

Comité technique ministériel (4 octobre 2018)

Le comité technique ministériel s'est réuni le 4 octobre 2018 sous la présidence de Philippe Mérillon, secrétaire général par intérim.

La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Gisèle Bauland et Stéphanie Clarenc.

En préambule, la CFDT a prononcé une déclaration, dont voici la transcription, suivie des réactions de l'administration et des réponses apportées aux différentes questions posées par les organisations syndicales. Notons que le seul point digne d'intérêt inscrit à l'ordre du jour de ce CTM concernait la présentation du plan national de prévention 2016-2018.

Déclaration liminaire de la CFDT

Monsieur le secrétaire général par intérim,

*Notre déclaration pour ce CTM pourrait s'intituler « **L'art de bien gérer les affaires du ministère et ses relations avec les opérateurs ou comment apprendre à marcher sur la tête !** »*

Comme nous l'avons dit au ministre lors de sa présentation du budget 2019 pour le MAA, la CFDT partage les priorités, régulièrement rappelées par le ministre, mais pas les arbitrages en matière d'évolution des effectifs.

*Avec le **retour des coupes dans les effectifs (ETPT) de l'enseignement agricole**, la poursuite de la baisse des emplois sur le BOP 215 ainsi qu'une vraie-fausse augmentation sur le BOP 206 qui sera largement absorbée par les conséquences du Brexit, nous sommes profondément inquiets pour la bonne marche du ministère.*

Ce projet de loi de finances 2019 est en contradiction avec les priorités affichées, ce qui n'est pas porteur de sens pour les agents. Beaucoup sont en mal-être face à l'impossibilité de réaliser leurs missions dans de bonnes conditions !

Pour la CFDT, la réduction du nombre d'enseignants est une erreur grave qui va engendrer des heures supplémentaires, une augmentation du nombre d'élèves par classe et un recours accru aux agents contractuels qui sont mis dans des conditions inacceptables d'exercice de leur mission et de rémunération. Toutes les inquiétudes de la CFDT concernant l'enseignement agricole public (réformes des bacs, apprentissage, fusion du sup...), ont été largement détaillées dans la [déclaration liminaire du CTM « budget » fin septembre](#). Tous ces points sont toujours d'actualité et la CFDT reste vigilante.

Les fonctions support dont tout le monde, les organisations syndicales comme les responsables de structures, s'accorde à dire qu'elles sont « à l'os », vont encore être mises à contribution pour réduire davantage le plafond d'emplois du MAA. Les pré-notifications qui sont maintenant connues par les directions indiquent clairement les efforts à faire. Dans ces conditions :

– comment accompagner correctement les agents en matière de GEPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des carrières) et de logistique ?

– comment continuer à accueillir de façon convenable les agriculteurs en DDT(M), quand parallèlement des baisses d'effectifs sont également prévues dans les services d'économie agricole, alors que nous sommes dans une situation de crise permanente, avec des épisodes de sécheresse récurrentes qui fragilisent encore un peu plus les exploitations ?

– comment, dans ces conditions, assurer l'accompagnement des filières prévu par la nouvelle loi Agriculture et

Alimentation ?

– comment les DRAAF – et plus particulièrement les DRAAF XXL, dont le fonctionnement n'est toujours pas stabilisé suite à la fusion –, vont-elles pouvoir encaisser de nouvelles baisses d'effectifs sans être encore un peu plus déstabilisées ?

Et pour « faciliter » le travail des fonctions support en services déconcentrés, le ministère a pondu une usine à gaz pour gérer une prime exceptionnelle, avec la remise sur le métier, jusqu'à trois fois, d'un tableau de répartition pour vérifier le respect des instructions... Dans les DDI, il faut aussi jongler avec des règles différentes selon le ministère dont relève l'agent !

Dans le cadre de la transformation de l'action publique, des mutualisations sont certes envisagées pour améliorer la situation, mais marier deux pauvres ne crée pas la richesse !

