jusqu'à 85 % des agents étaient en télétravail (1300 agents sur un effectif total de 1700 agents). D'autres agents étaient ASA, en raison de missions non télétravaillables ou pour garde d'enfants, avec un pic en avril suivi d'une décroissance.

La période de confinement a laissé place, dès le 11 mai, à une période de reprise progressive en présentiel. Le taux de présentiel était supérieur à 50 % dès le 22 juin, et a atteint 100 % (hors personnes vulnérables) le 10 juillet, date de fin de l'état d'urgence. À partir de cette date, seuls les agents qui avaient une convention de télétravail ont pu en bénéficier. Quant aux nouvelles demandes, nombreuses suite au confinement et aux conditions sanitaires, elles restent en attente des résultats de l'enquête télétravail et des conclusions du groupe de travail. Ce groupe de travail devrait se réunir à l'automne, afin qu'un nouveau décret soit publié pour la campagne de la fin d'année.

La CFDT et les autres organisations syndicales du CHSCT-AC se sont mobilisées cet été pour que le télétravail continue à être autorisé pendant la période estivale et à la rentrée, mais en vain. La CFDT ne peut que regretter ce refus de l'administration. Le télétravail reste en effet un levier essentiel de lutte contre la propagation du virus et de réduction des risques pour les agents, alors que le nombre de cas de Covid-19 explose en Île-de-France depuis l'été avec 25 % des clusters identifiés en milieu professionnel. Le contexte COVID représente une opportunité de moderniser les modes de management.

L'administration justifie ce choix au motif que l'organisation actuelle du MAA ne permet pas de mettre en place le télétravail en cette période.

Pour la CFDT, mettre en balance l'organisation du ministère et la santé des agents est inacceptable, d'autant qu'en période de confinement, plus de 80 % des agents étaient en télétravail, ce qui permis au MAA de poursuivre de façon efficace l'ensemble de ses activités. Ainsi, dans une grande mesure, les agents (incluant les managers) du MAA ont fait la démonstration par l'expérience, que le télétravail est possible et qu'ils sont parfaitement capables de l'exercer. Par conséquent, cette décision n'est pas bien perçue par les agents qui y voient un manque de reconnaissance et de confiance, ainsi qu'une difficulté de l'administration à se renouveler.

Jean-Pascal Fayolle annonce la parution imminente d'une instruction relative à l'organisation du travail au MAA, suite à la [circulaire du Premier ministre](#). Dans cette instruction, qui prévoit la possibilité de télétravailler en fonction de 4 scénarios, le télétravail « exceptionnel » répond à l'objectif de limitation du port du masque dans le bureaux et de réduction de la saturation des transports en commun.

La CFDT salue cette décision, même si elle regrette qu'il ait fallu attendre cette circulaire du Premier ministre pour mettre en place un dispositif de télétravail exceptionnel, alors que d'autres ministères l'ont mis en place dès cet été.

Le SRH rappelle que les lignes directrices de cette instruction seront générales. Chaque structure devra se les approprier, dans le respect des objectifs stricts fixés par l'instruction, afin de les mettre en œuvre au regard des situations particulières des agents.

La CFDT souhaite que la communauté de travail intègre, dans sa réflexion individuelle sur le télétravail exceptionnel, une évaluation de tous les risques encourus par l'agent : risques liés au virus évidemment, mais aussi risques liés au trajet domicile-travail. En effet, certains agents font le choix de venir travailler en horaires décalés, en voiture, à vélo... Or, les rythmes à contretemps induits par les horaires décalés peuvent être source de fatigue, de troubles du sommeil... De même, le délaissement des transports en commun au profit d'autres modes de transport individuels peut augmenter le risque d'accidents : les statistiques avaient montré une augmentation des accidents de trajet (chutes, accidents de vélo...) pendant les grèves.

Le SRH n'est pas de cet avis et souhaite rester sur ses objectifs de réduction de l'afflux dans les transports en commun et des contraintes liées au port du masque dans les bureaux partagés.

### **Équipements : nouveaux besoins liés au télétravail**

#### **• Ordinateurs portables**

En administration centrale, le taux d'équipement des agents en ordinateurs portables est actuellement supérieur à 92 % et continue d'augmenter. Dans le cadre de la migration en cours vers le système d'exploitation Windows 10<sup>®</sup>, les ordinateurs fixes sont remplacés par des ordinateurs portables. Un grand nombre d'agents bénéficient ainsi d'une affectation définitive de ces ordinateurs portables.

Pour la CFDT, l'équipement en ordinateurs portables constitue une avancée. Toutefois, d'autres sujets doivent être clarifiés, comme la connexion internet à domicile, la téléphonie mobile, la taille des écrans de travail à domicile, en particulier lorsque l'agent travaille sur des tableaux.

### • La visioconférence

Une réflexion est en cours afin de doter le ministère de l'Agriculture d'outils de visioconférence évitant le recours à Zoom®. En effet, cette application présente des failles de sécurité, les données n'étant pas cryptées de bout en bout, et les conversations peuvent être écoutées.

Les conventions de formation stipuleront que cette application ne devra plus être utilisée.

Le MAA prévoit de mettre en place le dispositif de visioconférence Orange, limité à 50 participants. Tous les agents ne seront pas titulaires d'une licence. Par contre, l'animation pourra être déléguée. Par conséquent, le titulaire de la licence pourra organiser les réunions pour d'autres agents.

Il reste à trouver des solutions de visioconférence pour les événements avec plus de 50 personnes.

Pour sortir de cette situation où chacun tente de bricoler une solution, la CFDT propose que le MAA fasse un test en payant un abonnement pendant 1 an à une « salle virtuelle » pouvant dépasser 100 participants, et en tire les enseignements : le président de séance ne s'engage sur aucun délai pour proposer une solution opérationnelle.

### Consignes liées à la Covid-19 : un engagement de chacun est nécessaire

Le SRH a transmis le 3 septembre un rappel des consignes à appliquer à l'ensemble des agents et une communication spécifique pour les agents d'administration centrale.

#### • Port du masque

Le masque est obligatoire dans les espaces de circulation et dans les bureaux, dès lors qu'ils sont partagés par 2 personnes ou plus. Il existe une dérogation pour les agents RQTH. 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.

Une 2<sup>e</sup> dotation de 6 masques lavables est en cours d'acheminement aux MAG d'administration centrale, pour distribution aux agents.

Les horaires élargis restent possibles jusqu'au 31 décembre 2020.

La présence d'écrans de Plexiglas entre les bureaux ne permet pas de s'abstenir du port du masque. En effet, l'écran ne prémunit pas des aérosols présents dans l'environnement du bureau.

De même, le masque doit être correctement porté (*voir illustration en tête de cet article*).

Pour la CFDT, le port permanent du masque dans les bureaux occupés par 2 personnes ou plus constitue une préoccupation importante. Il est nécessaire de trouver rapidement des solutions, notamment par le recours au télétravail et par une réflexion plus globale sur l'occupation des locaux.

Par ailleurs, le port du masque s'applique également aux visiteurs, personnels de ménage, personnels de la restauration.

La CFDT rappelle que les règles du port du masque doivent être correctement appliquées par les agents mais également par les prestataires ( personnel de ménage, Auri, gardiennage,...). Des écarts ont été observés.

Le SRH précise qu'un rappel des consignes sera fait à destinations des prestataires.

- **Conduite de réunions**

Les réunions en visioconférence, avec des outils sécurisés, sont à privilégier. À terme, il faudra s'abstenir d'utiliser l'outil Zoom® (voir plus haut). 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, ainsi que la distanciation et le port du masque.

- **Personnes vulnérables**

Le [décret 2020-1098 du 29 août 2020](#) redéfinit les personnels dits « vulnérables ». La liste des pathologies est moins importante que celle établie précédemment en lien avec le Haut conseil de la santé publique (HCSP).

Les agents identifiés comme vulnérables pourront accéder au télétravail (ou être placés en ASA si celui-ci n'est pas possible) sur la base d'un certificat d'isolement délivré par un médecin.

- **Personnes vivant avec des personnes vulnérables**

Le cas des personnes vivant sous le même toit que des personnes vulnérables n'a pas encore été arbitré en interministériel.

## **En cas de détection cas de Covid-19 : quelles mesures ?**

Plusieurs agents d'administration centrale ont été détectés positifs à la Covid-19. Lorsqu'un cas se présente, la médecine de prévention est alertée et réalise une étude du nombre de cas contacts. On distingue alors les cas contacts proches des cas contacts ponctuels. Les cas contacts proches sont invités à réaliser un dépistage et sont mis en télétravail le temps de d'obtenir les résultats. Les agents ne sont pas tenus de transmettre les résultats à la médecine de prévention pour des raisons de confidentialité. Toutefois, si l'agent est positif, c'est alors l'ARS qui prend contact avec la médecine de prévention.

## Autres sujets d'actualité

### • Restauration

Des consignes ont été mises en place par chacun des restaurants administratifs pour se prémunir de la Covid-19.

Pour les agents qui se rendent à l'Auri, les plages horaires ont été élargies de 11 h à 14 h (le logiciel Equitime prend en compte ce changement). Les agents sont invités à réduire les délais à table pour améliorer la fluidité du service. L'augmentation de la surface d'accueil est actuellement en réflexion. Par ailleurs, les vitrines réfrigérées de la Grignotte ont été remplacées, ce qui permet aux agents qui le souhaitent de se restaurer avec des sandwiches, des salades...

Les agents du site de Maine accèdent au restaurant inter-entreprises (RIE) Nord-Pont.

Pour le site de Vaugirard, le SRH vient d'avoir l'information que le restaurant administratif de l'Unesco, situé rue Miollis, ne rouvrira pas. Les agents de la DGAL sont donc invités à se rendre au restaurant Nord-Pont, le temps de trouver une autre solution.

Pour la CFDT, le RIE Nord-Pont n'est pas satisfaisant pour les agents du site de Vaugirard, du fait de la distance séparant ces deux sites. La question de la restauration fait ressurgir le problème de la restauration dans les bureaux mêmes, question qui se complexifie en raison des consignes liées aux bureaux regroupant 2 personnes ou plus.

### • Travaux

À Varenne, le bâtiment D a été réceptionné. Les agents ont réemménagé et les derniers réglages sont en cours. Il reste une question importante relative à la faible amplitude d'ouverture de certaines fenêtres. Ce sujet a été pris en compte et est actuellement à l'étude.

Dans le cadre des travaux prévus dans les bâtiments C et E, le déménagement des agents vers le site de Maine ont démarré en juillet et se termineront en octobre. La fin des travaux est prévue au 1<sup>er</sup> trimestre 2022.

Des mesures ont été prises afin de réduire les nuisances sonores des travaux : cloisons acoustiques aux jonctions des bâtiments et bâche acoustique sur les échafaudages côté jardin.

Ces travaux entraîneront la neutralisation du parking de Varenne et du rez-de-chaussée du bâtiment C, avec la fermeture des salles de réunion Gambetta, Trémouille, Sycomore, Épicéa, Acacia et Olivier.

À Barbet-de-Jouy, le remplacement des huisseries se poursuit. Ici aussi, l'amplitude d'ouverture limitée des fenêtres donne lieu à une étude pour pallier ce problème.

Un travail important a également été opéré sur les stores des sites de Barbet-de-Jouy, Vaugirard et Lowendal.

- **Fusion des MAG SG et DGAL**

Suite à l'absence du chef de MAG-DGAL, la MAG-SG est intervenue en appui de la MAG-DGAL. Dans le cadre de ces échanges, une réflexion s'est installée afin de construire une organisation permettant un traitement optimal des sujets traités par les MAG. Le résultat de ces réflexions a conduit l'administration à engager une fusion des MAG SG et DGAL tout en minimisant les modifications pour conserver les compétences et les connaissances des agents. Les agents de la MAG-DGAL restent en poste à la DGAL et conservent leurs missions. La cheffe de MAG sera à Varenne et passera une journée par semaine à la DGAL ; son adjointe sera en poste à la DGAL.

Pour la CFDT, il est important que la MAG-DGAL et les agents qui la constituent conservent leurs repères et leurs missions dans cette nouvelle organisation. De même, les agents de la DGAL doivent conserver une qualité de service équivalente. La CFDT y veillera.

- **Entretiens professionnels**

Une note de service est parue courant septembre afin de décaler les délais pour la réalisation des entretiens professionnels, du retard ayant été pris du fait du confinement.

La CFDT rappelle que chaque agent doit bénéficier d'un entretien professionnel, d'autant que cet entretien est nécessaire en cas de mobilité ou de proposition pour une promotion. De plus, avec la mise en place du Rifseep, une nouvelle composante dans le calcul des primes a vu le jour. Il s'agit du CIA, dont le montant varie selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Cette composante doit être évaluée au moment de l'entretien professionnel.

---

## [L'exercice du télétravail est assoupli](#)

Comme cela a été indiqué par la secrétaire générale du ministère de l'Agriculture lors du [CTM](#) du 2 juin, une réflexion sur le télétravail et le travail à distance sera engagée à l'automne en s'appuyant, entre autres, sur un retour d'expériences. C'est dans cette perspective que l'administration a



annoncé, lors du groupe de travail consacré au baromètre social, le lancement d'un [questionnaire consacré au télétravail](#). Ce questionnaire a été adressé à chaque agent affecté en administration centrale, en DRAAF et en DAAF... mais pas aux agents en DDI.

La CFDT ne comprend pas que ce questionnaire n'ait pas été adressé aux agents du MAA en DDI. Cette exclusion renforce le sentiment d'abandon de plus en plus ressenti par ces agents. Le retour d'expérience de tous les agents du MAA, en tant que communauté de travail, quelle que soit la structure, est indispensable pour déterminer les orientations futures du télétravail et sa mise en œuvre au MAA.

Outre le questionnaire, la réflexion se déroulera dans le cadre du nouveau [décret n° 2020-524](#) du 5 mai 2020 et devra être élargie à tous les métiers (par exemple les assistantes) et prendre en compte aussi bien l'efficacité individuelle que collective.

Ce décret facilite l'exercice du télétravail en permettant de cumuler la mise en œuvre de différentes modalités de télétravail avec une présence minimale sur site. Ce décret redéfinit la notion de télétravail en précisant son autorisation d'exercice, ses modalités de mise en œuvre et les garanties pour les agents.

### **Le télétravail n'est plus limité au domicile de l'agent**

Le décret définit le télétravail, qui désigne désormais « *toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. Un agent peut bénéficier au titre d'une même autorisation de ces différentes possibilités.* »

### **Le télétravail peut être régulier ou ponctuel**

Le décret supprime la notion de « *régularité* » pour permettre plusieurs modalités de télétravail. En effet, l'autorisation de télétravail est désormais délivrée pour un recours régulier ou *ponctuel* au télétravail. Elle peut également prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ainsi que *l'attribution d'un volume de jours flottants* de télétravail par semaine, par mois ou par an, dont l'agent peut demander l'utilisation à l'autorité responsable de la gestion de ses congés. Un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités de télétravail !

## **Des dérogations en cas de problème de santé, de handicap ou de grossesse**

Par ailleurs, l'article 3 du [décret du 11 février 2016](#) dispose que « *la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine* » et que « *le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine.* » Le nouveau décret prévoit de déroger à cette dernière disposition pour autoriser le télétravail pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail

## **Un délai de réponse limité à un mois**

L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent. Celle-ci précise les modalités d'organisation souhaitées. Une réponse est donnée par écrit à la demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de sa réception ou de la date limite de dépôt lorsqu'une campagne de recensement des demandes est organisée.

## **Des possibilités de recours**

Comme c'était déjà le cas dans la fonction publique d'État, les agents peuvent saisir la CAP ou la CCP en cas de refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail .

Pour la CFDT, le télétravail fait partie intégrante de la qualité de vie au travail. Avec la crise sanitaire, le télétravail s'est imposé pour celles et ceux dont les activités le permettaient. Même si le télétravail a été vécu diversement, nombreux sont ceux qui le plébiscitent à l'avenir au regard des bénéfices qui peuvent en être tirés, tant pour les agents que pour les administrations. Il faut s'attendre à ce que les demandes de télétravail augmentent dans les prochains mois.

Le télétravail doit donc être repensé pour tenir compte des expériences vécues et construire des perspectives d'avenir. C'est tout l'intérêt du questionnaire envoyé par le ministère à ses agents.

Opposer le télétravail au travail sur site serait une erreur car les deux sont complémentaires et tout le monde peut être gagnant.

Le décret du 5 mai 2020 donne davantage de souplesse et c'est une bonne chose, mais cela ne suffit pas à assurer des conditions justes et équitables pour tous les agents.

Le télétravail doit s'appliquer de la même façon dans chaque direction : les agents ne

comprendraient pas qu'un même type de poste qui bénéficie du télétravail dans une direction en soit exclu dans une autre.

Il faut créer des conditions équitables pour l'accès aux outils numériques et investir dans l'achat d'ordinateurs portables. Il est anormal que certains agents aient été mis en ASA et non en télétravail au simple motif qu'ils n'étaient pas dotés d'ordinateurs portables. À ce sujet, la secrétaire générale souhaite dorénavant privilégier l'achat d'ordinateurs portables plutôt que fixes.

La mise en œuvre du télétravail doit être conduite dans le cadre d'un dialogue social mené au niveau ministériel et s'inscrire dans un cadre éthique négocié accepté par tous.

---

## Première réunion d'échange avec Julien Denormandie, nouveau ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation

Quinze jours après sa nomination, Julien Denormandie, nouveau ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation, a organisé une première réunion d'échange avec les représentants des personnels. Cette rencontre s'est déroulée en visioconférence mercredi 22 juillet, sur un format très contraint d'1 h 15, juste avant le conseil des ministres.

Deux membres du nouveau cabinet ministériel accompagnaient le ministre : Benoît Bonaimé, directeur adjoint et chargé du dialogue social avec les organisations syndicales, et Michel Lévêque, conseiller pour l'enseignement agricole. La secrétaire générale du MAA, Sophie Delaporte, et le chef du SRH, Jean-Pascal Fayolle, étaient également présents pour cette première prise de contact.

La CFDT était représentée par Gisèle Bauland et Jacques Moinard.

En introduction, le ministre s'est dit très attaché au dialogue social et au respect des fonctions et du rôle de représentant des personnels. Selon lui, il est indispensable qu'un

ministre soit à l'écoute, dans un dialogue constructif et permanent avec les organisations syndicales. Il insiste sur sa volonté d'engager ce dialogue constructif dès maintenant sur tous les sujets sociaux du ministère, sans en occulter aucun.

Le ministre souligne également que le nouveau gouvernement de Jean Castex veut mettre la concertation, la consultation et le travail en commun avec les partenaires sociaux au cœur de sa méthode. Le ministre dit y croire énormément. Il s'est toujours appuyé sur le dialogue social dans ses précédentes fonctions.

