

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 Thiriet, 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 décroisement 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 anxigène. 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^{er} juillet 2017 (versement sur la paie de juillet 2017 avec rétroactivité à partir du 1^{er} 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^{er} octobre 2017, tous les agents d'une même DDI déjeunant dans le même restaurant aient, à condition d'indices équivalente, le même reste à charge. Le programme

333 couvrira le surcoût de l'harmonisation. En fonction des résultats, un élargissement à toutes les DDI est envisagé pour 2018, puis aux directions régionales et préfetures en 2019-2020.

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

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

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

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

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

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

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

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

Délégation CFDT : Géraldine Chadirat (DDT31), Myriam Prigent (DDPP29), Stéphane Boutorine

(DDT 69) et Thibault Favier (DDPP91).

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

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

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 interpeller 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^e 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^e échelon dans la deuxième classe du corps des professeurs. Ce 7^e 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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 Mme 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 **piètte 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 point 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](#)



SPAGRI

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

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](#)

Télétravail au MAAF : où est mon « lieu d'affectation » ?

Un agent est considéré comme « présent sur son lieu d'affectation » quand il est à son bureau, en réunion, en formation, en contrôle terrain... Il ne s'agit pas de considérer seulement le temps de présence à son poste de travail au bureau sur son lieu habituel de travail.

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

Télétravail au MAAF : si je souhaite télétravailler à domicile, qui atteste de la conformité électrique ?

La note de service prévoit que le télétravailleur (qu'il soit propriétaire ou pas) atteste sur l'honneur d'un certain nombre de points relatifs au disjoncteur, ou fait réaliser à ses frais un diagnostic de type « consuel ».

Néanmoins, dans le cas d'un télétravailleur locataire, la responsabilité du propriétaire-bailleur peut être engagée en cas d'incendie ou d'accident causé par la vétusté de l'installation électrique. (décret n°87-149 du 6 mars 1987 qui fixe les conditions minimales de confort et d'habitabilité auxquelles doivent répondre les locaux mis en location et décret n°2002-120 du 30 janvier 2002 relatif aux caractéristiques du logement décent).

Référence : annexe 2 de la [note de service MAAF](#).

Télétravail au MAAF : qui paie quoi ?

Les répartitions sont clairement déterminées dans le § IV-4 de la [note de service SG/SRH/SDDPRS/2016-664](#) du 11 août 2016 :

Administration : ordinateur portable et périphériques, téléphone mobile avec abonnement voix et fournitures de bureau.

Agent : connexion internet, moyens d'impression et aménagement des locaux et du poste de travail.



SPAGRI

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

Télétravail au MAAF : le télétravail, c'est pour qui ?

Peut prétendre au télétravail tout agent public, fonctionnaire ou contractuel, bénéficiant d'un contrat d'une durée supérieure à un an, à temps complet, incomplet ou partiel.

Des critères d'éligibilité de la demande sont prévus ; la possibilité de télétravailler dépend donc :

- des conditions matérielles d'exercice du télétravail, à domicile ou dans une structure ad hoc ;
- de la nature des missions (il convient donc de bien définir la part télétravaillable des tâches de l'agent) ;
- de la façon de les exercer par l'agent (autonomie ...) ;
- du style de management en pratique au sein du service ou de la direction, dont dépendra sa capacité à s'organiser et maintenir une dynamique collective.

En cas de désaccord entre l'agent et son supérieur hiérarchique, l'appui d'une tierce personne (référent télétravail de la structure, délégué du personnel...) est à rechercher pour objectiver la situation. L'utilisation d'outils peut également permettre de construire une vision commune de la situation.

Références : articles I-1 et II-2 de la [note de service du MAAF](#).

[Le télétravail au MAAF : les textes](#)

Récapitulatif des textes définissant et encadrant le télétravail, dans la fonction publique en général et au MAAF en particulier :

- article 133 de la [loi n° 2012-347 du 12 mars 2012](#) ;
- [Décret n° 2016-151 du 11 février 2016](#) relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;
- DGAFF, [Guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique](#), mai 2016 (guide consultable directement en fin d'article) ;
- [arrêté du 2 août 2016](#) portant application au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.
- note de service [SG/SRH/SDDPRS/2016-664 du 11-08-2016](#) : modalités pratiques de mise en œuvre du télétravail au sein du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt.