*Concernant **la gestion RH** :*

– comment des agents peuvent-ils se retrouver sans prime pendant plusieurs mois après avoir fait mobilité sur un poste « bleu » en PNA ?

– pourquoi des agents sortant d'un congé maladie de longue durée se plaignent, de manière récurrente, de constater sur leur fiche de paie des retenues de trop-perçu et ce durant plusieurs mois ? Certains reçoivent aussi, à leur domicile, un titre de recette des impôts pour un trop-perçu sur salaire. Les agents s'interrogent et ne comprennent pas. L'absence d'information motivant les raisons de ces régularisations est particulièrement traumatisant... Ce n'est pas acceptable en général, et encore moins après une période longue de la maladie.

*Concernant l'attention portée au respect des engagements vis-à-vis d'agents mis en difficulté par des restructurations ou un changement de site, nous sommes affligés par le **manque de communication entre le ministère et ses opérateurs**. Citons le cas récent de la CAP des TSMA, où les engagements du*

ministère pour promouvoir un nombre minimum **d'agents de catégorie C en B à l'IFCE** dans le cadre des accords du précédent COP n'ont pas été respectés. Cette situation entraîne l'incompréhension des agents qui croyaient encore un tant soit peu à la parole de leur principal ministère de tutelle.

Ne parlons pas de la mise en œuvre du **Rifseep** pour les corps techniques du ministère, qui est finalement annoncé en septembre 2018 pour une mise en place le 1^{er} janvier 2018. Mais comme on a appris à marcher sur la tête au ministère de l'Agriculture, on va pouvoir le faire, comme d'habitude, à l'envers !

Autre exemple de mauvaise coordination entre le ministère et ses opérateurs : comment peut-on expliquer aux agents de la DRAAF Occitanie, qui vont déménager vers un nouveau site à Montpellier, sans solution de restauration collective à ce jour, que les agents de FranceAgriMer pourront bénéficier de tickets-restaurant, alors que ça ne sera pas le cas pour les collègues du MAA ?

Le représentant des DRAAF qui assistait au comité technique de FranceAgrimer le 21 juin 2018 s'était pourtant engagé à faire remonter la situation au ministère, afin de trouver une solution acceptable et unique pour tous les personnels qui vont arriver sur un nouveau site sans restaurant administratif. L'actualité chargée de l'été a dû faire oublier cette promesse... Le regroupement des agents sur un même site pouvait être l'occasion, avec l'arrivée prochaine de l'ASP et de l'Inao, de créer une véritable communauté de travail... Dans ces conditions, ça va être plus compliqué. **Et pour la CFDT, la priorité doit rester la mise en place concrète d'une solution de restauration collective sur site au plus vite.**

Ces exemples de nature très différente ne sont pas, pour la CFDT, l'occasion de stigmatiser les agents en charge des

fonctions-support, bien au contraire. Il s'agit plutôt de montrer qu'à force de tout gérer à flux tendu, les situations de mauvaise gestion ou le manque de communication au sein du ministère, et entre le ministère et ses opérateurs, se multiplient.

Les arbitrages budgétaires ne vont pas arranger cette situation déjà dégradée et, pour couronner ce constat, vous nous permettrez, monsieur le secrétaire général, sans remettre en cause votre engagement pour assurer au mieux cette période d'intérim, de trouver un peu longue l'attente d'un nouveau ou d'une nouvelle secrétaire général·e en titre.

La CFDT l'interprète comme un manque de considération pour les agents, particulièrement en cette période de réformes et alors que nous allons renouveler la représentation des personnels. Manquerait-il un ETP pour respecter le plafond d'emplois ?

Éléments de réponses de l'administration

Budget 2019 : Effectifs

Sur les effectifs, le secrétaire général précise que les **effectifs actuels du BOP 206 sont maintenus**. Ils sont destinés à la réalisation des contrôles sanitaires. Les 40 ETP supplémentaires annoncés en [CTM budget](#) sont destinés à la réalisation des contrôles sanitaires supplémentaires résultant des négociations du Brexit.