Selon le ministre, le gouvernement a conscience que les missions de service public mises en œuvre par le ministère de l'Agriculture pendant toute la période que nous venons de traverser ont été en tous points remarquables : l'enseignement agricole avec la continuité pédagogique, les services déconcentrés — que le ministre dit bien connaître — avec leur rôle clef pour la sécurité sanitaire ou l'économie agricole, l'administration centrale et son engagement massif, les différents établissements publics du ministère dont les missions ont été indispensables durant cette crise. Cette continuité du service public a été permise grâce à l'engagement des femmes et des hommes de ces différentes structures.

Il attire toutefois l'attention sur le fait que cette crise sanitaire n'est pas terminée. L'indicateur R0 repasse au-dessus de 1 dans de nombreux territoires, ce qui appelle à rester particulièrement vigilant.

Il souligne qu'en tant qu'ingénieur agronome, c'est un grand honneur pour lui de servir un gouvernement, et « *un honneur au carré* » de servir dans ce ministère. Il s'engagera avec passion.

Parmi les nombreux dossiers à gérer, il souhaite attirer notre attention sur deux sujets dont les discussions sont en cours :

— le budget pour 2021, qui nécessite qu'on lui consacre beaucoup de temps. Il n'y a toujours pas d'arbitrage à ce jour. Il nous tiendra informés sur un certain nombre de lignes qu'il souhaite faire bouger. Il nous assure qu'un différentiel important existait à son arrivée et qu'il a déjà réussi à faire évoluer les choses. Les discussions sont toujours ouvertes et il souhaite obtenir des résultats en matière d'emploi, d'alimentation saine et d'investissement.

— le plan de relance, dont on parle beaucoup actuellement et pour lequel il s'engage à ce que les secteurs alimentaire et agricole ne soient pas oubliés. Ce plan était jusqu'à présent orienté vers les industries et les nouvelles technologies, mais peu sur les secteurs du MAA. Une de ses premières actions comme ministre a été de positionner

l'agriculture et l'alimentation à la place qu'elles méritent : au cœur de ce plan de relance. Des échanges sont en cours pour définir les investissements pour l'agroécologie, pour la souveraineté alimentaire, pour l'alimentation saine et durable, pour l'accompagnement des transitions. Il souhaite que les grandes lignes du PLF soient présentées au conseil des ministres à la fin du mois d'août.

Le ministre a ensuite laissé la parole aux représentants des organisations syndicales pour entendre leurs sujets de préoccupation et y travailler avec ses services durant l'été. Il sollicite leur indulgence pour les questions auxquelles il ne pourra pas apporter de réponse immédiate en raison de sa prise de fonction très récente et du temps très court de ce premier rendez-vous d'échange.

Les représentants CFDT ont souhaité, dans le court temps imparti, interpellé le ministre sur les évolutions en cours ou à venir pour le ministère et leurs implications, pour les agents du MAA comme pour la société. Leur intervention est reproduite ci-dessous avec les premières réponses du ministre.

« Monsieur le Ministre,

La CFDT vous remercie du temps que vous lui consacrez dès votre arrivée et en pleine installation, signe, nous l'espérons, de votre souhait de mettre en place un dialogue social régulier et constructif.

Concernant l'**enseignement agricole public technique et supérieur**, la CFDT souhaite attirer votre attention sur 4 sujets : les réformes de la fonction publique, la rentrée 2021, le statut des personnels de direction, la crise financière frappant certains centres constitutifs.

**AP 2022** a modifié profondément le dispositif des mobilités, compétence retirée des CAP, alors que le dialogue et les échanges avec les organisations syndicales permettaient de satisfaire plus d'agents, plus rapidement et avec plus de transparence. Nous sommes le 22 juillet et de nombreux agents contractuels et lauréats des concours n'ont toujours pas d'affectation pour la prochaine rentrée. Voir des agents démissionner alors que la DGER peine à recruter des professeurs est un constat regrettable et difficilement compréhensible. »

Concernant les prochaines réformes, le ministre n'a pas répondu à nos inquiétudes mais comprend l'importance et le rôle central qu'ont joué les CHSCT, entre autres, durant la crise.

« Certes, la crise sanitaire et les **outils numériques** peu opérationnels n'ont pas facilité la tâche des agents de la DGER et du SRH ; un important chantier sur le numérique et sur les outils RH en particulier est attendu urgemment.

La CFDT souhaite qu'un travail collaboratif soit engagé dès que possible, afin d'éviter les mêmes déboires en 2021, d'autant qu'en 2021, les CAP perdront en plus la compétence promotion et avancement. »

Pour le numérique, le ministre a conscience que ce sujet est crucial pour mener à bien l'ensemble des missions et pour l'organisation du travail. Ce sera un dossier sur lequel il reviendra prochainement.

« La **rentrée 2021** s'annonce atypique, que ce soit dans l'enseignement technique ou supérieur, et là aussi, l'enjeu du numérique est au premier plan. Des enseignements et des **modes de travail hybrides**, combinant présentiel et distanciel, devraient se mettre en place. Les besoins des apprenants se sont accrus et le schéma d'emploi voté à la baisse avant la crise n'est plus adapté. Des moyens supplémentaires doivent être débloqués pour que la rentrée se fasse dans des conditions acceptables pour les agents comme pour les usagers.

Difficile d'accepter l'injonction paradoxale de recruter plus d'apprenants et de voir les moyens en ETP en baisse.

Pour la CFDT, il faut anticiper et proposer des ressources en ligne, des outils télétravaillables, des formations et des moyens pour remporter ce défi. »

Sur les **difficultés de l'enseignement agricole**, le ministre les entend et en est parfaitement conscient, étant lui-même issu d'une école d'agronomie. Il voit bien les enjeux en matière d'ETP. Il n'a pas de réponse à ce stade, les discussions budgétaires étant en cours. Il ne connaît pas le point d'atterrissage qui sera retenu. Il connaît les difficultés pour faire bouger les lignes dans un contexte budgétaire contraint. Il rencontre Bruno Lemaire dans les prochains jours et aura l'occasion de passer ces messages.

Il ne sous-estime pas l'énorme enjeu de transition et d'attrait vers les métiers de l'agriculture. C'était déjà vrai il y a vingt ans quand il s'est engagé dans cette voie, c'est encore plus vrai aujourd'hui.

L'enjeu est considérable dans le domaine de la formation pour les transitions du monde

agricole, qui est incarné de façon évidente par l'enseignement agricole.

Sur les **difficultés de la rentrée**, le ministre indique son attachement au dialogue, indispensable sur cette question, notamment dans le cadre des CHSCT.

« Les **équipes de direction** ont été mobilisées au maximum durant la crise et elles le restent encore pour préparer la rentrée, recruter des apprenants, recruter des professeurs et trouver des financements pour les centres en difficulté. Un nouveau cadre d'emploi est en vigueur depuis le 23 novembre 2019 ; malheureusement, les services n'ont pas eu les moyens à ce jour de reclasser les centaines d'agents concernés. Un cruel manque d'ETP est à l'origine de ce retard. Ces personnels de direction sont maintenant en attente d'un régime indemnitaire à la hauteur de leur engagement et de leur implication.

Pour terminer, la **situation financière des CFPPA, des exploitations agricoles et des ateliers technologiques** est préoccupante. Pour les CFPPA, se cumulent la loi du 5 septembre 2018 (« choisir son avenir professionnel ») et la crise sanitaire. Les deux ont fait perdre de nombreux marchés ; si un plan d'envergure n'est pas activé, certains vont disparaître au détriment de l'ancrage territorial cher au gouvernement. Pour les exploitations et les ateliers, la crise et l'absence de longue date de moyens pour leur rénovation vont les conduire à une obsolescence programmée ou à une fermeture par défaut de sécurité pour accueillir des apprenants. Un dialogue avec les conseils régionaux est urgent pour que ces centres restent de véritables lieux professionnels d'expérimentation, de valorisation et d'apprentissage afin de participer pleinement aux différentes transitions alimentaire, sanitaire, climatique et écologique. »

Ces deux sujets, que le ministre n'a pas encore eu le temps de traiter, seront prioritaires lors du prochain échange prévu début septembre.

« **Concernant l'administration centrale et les services déconcentrés**, avec la crise de la Covid-19, les personnels de votre ministère viennent de vivre une période inédite, particulièrement difficile et anxiogène. Les agents ont dû faire face à des conditions de travail différenciées et souvent très compliquées. Certains ont été particulièrement exposés au risque, d'autres en télétravail ou en ASA, mais TOUS ont contribué au maintien des activités essentielles relevant des compétences de notre ministère (abattoirs, contrôles, retour sur site pour la maintenance informatique, l'instruction des dossiers d'aides, etc.). La continuité du service public pour les aides a notamment permis de soutenir un monde agricole en difficulté, bien avant le confinement.



Le « monde d'après » doit tirer les enseignements de cette période où le travail à distance s'est imposé à la majorité des agents. L'enquête **télétravail** lancée par le secrétariat général du MAA contribuera à déterminer les orientations futures du télétravail et de sa mise en œuvre au MAA. La CFDT ne comprend pas que ce questionnaire exclue les agents du MAA en DDI. Le retour d'expérience de tous les agents du MAA, en tant que communauté de travail, quelle que soit la structure, est indispensable. Pour la CFDT, cette exclusion renforce le sentiment d'abandon de plus en plus ressenti par les agents du MAA en DDI. La création des **SGC** au 1<sup>er</sup> janvier 2021 et la mise sous tutelle du ministère de l'Intérieur sont particulièrement mal vécues par les agents. Et on peut craindre que les missions techniques de notre ministère ne puissent bientôt plus être assurées de manière efficace et homogène sur l'ensemble du territoire.

Sous la pression budgétaire qui conduit chaque année à réduire le plafond d'emploi, les services sont incapables d'assurer convenablement les missions confiées. Un sentiment d'impuissance à faire face, et donc de mal-être, en découle. Ce sentiment est accentué par les projets de restructuration sur lesquels les agents n'ont actuellement aucune visibilité :

- la réorganisation des **contrôles en sécurité sanitaire des aliments**, dont l'enjeu est essentiel pour le MAA ;
- le **transfert du Feader** aux conseils régionaux, qui reste à cadrer. La CFDT milite pour que les agents qui suivront leur mission au conseil régional restent physiquement en DDT, dans l'intérêt des agents mais également des usagers qui doivent pouvoir s'adresser à un guichet unique ! Cette demande va dans le sens des annonces du gouvernement, qui souhaite un service public plus accessible et avec des procédures simplifiées !

Pour la CFDT, c'est également cet objectif de simplification qui doit guider la future **PAC** en cours de négociation, avec des mesures favorisant le **virage agroécologique** et les transitions de notre agriculture. »

Sur le **dossier PAC**, le ministre souligne que les évolutions se jouent en ce moment. Il était à Bruxelles en début de semaine sur ce dossier.

C'est un des éléments importants de la politique européenne, qui doit accompagner la transition agroécologique de l'agriculture. Il y est donc très attentif, notamment à la définition d'engagements réciproques pour tous les États membres... Des dispositions solides doivent permettre la convergence avec une mise en œuvre de manière concomitante pour éviter les concurrences déloyales. On ne peut pas expliquer à nos agriculteurs qu'ils sont les seuls à se voir imposer des contraintes.

Le ministre considère que le **dossier Feader** est un très gros sujet pour la rentrée. Un texte de loi doit arriver à l'Assemblée nationale. Il vise à acter l'arbitrage du

gouvernement sur la répartition entre État et conseils régionaux de la gestion du Feader. Cependant, le texte n'est pas encore passé au Sénat. Ce sujet est très important pour le ministre ; il souhaite qu'il soit réglé cet automne.

Sur le **dossier SGC**, le ministre n'a pas de réponse, et souligne que ce sujet a déjà fait l'objet de nombreuses discussions au sein des instances de concertation du MAA.

**Le télétravail est une vraie question, « un énorme chantier » pour le ministre.** Mais il n'y a pas encore de consensus sur ce sujet, qui soulève une question fondamentale en matière de mode de vie, avec des impacts sociaux qui ne sont pas encore mesurés. Il sait que la secrétaire générale a lancé une consultation générale sur le retour d'expérience du télétravail ; le nombre de réponses déjà obtenues témoigne de l'intérêt des agents pour ce sujet. Il faut être très prudent, car si le télétravail est positif à différents égards, il faut aussi l'aborder du point de vue des conséquences sociales. C'est un très beau sujet de réflexion collective : comment aller vers plus de télétravail tout en conservant une communauté et un cadre de travail ? Cet énorme chantier, très clivant, doit être abordé sans idée préconçue. Le télétravail est une question sociétale avec un impact sur les relations humaines.

Concernant la consultation des DDI pour l'enquête télétravail du ministère de l'Agriculture, le ministre comme la secrétaire générale rappellent que l'autorité de gestion des DDI est le ministère de l'Intérieur, et qu'il faut éviter l'empilement.

La CFDT insiste pour que les agents du ministère de l'Agriculture en poste en DDI participent à cette enquête sur le télétravail organisée par le MAA. En effet, cette enquête ne fera pas doublon, puisque le ministère de l'Intérieur n'en a pas prévu de son côté pour l'ensemble des agents (seulement pour l'encadrement). Les agents du MAA en DDI seront particulièrement sensibles à cette considération de la part de leur ministère, d'autant que beaucoup d'entre eux ont vocation à poursuivre leur carrière en DRAAF, en DAAF ou en administration centrale. Il est donc naturel qu'ils puissent participer à la réflexion sur l'évolution du télétravail dans les services du MAA !

Le ministre indique finalement qu'il va réexaminer ce point.

« Comme l'a dit le président de la République, le « *monde d'après* » sera différent. Les services de l'État ont un rôle évidemment essentiel à jouer pour impulser de nouvelles orientations... Cette crise a démontré, s'il en était besoin, le rôle déterminant du service public pour la société. Quelles

orientations entendez-vous donner pour le MAA ?

La CFDT partage la crainte 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 vivable. 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 de cette prise de conscience pour s'interroger sur la nature des futurs soutiens à l'économie de demain et les lignes rouges à ne pas franchir.

En conclusion, Monsieur le Ministre, dans cette période si particulière, il est essentiel pour la CFDT de favoriser un dialogue social permanent et de qualité, afin de conforter notre communauté de travail dans ses missions essentielles pour les concitoyennes et les concitoyens... Avec des moyens humains et financiers à la hauteur de ces enjeux.

La CFDT sera au rendez-vous de ces enjeux et continuera d'être une force de proposition constructive. Ensemble nous irons plus loin, au bénéfice de tous les agents de l'enseignement agricole et des services. »

#### **Autres dossiers soulevés lors de cette rencontre :**

Sur le **volet pêche** : malgré le remaniement ministériel et la mise en place d'un ministère de la Mer, le ministère de l'Agriculture garde l'autorité sur la DPMA. Si la politique de la pêche maritime est établie par le nouveau ministère de la Mer, sa mise en œuvre se fait conjointement avec le ministère de l'Agriculture. Concernant la politique de l'aquaculture, elle est établie conjointement entre les ministères de la Mer et de l'Agriculture.

Sur le **volet ONF et forêt** : le ministre ne souhaite pas se cacher derrière son petit doigt... Il existe bien un gros sujet qui s'appelle ONF, qui n'est pas nouveau mais qui s'est amplifié au fil des ans. La gouvernance a été modifiée et il est important de se poser les bonnes questions pour mettre en place une stratégie forestière très claire qui repositionne l'ONF comme un acteur majeur de cette stratégie.

Le ministre souligne son appétence pour la forêt, un gros sujet qui s'amplifie du fait du réchauffement climatique. Il y attachera une attention toute particulière : un membre du cabinet ministériel sera chargé spécifiquement de ce secteur. Il souhaite mettre en place une véritable stratégie forestière. Ses premières expériences professionnelles étaient tournées vers la forêt et, lors de son passage au ministère du Logement, il a

notamment impulsé très fortement les constructions bois. Il dit vouloir s'y impliquer personnellement. Il rencontrera prochainement le directeur général de l'ONF, Bertrand Munch.

Concernant les **abattoirs**, le ministre précise qu'il a bien ce sujet en tête, notamment vis-à-vis du risque Covid-19.

Sur le **volet IFCE** : le ministre est parfaitement au fait du sujet concernant l'absence de présidence au conseil d'administration de l'IFCE. Il est conscient de l'urgence de cette question. Mais il n'a pas de réponse à apporter à ce stade.

Sur ce dossier, la CFDT a appelé l'attention de la DGPE sur le renouvellement des membres du conseil d'administration de l'IFCE. La direction générale a confirmé en début de semaine que le CA sera bien renouvelé prochainement et que son président sera ensuite désigné, comme le prévoient les articles R.653-17 et suivants du code rural et de la pêche maritime. Un arrêté conjoint du ministre chargé de l'agriculture et de la ministre chargée des sports désignera les personnalités qualifiées composant le CA. Il est à noter que ces désignations sont notamment soumises aux dispositions relatives à la stricte parité femmes-hommes.

Enfin, le ministre s'est dit satisfait de constater que l'obtention du double label « diversité et égalité professionnelle » était en cours au ministère de l'Agriculture. C'est un dossier qu'il portait déjà personnellement comme ministre de la Ville et du Logement.

**Le ministre a informé les organisations syndicales, par courriel, puis lors de cette rencontre qu'il souhaitait les rencontrer en réunion bilatérale tout début septembre. N'hésitez donc pas à [nous faire part](#) vos préoccupations ! La CFDT les portera auprès du ministre dès la rentrée.**

## Après la crise, c'est l'heure du bilan sur le télétravail

*[Mis à jour le 28 juillet 2020.]*

Le 1<sup>er</sup> juillet 2020 était réuni le 2<sup>e</sup> groupe de travail consacré au baromètre social du ministère de l'Agriculture, qui sera déployé à l'automne.

À cette occasion, l'administration a annoncé aux organisations syndicales le lancement prochain d'**un questionnaire consacré au télétravail** et à sa mise en œuvre dans le cadre de la période de crise que nous venons de vivre.

L'analyse des réponses à ce questionnaire permettra d'alimenter la réflexion sur le télétravail qui sera engagée à l'automne, suite à la parution du [décret de mai 2020 sur le télétravail ponctuel](#).

Ce questionnaire est adressé aux agents du ministère de l'Agriculture en administration centrale, en DRAAF et en DAAF... mais pas en DDI. Des questionnaires spécifiques seront adressés aux agents des établissements supérieurs et techniques à la rentrée.

La CFDT ne comprend pas que les agents du ministère de l'Agriculture en poste en DDI soient exclus du cadre de cette enquête. Cette exclusion renforce le sentiment d'abandon de plus en plus ressenti par ces agents. Le retour d'expérience de tous les agents du MAA, en tant que communauté de travail, quelle que soit la structure, est indispensable pour déterminer les orientations futures du télétravail et sa mise en œuvre au MAA.

La CFDT regrette également que les établissements publics ne soient pas inclus dans le périmètre de ce questionnaire ; elle incite ces derniers à réaliser un questionnaire semblable auprès de leurs agents.

En conclusion, ce questionnaire revêt une importance particulière puisqu'il déterminera les orientations futures du télétravail et de sa mise en œuvre au MAA.

Soyez nombreux à y répondre et à faire connaître votre avis !

## 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<sup>er</sup> 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.

Finalement, 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 montant G 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.