[guide-teletravail-2016](#)

[Le télétravail au MAAF : c'est \(enfin\) possible](#) [!](#)

La CFDT revendique depuis 2005 (date de l'accord national interprofessionnel sur le télétravail en

France) la mise en place du télétravail pour les fonctionnaires et les contractuels.

Il a fallu attendre 2012 pour que la loi autorise le télétravail dans la fonction publique ([article 133 de la loi n° 2012-347](#) du 12 mars 2012) et 2016 pour que le décret relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la Fonction publique et la magistrature paraisse (décret [n° 2016-151](#) du 11 février 2016).

Bien avant la parution de la loi, le SPAGri a revendiqué la mise en place généralisée du télétravail au MAAF, d'autant que celui-ci était possible dans certains cas (handicap, longue maladie...).

Cette revendication s'est heurtée à une opposition systématique du secrétariat général du MAAF.

Il a fallu attendre une entrevue avec le ministre de l'agriculture en novembre 2015 pour débloquer la situation, le ministre indiquant qu'il faudrait être « *borné et buté* » pour ne pas recourir au télétravail au MAAF.

Le besoin du télétravail se fait d'autant plus sentir en administration centrale quand on sait que bon nombre d'agents passent plus de deux heures par jour dans les transports en commun et dans les services déconcentrés régionaux, où le temps passé en transport entre les différents sites est important pour certains collègues.

Il apparaît clairement que le télétravail pourra permettre à chacun de retrouver une certaine marge de manœuvre dans son organisation quotidienne.

L'arrêté portant application au sein du MAAF (sauf pour les agents en DDI pour lesquelles les discussions se feront à l'automne) est paru le 2 août 2016, suivi de la [note de service](#) le 11 août 2016.

Vos représentants CFDT dans les structures participeront activement à la mise en œuvre rapide dans les différents services du MAAF.

Si vous souhaitez bénéficier du télétravail, nous vous invitons à en discuter dès à présent avec votre hiérarchie.

Vos représentants CFDT sont disponibles pour vous épauler.

La note de service :

[2016-664_teletravail_maaf_final](#)

CTM du 7 juillet 2016 : relevé d'informations

Les points suivants ont été abordés lors de ce CTM :

- Services d'économie agricole
- DRAAF fusionnées
- Télétravail (arrêté et note de service MAAF)
- Contractuels
- RIFSEEP
- ASMA

[CR_CFDT_CTM_DU_07_07_2016-1](#)

Au sujet des DRAAF fusionnées, vous pouvez aussi prendre connaissance de la déclaration intersyndicale DRAAF LRMP exprimée le 4 juillet dernier lors de la visite de la Secrétaire Générale.

[2016-07-03-DéclarInterSyndic-Visite-SG-MAAF](#)

La Gazette du télétravail

Nous lançons un nouveau format sur ce site, en éditant régulièrement des textes sur le télétravail, comme dans un petit journal. Vous trouverez :

- des compte-rendus de nos actions ou prises de position en faveur du télétravail,
- des actualités sur le télétravail,
- des astuces pour s'organiser en télétravail et bien « télétravailler ».

Depuis quelques mois, nos comptes [Twitter](#) et [Facebook](#) relaient des nouvelles et des informations ayant trait au télétravail et à ses conditions de travail si particulières. N'hésitez pas à les suivre pour être au courant de tout ce qui concerne cette autre et pas si nouvelle façon de travailler !

[Groupe de travail « Télétravail » du MAAF \(6 avril 2016\)](#)

Suite à la parution du [décret Fonction publique n° 2016-151 du 11 février 2016](#) sur le télétravail, le groupe de travail du 6 avril a examiné les projets d'arrêté ministériel et de note de service de son application au ministère de l'Agriculture (administration centrale, DRAAF, EPL, établissements d'enseignement supérieur agricole) [1].