Pour la conduite et le pilotage des politiques de l'agriculture, la baisse de 130 ETP sera répercutée dans le cadre des dialogues de gestion en cours. Les baisses d'effectif seront, comme ces dernières années, principalement portées par le niveau régional (2/3 dans les DRAAF et 1/3 en DDI).

Le secrétaire général souligne qu'il est bien conscient des

contraintes au sein des DDT(M). À ce titre, il veillera à aller dans le sens d'une simplification de la PAC dans le cadre de la réforme en cours afin de faciliter la gestion des dossiers en département.

Pour la CFDT, cette diminution des effectifs est loin de faire sens pour les personnels dont les conditions de travail se détériorent un peu plus chaque année.

Enseignement

Le DGER rappelle que dans l'**enseignement supérieur**, le nombre d'étudiants ne fera que croître dans les années à venir. Cette année, ce sont 300 étudiants de plus qui ont été accueillis. Une augmentation de 2 700 étudiants est prévue à horizon 2024. Face à cette augmentation, les subventions fonctionnelles ont augmenté de 4 % en 2017 et 2,5 % en 2018, sans compter les investissements faits en CT-ER. Côté effectifs, il est prévu une augmentation de 2,8 % pour l'année 2019. Parallèlement, des investissements interministériels conséquents ont été opérés pour AgroParisTech dans le cadre du déménagement à Saclay. Ces éléments traduisent la réelle volonté du ministère de renforcer l'enseignement supérieur.

Côté recherche, un **rapprochement des instituts Inra et Irstea** est en cours afin de constituer un organisme de recherche international sur les questions d'agriculture et d'environnement dans le cadre de la transformation agroécologique. Ce projet est piloté par les deux directeurs généraux et le dialogue social entre les deux instituts est en cours.

Dans l'**enseignement technique**, entre 2013 et 2018, on a observé une baisse de 14 000 élèves. Les détails seront donnés en CTREA. Pour le DGER, la baisse du schéma d'emploi ne retire pas l'intérêt porté par le ministère sur cette filière. L'objectif du ministère est d'enrayer cette diminution. En effet, les élèves dans cette filière sont réputés être bien

formés et les secteurs concernés recrutent. Des actions sont prévues afin de communiquer sur les métiers de la filière d'enseignement technique et sensibiliser les élèves à cette filière.

Dans le cadre de cette réduction d'effectifs de 0,3% pour l'enseignement technique, les orientations fixées sont d'éviter les mutations dans l'intérêt des services et les fermetures de classes. Il s'agit également de travailler sur des pistes qui donneront plus d'autonomie au niveau local pour optimiser les moyens publics : inflexion des seuils, recours à davantage de ressources complémentaires, réflexion sur les budgets, application des textes liés au temps de travail, fiches de service, suivi de tous les ETP type BNR (besoins non reconnus).

La modeste progression des emplois de ces dernières années avait redonné un élan et une perspective aux agents. Pour la CFDT, l'inversion de tendance qui se profile est un très mauvais signal adressé à la communauté éducative. Serait-ce le retour des années noires pour l'enseignement agricole ?

Réforme de l'apprentissage

Il s'agit de caler avec tous les acteurs un plan d'accompagnement efficace. Des discussions sont en cours sur la partie 2 du protocole afin de mettre tout le monde d'accord. Dans les DRAAF, il est nécessaire d'avoir des agents compétents en matière d'apprentissage. Donc, même si la mission d'inspection de l'apprentissage disparaît, les ETP restent ; à chaque DRAAF de proposer de nouvelles missions en lien avec cette réforme.

Action publique 2022 et plan de transformation ministériel

Dans le cadre d'Action publique 2022 et des [circulaires du premier ministre de juillet](#), le secrétaire général rappelle que les **propositions de réorganisation des préfets de région**

doivent remonter pour le 15 octobre. Elles seront analysées en interministériel.