---

## **CHSCT d'administration centrale spécial Covid-19 (28 avril 2020)**

Le CHSCT d'administration centrale s'est réuni le mardi 28 avril 2020, avec un ordre du jour unique, dédié aux impacts de l'épidémie de Covid-19 sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

Cette instance en visioconférence était présidée par Jean-Pascal Fayolle, chef du SRH, accompagné de Stéphanie Frugère, sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales. La CFDT était représentée par Rachid Benlafquih, Agnès Desoindre et Stéphanie Clarenc.

Suite à l'annonce gouvernementale du confinement, le ministère de l'Agriculture a décliné le confinement pour l'ensemble de ses agents selon les principes suivants :

- télétravail pour les missions télétravaillables ;
- présentiel pour les missions essentielles du plan de continuité d'activité (PCA), très limité avec le respect des mesures barrières ;
- intégration de la garde d'enfants de moins de 16 ans et de la continuité pédagogique dans la charge de travail des agents concernés ;
- suivi particulier des personnes vulnérables ;
- maintien d'un contact régulier avec les agents ;
- report de tous les déplacements non essentiels (réunions...) ou maintien des non-reportables avec

mise en place des mesures barrières.

Quelques chiffres : en administration centrale, sur 1931 agents, 1559 sont en télétravail, 238 en ASA, 37 en présentiel et 54 en congé maladie (il est à noter que ce dernier chiffre est stable par rapport à l'année dernière). C'est donc plus de 80% des agents qui sont en télétravail, et moins de 2% en présentiel.

### **Les agents en ASA**

Les agents d'administration centrale sont en ASA dans les cas suivants : les missions ne sont pas télétravaillables ; les missions sont télétravaillables mais l'agent n'est pas équipé du matériel informatique lui permettant de télétravailler ; la garde d'enfant ne permet pas le télétravail.

Le SRH précise que les agents placés en ASA qui ont gardé leurs enfants et qui ont télétravaillé doivent être considérés comme étant en télétravail à 100 %. De plus, dès lors qu'un agent est en télétravail et garde des enfants, le niveau d'exigence doit être revu à la baisse et adapté à sa capacité de travail au regard de sa situation personnelle. Il a été également rappelé que le télétravail n'équivaut pas être disponible à 100 % ; une souplesse doit être conservée pour l'organisation des journées de travail, avec la possibilité de télétravailler en horaires décalés. Ce n'est que dans le cas où l'agent garde ses enfants et ne réalise pas de missions en télétravail qu'il est placé en ASA. Le SRH refuse donc de « tronçonner » les journées (une partie en ASA, une autre en télétravail).

De même, dès lors qu'un agent réalise des missions pour lesquelles il est sollicité par la hiérarchie, il est considéré comme étant en télétravail même s'il utilise ses ressources informatiques propres.

À la demande de la CFDT, le SRH précise qu'il ne dispose pas de la répartition des ASA selon les différents motifs. Les agents placés en ASA suite à un défaut d'équipements informatiques se verront impactés par la circulaire des congés avec le retrait de 10 jours de RTT sur la période du 16 mars au 11 mai et n'auront pas cotisé les jours de RTT sur cette période.

La CFDT regrette fortement cette décision du SRH. Elle pénalise lourdement des agents qui se retrouvent isolés de la communauté de travail, sans mission en cette période difficile, et à qui on retire un nombre important de jours de RTT. Cette situation est totalement indépendante de leur volonté puisque, s'ils avaient eu le matériel informatique adéquat, ils auraient travaillé. La CFDT demande au SRH de revoir cette position.

Au-delà du 11 mai, ces agents qui n'ont pas de matériel informatique ou qui ont des missions non télétravaillables pourront retourner travailler en présentiel.

Pour les personnes qui ne pourront pas reprendre le travail à cette date (garde d'enfant, personnes vulnérables), le SRH n'a pas eu à ce stade la confirmation de la poursuite du dispositif des ASA.

### **Cas des personnes vulnérables**

Le Haut conseil de la santé publique (HCSP) a donné une définition scientifique de la notion de « personne vulnérable » avec une [liste complète des cas](#).

Les modalités pour se déclarer personne vulnérable seront communiquées d'ici le 11 mai. Il faut privilégier le télétravail pour ces personnes. En cas d'impossibilité de télétravail, elles seront placées en ASA si le dispositif perdure, à défaut en congé maladie. La reconnaissance du statut de personne vulnérable peut nécessiter d'obtenir des documents du médecin traitant, voire de la médecine de prévention (cette dernière piste est à confirmer).

### **Le télétravail est la première mesure de protection**

Dans le cadre de la mise en place du télétravail, l'accent est mis sur le rôle de la hiérarchie qui doit garder le lien avec ses agents et le collectif de travail. À cet effet, des documents ont été diffusés par l'administration centrale :

- « Gardons le fil », lettre hebdomadaire envoyée par courriel à chaque agent ;
- la [FAQ RH](#), disponible sur l'intranet [*accès réservé, nécessite une authentification*] ;
- le [Guide du management en situation exceptionnelle](#), publié par le conseil régional Grand-Est ;
- le document de l'[Anact](#) sur le télétravail et les modalités à mettre en place.

Parallèlement, des fiches de bonnes pratiques de télétravail sont disponibles sur le [site intranet du MAA](#) dans la partie réservée à la santé et sécurité au travail [*accès réservé, nécessite une authentification*]. Il est également rappelé de prévoir une organisation de la journée avec des pauses régulières et des objectifs raisonnables afin d'éviter un travail exacerbé. La charte des temps est difficilement applicable car il s'agit de laisser la souplesse nécessaire au regard de la situation personnelle de chacun..

Le suivi des personnes vulnérables et des personnels RQTH est une priorité.

Sur le plan du matériel informatique, depuis le début du confinement, 200 machines ont été configurées pour le télétravail. La plupart des agents disposent d'ordinateurs portables ou de mini unités centrales. Les agents ne disposant pas d'ordinateur portable ont eu la possibilité de récupérer



leur ordinateur de bureau (unité centrale et écran).

Du fait d'un retard de réception, des commandes de matériel ont été livrées pendant la période de confinement. Or, les machines ne peuvent être configurées à distance. Un travail en présentiel du BIP a donc été nécessaire afin de les configurer, avec un rythme de 30 machines par semaine. Dans certains cas, ces machines ont ensuite été livrées aux agents.

En administration centrale, on a atteint 80 % de télétravailleurs. Pour autant, ce ne sont pas 80 % des agents qui ont été équipés ; des solutions alternatives ont du être trouvées.

Pour la CFDT, la question de la gestion des stocks est cruciale dans cette crise. Il est important de prévoir une gestion commune à l'administration centrale du matériel permettant le télétravail.

La CFDT remercie l'ensemble des équipes qui ont contribué à déployer l'ensemble des équipements informatiques permettant aux agents de réaliser leurs missions en télétravail. Toutefois, elle regrette la position du SRH qui, à ce stade, s'abrite derrière le retour au travail présentiel dès le 11 mai pour surseoir à l'équipement des agents placés en ASA pour défaut de matériel. Pour la CFDT, cette décision ne va pas dans le sens de la protection de la santé de ces agents, en cette période de déconfinement dont nous n'avons aucune certitude qu'elle n'aura pas pour effet de relancer l'épidémie. Pour la CFDT, dès lors que les missions sont télétravaillables, le télétravail doit être privilégié tant que les risques liés au coronavirus subsistent.

Le SRH précise que même si le stock de matériel est géré par direction, des prêts entre directions ont été réalisés en cette période de confinement. À titre d'exemple, la DGPE a prêté des portables au SRH.

Dans certains cas, les agents ont acheté du matériel pour travailler (écran, souris, chaise de bureau...). Le SRH précise qu'une expertise est prévue sur le seul remboursement des forfaits téléphoniques lorsqu'ils ne sont pas payés par le MAA. Pour le reste du matériel, il n'est pas prévu de rembourser les agents.

La CFDT demande un retour d'expérience sur le télétravail selon la manière dont on en a fait l'usage après la période de confinement. Ce retour d'expérience devrait également permettre d'identifier les pistes d'amélioration à mettre en œuvre, notamment sur tout

ce qui est dématérialisation (parapheurs électroniques, dossiers papier ...) et outils de communication en télétravail (visioconférence performante, webmail...).

À cet égard, le président de séance a déploré que les seuls outils performants pour les réunions en visio et en grand nombre s'avèrent être des outils non recommandés par l'agence nationale de sécurité informatique (Ansi).

### **Travail en présentiel**

Dans le plan de continuité de l'administration centrale, les missions essentielles à poursuivre en présentiel concernent la sécurité des agents, la maintenance des bâtiments, la logistique, le courrier et l'informatique. Les achats et le paiement des factures constituent également une mission essentielle, mais cette mission peut s'effectuer en télétravail. Sans oublier certaines missions, notamment RH, qui nécessitent un accès ponctuel aux documents papier.

En cette période, dans le cadre du travail présentiel, les mesures de prévention suivantes ont été mises en place :

- prestation de ménage avec nettoyage renforcé (poignées de portes...);
- affichage des gestes barrières ;
- mise en place de gel hydroalcoolique à l'entrée des bâtiments et à proximité des imprimantes ;
- présence de la hiérarchie lorsqu'un agent est sur site afin d'éviter le travail isolé.

Pour ces agents en présentiel, des indemnités-repas sont prévues. Les agents devront compléter une attestation sur l'honneur mentionnant leurs jours de présence. Elle sera validée par le supérieur hiérarchique. Un modèle est en cours de préparation.

En cas de suspicion de Covid-19, le bureau sera fermé. Il ne sera rouvert qu'à partir du moment où un nettoyage spécifique du bureau aura été réalisé par l'entreprise de ménage, selon un protocole communiqué par l'administration.

À ce stade, le MAA ne distribue pas de masques aux agents, même s'ils prennent les transports en commun, conformément aux mesures gouvernementales.

La CFDT ne partage pas cette vision et considère que lorsqu'un agent prend les transports en commun, la maîtrise des gestes barrières n'est pas garantie. Dans ce contexte, il aurait été bienveillant de proposer des masques aux agents, notamment au regard des difficultés pour s'en procurer en cette période. Il est du ressort de

l'employeur de protéger ses employés. Les agents qui viennent travailler prennent des risques et l'employeur doit s'efforcer de les réduire au maximum ; la fourniture de masques était une mesure en ce sens.

### **Accompagnement des agents**

Cette période de confinement peut s'avérer difficile à vivre pour certaines personnes, que ce soit sur le plan moral, financier ou professionnel. Afin de faire face à ce potentiel mal-être, plusieurs dispositifs peuvent être activés par les agents. Tout d'abord, la médecine de prévention et les assistants sociaux restent présents en télétravail. Il est important de noter que le dispositif d'aide sociale d'urgence est maintenu et peut être activé. Les ISST sont également présents pour répondre à toutes les questions de santé et de sécurité au travail.

En plus de ces dispositifs, le SRH a mis en place, pour tous les agents dont le MAA est l'employeur, une cellule d'écoute qui restera ouverte jusqu'au 31 décembre 2020. Elle est constituée de [psychologues de l'IAPR](#) qui répondent aux appels 7j/7 et 24h/24 au n° vert 0800 103 032.

### **Déconfinement : que va-t-il se passer le 11 mai ?**

À partir du 11 mai, retourneront travailler en présentiel les populations suivantes :

- la hiérarchie, éventuellement en alternance entre le responsable et son adjoint ;
- les agents en ASA dont les missions ne sont pas télétravaillables ou qui n'ont pas le matériel informatique pour télétravailler ;
- les agents dont les missions nécessitent un accès aux documents papier ;
- les agents exerçant des missions prioritaires pour lesquelles le présentiel assure un gain d'efficacité réel.

Il sera cependant nécessaire de veiller à ne pas dépasser un taux de présentiel de 20 %. Le retour ponctuel de télétravailleurs sera conditionné par les capacités d'accueil et les transports.

### **Quelles seront les consignes pour le travail en présentiel ?**

Les consignes à appliquer seront avant tout les mesures gouvernementales. En dehors des mesures barrières, elles ne sont pas encore connues. À ce stade, elles ne prévoient pas la distribution de masques par l'employeur. La question du masque obligatoire dans les transports a été tranchée par le Premier ministre au moment de la réunion du CHSCT-AC. Il reste à savoir si la fourniture en incombe à l'employeur.

Il sera impératif d'instaurer des bonnes pratiques (se laver régulièrement les mains, ne pas se toucher le visage, aérer les bureaux...). Un changement de comportement et une sensibilisation seront nécessaires. De même, des consignes seront données sur l'utilisation des équipements mutualisés (imprimantes, sanitaires...). Les sanitaires ont été équipés — ou vont être équipés — de distributeurs de papier sécable pour le séchage des mains. La rénovation des bâtiments inclut la mise en place d'eau chaude dans les sanitaires. En dehors de ces travaux, aucune opération n'est prévue pour équiper d'eau chaude l'ensemble des sanitaires du MAA.

La distanciation sociale sera garantie par un taux de présence limité à 20 % des agents, avec une personne maximum par bureau. Les réunions en présentiel ne pourront pas reprendre dans cette période. Dans Mosar, la capacité nominale des salles de réunion a été divisée par 2 au regard des exigences de distanciation. Il reste à statuer sur l'utilisation des nombreuses salles de réunion aveugles.

Dans les transports, une piste pour respecter la distanciation sociale serait de mettre en œuvre le travail en horaires décalés, comme cela avait été fait au moment des grèves. À ce stade, cette possibilité n'est pas encore tranchée par la direction. Afin d'éviter les transports, les agents pourraient privilégier la voiture ; les parkings du MAA permettent d'accueillir le surcroît de véhicules. Il reste cependant à connaître les éventuelles restrictions de circulation dans Paris et l'impact qu'elles auront sur les agents qui souhaitent prendre leur véhicule.

Afin de rassurer les agents qui reviendront travailler en présentiel, il est prévu une communication sur les modalités de nettoyage des bureaux et des parties communes. Le nettoyage du matériel individuel (bureau, clavier...) n'est pas inclus dans le marché ; chaque agent doit le prendre en charge. Concernant la climatisation, elle sera maintenue s'il n'y a pas de recyclage d'air et arrêtée sinon.

### **Qu'en est-il des travaux en administration centrale ?**

Les travaux des bâtiments D et E sont repoussés à septembre, voire octobre. Suite au confinement, les déménagements prévus ont été décommandés. Toutes ces opérations doivent être reprogrammées en fonction de l'évolution du déconfinement.

### **Quelles modalités pour la restauration ?**

À ce stade, il n'y a pas de politique gouvernementale concernant la restauration inter-entreprises. De son côté, l'Auri mène une réflexion pour proposer une vente à emporter. Face à cet enjeu, les travaux de la Grignotte sont prévus dès le 18 mai. Les modalités de restauration dépendront du flux de personnes de retour au travail.

Sur le site de Maine, la cantine rouvrira dès le 11 mai. À Vaugirard, Elios ne rouvrira pas. Le SRH étudie la possibilité pour les agents de Vaugirard de se rendre à la cantine de Maine dans l'immédiat et pendant la durée nécessaire pour trouver une solution plus proche.

En conclusion de ce CHSCT-AC, la CFDT constate qu'il reste de nombreuses inconnues sur le déconfinement et les modalités qui seront mises en œuvre. Elle reste mobilisée afin d'obtenir les réponses à toutes ces questions et transmettre ces informations aux agents.

La CFDT tient à remercier l'ensemble des équipes du SRH qui ont organisé ce CHSCT-AC à la demande de l'ensemble des organisations syndicales, malgré l'importante charge de travail qui leur incombe en cette situation exceptionnelle. Ce moment d'échange était néanmoins nécessaire pour répondre aux questions et aux situations qui se présentent aux agents d'administration centrale.

La CFDT est [à votre disposition](#) pour répondre à vos questions ou pour faire remonter les situations particulières que vous pourriez rencontrer.

---

## **CHSCT-M (8 avril 2020)**

Dans le cadre de la Covid-19 et de la situation exceptionnelle qui impacte fortement tous les agents du ministère de l'Agriculture, un premier CHSCT-M a été organisé en visioconférence et présidé par Patrick Soler. La CFDT était représentée par Martine Girard et Stéphanie Clarenc.

### **Merci aux agents qui travaillent !**

En préambule, le président du CHSCT-M, Patrick Soler, a transmis ses remerciements aux agents mobilisés qui assurent une présence sur leur lieu de travail en exploitation agricole, en animalerie, en poste frontalier (Sivep) et en abattoir, sans oublier tous les agents qui travaillent à distance (80 % des agents) et contribuent au bon fonctionnement du ministère de l'Agriculture. Ces nouvelles modalités de travail demandent une adaptation importante, notamment pour les enseignants qui assurent la continuité pédagogique. Les [ISST](#) sont également très mobilisés par les structures et les

assistants de prévention afin de gérer cette situation. Le retour et le déconfinement sont des préoccupations importantes du ministère.

### **Un CHSCT-M toutes les 2 semaines ?**

L'administration propose une réunion du CHSCT-M toutes les 3 semaines.

Au vu de l'évolution rapide de la situation, la CFDT demande une réunion toutes les 2 semaines pour que les problèmes et les risques encourus par les agents soient plus vite connus et traités.

Le président se dit prêt à prévoir des réunions plus régulières.

### **Vers une nouvelle ère du télétravail**

Depuis le début du confinement, le télétravail s'est développé, jusqu'à concerner à ce jour 80 % des agents du MAA. Cette révolution s'est accompagnée de nombreuses adaptations tant sur le plan matériel qu'organisationnel.

Sur le plan matériel, les agents utilisent au maximum du matériel professionnel (ordinateur portable avec VPN). Dans certaines structures, il a été possible de transférer l'ordinateur fixe avec VPN au domicile de l'agent. Le cas échéant, l'agent utilise un matériel personnel.

Sur le plan organisationnel, des consignes ont été données sur l'organisation de l'activité. Ces consignes se traduisent par le maintien du lien et d'une communication à distance, prérequis indispensable. Il se trouve que certains agents se sont déjà retrouvés en souffrance du fait de l'isolement. À cet effet, des documents ont été diffusés par l'administration centrale :

- « Gardons le fil », lettre hebdomadaire envoyée par courriel à chaque agent ;
- la [FAQ RH](#), disponible sur l'intranet [*accès réservé, nécessite une authentification*] ;
- le [Guide du management en situation exceptionnelle](#), publié par le conseil régional Grand-Est ;
- le document de l'[Anact](#) sur le télétravail et les modalités à mettre en place ;
- la Newsletter hebdomadaire des abattoirs.

Parallèlement un guide des bonnes pratiques du télétravail est en cours d'élaboration. Le site Formco met également à disposition des formations à distance sur le télétravail.

Dans l'enseignement agricole, les préconisations spécifiques (continuité pédagogique, exploitations agricoles et vie de l'établissement...) ont été notifiées aux DRAAF. Le nouveau dispositif de

continuité pédagogique est stabilisé. La question de la mise à disposition du matériel informatique se pose différemment selon les établissements. Certaines exploitations agricoles rencontrent des difficultés de personnel (malades) et de commercialisation des produits de l'exploitation.