Projet d'arrêté

Il définit les critères permettant d'identifier les activités qui ne sont pas télétravaillables. Il s'agit de :

1. L'utilisation d'applications ou de logiciels informatiques non accessibles ou interdits hors des locaux de la structure d'affectation.
2. L'utilisation en format papier de dossiers individuels, dossiers de demande d'aides, d'autorisation, d'agrément déposés par des particuliers ou des entreprises (agriculteurs, entreprises), dossiers de contentieux, sujets d'examen et/ou concours, pièces comptables originales.

L'administration a précisé qu'il s'agissait de garantir la sécurité des documents concernés, et que seules étaient visées les pièces originales (et les copies) ainsi que les pièces uniques dans un dossier.

Les documents dématérialisés, numérisés peuvent être utilisés par l'agent en télétravail.

3. L'encadrement d'équipes

L'administration a rappelé qu'il s'agit des activités d'animation d'équipes. En fonction des situations, un encadrant pourra par exemple organiser son travail en réservant une journée par semaine ou tous les 15 jours à des tâches de compte rendu, de planification, de réflexion... pour lesquelles sa présence au bureau n'est pas requise.

4. Le travail collectif

L'administration précise que sont visées les activités pour lesquelles un travail collégial est indispensable, par exemple la campagne d'instruction des dossiers PAC.

5. La nécessité d'une présence physique

Il s'agit de la présence physique auprès de tiers (agents, usagers, élèves...) ou sur site, notamment le contrôle et l'inspection sur place, l'expérimentation, l'entretien, la maintenance et l'exploitation des équipements et bâtiments.

6. Les activités de laboratoires.

Note de service

Le projet de note de service indique que tout agent est potentiellement concerné par le télétravail à condition que ses activités, autres que celles qui en sont exclues, représentent une quantité suffisante pour pouvoir être exécutées sous cette forme tout en maintenant le lien avec la communauté de travail.

Il est précisé également qu'il s'agit de raisonner en termes d'activité, voire de tâche, et non de métier ou de poste. Si un agent exerce tout ou partie des tâches non éligibles, un échange avec son supérieur hiérarchique permet d'identifier la liste de ses activités qui peuvent être télétravaillées afin de déterminer si elles peuvent être regroupées dans le temps et donner lieu à un ou plusieurs jours de télétravail par semaine ou par mois.

Concernant l'aptitude de l'agent à télétravailler, il est dit que l'agent doit être suffisamment autonome dans son travail. L'ancienneté sur son poste constitue un critère d'appréciation. Un agent ayant une ancienneté importante sur son poste peut être jugé insuffisamment autonome pour le télétravail ou pour le nombre de jours demandés.

La CFDT rappelle aux agents quelques éléments essentiels sur le télétravail :

- le télétravail est une démarche volontaire de leur part, soumis à accord et qui fait l'objet d'un arrêté individuel ;
- le télétravail peut s'exercer au choix de l'agent à son domicile ou sur un site dédié qui pourra être un bâtiment de l'État, d'un établissement public, d'une collectivité territoriale ou d'une association mis à disposition à cet effet et dès lors qu'il est situé à proximité du domicile de l'agent ;
- la quotité maximale de télétravail pouvant être accordée à un agent exerçant ses fonctions à temps plein est de 3 jours par semaine. Un agent qui travaille à 80% ne peut bénéficier que de 2 jours de télétravail par semaine au maximum. Pour un agent qui travaille à 50 % la quotité de télétravail possible sera d'une demi-journée par semaine. En tout état de cause, le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à 2 jours par semaine. Ces seuils peuvent également s'apprécier sur une base mensuelle (par exemple : 2 jours par mois, chaque lundi des semaines impaires...) ;
- la charge de travail de l'agent en télétravail ne doit pas être supérieure à celle exercée sur son lieu d'affectation ;
- une journée de télétravail est comptabilisée comme une journée forfaitaire correspondant au cycle retenu par l'agent sur son lieu de travail ;
- l'agent en télétravail a droit au respect de sa vie privée et l'employeur est tenu de la respecter (application de la charte des temps, droit à la déconnexion...) ;
- par principe, les jours télétravaillés définis sont fixes et non reportables ;
- au lancement du dispositif, pour des raisons budgétaires, des campagnes de télétravail, à l'instar des campagnes de mobilité, seront mises en place. L'objectif est d'avoir une vue d'ensemble des demandes au sein d'un service ou d'une unité afin de réfléchir à l'organisation collective du dit service tout en tenant compte des éventuelles limitations budgétaires (priorisation, organisation d'une rotation entre les bénéficiaires, modulation du nombre de jours accordés...).