Le principe retenu par le ministère est d'évaluer l'impact de ces propositions sur la communauté de travail. Si cette analyse d'impact montre qu'il y a une plus-value et qu'elle répond aux enjeux du ministère en matière de qualité des missions, le ministère se montrera favorable à la proposition. Dans le cas contraire, le ministère se positionnera contre.

Philippe Mérillon rappelle que dans le cadre d'Action publique 2022, les ministères devaient remettre en juillet un **plan de transformation ministériel**. Le délai a été repoussé et le périmètre de ce plan est enfin stabilisé. Ce plan de transformation comprendra notamment les chantiers sur la stratégie du numérique, où le ministère souhaite être pro-actif, et sur les mesures de simplification réglementaire. Un groupe de travail sera réuni afin d'échanger sur ces sujets.

Pour la CFDT, la méthode retenue dans les circulaires de juillet n'est pas respectueuse du dialogue social :

- d'une part par sa précipitation : publication de la circulaire fin juillet sans concertation. Difficile dans ces conditions de s'entendre sur des diagnostics régionaux partagés, comme l'évoquent pourtant les textes ;*
- d'autre part l'article 5 est évocateur d'un projet en partie ficelé : « une fois les décisions rendues, les CT seront consultés... ».*

S'agissant des transformations envisagées, la CFDT est attachée à un service public de qualité. Elle n'est pas opposée par principe aux évolutions, et elle envisage l'avenir des services publics en intégrant les évolutions fortes que connaît le travail (en particulier le numérique) et les transitions climatique et énergétique. Mais elle considère que l'avenir des services publics doit se construire par le dialogue social, avec les agents et leurs représentants, en misant notamment sur la qualité de vie au

travail.

Aussi, la CFDT est mobilisée en départements et en régions et restera attentive, tout au long de l'analyse des propositions, aux arbitrages retenus et aux conséquences sur les conditions de travail, ainsi que sur les parcours professionnels des agents.

Rifseep

Sur le Rifseep, la demande de dérogation du ministère de l'Agriculture pour les corps de la filière technique **T SMA et IAE** a été refusée. En effet, dans le cadre des réflexions sur AP2022, le Rifseep est identifié comme l'instrument de modulation des primes au mérite. Suite à ce refus tardif, le ministère a demandé que sa mise en œuvre soit reportée à 2019, mais la DGAFP ne s'est toujours pas prononcée sur cette possibilité. Dans cette perspective du passage au Rifseep, le SRH a engagé une analyse permettant de définir les groupes de fonctions et les barèmes associés. A l'issue de ces travaux, le SRH réunira un groupe de travail avec les organisations syndicales afin de trouver un accord sur le projet d'adhésion au Rifseep à transmettre à la DGAFP.

Concernant l'acceptation du projet d'adhésion des **IPEF et des ISPV** au Rifseep, les discussions sont toujours en cours avec la DGAFP. Toutefois, le passage effectif au Rifseep devrait avoir lieu en 2018.

Enfin pour la **filière formation-recherche**, le secrétaire général confirme la mise en œuvre du Rifseep dès la paie de décembre 2018.

La CFDT demande que les groupes de travail sur le Rifseep soient réunis au format CTM. Elle se mobilisera pour que les barèmes permettent la meilleure valorisation possible des parcours professionnels des agents. Le travail d'analyse que cela demande au SRH est clairement incompatible avec le

calendrier de mise en œuvre annoncé, et la CFDT sollicite un statu quo pour 2018.

Restauration collective sur le nouveau site de la DRAAF à Montpellier

Pour Philippe Mérillon, c'est effectivement un vrai sujet dont il a été saisi récemment par le directeur régional. Il souhaite qu'une solution unique pour tous les agents soit trouvée. Le projet de regrouper les agents de la DRAAF, de FranceAgriMer, de l'ASP et de l'Inao sur un même site est une bonne chose. Dans cette perspective, il n'est pas envisageable que des solutions différentes propres à chaque établissement coexistent. Ce n'est pas concevable. Toutes les solutions seront examinées.