Les points de vigilance sur le télétravail sont rappelés par les ISST. Dans la mesure du possible, l'espace de travail doit être distant dans la maison. Il est important d'adopter les bonnes postures, de faire des pauses actives courtes et fréquentes : se lever, marcher un peu, sortir sur le balcon, dans le jardin, promener le chien, prendre des nouvelles d'un proche... et enfin de se fixer des horaires de travail et de maintenir le droit à la déconnexion.

Dans une situation de confinement, les risques psychosociaux deviennent plus importants, du fait de l'isolement des agents et de conditions de travail dégradées (perturbations liées à l'environnement, matériel non adapté, connexion au réseau difficile ou impossible...). À cet effet, une cellule d'écoute a été mise en place par le MAA.

Pour la CFDT, la mise en œuvre du télétravail dans ce contexte inédit de confinement, avec à ce jour 80 % des agents en télétravail, est une réussite. Elle montre les capacités d'adaptation de l'ensemble des agents. La CFDT demande une souplesse importante sur le travail réalisé, en raison des conditions défavorables (isolement, environnement peu adapté, mise en œuvre de la continuité pédagogique pour les parents générant un surcroît de travail pour d'autres...). Le télétravail peut être une source de mal-être, en particulier pour les personnes fragiles et notamment les RQTH. Il est important d'accompagner ces agents et d'être à leur écoute.

### **Ouverture d'une cellule d'écoute**

Le réseau des médecins de prévention et des assistants sociaux reste mobilisable pendant cette période et le dispositif des aides financières d'urgence fonctionne (voir la [FAQ RH](#), disponible sur l'intranet [accès réservé, nécessite une authentification]).

La cellule d'écoute psychologique a été mise en service le 8 avril 2020; elle sera ouverte jusqu'au 31 décembre 2020. Elle est constituée de [psychologues de l'IAPR](#) qui répondent aux appels 7j/7 et 24h/24 au n° vert 0800 103 032. Elle est accessible à tous les agents dont le MAA est l'employeur (par conséquent aux agents des DDI), qu'ils soient en télétravail ou en présentiel, mais pas aux agents des établissements publics (Anses, Inao, FranceAgriMer, ASP, IFCE). Chaque agent a droit jusqu'à 4 entretiens. Cette cellule apporte un appui aux personnes qui peuvent vivre des circonstances de deuil, que ce soit dans l'environnement professionnel ou personnel.



La CFDT dénonce le fait que la cellule d'écoute ne couvre pas les agents des établissements publics. En effet, ils contribuent à gérer cette crise et, de ce fait, méritent le même soutien. La CFDT se mobilisera afin que les établissements publics soient intégrés dans le champ de cette cellule d'écoute.

### **Le travail en présentiel est l'exception**

Le travail en présentiel doit constituer une exception. Des plans de continuité définissent pour une structure donnée les missions essentielles à poursuivre en présentiel durant cette période de confinement.

La CFDT constate que les missions essentielles sont parfois très différentes entre structures qui ont des missions équivalentes et demande une harmonisation.

Pour la DGAL, les missions essentielles sont, notamment, les inspections en abattoir, les inspections import (Sivep) et la certification export. Dans l'enseignement agricole, ce sont les exploitations agricoles et les animaleries qui constituent l'essentiel des missions à réaliser en présentiel. Enfin certaines fonctions administratives ne peuvent être dématérialisées et sont effectuées en présentiel.

### **La priorité, c'est le respect des mesures barrières**

Dans le cadre de l'exercice des missions en présentiel, le respect des mesures barrières est primordial : lavage des mains, distanciation...

Pour le lavage des mains, il est préférable d'utiliser de l'eau et du savon. Toutefois, sur le terrain, ce n'est pas toujours réalisable. Le lavage s'opère alors avec du gel hydro-alcoolique mais tous les gels ne se valent pas en terme d'efficacité. Les recommandations sont d'utiliser des gels avec 80 % d'alcool et qui ne contiennent pas du triclosan ou du triclocarban, qui sont des perturbateurs endocriniens.

Concernant les mesures de distanciation, certaines structures mettent en place des processus pour faciliter le respect de ces mesures barrières : les équipes sont constituées de façon à ne pas se croiser, les arrivées sont échelonnées, des plaques de plexiglas sont installées, la communication non-verbale et la communication dos à dos sont développées, les portes sont maintenues ouvertes pour favoriser le renouvellement de l'air...

On a déjà constaté que ces mesures barrière ne sont pas respectées dans certains abattoirs et postes

frontaliers. Pour les abattoirs, l'importance de la mise en place des gestes barrière, même si ça doit engendrer une diminution de la cadence de la chaîne d'abattage, a été rappelée. Pour les postes frontaliers, un rappel sera également nécessaire.

### **Le port de masques : avantages et inconvénients**

En complément des mesures barrières, le gouvernement réfléchit à doter les services de l'État de masques alternatifs (masques en tissu fabriqués en France). Les agents du programme 206 ont été recensés et la liste a été transmise au ministère de l'Intérieur. Le sujet est en cours d'instruction. Il est toutefois demandé aux abatteurs qui équipent leurs salariés de masques, d'équiper également les agents de l'État, le MAA ne disposant pas de masques en quantité suffisante à ce stade.

Les ISST rappellent toutefois que les masques ne constituent pas une mesure barrière. Les mesures barrières, complétées par la diminution des communications verbales, permet de réduire le risque à sa source. Les masques peuvent effectivement contribuer à limiter le risque lorsque les mesures barrières, en particulier la distanciation, ne sont pas respectées. Toutefois, ils ne seront efficaces que s'ils sont correctement mis en place et si la procédure de retrait est respectée. Par ailleurs, dans les abattoirs, ils auront une durée maximale d'utilisation réduite, du fait d'un taux d'humidité important qui les satureront rapidement. De plus, le port du masque peut avoir pour conséquence un relâchement des mesures barrières, l'agent se sentant à tort mieux protégé.

La CFDT fait remarquer que dans les postes frontaliers, les douaniers, agents du ministère des Finances, portent des masques alors que les agents du MAA n'en portent pas. Cette situation est mal vécue par les agents, d'autant que les mesures barrières ne sont parfois pas respectées par les transitaires. Pour la CFDT, le port du masque, utilisé dans de bonnes conditions, doit être considéré comme une mesure barrière supplémentaire qui renforce celles déjà préconisées.

La CFDT considère que les masques ne doivent pas concerner seulement le programme 206, mais tous les agents qui travaillent en présentiel et qui sont susceptibles de se retrouver dans des situations où les mesures barrières ne sont pas respectées (ou difficilement respectées) : transports en commun, travail en équipe...

### **Suppléances**

La réalisation des missions en présentiel soulève également la question des suppléances. Pour ce faire, plusieurs pistes sont explorées.

- **Réduire le travail en présentiel**

Pour les postes frontaliers, un règlement de l'Union européenne permet une flexibilité des contrôles tout en maintenant une qualité sanitaire satisfaisante, par une simplification du contrôle documentaire. À cela s'ajoute la possibilité de déployer des contrôles documentaires à distance réalisés par d'autres sites ; l'Union européenne est prête à accompagner la France pour paramétrer l'outil Traces en ce sens. Des mesures de dématérialisation du contrôle documentaire sont déjà mises en place afin de permettre le télétravail et de réduire le travail en présentiel. Enfin, une réduction de fréquence des contrôles physiques peut être pratiquée sur certaines filières végétales, identifiées comme étant à risques réduits.

- **Mobilisation d'agents**

Pour les abattoirs, une organisation des suppléances entre abattoirs est en cours d'élaboration. Les SRAL font un point hebdomadaire sur la continuité de l'activité dans les abattoirs. Afin d'organiser les suppléances en abattoir, les agents qui se portent volontaires pourront être formés avec des modules en ligne (4 diaporamas). À cela s'ajoute un accompagnement de l'agent par un agent expérimenté.

En Sivep, une mallette pédagogique est également disponible au cas où il faudrait faire appel à des agents qui ne sont pas affectés au Sivep pour réaliser les contrôles physiques.

### **Nécessité d'avoir des protocoles de nettoyage (parties communes, voiture de service, ...)**

La CFDT fait remarquer que, dans certaines structures, la prestation de ménage a été réduite en raison de l'absence d'une large majorité d'agents dans les parties communes. Or, les agents qui exercent un travail en présentiel dans ces parties communes doivent pouvoir exercer leur activité dans des locaux correctement nettoyés, en particulier en cette période. Pour la CFDT, il est important de veiller à mettre en œuvre un protocole de nettoyage rigoureux et harmonisé entre les structures. Ce protocole doit ensuite être appliqué de façon complète dès lors que des agents, même en nombre réduit, travaillent dans les locaux.

De même, dans le cas de matériel commun comme les véhicules de service, une procédure d'utilisation et de nettoyage doit être définie et appliquée.

De manière générale, en travail présentiel, une attention particulière est à apporter au travail isolé

et aux situations susceptibles de générer des accidents du travail, comme le travail en hauteur dans les exploitations agricoles et le travail avec des machines dangereuses.

La CFDT est à votre écoute. Elle reste mobilisée pour alerter l'administration sur toute situation à risques.

---

## Mon travail à distance, j'en parle !

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

Dans la période actuelle de confinement liée à la crise de la Covid-19, le télétravail est devenu, qu'on le veuille ou non, une forme d'organisation du travail impérative, du moins pour ceux dont le métier ou le poste le permet.

Certes, certains travailleurs, en nombre croissant d'ailleurs, pratiquaient déjà le télétravail. Mais il s'agissait, majoritairement, d'une situation volontairement choisie et par ailleurs limitée à un ou deux jours par semaine. Désormais, pour eux comme pour les novices en la matière (pour qui la découverte a été totale, immédiate, voire brutale), le télétravail occupe la totalité de leur amplitude hebdomadaire de travail.

En tout état de cause, le télétravail est vécu diversement dans la période, ne serait-ce parce qu'il est effectué dans des situations où la distinction avec la sphère privée se confond fortement avec la sphère professionnelle, notamment lorsque l'on garde ses enfants. Il peut être entaché par divers aléas techniques (manque de place disponible, difficulté à organiser un espace de travail, limitation d'accès aux réseaux, problèmes matériels ou de conformité...) ou relationnels (relations hiérarchiques inhabituelles ou altérées, difficultés de communication...).

Dans ce contexte, la CFDT s'associe au projet « [Mon travail à distance, j'en parle !](#) », déployée sur la plateforme développée par [Res publica](#), cabinet conseil spécialisé dans l'organisation des processus de dialogue dans les collectivités locales et les entreprises.

Cette plateforme va permettre de témoigner du vécu des télétravailleurs et d'engager des débats sur la manière dont son entreprise ou son administration organise le télétravail, dont chacun aménage son travail au quotidien et ce que cette période va changer dans notre regard sur le télétravail.

La CFDT a fait du travail un sujet central de son action revendicative depuis plusieurs années. En relayant cette initiative et en encourageant chacun à [répondre au questionnaire et à enrichir les débats en ligne](#), nous participons à tirer les enseignements sur le télétravail en cette période particulière et à porter ainsi un nouveau regard sur le travail lui-même.

---

## Travail à distance en situation exceptionnelle : un guide pratique

Le [Guide du management à distance en situation exceptionnelle](#), rédigé (en 48 h !) par la direction générale de la région Grand-Est, est né d'une interrogation sur les bonnes pratiques de (télé)travail à mettre en place dans la situation exceptionnelle que connaît le pays.

Son objectif : fournir très rapidement aux encadrants — mais aussi aux agents — des réponses pratiques pour travailler à distance dans une situation de crise, en s'appuyant sur le recensement préalable des pratiques existantes dans le public comme dans le privé, en France comme à l'étranger. « *Confinement, télétravail, gestion de la distance, nécessité de coordination accrue sont nos enjeux d'aujourd'hui et nous vous proposons d'essayer d'y répondre collectivement en échangeant sur vos bonnes pratiques, astuces, idées* », indiquent les auteurs dans l'introduction.

Ce guide est structuré en 4 courts chapitres à la mise en page aérée. Si les deux premiers sont clairement orientés « management » (« *Le management et la communication en situation exceptionnelle* », « *Le management à distance dans le cadre du télétravail* »), le 3<sup>e</sup> délivre « *Les techniques pour un télétravail efficace pour les collaborateurs* ». Enfin, le 4<sup>e</sup> chapitre concerne le retour d'expérience, qui viendra enrichir la réflexion et améliorer les réponses à apporter.

Preuve qu'il comble un manque, ce guide « *inspirant* » connaît une diffusion fulgurante, comme l'indique la fiche que lui consacre le site [fonction-publique](#).

### > En lien avec ce sujet

- [Coronavirus : quels enjeux de conditions de travail ?](#)

*Priorités en matière de conditions de travail, actions du réseau Anact-Aract, conseils pour l'action... Richard Abadie, directeur général de l'Anact, revient sur la crise sanitaire actuelle (Anact, 24 mars 2020).*

- [Coronavirus : comment favoriser la continuité du dialogue social ?](#)

*Évaluation et prévention du risque de contagion, mise en place du télétravail dans l'urgence, réponses à donner aux droits d'alerte, attention à porter aux salariés les plus fragiles, impacts économiques de cette crise... les questions auxquelles doit répondre l'employeur en s'appuyant sur les instances représentatives du personnel (Anact, 24 mars 2020).*

**Le Guide du management à distance en situation exceptionnelle :**

[guide\\_manager\\_teletravail\\_externes\\_region\\_Grand\\_Est](#)

---

## [Télétravail : nouvelles modalités](#)

La mise en place du télétravail au ministère de l'Agriculture, dont le ministre a demandé qu'il soit [renforcé](#) (et dont la secrétaire générale a [récemment confirmé le développement](#) en administration centrale), faisait jusqu'à présent l'objet de la note de service SG/SRH/SDDPRS/2016-664, datant du 11 août 2016.

L'instruction technique [SG/SRH/SDDPRS/2019-781](#), publiée le 21 novembre 2019 (*également disponible en fin de cet article*), abroge cette circulaire. Elle vient préciser les [nouvelles modalités d'application du télétravail](#) au MAA (notamment celles concernant le logiciel Chorus) et complète le [guide d'application](#) diffusé par la DGAFP en mai 2016, pour les D(R)AAF, l'administration centrale, l'enseignement technique et l'enseignement supérieur (\*).

Cette instruction décrit notamment :

- les grands principes d'organisation du télétravail ;
- les critères selon lesquels les demandes de télétravail seront analysées (conditions matérielles, nature des tâches, aptitude de l'agent, organisation du service, contraintes budgétaires) ;

- les différentes étapes de la procédure de demande ;
- les conditions d'exercice (notamment équipement, frais, protection des données, hygiène et sécurité...);
- les mesures d'accompagnement ;
- le cas particulier des demandes de télétravail pour raison médicales.

(\*) Pour les DDI, le télétravail est régi par l'[arrêté du 26 janvier 2017](#) et la [circulaire du 3 février 2017](#).

#### *Pour en savoir plus*

- DGAFP, [Guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique](#), mai 2016 (guide également consultable [ici](#)) ;
- [Récapitulatif des textes](#) définissant et encadrant le télétravail, dans la fonction publique en général et au MAA en particulier.

*L'instruction technique*  
[2019-781\\_final](#)

---

## **CHSCT d'administration centrale (12 juin 2019)**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'administration centrale (CHSCT-AC) s'est réuni en séance plénière le 12 juin 2019.

Cette réunion était présidée par Laurence Venet-Lopez, accompagnée notamment de Servane Gilliers Van Reysel, sous-directrice adjointe du développement professionnel et des relations sociales, et de Marie-Claire Hamon, cheffe du bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS). La CFDT était représentée par Isabelle Vandermeersch, Agnès Desoindre et Stéphanie Clarenc.



## Réorganisation de l'administration centrale

L'administration centrale a jusqu'au 17 juin pour faire ses propositions de réorganisation, conformément à la [circulaire du Premier ministre](#). À ce stade, les réflexions sont en cours et les propositions n'ont pas encore fait l'objet d'un arbitrage. Ce sujet sera détaillé lors du [comité technique d'administration centrale du 19 juin](#).

La CFDT demande la constitution d'un groupe de travail sur la réorganisation de l'administration centrale afin d'en anticiper les conséquences sur les agents et de garantir un dialogue permanent avec les agents tout au long du processus ainsi que des conditions de travail acceptables.

## Suites de la réunion du CHSCT-AC du 15 mars 2018

Parmi les suites données au CHSCT précédent, nous notons :

- l'intégration de la présentation de la médecine de prévention dans le protocole d'accueil des nouveaux arrivants ;
- la réunion du groupe de travail sur les accidents du travail ;
- la visite du site de Maine par le CHSCT-AC.

## Programme Prévention du CHSCT-AC

Ce programme a pour objectif de reprendre les actions de prévention programmées sur la mandature, à savoir sur la période allant de 2019 à 2022. Le BASS a fait une proposition de programme reprenant les obligations réglementaires et les priorités déclinées selon 3 axes :

- l'amélioration des déplacements internes ;
- l'aménagement des postes de travail dans les bureaux ;
- le perfectionnement du dispositif de prévention des attaques ou des intrusions extérieures.

Ces propositions doivent faire l'objet d'un groupe de travail afin d'identifier les actions associées à ces axes.

Pour la CFDT, il manque à ce programme un axe « qualité de vie au travail » afin de répondre au mal-être croissant des agents d'administration centrale. Certains sujets comme l'application de la charte du temps de travail doivent constituer une priorité pour le bien-être des agents. Les diagnostics RPS ont été réalisés mais le plus gros de la démarche reste à faire en termes d'élaboration des plans d'actions et leur mise en œuvre

dans les structures. Il est également important pour les agents de retrouver un collectif de travail et de d'acter des actions en ces sens.

L'administration répond favorablement à l'ajout de cet axe.

### **CHSCT d'Auzeville**

L'expertise du BPSR montre que l'existence d'un CHSCT à Auzeville ne fait pas obstacle à l'examen par le CHSCT-AC des problématiques de ce site délocalisé.

### **Accidents du travail**

Un premier groupe de travail s'est réuni afin de lister les différents accidents du travail et d'identifier les actions à mettre en œuvre. De manière générale, les accidents du travail surviennent en cas d'épisodes neigeux ou de verglas et lorsque les agents se dépêchent. Il y a aussi quelques accidents liés à la circulation des piétons entre Varenne et Barbet-de-Jouy. Un compte rendu a été fait par l'administration.

La CFDT a rappelé l'ensemble des actions identifiées dans le cadre de ce groupe de travail, à savoir :

- l'aménagement du temps de travail en cas d'épisode neigeux : horaires adaptés, mise en place ponctuelle de télétravail ;
- sensibilisation des agents et de la hiérarchie sur le risque d'accident de trajet sur le thème « Rien ne sert de courir », qui intègre la charte du temps de travail et la planification des réunions ;
- aménagement d'un emplacement réservé aux livraisons rue de Varenne afin d'améliorer la visibilité des piétons qui traversent cette rue ;
- alerte sur les conditions de travail au cabinet, à l'origine de fortes tensions pour les agents qui y travaillent ;
- vigilance et suivi des habilitations électriques des agents d'administration centrale concernés.