En termes de calendrier, les projets d'arrêté et de note de service seront présentés au comité technique ministériel du 2 juin 2016.

La mise en œuvre du dispositif ne sera effective qu'après la parution de ces textes.

En attendant, pour plus d'informations, n'hésitez pas à nous contacter !

[1] L'arrêté ministériel servira de base aux opérateurs du MAAF pour mettre en place le télétravail dans leur établissement. Pour ceux qui ont déjà un protocole d'expérimentation de télétravail, ils devront se mettre en conformité avec les textes réglementaires qui seront pris au ministère.

Comité technique ministériel (18 février 2016)

Le comité technique ministériel (CTM) du ministère de l'Agriculture s'est réuni le 18 février 2016.

Drame dans l'Aveyron

Une salariée de la chambre d'agriculture de l'Aveyron, chargée d'une mission de conseil en exploitation laitière, est décédée le 17 février 2016 dans une ferme près de Mayran. Le SPAGri-CFDT est bouleversé par cette nouvelle. Il a une pensée pour sa famille, ses proches et ses collègues.

Une enquête est en cours. À ce stade, il est prématuré d'établir un lien entre ce drame et le contexte tendu dans le monde agricole, qui résulte d'une crise dont les origines sont diverses selon les filières.

Quelles que soient les conclusions de l'enquête, la CFDT est consciente des difficultés que traverse actuellement une partie du monde agricole, mais dénonce avec fermeté les agissements de certains agriculteurs qui ont parfois un sentiment d'impunité.

La secrétaire générale confirme qu'il n'y a aucun lien établi à ce jour entre les faits et le contexte agricole. Toutefois, elle est consciente des difficultés que peuvent rencontrer les contrôleurs dans l'exercice de leurs missions. Elle souligne que le ministre a rappelé aux préfets, dans sa directive nationale d'orientation, qu'il est nécessaire « *d'apporter un soutien aux agents chargés de réaliser les contrôles* ».

Réforme territoriale

Dans ce contexte agricole très difficile, l'énergie des agents du ministère devrait se concentrer sur leurs missions au service de l'agriculture. Force est de constater que les agents sont emportés par une réforme chronophage qui n'apporte pas de sens et qui disperse les énergies en déplacements, visioconférences, reconstruction de services, repositionnement...

Cependant, certains choix opérés dans ce cadre confirment le sens réel de la réforme que la CFDT dénonce depuis le début. Ainsi, la baisse des effectifs pour la formation continue, les hésitations sur la création de postes d'adjoint de chef de service, notamment dans les secrétariats généraux, le transfert à l'étude par la mission IGF-IGA des crédits de fonctionnement des directions régionales sur le BOP 333 et potentiellement des effectifs afférents... montrent les objectifs réels de la réforme.

Malgré un louable effort de communication de l'administration centrale, la réforme territoriale suscite toujours de nombreuses inquiétudes chez les agents. Ces inquiétudes sont entretenues par des décisions qui tardent à venir comme les modalités pratiques d'attributions de la PARRE et la prise en compte de l'élargissement des périmètres et des réseaux pour revoir le classement et la cotation des postes. Est-ce si difficile d'amender la circulaire « parcours professionnels » pour tenir compte des nouvelles situations dans les méga-régions?

