

# **Parcours professionnels des TSMA : un dossier qui stagne encore... (groupe de travail du 6 novembre 2018)**

Le 2<sup>e</sup> groupe de travail sur le parcours professionnel des techniciens a été l'occasion d'aborder les sujets suivants : état des lieux des 3 études de l'OMM à venir ; Rifseep ; état de corps des TSMA ; primes responsabilité et informatique ; formation initiale des TSMA ; plan de requalification ; taux pro/pro ; Brexit.

---

## **Travaux en administration centrale : le point sur les chantiers**

Le point sur les travaux en cours sur les sites d'administration centrale du ministère de l'Agriculture.

---

## **Groupe de travail « Parcours**

# **professionnel des agents de catégorie A »**

Objectifs de ce groupe de travail : bilan de l'application de la note de service de 2014 sur les parcours professionnels des personnels de catégorie A ; adaptations à lui apporter.

---

## **Suivi du plan triennal handicap 2017-2019**

Relevé d'informations de la réunion de travail du 29 juin 2018, portant sur le plan triennal 2017-2019 en faveur de l'emploi et l'insertion des travailleurs en situation de handicap ou d'inaptitude.

---

## **Travaux dans les locaux parisiens du MAA : point d'étape (21 juin 2018)**

Ce groupe de travail a permis un point d'avancement des travaux sur les différents sites de l'administration centrale du ministère de l'Agriculture.

---

## **Groupe de travail « Mesures catégorielles » (20 juin 2018)**

Bilan des mesures catégorielles prises en 2017 et les perspectives pour 2018. Il s'agit de toutes les mesures mises en place en faveur du pouvoir d'achat.

---

## **Groupe de travail « Dialogue social dans les régions fusionnées » (6 juin 2018)**

Ce groupe de travail concerne principalement les conditions du dialogue social dans les instances relevant des DRAAF, et plus particulièrement dans les régions fusionnées.

---

## **Baromètre social du ministère de l'Agriculture : une**

# **analyse en trompe-l'œil !**

Les résultats du baromètre social du MAA, réalisé fin 2017, ont été présentés le 13 mars 2018. Très attentive aux inquiétudes des agents s'agissant de leur avenir, la CFDT sera vigilante sur la mise en place d'un plan d'actions.

---

## **Locaux parisiens du MAA : améliorations faites, en cours et à venir**

Le point sur les travaux conduits ou en projet pour les sites parisiens du ministère de l'Agriculture.

---

## **Groupe de travail du CTM sur la feuille de route ministérielle**

Le groupe de travail a étudié le volet de la feuille de route (présentée par le ministre au CTM du 9 novembre) qui recoupe le programme « Action Publique 2022 ». La CFDT prend acte que la méthode semble différente – le rabot ne devrait pas être uniforme comme pouvait l'être celui de la RGPP – mais elle veillera à ce que les agents soient écoutés, informés et accompagnés.

---

# **Groupe de travail handicap : un bilan**

Bilan du plan « Handicap » au MAA pour 2017 : peut mieux faire.

---

# **Signalement des discriminations : le projet du MAA**

Le ministère de l'Agriculture présente son projet de création d'une cellule de signalement des discriminations, préalable impératif à l'obtention du label « Diversité ».

---

# **Baromètre social des DDI : quid des agents du MAA ?**

Le 13 septembre 2017, les résultats du baromètre social concernant les agents du ministère de l'Agriculture en DDI et DDD ont été présentés aux organisations syndicales.

La CFDT était représentée par Jean-François Le Clanche et

Denis van der Putten.

## Le contexte

Fin 2016 a été décidée la mise en place d'un baromètre social pour les agents en poste en DDI et DDD. Le questionnaire a été débattu dans les instances (comité technique du [13 décembre 2016](#) et CHSCT du [30 novembre 2016](#)). L'enquête en ligne s'est déroulée du 25 janvier au 28 février 2017, et l'institut BVA s'est vu confier le traitement et l'analyse des résultats.