La CFDT a également demandé à l'administration de réaliser une fiche réflexe pour les agents en situation d'accident du travail afin de récapituler les démarches à réaliser et les délais. Cette fiche aura vocation à être sur l'intranet afin que les agents puissent y accéder.

## **Registre hygiène et sécurité**

On constate que ces registres sont peu utilisés (20 alertes sur une année). Ces alertes étaient relatives à des agressions verbales, des odeurs, des problèmes d'ouverture des portiques, la présence de punaises dans les bureaux, l'absence de distributeurs de savon dans les sanitaires, des dysfonctionnements du chauffage... De manière générale, les problèmes signalés ont été réglés.

Il a été proposé de dématérialiser ce registre tout en maintenant les registres papier dans les bâtiments, notamment pour les personnes extérieures.

La CFDT encourage les agents à notifier les alertes en matière de santé et sécurité au travail dans ces registres présents dans tous les bâtiments d'administration centrale.

## **Formation aux gestes de premiers secours**

La [circulaire du 2 octobre 2018](#) relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours matérialise l'engagement du gouvernement de former 80% des agents publics aux gestes de premiers secours avant le 31 décembre 2021.

Dans ce contexte, un questionnaire a été envoyé à l'ensemble des agents afin de faire un état des lieux des agents déjà formés. Des formations seront mises en œuvre afin d'atteindre cet objectif.

S'agissant d'une obligation réglementaire qui, à ce titre, doit figurer dans le programme prévention, la CFDT demande donc son inscription dans ce programme. La CFDT souhaite également une communication plus large sur cette formation et sur les dates des prochaines sessions afin que les agents puissent prendre leurs dispositions.

## **Travaux sur les sites parisiens**

### **• Barbet-de-Jouy**

Les travaux de remplacement des huisseries sont en cours. À l'issue de ce chantier, des stores intérieurs seront posés à l'exception des fenêtres de la façade nord.

La CFDT s'inquiète de l'ouverture des fenêtres qui reste faible et du risque de

températures élevées dans les bureau durant l'été. L'ouverture des fenêtres est passée de 7 à 9 cm mais cette ouverture reste insuffisante ; il faudrait envisager un minimum de 15 cm d'ouverture.

La CFDT demande également la pose de stores intérieurs dans les bureaux de la façade nord car ces bureaux sont exposés au soleil, notamment par réflexion sur le bâtiment d'en face.

Les deux scénarios retenus pour la requalification de l'entrée de Barbet-de-Jouy ont été présentés. Ces scénarios ont en commun qu'ils isolent le flux des véhicules de celui des piétons et mettent en place un contrôle séparé des agents du MAA et des agents extérieurs ; les vélos seront gérés comme les voitures (les agents à vélo accèderont au site *via* le parking comme les agents motorisés puis rejoindront leur bureau par les ascenseurs). Les différences entre les deux projets résident principalement dans l'aménagement de l'entrée et l'aspect visuel.

Ces scénarios seront présentés à l'Auri pour la restauration et à la Mipa pour les archives.

La CFDT demande que ces projets soient présentés *a minima* en CT-DGPE, voire à tous les agents de la DGPE, qui sont les principaux concernés par ce sujet.

- **Vaugirard**

Les travaux de mise à niveau des salles de réunion sont en cours.

- **Varenne**

Les travaux du bâtiment D sont en cours. Les équipes font le nécessaire pour concentrer les travaux les plus bruyants en dehors des heures de travail et pendant les périodes de vacances scolaires.

- **Hôtel Villeroy**

Les travaux sont programmés. Durant ces travaux, le ministre et les conseillers déménageront dans un autre hôtel.

- **Signalétique**

À partir de juillet et jusqu'à l'automne, la signalétique sera posée dans l'ensemble des bâtiment de

l'administration centrale.

- **Éclairage Led**

Suite à l'étude de l'Anses mettant en évidence les risques liés à l'utilisation des Led, M. Rauhoff précise que les Led ne sont pas utilisés dans les bureaux et ne sont présentes que dans les zones de circulation, ce qui réduit considérablement les risques liés à l'exposition des agents.

---

## [Comité technique de la DGAL \(26 novembre 2018\)](#)

Le comité technique spécial de la DGAL s'est tenu le 26 novembre 2018, sous la présidence de Patrick Dehaumont, directeur général de l'alimentation.

La CFDT était représentée par Clara Pacheco, Camille Hostiou et Stéphanie Clarenc (experte CFDT).

### **Action publique 2022 : vers une police administrative unique en alimentation**

Dans le cadre d'Action publique 2022 (AP2022), le périmètre des missions de la DGAL est conservé, voire renforcé. Un système de redevances pour les contrôles est en cours d'élaboration en lien avec la réglementation européenne.

La Cour des comptes a constaté que les moyens pour maintenir le système de sécurité sanitaire n'étaient pas suffisants. Parallèlement, la commission d'enquête parlementaire chargée de tirer les enseignements de l'affaire Lactalis préconise, notamment, la mise en place d'une police administrative sanitaire unique en alimentation regroupant les agents de la DGAL et de la DGCCRF, avec un pilotage par la DGAL. Des réflexions sont actuellement en cours afin d'inclure ce dispositif dans AP2022.

Le DGAL est favorable à la mise en place de cette police dans l'objectif de sécuriser le dispositif de contrôles.

Toutefois, l'annonce lors du dernier CITP d'un pilotage par la masse salariale est source d'inquiétude. Le directeur général de l'alimentation indique avoir besoin de plus de moyens pour assurer le bon fonctionnement de sa direction. Il souhaite par ailleurs avoir la possibilité de recruter avec une rémunération à la hauteur des missions.

Selon la CFDT, cette proposition va dans le sens d'un renforcement de l'approche interministérielle entre ces 2 structures et constitue une réponse à la perte d'efficacité liée à l'enchevêtrement des missions, mise en évidence dans les rapports parlementaires.

## **Organisation de la DGAL**

L'organigramme de la DGAL a été mis à jour. Le référent égalité-diversité, la mission Brexit et la cellule Expadon 2 y figurent désormais.

Pour ce qui concerne la **gestion de crise**, la DGAL est désormais expérimentée sur les questions de la gestion collective de crise et du recours à la prestation externe ponctuelle liée à la crise (euthanasie...). En revanche, elle rencontre encore de nombreuses difficultés pour obtenir les renforts en ETP nécessaires aux situations de crise. À ce stade, la DGAL considère donc qu'il n'y a pas lieu de réaliser un Retex global de gestion de crise au regard de l'expérience de la crise de l'influenza aviaire. Il évoque même l'idée de mettre en place des référents régionaux pour les crises afin d'éviter à la MUS d'être en contact avec plus de 90 départements.

Pour ce qui concerne l'**organisation**, le directeur général de l'alimentation a prévu de revoir celle de certains bureaux au sein de la SDSPA dans le but de rééquilibrer la charge de travail au sein de la communauté de travail. Il précise que, préalablement à cette réflexion, la hiérarchie dans ces secteurs doit avoir été stabilisée. Il indique être ouvert à la mise en place d'un audit de revue des missions par un cabinet extérieur, en précisant que cette démarche ne remet pas en cause les ETP supplémentaires dont a besoin la DGAL pour accomplir ses missions.

La CFDT insiste sur l'urgence de la situation. En effet, de nombreux agents sont en surcharge de travail depuis des mois, suite aux différentes crises que cette direction a eu à gérer. En plus de ces crises, la réduction du nombre de conseillers au cabinet a reporté sur la DGAL la charge de travail liée à la communication. Un audit rapide de la direction permettrait d'évaluer la charge de travail et d'élaborer un plan d'action. La CFDT souhaite une présentation de cet audit en CT, sachant qu'il s'agit de concilier

chaîne de commandement performante et qualité de vie au travail.

### **Equitime**

Equitime est un dispositif de gestion du temps qui remplacera Gestor. Cet outil est plus ergonomique, plus lisible et plus modulable notamment pour la gestion des droits. À ce stade, des garanties sur la reprise de données sont attendues ; elles conditionnent la date de la bascule. La MAG (mission des affaires générales) souhaiterait que celle-ci se fasse après la gestion des demandes d'alimentation des comptes épargne-temps (CET).

La CFDT regrette ce délai un peu long pour la mise en place d'Equitime ; délai qui, d'ailleurs, concerne toutes les directions d'administration centrale. Toutefois, il est dans l'intérêt des agents de garantir la reprise des données liées à la gestion du temps et de finaliser l'alimentation des CET.

### **Diagnostic RPS**

Le groupe de travail devrait se réunir en janvier 2019 ; il sera renforcé avec l'arrivée trois nouveaux membres, recrutés parmi les décisionnaires de la DGAL.

Au vu du contexte organisationnel, la CFDT insiste pour que ce groupe de travail soit stabilisé et puisse se réunir régulièrement. Le plan d'action est attendu urgemment. Un diagnostic sans plan d'action concret n'a pas beaucoup de sens.

### **Parking à vélos**

Le parking à vélos s'avère sous-dimensionné, notamment du fait que les agents de la Mutualité française l'utilisent. La DGAL va faire une demande au propriétaire afin d'augmenter le nombre de places.

La CFDT appuie cette démarche qui, si elle ne se concrétisait pas rapidement, serait portée au comité technique d'administration centrale (CT-AC).



## **Journée de convivialité**

La journée de convivialité de 2018 a été annulée suite à l'indisponibilité du ministre. Elle est prévue au printemps 2019 ; ce sera l'occasion de fêter les 30 ans de la DGAL.

## **Quelques éléments du bilan social année 2017 : *turn over*, télétravail, primes...**

La DGAL comprend 229 agents, y compris ceux à temps partiel ; cela correspond à 219 ETP, un chiffre stable sur les 3 dernières années.

La répartition par catégorie est la suivante : catégorie C, 9% ; catégorie B, 19% ; catégorie A, 72%.

Le *turn over* est important à la DGAL, avec un taux de rotation global de 22,9 %.

Les entretiens professionnels 2017 ont été signés à 98%, ce qui est un très bon score, moyennant de nombreuses relances en CoDir.

Le nombre moyen de jours d'arrêt maladie ordinaire, pour l'année 2017, s'élève à 6,93 jours par agent. Il est nettement supérieur à celui de l'ensemble du ministère (5,15 jours par agent).

À la DGAL, en 2017, 12 % des agents pratiquaient le télétravail ; en septembre 2018, ce taux est passé à 18 %. En 2018, le télétravail, qui concernait jusque-là majoritairement des agents de catégorie A, a également été validé pour des agents de catégorie B. Les demandes ont été examinées au fil de l'eau et non par campagne ; aucune n'a été refusée. Une charte du télétravail est en cours de validation et il est souhaité que, dans un premier temps, des bureaux volontaires l'appliquent.

Enfin, pour ce qui concerne les primes (hors ISPV et IPEF), la DGAL n'applique pas de modulation à la baisse pour les nouveaux arrivants. La modulation des primes tient compte des responsabilités et de l'investissement des agents sur certains dossiers. En CoDir, il sera rappelé que l'encadrant doit informer les agents lorsque les primes diminuent, en amont de la notification officielle qui intervient courant décembre.

La CFDT souligne les efforts réalisés par cette direction sur la mise en place du télétravail, qui constitue une source de bien-être au travail à double titre (réduction de la fatigue liée au transport, relation de confiance induite par ce mode de travail). Face à un *turn over* élevé, le télétravail peut également constituer un facteur d'attractivité.

Elle reconnaît également les efforts portés sur la réalisation des entretiens individuels. Par ailleurs, la CFDT considère que le bien-être au travail des agents passe par un

dialogue régulier entre la hiérarchie et les agents... La CFDT attend également la mise en place du plan d'action volontaire suite au diagnostic sur les RPS qui remonte maintenant à plus de 2 ans.

La CFDT s'inquiète du nombre de jours d'arrêt maladie ordinaire plus élevé que la moyenne nationale du ministère. Une analyse plus poussée serait à faire sur ce point.

Vos représentants CFDT restent à votre écoute, n'hésitez pas à [les contacter](#) !

---

## **CHSCT des DDI (15 mars 2018)**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) des DDI s'est tenu le 15 mars 2018. Il était présidé par Serge Duval, directeur de la DSAF ; la CFDT était représentée par Myriam Prigent et Thibaut Favier.

Les sujets essentiels de l'ordre du jour portaient sur le télétravail (arrêté et note de service pour les DRDJSCS, bilan du télétravail en DDI), le plan d'action pour les DDI concernant les violences sexistes et sexuelles au travail, et la feuille de route du CHSCT des DDI.

### **Télétravail**

#### **Arrêté et note de service relatifs aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail en DRDJSCS**

Suite à l'intervention de représentants syndicaux remettant en cause certains points de détail (comme les modalités de validation de la conformité électrique), la CFDT a objecté qu'une remodification des textes, déjà approuvés par les comités techniques des deux ministères concernés, imposerait de refaire un tour de table et de les représenter devant chaque instance, ce qui n'est pas souhaitable car cela retarderait fortement la possibilité pour les agents de bénéficier du télétravail.

Après quelques modifications de tournures de phrases, considérées comme mineures et ne remettant pas en cause le fond, ces deux textes sont approuvés par 4 voix pour (CFDT et UNSA) et 5 abstentions (CGT et FO). Il sera soumis au comité technique des DDI du 29 mars.

## **Bilan du télétravail en DDI**

La [synthèse de l'enquête télétravail](#) adressé par la DSAF aux secrétariats généraux des DDI a été présentée en séance.

La CFDT a regretté de n'avoir pu participer à la conception du questionnaire, comme de n'avoir pu consulter le document de synthèse en amont du CHSCT, d'autant que certaines données appellent à réflexion. En outre, elle a déploré qu'une fois de plus les instances locales n'aient pas été consultées, ou tout au moins informées des réponses transmises par la direction à la DSAF. Cela aurait permis de « fiabiliser » ces remontées.

La CFDT demande le listing des DDI n'ayant pas encore mis en place le télétravail ainsi que celles n'ayant aucun télétravailleur. Elle demande également qu'à l'avenir un groupe de travail se réunisse au sein du CHSCT des DDI afin de revoir le questionnaire permettant d'établir le bilan. Elle estime qu'il manque des éléments dans ce questionnaire et que certaines questions méritent d'être approfondies.

Le DSAF accepte la proposition des organisations syndicales, à savoir la mise en place d'un groupe de travail dont le but sera d'améliorer le questionnaire et d'aborder les modalités de mise en place locales du télétravail (freins, restrictions, etc.) et les chartes locales, mais elle refuse d'étudier celles-ci dans le détail.

## **Violences sexistes et sexuelles au travail : plan d'actions pour les DDI**

Suite au discours du président de la République du 25 novembre 2017, ce thème est retenu comme grande cause du quinquennat. Une [proposition de quatre axes de travail](#) est faite en séance.

Pour la CFDT, c'est un sujet d'importance auquel elle prendra part dans le cadre du groupe de travail qui sera rapidement mis en place. Cependant elle souhaite que la question du harcèlement dans les DDI ne se limite pas uniquement aux violences sexistes et sexuelles au travail, mais qu'elle englobe toutes les formes de harcèlement.

De plus, la CFDT réitère sa demande d'inscrire la question des harcèlements au prochain questionnaire du [baromètre social des DDI](#).

## **Feuille de route du CHSCT des DDI pour 2016-2018**

La CFDT demande que soient ajoutés à la feuille de route :

- les actions mises en œuvre dans les DDI par le CT et/ou le CHSCT suite au rapport de la mission sur la situation et le positionnement de l'encadrement intermédiaire dans les DDI (la DSAF répond qu'il fera l'objet d'un point à l'ordre du jour du prochain comité technique) ;
- l'aménagement du temps de travail pour les donneurs de sang et assimilés (plasma, plaquettes...).

*Nos précédents articles en lien avec le même sujet :*

- [CHSCT des DDI des 4 mai et 4 juillet 2017](#)
- [CHSCT des DDI du 30 novembre 2016](#)

*Cette publication, et d'autres sujets relatifs à la fonction publique, sont consultables sur le site de l'[UFFA-CFDT](#).*

---

## [Comité technique de l'Anses \(16 novembre 2017\)](#)

Le comité technique de l'Anses s'est réuni le 16 novembre 2017. La CFDT était représentée par Nathalie Thieriet, Alexandra Cauquil, Corinne Sévin et Béatrice Vallantin.

### **Bonification indiciaire pour les agents en CDI**

L'enveloppe est la même que pour 2017, soit 0,5% de la masse salariale. Une analyse sera faite par l'administration sur le taux pratiqué par les autres agences sanitaires.

La CFDT portera au prochain conseil d'administration la question d'une augmentation pour les

années suivantes.

### **Attribution de la subvention Nessa**

La subvention de 60 640 € est attribuée, et la direction, reconnaissant la diversité et la richesse de la vie associative des entités, souligne sa volonté de soutenir toutes les associations de personnel de l'Agence.

La CFDT remercie la direction d'avoir octroyé une décharge de 10% respectivement à la présidente, la trésorière et la secrétaire de Nessa.

### **Le contrat d'objectifs et de performance 2018-2022 (C.O.P.)**

La version finale de ce C.O.P. sera soumise au conseil d'administration du 28 novembre. Il comporte 16 jalons, 22 objectifs et des indicateurs dont le seuil a augmenté, à la demande des cabinets ministériels, pour inclure notamment le nombre de publications scientifiques. Les indicateurs seront en effet un vrai outil de pilotage de l'Agence.

La CFDT déplore le recours de CDD en adjonction des CDI, et le fait que les difficultés budgétaires perdureront (baisse des effectifs, économies sur les frais de fonctionnement). Pas à l'origine du C.O.P., la CFDT s'est donc abstenue lors du vote ; elle aurait souhaité un contrat d'objectifs et de moyens (C.O.M.), voire un C.O.M.P. !

### **Modalités de cumul d'activités des agents contractuels**

Une erreur a été détectée dans la loi du 20 avril 2016 (manque d'extension des obligations des fonctionnaires aux agents en CDI de l'Anses en termes de cumul d'activités, d'intérêt et de conflits d'intérêts). En attendant que le conseil d'administration se prononce sur cette obligation, il est nécessaire, pour protéger les agents et l'Agence, que les autorisations de cumuls d'activité soient demandées au directeur général. La direction peut ainsi vérifier que le cumul ne génère pas de conflit d'intérêt ni de surcharge de travail et rappelle que le mi-temps thérapeutique ne permet pas le cumul d'activité, et qu'il existe des règles particulières pour le temps partiel. Les activités politiques, syndicales, associatives, culturelles ne sont pas concernées.