PARRE

Pas de nouvelles informations depuis la tenue du dernier comité technique national des DRAAF. L'administration attend la parution d'une note de la DGAFP pour clarifier la procédure d'attribution de la PARRE (cf. [page 2 du compte rendu](#) de la CFDT du CTS DRAAF-DRIAA-DAAF du 28 janvier 2016).

Circulaire « Parcours professionnels »

La secrétaire générale indique qu'elle est favorable à la révision du classement prévu par la circulaire « parcours professionnels » pour tenir compte des grandes régions. Après expertise des IGAPS, son arbitrage est le suivant : les postes de chefs de service resteront classés 3 quelle que soit la taille de la région. Les postes d'adjoints aux chefs de service, normalement classés 2, seront finalement classés 3 dans les grandes régions comprenant au moins 10 départements si l'agent est affecté sur un site différent de celui du chef de service. Les chefs d'unité (n-1 par rapport aux chefs de service), restent classés 2 dans la majorité des cas. Ce classement pourra être porté à 3 dans les régions

comprenant au moins 10 départements et encadrant les équipes importantes et/ou éclatées. Dans ce cas, leurs adjoints, normalement classés 1, seront alors classés 2. Ces informations seront rapidement transmises au réseau des IGAPS.

Priorités en CAP

L'administration fait également le point sur la notion de priorité en CAP pour les postes supprimés. Cette notion doit être actée dans le cadre de la loi « déontologie » qui ne sera pas promulguée avant début mai. À ce stade, cette priorité ne prévaudra pas en droit, sur les priorités déjà existantes, mais sera toutefois prise en compte lors des prochaines CAP.

Formation continue

S'agissant de la formation continue, la secrétaire générale précise qu'après prise en compte de l'évolution du périmètre suite au décroisement d'agents, les moyens par agent ont été réajustés pour atteindre les mêmes niveaux qu'en 2015. Le budget global a été abondé de 85 000 €.

Transfert des crédits de fonctionnement

La secrétaire générale confirme l'étude en cours sur le transfert des crédits de fonctionnement des directions régionales vers le BOP 333 (moyens mutualisés interministériels en services déconcentrés). Elle indique que le MAAF fait partie des quelques ministères qui y sont favorables, mais sans aucun transfert d'ETP. Par ailleurs, le secrétaire général du gouvernement diligente une mission d'évaluation du dialogue social et de prise en compte des RPS dans les DDI où les agents connaissent également des situations particulièrement difficiles, notamment dans les SEA. Les conclusions de cette mission, prévues pour le 30 juin prochain, doivent faire l'objet d'une présentation en CTM.

Dialogue social et risques psychosociaux en DDI

La secrétaire générale accueille favorablement la demande CFDT de présentation des conclusions de la mission « dialogue social et RPS en DDI » en CTM.

La CFDT, comme les autres syndicats, pense qu'il y a un problème de fond concernant la complexification des procédures et une mauvaise prise en compte de la réalité de terrain par la

DGPE. En outre, la CFDT propose qu'à l'image des réseaux d'expertise existant dans le domaine sanitaire, facilitant la gestion des crises en services déconcentrés, un réseau d'expertise se mette en place également dans le domaine de l'économie agricole. Ce n'est pas des CDD qui régleront le problème, mais des emplois de fonctionnaires.

Services d'économie agricole

La secrétaire générale annonce un renforcement en moyens d'ajustement de 350 ETPT supplémentaires pour 2016 dans les SEA. La Secrétaire générale propose en outre d'analyser des difficultés réelles remontées par les syndicats et propose d'organiser une rencontre avec les responsables de l'ASP, de la DGPE et les organisations syndicales.

Récupération des heures supplémentaires

La [note de service 2015-1121 du 18 décembre 2015](#) prévoit un dispositif de récupération partielle du crédit d'heures. Or, la ligne « récupération d'heures » n'est pas prévue dans Gestor, l'application de gestion du temps de travail.

- quelle démarche doivent effectuer les agents auprès de leur hiérarchie pour récupérer leur crédit d'heures ?
- des demandes de récupération ont été refusées : une rétroactivité doit être envisagée.
- est-il prévu de faire évoluer Gestor pour tenir compte du dispositif de récupération d'heures supplémentaires ? Dans la négative, quelle mesure de substitution est-elle envisagée ?