La CFDT se mobilise pour qu'en cas de mutualisation immobilière entre agents du ministère et opérateurs, une solution unique soit proposée par l'administration. Ces situations ont vocation à se multiplier dans le cadre des réformes en cours. Ce principe doit être adopté afin de garantir des situations équitables entre les agents.

IFCE

Le secrétaire général annonce la nomination d'un nouveau directeur général à l'IFCE : [Jean-Roch Gaillet](#). Il va s'attacher à mener à bien, d'ici la fin de l'année, en concertation avec les organisations syndicales :

- le contrat d'objectifs et de performances sur 5 ans (COP) ;
- la feuille de route de mise en œuvre du COP ;
- le plan d'accompagnement personnalisé en lien avec la DGAFP.

S'agissant de l'avancement dans le corps des TSMA de 17 agents de catégorie C, le secrétaire général souhaite indiquer que l'administration, dans sa proposition de liste en CAP, respectait ses engagements. La CAP souveraine a décidé de ne promouvoir que 13 agents.

La CFDT s'étonne de cet argument et ne se satisfait pas de cette explication pour justifier le non-respect des engagements de l'administration.

Zones urbaines sensibles (ZUS)

Les agents en ZUS n'ont toujours pas perçu les primes liées à ces zones qui leur revenaient au regard du décret du 21 mars 1995.

Face à l'importance du travail de reconstitution des carrières pour calculer les droits des agents concernés à l'euro près, le secrétariat général envisage un dispositif de forfait afin de faciliter le paiement de ces primes. Dès lors que l'étude juridique permettant de définir la base légale de ce dispositif sera réalisée, ce projet sera présenté aux organisations syndicales.

Sur le principe, ce dispositif de forfait doit permettre la reconnaissance de l'agent et le forfait proposé serait équivalent, voire plus favorable.

La CFDT regrette vivement que le règlement de cette situation tarde encore, et y voit le signe d'un manque de moyens ad hoc au SRH. Elle est favorable à toute proposition juridiquement valide qui permette une régularisation rapide de la situation de ces agents avec un montant équivalent, voire plus favorable, et des conditions de liquidation de leur retraite identiques à celles prévues par le décret.

PNP (plan national de prévention) 2016-2018

Le secrétariat général a présenté l'état d'avancement : les objectifs et les actions prévues ont été réalisés.

Toutefois, la CFDT considère que sur le terrain, il reste du chemin à parcourir :

– la médecine de prévention reste problématique pour de nombreuses structures où les agents ne bénéficient pas des

garanties minimales sur ce point ;

– les agents de prévention ne sont pas désignés dans tous les EPL et il est difficile de trouver des agents qui acceptent de remplir cette mission, même avec une décharge de 20 % de leur temps ;

– on observe un suivi et un diagnostic très inégalitaires des risques psychosociaux (RPS) selon les structures. Notamment, dans l'enseignement supérieur, la mise en place du plan RPS reste une difficulté.

– sur le risque chimique, l'exposition aux phosphines pour les agents du SIVEP n'est pas traitée. Sur le contrôle des intrants, à ce stade, les modalités permettant de protéger les agents n'ont pas encore été définies. Enfin, les agents dans les EPL n'ont pas été sensibilisés aux risques chimiques et la question du financement des EPI des enseignants n'a pas été tranchée.

– en abattoir, la CFDT rappelle que la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) et des risques psychosociaux (RPS) reste un sujet d'actualité. Un plan d'action est attendu par les représentants du personnel.

– la prévention primaire des agressions ne donne pas satisfaction. Il subsiste une méconnaissance des notes de service relative aux agressions. Les signalements d'agression sont peu nombreux, d'une part du fait qu'il reste difficile de qualifier une agression verbale, notamment entre parents d'élèves et enseignants, et d'autre part parce que les agents en inspection ne se sentent pas soutenus dans cette démarche par leur hiérarchie.

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