### **Retour sur le lancement de la première campagne de télétravail**

Lancée en septembre, la campagne sera mise en œuvre en janvier. Il y a eu en tout 103 demandes (sans filtre des directeurs), et les petites structures et laboratoires ont fait l'objet de peu de demandes, en raison de leurs activités difficiles à réaliser en télétravail. Les dossiers soumis ont été

très bien préparés. Pour certaines entités qui ont dépassé le droit de seuil de 10%, un arbitrage est réalisé par la direction des ressources humaines ; cet arbitrage garantit l'équité entre les entités. Aucune demande n'a été jugée irrecevable *per se*. Seuls 21 dossiers ont été soumis à arbitrage, et les avis favorables seront envoyés en cours de semaine prochaine aux agents. Les avis défavorables seront argumentés lors d'un entretien avec l'encadrement de proximité pour retour aux agents concernés.

Un bilan sera fait au bout de trois mois pour la mise en place, puis un autre à six mois et au bout d'un an.

### **Les risques psychosociaux**

Le bilan présenté reprend le bilan fait en groupe de suivi national RPS (voir le compte rendu de la CFDT sur l'intranet de l'agence [*accès réservé au personnel de l'Anses*]).

La CFDT signale que le plan d'action de la DER n'a jamais été présenté au groupe de travail de suivi local ; les agents n'ont pas été informés du plan d'action. La première « vague » a donc été plutôt mal ressentie par tous. La CFDT recommande une meilleure communication, qui peut être transversale, un même sujet pouvant concerner plusieurs entités (par exemple l'amélioration de l'accueil des visiteurs au siège).

### **Les astreintes**

Pour rappel, la décision du 13 juin 2013 stipule les fonctions concernées. Pour des astreintes non programmées une décision spécifique est nécessaire.

Au niveau du régime indemnitaire, les bénéficiaires d'une prime d'encadrement et les gardiens logés n'ont pas d'indemnité d'astreinte. Sur les dernières années, une soixantaine d'agents en moyenne reçoivent une indemnité (environ 25 fonctionnaires et 40 contractuels).

### **La politique « stagiaires »**

Alertée par la CFDT, la direction des ressources humaines avait reconnu lors d'un précédent comité technique qu'elle ne maîtrisait pas l'arrivée des stagiaires ; la procédure mise en œuvre stipule que désormais les entités devront déclarer en amont le nombre de stagiaires, thésards, doctorants et le type de stage (durée notamment), afin que soient garantis la qualité du tutorat et le ratio stagiaires-tuteurs.

Un guide de convention de stage, annexé au livret d'accueil et d'intégration — auquel s'ajoute un

bilan de l'évaluation du stagiaire — et un guide pour l'embauche des stagiaires sont mis à disposition des correspondants RH. D'autre part un vivier de pré-embauche sera effectif en 2018 (les agents en poste auront cependant priorité sur les stagiaires candidats).

La CFDT souligne que des bureaux sont vides au siège de l'Anses et que des stagiaires pourraient les occuper. Les représentants du personnel émettant leur inquiétude sur les dérives (stagiaires imposés sans concertation avec les agents), la direction demande que les dérives leur soient signalées lorsque le stagiaire ou l'encadrant est en mal-être.

La direction est en cours de convention d'occupation du bâtiment de thalasso pour animaux, qui pourrait accueillir 50 agents après lourde rénovation (pas avant fin 2018) ; le télétravail, s'il augmente par exemple à 2 ou 3 jours par semaine, pourrait permettre de partager des bureaux ; le recours aux *open space* pour les agents en télétravail est aussi une solution possible. Le décloisonnement de certains bureaux individuels ou à deux est une autre possibilité, quoique coûteuse. Un groupe de travail sera monté début 2018 pour envisager les solutions de conditions d'accueil.

### **Questions diverses**

La CFDT a interrogé la direction sur les délais de notification aux agents en CDD à la fin de leur contrat, certains n'étant pas tenus au courant, à quelques jours de la fin de leur contrat en cours, de leur prolongation ou non.

Les délais sont les suivants :

- CDD inférieur à 6 mois : 8 jours de prévenance ;
- CDD supérieur ou égal à 6 mois et inférieur à 2 ans : 1 mois de prévenance ;
- CDD supérieur ou égal à 2 ans : 2 mois de prévenance.

La règle est que si les agents en CDD long ne sont pas informés deux mois à l'avance, leur CDD sera prolongé (la durée de reconduction est en cours d'arbitrage). S'il n'y a aucune information, le CDD de reconduction sera d'au moins deux mois. La direction s'efforce d'avoir le moins de reconductions de CDD possible en fin d'année en raison de la lourdeur de la conférence budgétaire.

Le devenir des agents du LRUE « lait » sera abordé au comité technique de décembre 2017.



## Comité technique de l'ANSES du 14 juin 2017 : retour d'informations

Le comité technique de l'Anses du 14 juin 2017 a abordé les points suivants : projet de réorganisation de la direction générale, mise en œuvre expérimentale du télétravail, bilan social, contrat d'objectif et de performances, commission de déontologie, astreintes, paie du statut formation-recherche, prime d'encadrement et doctorants, accueil des stagiaires et prise en charge de frais de transport.

L'administration était représentée par Roger Genet, Caroline Gardette et Isabelle Tilly-Becker ; la CFDT par Aurélie Del Cont, Christine Delpont, Corinne Sévin, Nathalie Thieriet et Béatrice Vallantin.

### **Projet de réorganisation de la direction générale**

Au cours de ce comité technique, le directeur général de l'Agence, Roger Genet, a présenté pour avis le projet modificatif de l'organisation générale de l'Anses, ainsi que les projets modificatifs des notes d'organisation des directions impactées.

L'objectif de cette réorganisation est multiple :

- assurer une meilleure visibilité tant en interne qu'en externe des métiers ;
- clarifier le périmètre des missions et des responsabilités des acteurs ;
- réduire le nombre d'entités directement rattachées au directeur général ;
- développer la dynamique des activités transversales de recherche, de référence et de surveillance inter-laboratoires et promouvoir les synergies avec les directions d'évaluation des risques et des produits réglementés.

L'organigramme fait donc état d'une organisation en 4 pôles : les affaires générales, les produits réglementés, les sciences pour l'expertise et la recherche & référence. Deux directions transversales seront directement rattachées à la direction générale : les affaires européennes & internationales et la communication & relations institutionnelles.

Un point particulier est fait sur l'articulation et le fonctionnement des 11 laboratoires d'organisation au sein du pôle recherche & référence. Il est nécessaire d'assurer une cohérence de stratégie des laboratoires, le directeur de la stratégie et des programmes (DSP) étant en charge de cette cohérence, et d'animer et de créer une communauté scientifique. La stratégie pluriannuelle avec programmation à 5 ans qui sera développée doit être la maille de l'évaluation des laboratoires et illustrer les thèmes identitaires majeurs. Les directeurs de laboratoire ne sont pas hiérarchiquement rattachés au directeur délégué du pôle, mais au directeur général (DG). Ils continuent leur rôle de représentation de l'Anses dans les régions et sont les représentants du DG sur le plan opérationnel.

Un projet de découpage en unités et équipes est à l'étude, pour mise en œuvre vers mars 2018. Les laboratoires eux-mêmes ne seront pas touchés, mais des équipes et unités multi-sites seront créées, avec des équipes de 25 à 60 personnes, organisation de type plate-forme de compétences. La direction a conscience que quelques cas seront compliqués mais elle affirme sa volonté de placer les agents dans une dynamique scientifique et dans un contexte non anxiogène. Elle assure que les laboratoires seront conservés, l'Anses étant la seule agence à pouvoir être mobilisée en cas de crise sanitaire. Ce projet de découpage permettra de ne pas fermer de sites et au contraire de les renforcer. Aucune délocalisation géographique forcée n'est envisagée dans ce cadre.

La mise en place du nouvel organigramme est prévue début juillet.

Les représentants du personnel se sont abstenus lors de leur vote mais soulignent l'effort de clarification.

### **Mise en œuvre expérimentale du télétravail**

La campagne de recueil des demandes de télétravail sera ouverte en septembre pour une mise en œuvre début 2018. Le télétravail porte sur des activités et non des fonctions. Il s'agit d'une phase expérimentale où le télétravail ne pourra être accordé à plus de 10 % au sein de chaque entité. Dans la note de service sont décrites les activités qui ne sont pas éligibles au télétravail. Durant cette phase, les managers ne pourront pas prétendre au télétravail.

Un premier bilan sera fait en juin 2018, puis un deuxième après un an de mise en œuvre, début 2019. Le protocole du télétravail pourra être alors révisé, par exemple sur les délais, le nombre de jours et le télétravail des managers. La direction a souligné que le télétravail est un outil de bien-être au travail et de productivité.

Tout en déplorant à nouveau que le personnel d'encadrement soit exclu de cette première phase (certains étant déjà à temps partiel, ce qui n'a donc manifestement pas d'impact sur leur équipe), la CFDT a voté pour la mise en place de cette phase expérimentale du télétravail.

## **Bilan social**

Un projet de bilan social a été soumis.

La CFDT a demandé un report de ce sujet au prochain CT au vu du laps de temps très court qui avait été laissé aux RP pour analyser ce document.

Les délais sont trop courts pour l'administration qui souhaite présenter ce bilan au CA du 27 juin.

La CFDT a fait part de ses remarques de forme et de fond.

## **Contrat d'objectif et de performances (COP)**

Ce COP sur 5 ans détaillera les pistes stratégiques et les moyens d'y parvenir. Un pré-projet sera présenté au conseil d'administration et la signature est prévue pour la fin de l'année.

## **Commission de déontologie**

Les organisations syndicales ont alerté la direction sur le fonctionnement de la commission nationale de déontologie et notamment sur le récent avis négatif rendu par celle-ci ne permettant pas à un agent de l'Anses (catégorie 1 non encadrant) de rejoindre le secteur privé.

La CFDT estime que cette information doit être accessible à tous les agents. Elle a posé la question du fonctionnement et des possibilités de recours auprès de la commission de déontologie.

Pour mémoire, la [commission nationale de déontologie](#) est une commission chargée d'étudier tous les dossiers d'agents de l'état (fonctionnaires et contractuels) souhaitant rejoindre le secteur privé, et ce afin d'éviter tout conflit d'intérêt. Elle examine si les activités privées que les agents

envisagent d'exercer ne sont pas incompatibles avec leurs précédentes fonctions. Cette commission est constituée de sept magistrats et n'a aucune relation avec le comité de déontologie de l'Anses. L'avis de la commission de déontologie concerne tous les agents, même les CDD très courts.

La commission nationale de déontologie peut être saisie par l'employeur ou par l'agent. Dans le cas d'espèces, c'est l'Anses qui a saisi la commission et qui a construit un dossier d'instruction. Tout en étant favorable au départ de l'agent, l'Anses a cependant émis des réserves.

Une assemblée générale a été tenue par l'administration auprès de la direction de l'évaluation des produits réglementés ; la seconde aura lieu début juillet pour la direction d'évaluation des risques, la direction des autorisations de mise sur le marché et la direction de l'évaluation des produits réglementés.

Selon la direction, peu d'agents risquent de recevoir un refus d'autorisation (ce refus est fonction de leur degré d'implication dans les dossiers traités et de leur catégorie).

Dans tous les cas, il faut prévoir, avant même de soumettre sa démission, la durée d'instruction de la commission nationale de déontologie. Les agents peuvent solliciter leur directeur ou, en toute confidentialité, le service juridique et la direction des ressources humaines.

S'agissant du dossier récent d'un agent de catégorie 1 non encadrant souhaitant travailler dans une structure privée, la direction indique que ce dossier fait partie des dossiers qui sont dans les limites floues de l'exercice.

Suite à cet avis négatif, l'Anses a déposé un recours auprès de la commission nationale de déontologie.

La directrice générale adjointe, la directrice des ressources humaines et la déontologue de l'Anses sont convoquées par la commission la semaine suivant le CT.

La CFDT ne manquera pas de vous informer de la suite donnée à ce recours.

Pour en savoir plus sur ce sujet :

- [Décret 2017-105 du 27/01/2017](#)
- [Loi 83-634 du 13/07/1983 - article 25 septies](#)

## **Astreintes**

Il est rappelé que la rémunération des astreintes n'est pas compatible avec le paiement d'une prime d'encadrement. Ainsi, dans le bilan social est mentionné le nombre d'agents soumis à des astreintes et ne percevant pas de prime d'encadrement.

## **Paie statut formation recherche**

Dans le cadre du déploiement du RIFSEEP (nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes en tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnelle), l'administration indique que le passage aux primes RIFSEEP se fera au 1<sup>er</sup> juillet 2017 (versement sur la paie de juillet 2017 avec rétroactivité à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017).

## **Prime d'encadrement et doctorants**

Les organisations syndicales se félicitent d'apprendre que la fiche technique des RH relative à l'attribution de la prime d'encadrement a été modifiée pour inclure les doctorants travaillant à l'Anses et pour des structures hors Anses (thèse Cifre, de co-tutelles, etc.).

## **Accueil des stagiaires**

La CFDT a évoqué une fois de plus la question épineuse de l'accueil des stagiaires et de leurs conditions de travail déplorables.

La direction partage cette inquiétude ; une réflexion est en cours pour pallier ce problème.

## **Pass Navigo pour les agents résidant à Maisons-Alfort**

Les agents domiciliés à Maisons-Alfort peuvent voir pris en charge de la moitié du Pass navigo (zone 2-3) s'ils peuvent prouver qu'ils utilisent les transports en commun pour venir à l'Anses (attestation sur l'honneur) et qu'ils ne bénéficient pas du macaron Anses pour l'accès au parking de l'agence.

## **Calendrier DR2-DR1 et DR1-DR classe exceptionnelle**

- DR2-DR1 : comité scientifique spécialisé (CSS) le 16 novembre après-midi ;
- DR1-DRX : comité scientifique spécialisé (CSS) le 17 novembre dans la journée ;

— CAP le 20 novembre après-midi.

---

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

À l'ordre du jour de ces CHSCT :

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

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

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

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

La CFDT a œuvré pour une publication rapide de ce texte, qui doit concourir, pour l'ensemble des agents en DDI, quelle que soit leur origine ministérielle, à une meilleure reconnaissance des situations d'agressions et à une meilleure prise en compte et accompagnement.

## **Baromètre social des DDI**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Après une phase d'enquête en mai-juin sur les dispositifs existants dans les structures, l'objectif opérationnel est que, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017, tous les agents d'une même DDI déjeunant dans le même restaurant aient, à condition d'indices équivalente, le même reste à charge. Le programme 333 couvrira le surcoût de l'harmonisation. En fonction des résultats, un élargissement à toutes les



DDI est envisagé pour 2018, puis aux directions régionales et préfectures en 2019-2020.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

## Comité technique ministériel du 6 juillet 2017 : relevé d'informations

Ce CTM a été ouvert par le nouveau ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation, Stéphane Travert, pour [un échange d'une heure trente avec les organisations syndicales](#).

Il était présidé par la secrétaire générale du ministère, Valérie Metrich-Hecquet, puis par Michel Magimel, son adjoint.

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

### **CHSCT-REA**

Les organisations syndicales ont souhaité interpellier l'administration sur le calendrier de travail concernant les modifications de l'article 14 de l'arrêté de mars 2012 sur les CHSCT dans l'enseignement agricole et la mise en place d'instances locales pour traiter des conditions d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail.

L'administration indique que ce sujet sera revu à la rentrée, les changements au cabinet ministériel nécessitant de nouveaux arbitrages sur les projets de textes produits suite aux groupes de travail de ce printemps.

### **RIFSEEP pour les IPEF et les ISPV**

L'administration a considéré que les modalités d'adhésion au RIFSEEP pour les IPEF et pour les

ISPV méritaient d'être approfondies en concertation avec la direction du budget. Les deux textes seront proposés au prochain CTM.

### **Accord PPCR dans l'enseignement supérieur agricole**

Dans le cadre du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations », PPCR, deux projets de décrets concernant le statut des maîtres de conférence et des professeurs sont présentés au CTM : un projet de décret modifiant le décret n°92-171 du 21 février 1992 concernant le statut et un projet de décret modifiant le décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 concernant l'échelonnement indiciaire.

— pour les maîtres de conférence, ces projets de décrets procèdent à la création d'un échelon spécial terminal, appelé « échelon exceptionnel », dans la hors classe du corps des maîtres de conférences. Cet échelon spécial est situé en hors échelle B. Seuls pourront être promus à cet échelon les maîtres de conférences justifiant d'au moins trois ans de services effectifs dans le 6<sup>e</sup> échelon de la hors classe. L'investissement dans la mission d'enseignement sera notamment pris en compte ;

— pour les professeurs, les projets de décrets créent par ailleurs un 7<sup>e</sup> échelon dans la deuxième classe du corps des professeurs. Ce 7<sup>e</sup> échelon est situé en hors échelle B. Son accès s'effectuera par voie d'ancienneté.

Les dispositions de ces deux décrets modifiés entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2017.

La CFDT est très favorable à la publication de ces deux textes.

### **Recrutement des ACEN : résultat de l'expertise**

En 2016, de nombreux contractuels de l'enseignement agricole public, ACEN, nouvellement recrutés ont connu des difficultés financières du fait d'un versement tardif de leur rémunération.

Afin d'améliorer la gestion de leur embauche et le versement de leur rémunération, la sous-direction des carrières et des rémunérations, SDCAR, a commandé un audit de processus à un cabinet d'étude. Il en découle un plan d'actions qui sera mis en œuvre en plusieurs phases, dès la rentrée 2017.

Parmi les mesures concrètes envisagées, on peut noter :

— mise en place d'un dossier unique de recrutement ;

- dématérialisation des fiches de paye à destination des agents ;
- anticipation du renouvellement des agents contractuels (ACEN) ;
- dématérialisation des demandes de principe pour les titulaires ;
- mise à disposition des directeurs des informations sur les fourchettes de rémunération des agents ;
- anticipation de la campagne de mobilité des contractuels et réduction des délais de publication des résultats CCP et CAP ;
- anticipation de l'expertise emploi-titulaire en généralisant la transmission de la demande des titulaires au plus tard au 30 septembre ;
- engagement d'une réflexion sur la mobilité des agents en CDI.

La CFDT considère qu'il est souhaitable que les agents puissent être rémunérés dès le premier mois de travail, en touchant une avance sur salaire si besoin. En tout état de cause, il est inadmissible que des agents soient payés avec un retard de deux, voire trois mois. Aussi, elle souhaite que le plan d'action soit mis en place très rapidement et demande un bilan de ce plan d'action peu après la rentrée 2017.

Par ailleurs, la CFDT souhaite également que des mesures soient prises pour mettre fin à la mobilité perpétuelle des ACEN en CDI. Seul le secteur de l'enseignement fait vivre ce calvaire à des CDI.

Le service des ressources humaines souhaite lui aussi avancer sur ce dossier spécifique.

### **Présentation de la charte de gestion des IAE**

Depuis six mois la CFDT a participé activement à tous les [groupes de travail](#) préparatoires à l'élaboration de la charte de gestion des IAE.

La charte traite de toute la carrière des IAE (PPCR, troisième niveau de grade à accès fonctionnel, contrats de fin de carrière...), en rappelant les textes et en proposant des principes d'application. Elle rappelle le rôle prééminent de la CAP des IAE.

La CFDT salue cet important travail, qu'il serait utile d'étendre à d'autres corps (comme les TSMA et

les attachés, par exemple) et souligne qu'il est important que les principes qui y sont rappelés soient appliqués par toutes les structures d'emploi des IAE (MTES, FAM, ASP, ONF...).