Les résultats ont été présentés lors du [CHSCT des DDI du 4 juillet 2017](#) pour l'ensemble de la population enquêtée. Une restitution dans chaque ministère concerné est en cours et une présentation dans chaque direction est également prévue.

*La CFDT regrette que l'analyse par ministère soit moins complète que l'analyse pour l'ensemble des DD.*

**Au global, 10 950 agents ont répondu à l'enquête, soit un taux de participation de 37 %.** Parmi eux, 3 066 agents du MAA, soit 35 % des répondants. Ces scores sont dans la moyenne basse des études de climat social réalisées par BVA. L'administration confirme que les données récoltées resteront confidentielles.

*La CFDT souligne que dans certaines directions, l'information a été relayée tardivement aux agents, en période de congés scolaires, et que la diffusion de l'enquête par l'intermédiaire des directeurs a été une difficulté pour certaines structures. La CFDT demande que l'organisation de la prochaine enquête soit moins précipitée, afin d'obtenir un meilleur taux de réponse.*

*La CFDT regrette l'absence d'une partie du contingent annuel d'agents contractuels aux dates de l'enquête. Elle demande que lors de la prochaine édition, la date choisie permette d'interroger les agents contractuels et qu'une catégorie spécifique soit créée afin d'analyser leur situation.*

## Les résultats

70 % des agents se déclarent globalement satisfaits de leur travail. La satisfaction à l'égard des conditions de travail des agents est modérée : 59 %, alors que les conditions matérielles de travail conviennent à 75 %.

Pour la quasi-totalité des agents, les relations au travail avec les collègues, la hiérarchie et les partenaires sont très bonnes (de 80 % à 95 % de satisfaction). 90 % des personnels encadrants estiment avoir d'excellentes relations avec leur collaborateurs. Les agents ont un bon niveau de satisfaction à l'égard de leur supérieur hiérarchique : 79 % des agents estiment disposer d'une marge de manœuvre suffisante pour organiser leur travail et 72 % d'objectifs clairs.

*La CFDT se réjouit que les résultats de l'enquête montrent que les conditions matérielles, l'ambiance au travail et les relations humaines sont jugées satisfaisantes par les agents en DDI.*

Pour 78 % des agents, il existe de bonnes possibilités de concilier vie personnelle et vie professionnelle. L'enquête nationale détaille les réponses : 71 % des agents de catégorie A sont d'accord, 81 % des agents de catégorie B et 87 % des agents de catégorie C.

Cette enquête souligne cependant de très fortes disparités en fonction des directions. En outre, 39 % des agents estiment manquer de reconnaissance dans leur travail.

*La CFDT souhaite que l'enquête pour le prochain baromètre social, ou une enquête plus ciblée, permette de préciser les améliorations attendues par les agents pour mieux concilier vie privée et vie professionnelle, pour obtenir une plus grande reconnaissance de leur travail.*

Plus des trois quarts des agents ayant répondu (78%) estiment

que leur charge de travail est inadaptée. Le rythme de travail a une incidence négative sur la santé pour plus d'un agent sur trois (40 %). Ce qui se traduit, pour les personnes concernées, par de la fatigue (82%), de l'anxiété (63%), de la nervosité (44%) ou de l'irritabilité (40%).

*On peut en déduire que le risque de souffrance lié à une charge de travail trop importante demeure élevé pour environ 1 226 agents. La CFDT souligne, une nouvelle fois, l'importance des actions de prévention des pathologies psychiques et physiques (RPS) liées au travail.*

Dans les situations difficiles, pour plus de 7 répondants sur 10, le supérieur hiérarchique direct est concerné par le bien-être de son équipe, à l'écoute et solidaire. En cas de difficulté, les collègues sont jugés bienveillants par 8 répondants sur 10. Si les agressions physiques existent (4% des agents en subissent plusieurs fois par an, soit plus de 240 agents touchés...), plus d'un agent sur deux est agressé verbalement au moins une fois par an.