Le service des ressources humaines indique que l'adaptation de Gestor, confiée à un prestataire, prend plus de temps que prévu mais devrait être effective au 1^{er} avril. Il assure rechercher une solution avec les directions en attendant cette date et indique que la rétroactivité sera possible.

Déprécarisation 2016

La CFDT souhaite connaître l'ampleur des effectifs concernés par la déprécarisation dans les différents secteurs de notre ministère pour l'année 2016.

Le SRH indique qu'un groupe de travail est prévu avant la fin du premier semestre pour évaluer la volumétrie des agents qui seront déprécarisés en 2016- 2018, suite à l'évolution des règles d'éligibilité à paraître en mai dans la loi de déontologie.

Télétravail

Suite à la parution du décret fonction publique, un groupe de travail se réunira fin mars pour préparer l'arrêté ministériel du MAAF.

Cour des Comptes et enseignement supérieur

La CFDT est indignée par le récent réquisitoire à charge de la cour des Comptes contre nos écoles agronomiques et vétérinaires.

Ne se préoccupant pas des conditions de travail des personnels, les conseillers ont massivement mobilisé des indicateurs technico-financiers pour évaluer les structures sans tenir compte de leurs spécificités.

La CFDT est particulièrement mobilisée pour que l'ENFA puisse dans l'avenir former des enseignants-stagiaires ouverts à tous les aspects du ministère et sensibiliser ces derniers aux cinq missions de l'enseignement agricole par des périodes « en immersion ».

Pour l'ENFA comme pour les onze autres établissements du supérieur, il est nécessaire de davantage écouter le personnel et leurs représentants pour piloter ces centres de recherche et d'enseignement.

La secrétaire générale rappelle que le ministre a souhaité inscrire, dans la loi d'avenir, l'ENFA au cœur du dispositif de formation des enseignants.

Cour des Comptes et IFCE

Le rapport de la cour des Comptes conclut que le déséquilibre financier de l'IFCE est structurel et que son maintien ne se justifie plus.

La CFDT rejoint la position du ministère pour le maintien de l'IFCE mais demande un

accompagnement plus volontaire des personnels. Elle demande la mise en place d'un comité de suivi de l'affectation des agents associant la direction des ressources humaines de l'IFCE, les services RH des tutelles et les organisations syndicales représentatives. Ce comité, qui devra travailler en amont de la tenue des CAP, veillera au respect des annonces de requalification.

La CFDT demande également que les représentants du personnel de l'IFCE soient consultés sur les perspectives de modernisation de SIRE en lien avec les tutelles et sur les perspectives d'affectation des nouveaux bureaux des sites qui sont fermés.

La CFDT demande quelles sont les perspectives envisagées pour rendre plus cohérent le pilotage de l'établissement.

La secrétaire générale reconnaît que la cour des Comptes, dans son rapport annuel, propose la fermeture de l'établissement. Elle souligne que les ministres de tutelle se sont rapidement opposés à cette fermeture et ont réaffirmé leur volonté d'appliquer la réforme engagée qui permet de maintenir l'IFCE en suivant le contrat d'objectif et de performance (COP). Elle rappelle que la subvention du ministère versée à l'IFCE a été augmentée en 2016.

Thierry Duchaussoy, délégué CFDT à l'IFCE, a bien fait remarquer que les agents étaient fortement inquiets et lassés par les multiples réformes que l'IFCE a connues depuis 1999. Il a pointé les incohérences de l'administration qui tantôt supprime la compétence sur l'identification, tantôt la redonne à l'Institut. L'accompagnement indemnitaire proposé par le directeur actuel ne peut être la seule mesure.

Par ailleurs, la secrétaire générale est favorable à la proposition de la CFDT, pour mettre en place un comité tripartite de suivi individuel des agents comportant la DRH de l'IFCE, le SRH du MAAF et les syndicats. Elle le proposera au directeur de l'IFCE.