S'agissant des conditions de promouvabilité au grade d'IDAE et de la mise en place de la notion d'année « pivot », la CFDT note que le cas des agents ayant accédé au corps par la voie des concours de déprécarisation ou par intégration n'est pas abordé. Elle demande que cette notion, déjà très discutable dans les cas « classiques » de déroulements de carrière, ne soit pas applicable à ces agents, dont la diversité des parcours doit être reconnue et analysée au cas par cas.

Après débat, le sujet faisant l'objet de divergences de vues de la part de certaines organisations syndicales, l'administration accepte de revoir la rédaction du paragraphe concerné.

### **AGORHA : évolution prévisible**

Depuis sa mise en place, le logiciel de gestion des ressources humaines du ministère, Agorha, connaît des problèmes récurrents d'évolution et de dysfonctionnements.

En 2016, trois ministères ont basculé sur un système interministériel : RenoiRH. À l'horizon 2019, le MTES l'adoptera lui aussi. Au total, RenoiRH gèrera 120 000 dossiers agents, dont une part importante des agents des DDI.

Dans ces conditions, le ministère a fait réaliser une étude comparative sur les avantages et inconvénients des deux scénarios suivants :

- scénario 1 : continuité autour de la stabilisation et de l'évolution d'Agorha, ce qui assure une totale autonomie de gestion au ministère ;
- scénario 2 : bascule de la majorité du SIRH du MAA dans RenoiRH, ce qui permettrait la simplification des échanges entre ministères (documentation, dossiers des agents...) et de générer des économies.

Le choix entre les deux scénarios se fera à l'automne 2017. Si la bascule vers RenoiRH était retenue, sa mise en œuvre se ferait au cours du troisième trimestre 2019.

Pour la CFDT, il est important de ne pas retomber dans les mêmes écueils que depuis 2012. La robustesse et la souplesse de RenoiRH doivent être évaluées. Si les services rendus aux agents par les deux systèmes sont équivalents, c'est l'avis des utilisateurs du SIRH du MAA qui doit prévaloir ; en

tout état de cause, leurs besoins en formation devront être anticipés.

### **Bilan de la mise en œuvre du télétravail**

La CFDT apprécie le [travail d'enquête](#) réalisé pour présenter ce bilan, qui couvre uniquement les services du MAA, hors DDI. Elle souligne la frilosité de certaines directions dans l'application de ce droit pour les agents. Elle rapporte que [les motifs de refus opposés aux demandes des agents sont parfois irrecevables](#).

La CFDT estime qu'une harmonisation des critères de réponse aux demandes des agents devrait permettre une plus grande équité de traitement entre les agents du ministère. Elle souhaite que ces critères soient aussi étendus aux agents en DDI.

La CFDT demande que cette enquête soit pérennisée, approfondie (évolution dans le temps et par type de structure) et incluse dans le bilan social du ministère.

L'administration ne voit pas d'inconvénient à valoriser cette « photographie » du télétravail au MAA dans le bilan social.

### **Point d'actualité sur les inspections dans le domaine de la sécurité sanitaire des aliments**

#### **– Alim'confiance**

[Alim'confiance](#) est un dispositif de communication en direction des consommateurs, pour les informer des résultats des contrôles sanitaires en remise directe. Quoiqu'Alim'confiance puisse valoriser le travail des agents qui effectuent des contrôles sanitaires sur le terrain, la CFDT s'interroge sur la situation délicate dans laquelle ce dispositif les place : les administrations qui pilotent les contrôles donnent des consignes divergentes qui amènent à des incompréhensions entre collègues et à des différends avec les professionnels contrôlés.

La CFDT demande d'une part que la concertation entre toutes les parties prenantes du dispositif de contrôle soit renforcée et d'autre part que le dispositif d'affichage des résultats soit sincère et complet vis-à-vis du consommateur. Par exemple, est-il souhaitable d'afficher un *smiley* « très satisfaisant » s'agissant des conditions d'hygiène, si par ailleurs d'autres contrôles ont révélé un manque de loyauté (fraude) ? Ne pourrait-on pas se limiter à une mise en ligne des résultats où des explications permettraient d'éviter toute interprétation erronée ?

À l'initiative de la DGAL, des rencontres régionales sont organisées depuis un mois avec l'appui de DRAAF volontaires. Tous les agents des DD(CS)PP sont invités à y participer. Quatre ont été réalisées en juin, quatre sont programmées à la rentrée, dans le but d'échanger sur les difficultés rencontrées sur le terrain et d'harmoniser les pratiques. Toutes les régions seront visitées d'ici la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2018.

La CFDT attire aussi l'attention sur les difficultés que pourraient connaître les services devant un éventuel afflux de demandes de « recontrôle » de la part des professionnels qui chercheraient à obtenir un meilleur *smiley*, après mise en œuvre des mesures correctives. Une évaluation du dispositif semble donc nécessaire à court terme.

L'administration indique qu'une évaluation est prévue en 2018.

#### **– Prise en compte des dispositifs d'agrément dans le contrôle sanitaire agro-alimentaire**

Suite à une interpellation de la CFDT lors du CTM du 23 mars 2017 concernant un audit programmé en mars à la DDPP du Finistère, la DGAL a produit une [note explicative](#) présentée en séance.

Les contrôles officiels de la qualité sanitaire des denrées alimentaires sont programmés à partir d'une analyse de risque pour laquelle les inspecteurs s'appuient sur tous les documents disponibles permettant de faciliter l'accomplissement de leurs missions, dont notamment les résultats des audits menés sur la base de dispositifs privés de certification (1 200 établissements concernés sur les 22 000 assujettis). Les dispositifs privés suivent un référentiel dont l'objectif est la mise en place d'un plan de maîtrise sanitaire, lequel est audité pour vérifier son efficacité.

L'administration envisage d'étudier comment ces éléments peuvent être pris en compte dans la stratégie globale de contrôles officiels, depuis leur réalisation jusqu'à une possible prise en compte dans la programmation des contrôles. Le temps qui pourrait être gagné sur les plus grosses entreprises serait redéployé pour renforcer les contrôles sur les plus petites. Les inspecteurs ne feront pas moins de contrôles et ils seront également amenés à faire des contrôles de second niveau auprès des certificateurs.

C'est un système « gagnant-gagnant » qui peut éviter aux organismes certificateurs de certifier une entreprise qui serait prise en défaut par les services de contrôle du MAA.



La CFDT estime que l'échange de données dans le cadre des audits privés et des contrôles officiels est positif. Néanmoins, la CFDT pense souhaitable que les contrôles officiels soient assurés par des fonctionnaires pour garantir l'impartialité des avis. La CFDT estime que les agents doivent conserver la maîtrise de leurs activités de contrôle. La CFDT souligne que, quelle que soit l'évolution des démarches de contrôle, il est indispensable que l'État conserve toute son expertise technique.

### **Retraites de l'État**

Les agents relevant du régime des retraites de l'État disposeront à compter du mois d'octobre 2017 d'un espace numérique sécurisé personnel, [ENSAP](#), leur permettant de consulter, de vérifier et faire corriger leur compte individuel retraite, CIR.

Cette évolution du parcours usager n'a pas d'incidence sur l'organisation des services du MAA (bureau des pensions) quant à la procédure de liquidation des pensions : l'arrêté de radiation et le traitement des invalidités restent de sa compétence.

La demande de retraite est de l'initiative de l'agent. Sur ce dernier point, la demande de départ en retraite sera dématérialisée au second semestre 2017, afin d'alléger la procédure pour les intéressés et de sécuriser les transmissions d'informations vers le service des retraites de l'État, SRE et les employeurs.

Une communication en direction de tous les agents fonctionnaires relevant de la communauté de travail du ministère de l'agriculture est prévue par note de service et lettre Info#RH, afin de présenter cette nouvelle offre de services et ses modalités pratiques.

### **Questions diverses**

1) La CFDT souhaite connaître l'**avenir des textes** présentés aux instances paritaires et **non encore parus** : la création du corps des directeurs d'EPL, les modifications du statut d'emploi des inspecteurs de l'enseignement agricole, le PPCR des enseignants-chercheurs.

L'administration attend l'arbitrage du ministre sur les statuts des directeurs. Elle nous informe que le texte de création d'un statut d'emploi pour les inspecteurs est dans le circuit administratif mais que tous les textes en cours sont en instance suite au changement de mandature.

2) Comme les résultats du **baromètre social des DDI** ont été restitués auprès de chaque ministère pour leurs agents, la CFDT demande ce qu'il en est au MAA.

L'administration indique que ces résultats seront présentés en septembre aux organisations syndicales dans un groupe de travail spécifique.

Le baromètre social du MAA, prévu initialement ce printemps, devrait être lancé en septembre.

3) La CFDT s'interroge sur les conditions pratiques de **retour des agents de la DPMA au ministère de l'Agriculture** : modalités du travail interministériel, notamment pour la gestion des fonds européens, niveau de souplesse pour postuler à des emplois du MTES.

La décision du retour de la DPMA au MAA est très récente. L'administration souligne que son décret d'attribution est inchangé. Les missions restent les mêmes, donc les relations avec d'autres directions seront sans changement, d'autant que leur implantation géographique à La Défense n'est pas remise en cause.

Pour l'administration, ces agents ont l'habitude de passer d'un ministère à l'autre. Comme la DPMA a un faible effectif, il sera fait un examen au cas par cas des demandes de mobilité, pour éviter notamment les écueils liés au compteur interministériel. Toutefois, le compteur s'appliquera pour les nouveaux arrivants à la DPMA.

4) **ZUS** : Les agents relevant d'un corps du ministère chargé de l'agriculture ayant été affectés dans une structure située en zone urbaine sensible, ZUS, entre le 1<sup>er</sup> janvier 1995 et le 31 décembre 2014 ont été invités par note de service (SG/SRH/SDMEC/2016-398 du 12 mai 2016) à se faire recenser en vue de pouvoir prétendre aux avantages spécifiques d'ancienneté, ASA, accordés aux agents de l'État affectés dans les quartiers urbains difficiles, en vertu du décret n° 95-313 du 21 mars 1995.

Dans ce cadre, le MAA a reçu 475 demandes portant sur 738 périodes. À ce stade, 36 dossiers ont été rejetés et le reste est traité en commençant par les dossiers des agents proches de la retraite.

5) **Attractivité des postes** :

— considérant que certains types de postes sont très peu attractifs, l'administration indique qu'une campagne de communication est en réflexion afin d'attirer des candidats sur ces postes, notamment pour les métiers de techniciens et d'enseignants ;

— par ailleurs, dans certaines directions départementales, des embauches d'agents contractuels sont faites sur des postes d'encadrement intermédiaire, dans l'objectif de stabiliser les équipes particulièrement touchées par des vacances de postes, notamment dans les SEA.

Pour toute question, n'hésitez pas à [nous contacter](#) !

---

## Comité technique spécial de la DGAL (20 avril 2017)

Le comité technique spécial de la DGAL s'est tenu le 20 avril 2017 sous la présidence de M. Dehaumont, directeur général.

Le SPagri-CFDT était représenté par Morgane Goudet, Mélanie Picherot et Géraldine Chadirat.

La séance a débuté par une présentation du tableau de suivi des actions en cours, permettant d'identifier les sujets à réactiver : RIALTO, mission OMM sur les métiers de santé et protection des végétaux, et restaurant inter-entreprises de Vaugirard.

L'ordre du jour a ensuite permis d'aborder les sujets suivants : diagnostic RPS, projet de bilan social 2016, sécurité et médecine du travail, locaux, télétravail, plan stratégique à la BNEVP, retour d'expérience sur la gestion de la crise IAHP.

S'agissant des **risques psycho-sociaux (RPS)**, le SPagri-CFDT a relevé le décalage dans le temps entre l'enquête-questionnaire de février 2016 et les entretiens ... la gestion de l'influenza aviaire ayant sans doute impacté les réponses de la seconde phase. C'est un point à prendre en compte au stade de l'élaboration du plan d'actions, pour lequel les agents sont en attente. Il serait également intéressant de renouveler le questionnaire en ligne régulièrement, pour mesurer l'évolution de la situation.

M. Stainer précise que le groupe de travail va être réactivé pour l'élaboration du plan

d'action, avec une première réunion en mai, et un objectif de mise en œuvre dès la fin 2017. La composition du groupe de travail sera modifiée, pour impliquer plus fortement l'encadrement intermédiaire, et bénéficier de l'appui de l'assistante de prévention en phase de mise en œuvre dans les services. Par ailleurs, Gauthier Bayle poursuivra sa mission d'accompagnement ; il pourra sans doute éclairer la pertinence de mener régulièrement des enquêtes auprès des agents de la DGAL, en regard de la mise en place par ailleurs du baromètre social au MAAF. Une méthode plus collaborative sera mise en place pour mieux prendre en compte les RPS ; elle passera par une présence plus forte de la MAG et de l'agent de prévention dans les réunions de sous-directions.

Parmi les sujets possiblement générateurs de RPS, le SPAGri-CFDT a attiré l'attention de la direction sur le projet de **déménagement de la SDQSPV** (ayant pour but de faire mieux correspondre la disposition physique des agents avec le nouvel organigramme) : plus de 2 ans après la réorganisation, la question de la nécessité du déménagement de l'ensemble des personnels ne mérite-t-elle pas d'être réévaluée à l'aune des dysfonctionnements qui auraient été constatés — ou non —, et du coût (humain et financier) de l'opération ?

La direction a reconnu que le sujet était en instance depuis longtemps, et a précisé que le sujet avait été confié à M. Ferreira, qui consultera les personnels. La possibilité de faire des travaux (modification des cloisons modulaires) a par ailleurs été évoquée.

Un focus particulier a été fait par la mission des urgences sanitaire (MUS) sur la gestion de la crise d'**influenza aviaire hautement pathogène** (IAHP), pour préciser qu'une démarche d'analyse a été confiée à l'[INHESJ](#), dont le but est de tirer des enseignements pour améliorer la gestion des crises à venir. Ce retour d'expérience (Retex) a débuté en novembre 2016, avec une phase de collecte de données et d'interviews des acteurs en cours, qui se trouve coïncider avec la gestion de la deuxième crise et permet une observation « en temps réel ». Les conclusions sont attendues pour fin juin.

Le SPAGri-CFDT insiste pour que la collecte d'information et la phase d'observation sortent du périmètre « DGAL-Paris » pour s'intéresser également aux services déconcentrés concernés : ceux du Sud-Ouest, mais également les services contributeurs venus en renfort. La fatigue et le mal-être des agents, y compris d'encadrement, a été signalé en [CHSCT-M](#) par le réseau des ISST du MAAF, qui ont indiqué avoir mobilisé des dispositifs spécifiques de soutien psychologique... Il est sans doute judicieux de bénéficier de leur analyse dans le cadre du Retex.

Par ailleurs, le SPAGri-CFDT suggère l'organisation d'un séminaire dans le Sud-Ouest, afin d'une

part de partager les éléments du Retex-IAHP avec l'ensemble des agents concernés dans les services déconcentrés, et d'autre part de lancer la mise en œuvre du plan d'actions, permettant ainsi de disposer de meilleures perspectives pour l'avenir.

La direction précise que le travail du prestataire inclut des entretiens dans les services déconcentrés et va étudier la possibilité d'organiser un séminaire en septembre.

S'agissant des premiers éléments du **bilan social 2016** présenté en séance, les organisations syndicales ont renouvelé leur souhait de disposer d'éléments comparables pour toutes les directions de l'administration centrale (comme cela avait déjà été demandé par le SPAGRI-CFDT lors du dernier [CT-AC](#)). Le faible taux de réalisation des entretiens annuels dans certaines sous-directions a également été relevé, pour signaler à quel point cela était préjudiciable aux agents, mais également aux équipes, et pour demander une vigilance particulière en 2017.

La mise en œuvre du **télétravail** se poursuit, avec 19 agents concernés à ce jour, en privilégiant une réflexion à l'échelle des bureaux, pour que l'organisation des équipes soit réfléchie en amont, dans la même logique que l'expérimentation du BASCA, dont le bilan est très positif. C'est la raison pour laquelle aucune « campagne » n'a été organisée après la publication des textes à l'été 2016.

Tout en reconnaissant l'intérêt de la méthode, les représentants du personnel relèvent qu'un certain nombre de bureaux n'ont engagé aucune démarche et que les agents s'interrogent. Le SPAGRI-CFDT suggère qu'*a minima* un sondage soit fait sur l'ensemble de la DGAL pour pouvoir identifier les agents en demande... dans le but, d'une part de prioriser la réflexion des organisations d'équipe là où la demande est forte, et d'autre part de satisfaire les agents dont le télétravail aurait peu d'impact (une demi-journée par semaine par exemple). L'expérience des services qui ont organisé des « campagnes » de télétravail montre par ailleurs qu'ils n'ont pas eu à traiter un grand nombre de demandes et qu'elles portent sur un nombre limité de jours : les agents sont soucieux, tant pour eux que pour leurs collègues, d'une réussite progressive du dispositif.

La direction s'engage à organiser une information à tous les agents, pour expliquer la méthode... et peut être sonder les personnels ?

Les sujets **sécurité et médecine du travail** ont par ailleurs permis d'évoquer :

- la nécessaire communication du planning prévisionnel des permanences des infirmières de prévention à Vaugirard, sans quoi il sera impossible de programmer des diagnostics de postes de travail avec les agents ;
- la mise en place d'une [boîte mail fonctionnelle](#) en complément des registres papier, permettant une meilleure confidentialité. Cette boîte fonctionnelle est relevée par l'assistante de prévention, le chef de MAG ou le directeur général, avec engagement à donner suite et à rendre compte en CHSCT-DGAL. En particulier, cette boîte peut constituer un bon moyen de signalement des agressions, pour les agents qui souhaitent garder un certain anonymat et craignent donc de s'engager dans la procédure prévue par la [note de service](#), qui reste cependant à privilégier et à expliquer et promouvoir dans les services ;
- la formation de 8 sauveteurs secouristes du travail en 2017 ;
- les perspectives de formation liées au risque incendie et des rôles des guides et serre-files à l'ensemble des agents ;
- la révision du DU-AC, dans lequel les risques spécifiques de la DGAL devront être bien identifiés, notamment pour les agents réalisant des visites sur le terrain ou la BNEVP.

Pour toute question ou complément, n'hésitez pas à contacter [vos représentants SPagri-CFDT](#).

## Comité technique du secrétariat général (19 avril 2017)

Le CT-SG du 19 avril s'est tenu sous la présidence de Valérie Métrich-Hecquet.

La CFDT était représentée par Martine Beauvois, Eric Garberoglio, Pierre Jouvanceau, Frédéric Mahé, Patricia Monin et Emmanuella Scetbun.

Pour traiter l'ordre du jour, l'administration a adressé aux organisations syndicales de nombreux documents (sous forme de tableaux de chiffres) une semaine avant la tenue du comité technique. La qualité de ces documents est très insuffisante car ils ne facilitent pas le travail d'analyse (informations brutes, pas de mise en perspective, pas de note de lecture...). Pour la CFDT, le dialogue social passe aussi par des documents clairs et intelligibles. De plus, un certain nombre de documents ont été remplacés par de nouveaux, distribués en séance, ruinant le travail préparatoire que nous avons mené.

### **Récupération des heures supplémentaires**

Depuis de nombreuses années, les heures supplémentaires effectuées à l'administration centrale du MAAF n'étaient ni récupérables, ni rémunérables. Cette situation était injustifiée et injustifiable. La CFDT, qui revendiquait depuis 2012 la récupération des heures supplémentaires, avait obtenu fin 2015 la mise en place d'une récupération partielle à compter de 2016 (6 jours maximum par an pour les agents dont le cycle horaire est de 38 h 30).

Or, dans son intervention portant sur le premier bilan de la récupération des heures, la secrétaire générale présente une analyse surprenante.

Elle indique que depuis début 2016 (date de la mise en place de la récupération des heures) les agents ont travaillé en moyenne 11 minutes de plus par jour. Elle ajoute que cela se traduit par une baisse du nombre d'heures écrêtées de 13600 par rapport à 2015 et par un total de 2438 jours récupérés.

La CFDT est surprise d'un raisonnement biaisé portant sur une moyenne de 11 minutes par jour, ce qui n'a pas de sens. De plus, ce raisonnement laisse penser que les agents sont des calculateurs, le nez sur la pendule. Quel manque de considération vis-à-vis d'agents qui n'ont pas attendu la récupération des heures supplémentaires pour en faire ! (Il est clair toutefois que le nombre total



d'heures supplémentaires a sensiblement augmenté, ce qui est probablement favorable à l'administration, qui continue d'ailleurs à écrêter un important volume d'heures.)

Quelle que soit la catégorie (A, B ou C), plus de 90 % des agents ont demandé à récupérer une partie des heures supplémentaires qu'ils avaient effectuées. Cela montre bien que la mesure était attendue et considérée par tous comme légitime. De plus, seuls 3,5 jours ont été récupérés sur les 6 possibles : les agents ne sont donc pas les calculateurs que l'on nous présente.

En outre, selon la secrétaire générale, cette récupération a un impact sur le nombre de jours de CET indemnisés, qui passe en moyenne de 8 en 2015 à 9 en 2016, pour un surcoût de 18650 €.

Encore une fois, ce raisonnement est biaisé, car la monétisation des jours-CET concerne à 70 % des agents de catégorie A et non pas l'ensemble des agents. Par ailleurs, un surcoût de 18650 € à l'échelle du secrétariat général ne paraît pas une somme exorbitante.

### **Agorha : point et perspectives**

Suite à la pétition initiée par les gestionnaires du SRH et relayée par la CFDT, l'administration indique que plusieurs points concernant le logiciel de gestion des ressources humaines (Agorha) ont été améliorés ou sont en cours d'amélioration. Ainsi 40 % des sujets (dysfonctionnements, anomalies, demandes d'amélioration) ont été traités, dont 70 % d'anomalies.

Selon l'administration, qui a procédé à des tests, il n'y aurait aucun problème de câblage ou de réseau au ministère. La lenteur du logiciel, dénoncée par les gestionnaires, trouverait son origine dans une autre cause ! Un nouvel audit est en cours pour déterminer la ou les origines de cette lenteur. Cela est surprenant, d'autant qu'au ministère le logiciel Agorha n'est pas le seul à souffrir de ce problème.

Par ailleurs, il convient de souligner que la secrétaire générale ne s'interdit pas d'examiner à terme la faisabilité d'une mutualisation de la gestion des ressources humaines par le biais d'un nouvel outil interministériel...

### **Déménagements au SRH**

Le déménagement concerne une centaine de personnes et un gros volume de dossiers individuels de personnel. Ce déménagement a pris du retard. En tout état de cause, rien ne commencerait avant fin mai. Quatre semaines sont nécessaires pour mener à bien cette opération.

Le SRH s'engage à tenir une réunion préalable au déménagement avec l'ensemble des personnels

concernés.

### **Avenir du BIP**

Selon l'administration, l'avenir du bureau de l'informatique de proximité (BIP) ne serait pas compromis. Un redéploiement des missions sur deux axes est en cours, à l'instar de ce qui se fait déjà dans d'autres ministères (culture, finances...) :

— axe 1 : amélioration des outils du quotidien (réseau, messagerie, téléphone), dans le cadre d'un plan sur deux ans ;

— axe 2 : meilleure valorisation des missions des agents du BIP (expertise, résolution des problèmes).

L'axe 2 implique le recours à une plate-forme privée (sous-traitant) qui, dans un premier temps, jouerait le rôle jusque-là dévolu à SOS-BIP : recueil des appels, émission de tickets... À terme, la résolution des pannes de base lui serait confiée.

La CFDT s'inquiète de l'avenir des personnels dans la configuration qui se dessine.

### **Avenir du bureau des pensions**

Du fait du transfert des missions au service des retraites de l'État (SRE), la CFDT a interrogé l'administration sur l'avenir des personnels du bureau des pensions.

Le SRH précise qu'une rencontre est prévue le 17 mai avec le directeur du SRE pour faire le bilan du premier transfert de missions. Il rappelle que les agents actuellement en charge des dossiers sont au centre de ses préoccupations et s'engage à faire le point régulièrement avec eux sur ce dossier.

---

## **CT-AC : un dialogue social difficile**

La réunion du comité technique de l'administration centrale du MAAF (CT-AC) a eu lieu le 30 mars 2017, sous la présidence de Valérie Métrich-Hecquet, secrétaire générale.

La CFDT était représentée par Isabelle Vandermeersch, Patricia Monin, Frédéric Mahé et Pierre Jouvanceau.

À l'ordre du jour, des points d'information sur :

- l'avancement des travaux en administration centrale ;
- l'évolution des effectifs et des plafonds d'emploi ;
- les entretiens professionnels réalisés en 2016 ;
- la mise en place du télétravail.

La CFDT souligne deux points d'achoppement majeurs apparus lors de ce comité technique, qui montrent que le dialogue social au MAAF reste encore à améliorer :

- la **piètre qualité des documents d'information remis** aux organisations syndicales par l'administration ne permet pas une analyse correcte des dossiers et des situations, ce qui rend difficile, voire impossible, la mise en évidence de dysfonctionnements pourtant patents ;
- **l'administration n'est pas favorable à l'idée**, émise par la CFDT, de produire **un bilan social annuel par direction** qui permettrait, en toute transparence, de comparer le travail accompli au sein de chaque direction, et non plus seulement de manière globale pour tout le ministère.

Plus de détails à lire dans le compte rendu exhaustif ci-dessous.

[Compte rendu CTAC 30 mars 2017-def](#)

---

## **CTS secrétariat général du 13 décembre 2016**

Le comité technique spécial du secrétariat général (CT-SG) du 13 décembre 2016 était présidé par Valérie Metrich-Hecquet, secrétaire générale du MAAF.

La CFDT était représentée par Sophie Lardenois (titulaire), Martine Molinier et Géraldine Chadirat (expertes).

Les points suivants ont été abordés lors de ce CT :

- modification de l'arrêté du 30 juin 2008 portant organisation et attributions du SG ;
- modification de l'arrêté du 2 juin 2010 portant création du CEIGIPEF ;
- plan d'actions « risques psycho-sociaux » du SG ;
- télétravail ;
- questions diverses.

### **Modification de l'arrêté du 30 juin 2008 portant organisation et attributions du SG**

L'administration a présenté quatre propositions de modification de cet arrêté :

- a) à la **direction des affaires juridiques** : modification du périmètre du conseiller aux affaires pénales, qui s'occupera désormais également des affaires civiles, et sera le correspondant du défenseur des droits, de la CNIL et de la CADA.
- b) au service de la **statistique et de la prospective** : la fermeture programmée de l'atelier de Beauvais est formalisée, par l'ajustement du périmètre de la mission diffusion des données (PAO et diffusion internet). Sur 7 agents travaillant aujourd'hui à Beauvais, 4 partent prochainement en retraite, 2 seront désormais hébergés en DDT60, et le troisième a demandé de travailler à Paris. En parallèle, un poste est créé à Toulouse-Auzeville pour renforcer la mission.
- c) au service des **ressources humaines** : création d'un quatrième bureau à la SDMEC, renommée sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération. Ce bureau regroupera les activités de gestion des contractuels en enseignement et hors enseignement.
- d) à la **DICOM** : création d'une mission d'ingénierie du web.

La CFDT s'est inquiétée de l'échéance de mise en œuvre de ces modifications et des modalités de concertation, notamment au sein du SRH, pour la constitution du nouvel organigramme. S'agissant d'une sous-direction en lien avec l'ensemble des personnels du MAAF, une large diffusion du nouvel organigramme et des nouvelles attributions des agents a été sollicitée.

L'administration a indiqué vouloir une mise en œuvre rapide, au 1er janvier 2017 si possible, d'autant qu'elle s'accompagne d'un renforcement des moyens au niveau du bureau de gestion des personnels de catégorie A (notamment IAE), et qu'elle devrait permettre une amélioration sensible des processus pour les agents concernés.

Concernant les agents de la sous-direction, plusieurs réunions de concertation ont été

conduites, permettant la mise au point du nouvel organigramme, qui permet un rééquilibrage des bureaux, et dans lequel chaque agent a pu se positionner : les bureaux impactés sont prêts pour la nouvelle organisation.

Une communication sera faite à l'ensemble des agents et l'organigramme détaillé mis en ligne sur l'intranet.

### **Modification de l'arrêté du 2 juin 2010 portant création du CEIGIPEF**

L'ordre du jour a été amendé en séance pour examiner un projet de modification de cet arrêté permettant au CEIGIPEF de prendre le relais du « collège de formation des IPEF » qui a été dissous suite à la fermeture de ParisTech. Ainsi les élèves ingénieurs IPEF pourront toujours être administrativement rattachés à une structure interministérielle (MAAF-MEEM) durant leur scolarité.

La CFDT a émis un avis favorable au projet d'arrêté, de sorte à préserver pour la promotion d'élèves ingénieurs IPEF entrée en septembre 2016 une structure de rattachement « sans étiquette » et afin que leur première affectation en sortie d'école ne soit pas soumise aux compteurs interministériels.

### **Plan d'actions « risques psycho-sociaux » du SG**

Faisant suite aux réunions du groupe de travail « RPS » du SG, consacrées au diagnostic en 2015, puis à l'élaboration du plan d'action en 2016, le plan d'action RPS du SG a été présenté en séance et a reçu un avis favorable de l'ensemble des OS.

La CFDT se réjouit de l'adoption d'un tel plan, dont certaines actions sont très ambitieuses. Pour la CFDT, un tel plan est non seulement l'aboutissement d'un travail en commun important, mais c'est aussi, et surtout, un point de départ. Cependant, les outils (notamment informatiques) seront-ils à la hauteur des ambitions portées par le plan ? Les élus CFDT seront vigilants à la dynamique instaurée dans les services pour une bonne mise en œuvre, au quotidien, par chacun, et sollicite que le groupe de travail soit maintenu pour des points d'étape réguliers.

La secrétaire générale précise que 3 réunions sont prévues en 2017.

Cela est d'autant plus nécessaire à la lumière de la pitoyable expérience vécue pour Agorha, où l'ensemble des agents du ministère a été impactée par les dysfonctionnement du SIRH et les collègues des bureaux de gestion mis en grande difficulté, au quotidien. Il aura fallu une pétition des personnels en 2015 pour faire bouger les lignes et obtenir un plan d'action.

Le point d'étape fait en séance sur le plan d'action Agorha permet de mesurer les progrès déjà effectifs en 2016, mais aussi l'ampleur de la tâche restant à réaliser ... en 2017 ?

La CFDT déplore l'absence de calendrier et s'interroge sur l'intégration de nouveaux modules alors que des dysfonctionnements demeurent. Elle salue en revanche les efforts pour améliorer l'ergonomie des collègues qui utilisent ce logiciel (double écran notamment).

La secrétaire générale précise que ses services sont en ordre de marche :

- pour améliorer la situation « au plus vite, et selon les moyens disponibles ». Ainsi, le prestataire actuel n'étant pas assez réactif, il est prévu de ne pas renouveler le marché qui arrive à échéance au 31 mars 2017. Un appel d'offre est prévu en début d'année.
- pour analyser ce qui se fait aujourd'hui dans les autres ministères en matière de SIRH et préparer l'avenir.

## **Télétravail**

Un point d'étape de la mise en œuvre du télétravail au SG a été dressé :

- une campagne par an est prévue, pour des périodes de télétravail courant du 1er janvier au 31 décembre.
- les agents sont invités à s'inscrire dans la démarche progressivement (un jour par an la première année), pour permettre une adaptation progressive de leur organisation et de celle des services.
- 61 demandes ont été déposées (7% des effectifs), dont 59 pour du travail à domicile et 2 en DDT.
- 8 demandes ont été refusées par les responsables hiérarchiques.
- l'expertise demandée au SAJ sur les attestations d'assurance fournies a conduit à l'identification d'anomalies pour 40 d'entre elles... conditionnant (et repoussant) l'effectivité de la décision favorable à la fourniture d'une nouvelle attestation.

La CFDT a réaffirmé son soutien à la mise en œuvre du télétravail et rappelé que le nombre de jours télétravaillés maximum était de 3 jours (et pas un) par semaine. Au vu de l'impact pour les agents de l'expertise du SAJ sur les attestations d'assurance, la CFDT a sollicité que cette expertise soit largement diffusée dans les services du MAAF et des DDI, de sorte à éclairer les agents et permettre une mise en œuvre rapide, tout en assurant la sécurité juridique des actes.

## Questions diverses

Le CT s'est ensuite conclu sur un point d'étape des déménagements en cours entre les sites parisiens du MAAF, un point d'information sur le nouveau système de contrôle d'accès qui sera installé début 2017 à Barbet de Jouy et à l'automne à Varenne et Vaugirard (de nouveaux badges seront nécessaires - maintien du « vieux » système en parallèle à Barbet de Jouy jusqu'à l'automne), ainsi qu'un point d'information sur le système informatisé de gestion du temps envisagé pour remplacer Gestor, en 2017. Sur ce dernier point, il semble qu'EquiTime soit le mieux adapté aux besoins de l'administration centrale du MAAF au vu de l'analyse conduite par le SRH (portant sur Casper et deux logiciels du catalogue UGAP). Les OS ont demandé une présentation de l'outil et un groupe de travail pour début 2017.

Version pdf ci-dessous :

[CR\\_CFDT\\_CTS-SG\\_13\\_DECEMBRE\\_2016](#)

---

## [Comité technique DRAAF-DRIAAF-DAAF du 3 novembre 2016](#)

La CFDT était représentée par Jacques Moinard et Patricia Monin.

La présidence était assurée par Valérie Métrich-Hecquet, secrétaire générale du ministère de l'Agriculture.

« Madame la secrétaire générale,

Entre le CTS du 16 juin et celui d'aujourd'hui il y a eu votre visite en DRAAF Occitanie, votre unique déplacement en région, à notre connaissance, depuis la fusion.

Pour ce CTS [nous avons relu la déclaration intersyndicale à laquelle la CFDT locale a très largement contribué.](#)

Cette déclaration, nous pourrions la relire aujourd'hui sans en changer un seul mot.



Nos critiques, nos demandes et nos ressentis exprimés, largement partagés par la communauté de travail, restent d'actualité.

À l'issue de nos échanges, lors de cette visite, notre retour aux agents était résumé par ces deux phrases :

*L'administration centrale n'a pas de moyen supplémentaire pour cette réforme et les plafonds d'emploi continueront à baisser sur le BOP 215. Dans ce contexte, même si l'administration centrale et le DRAAF sont conscients des difficultés, ils comptent sur une amélioration au fil du temps...Ils s'engagent « à faire au mieux »...*

[La suite dans le document ci-dessous]

[information\\_cfdt\\_cts\\_draaf\\_03\\_11\\_16-dl-v01](#)

---

## **IFCE : compte rendu CHS-CT et CTC**

Le CHS-CT central de l'Institut français du cheval et de l'équitation (IFCE) a eu lieu le 20 octobre 2016, suivi du CTC le lendemain.

À l'ordre du jour : risques psycho-sociaux, dotation complémentaire pour les contrôleurs sanitaires, prime PARRE, télétravail, réorganisation territoriale et RIALTO.

[cr\\_chsct\\_central\\_20\\_21\\_octobre\\_2016](#)

## Compte rendu du CT-AC du 11 octobre 2016

Vous trouverez ci-dessous le compte rendu du comité technique d'administration centrale (CT-AC) qui s'est tenu le 11 octobre 2016.

### **Les points suivants ont été abordés :**

- 1 - Avancement des travaux en administration centrale
- 2 - Départs en retraite en 2015
- 3 - Comptes Epargne Temps 2015
- 4 - Modification du RIALTO de l'administration centrale
- 5 - Questions diverses

[cr\\_cfdt\\_ctac\\_11\\_octobre\\_2016](#)

---

## Télétravail au MAAF : quel est le rôle des instances locales et nationales de concertation ?

La [circulaire DGAFP](#) recommande fortement la désignation d'un référent télétravail au niveau de chaque direction ; cette demande peut être portée par les CT ou CHSCT locaux.

Par ailleurs, [les textes](#) de mise en œuvre du télétravail au MAAF prévoient le rôle des instances locales et nationales :

— CT local :

---

- il examine les coûts du télétravail (prévisionnel en début d'exercice et bilan en fin d'exercice) ;
- un bilan annuel du déploiement du télétravail y est présenté.

— CHSCT local :

- le CHSCT peut désigner une commission pour visiter les locaux de télétravail (avec l'autorisation de l'agent s'il s'agit du domicile) dans le but de s'assurer que le télétravailleur exerce dans de bonnes conditions de sécurité et d'ergonomie ;
- un télétravailleur peut également solliciter le CHSCT pour une visite en vue de bénéficier de préconisations d'aménagement de son poste de travail à domicile.

— les CAP/CCP examinent les litiges portant sur les refus ou cessation de télétravail.

---

## Télétravail au MAAF : pour quelle quotité puis-je télétravailler ?

Pour un agent à temps complet, le télétravail est possible jusqu'à 3 jours par semaine maximum.

Les jours télétravaillés sont « réguliers et fixes », et exprimés au pas de temps soit hebdomadaire, soit mensuel (ex. : chaque lundi des semaines impaires).

Les textes ne prévoient pas de quotité minimale de télétravail.

Référence : article I-2 de la [note de Service du MAAF](#)

---

## Télétravail au MAAF : quel délai de

## prévenance pour y mettre fin ?

Pour mettre fin au télétravail, un délai de 2 mois est prévu, que ce soit à la demande de l'administration ou de l'agent concerné.

Référence : article IV-3 de la [note de Service](#) du MAAF.

---

## Télétravail au MAAF : Puis-je organiser des rendez-vous à mon domicile ?

**NON**, le télétravailleur ne doit pas recevoir de public professionnel sur son lieu de télétravail.

Référence : article II-1 de la [Note de Service MAAF](#)

---