*La CFDT estime que la politique de lutte contre les agressions des agents doit être encore renforcée : tout doit être fait pour que le nombre des agressions diminue. La CFDT demande la mise en place d'outils de suivi en temps réel visant à détecter les situations d'urgence de façon plus réactive. À cette fin, tous les réseaux du ministère doivent être mobilisés (organisations syndicales, assistants sociaux, médecins de prévention, ISST et IGAPS), et tous les outils mobilisés ([fiche de signalement](#), [circulaire DDI](#), [guide DGAFP](#), [guide de prévention du MAA](#)).*

Globalement, l'accompagnement en termes de ressources humaines satisfait 60 % des répondants.

S'agissant de la formation continue, dans la quasi-totalité des cas le supérieur hiérarchique direct permet de s'inscrire



et de suivre la formation demandée. Mais l'enquête d'ensemble montre qu'un agent sur deux a déjà renoncé à une formation, principalement en raison d'une charge de travail trop lourde.

*La CFDT estime que les agents doivent pouvoir disposer de conditions de travail qui leur permettent un parcours professionnel riche et diversifié, ce qui passe par un libre accès à la formation. La CFDT demande que tous les membres de la chaîne hiérarchique veillent à ce que les besoins en formation soient bien identifiés lors des entretiens annuels et que les agents soient en mesure d'accéder à la formation.*

Les répondants sont très partagés quant à leur accompagnement pour évoluer professionnellement en cas de changement d'affectation : 56 % sont insatisfaits, dont 14 % fortement insatisfaits.

*Les agents attendent une gestion des ressources humaines efficace. À cet effet, la CFDT demande que les moyens du SRH soient à la hauteur de ces attentes. Elle s'interroge sur d'éventuelles pistes de progrès du dispositif de conseil en mobilité, carrière et d'accompagnement personnalisé du ministère.*

*Il est notable, au vu des résultats présentés, mais aussi du [rapport de la mission inter-inspections](#) d'examen de l'organisation et du fonctionnement des DDI que l'absence de culture commune persiste dans toutes les DD, pour l'ensemble des agents, y compris les agents du ministère de l'Agriculture. Par ailleurs, 67 % des agents du ministère de l'Agriculture sont pessimistes lorsque l'on évoque l'avenir de leur qualité de vie au travail.*

*Pour la CFDT, c'est le signe que les réorganisations des DDI et DD déléguées doivent cesser : le temps est venu d'une nécessaire stabilisation pour faire vivre les missions, avec les moyens humains ou matériels adéquats et une vision claire des politiques publiques.*

## **Le baromètre social du MAA**

L'enquête est réalisée du 27 septembre au 20 octobre 2017 inclus. Les résultats et l'analyse pourraient être disponibles début 2018.

*La [CFDT a insisté fin 2016](#) sur la nécessaire coordination avec le baromètre des DDI, afin de disposer de données similaires. Elle a également demandé d'élargir le périmètre aux agents rémunérés sur les budgets des établissements d'enseignement (30% des effectifs), dans la mesure où ils font partie intégrante de la communauté de travail du MAA.*

*La CFDT insiste également pour que le ministère incite les établissements publics sous sa tutelle (Anses, INAO, IFCE ...) à diligenter leur baromètre social.*

*La CFDT précise que si la mise en place d'un baromètre social peut permettre d'avoir une vision d'ensemble à l'échelle du MAA, il doit être considéré comme complémentaire des enquêtes RPS, chacun de ses outils devant conduire à la mise en œuvre de plans d'actions ciblées, pour lesquels la CFDT souhaite que des moyens soient mobilisés à la juste hauteur des enjeux.*

***Ces baromètres sociaux n'auront de sens que s'ils s'accompagnent d'une véritable volonté d'agir.***

*La CFDT y veillera au sein des CT et des CHSCT du ministère, des DDI et des établissements.*

N'hésitez pas à [nous contacter](#) pour toute précision sur ces enquêtes ou pour nous faire part de vos réactions.

---

# **Conditions de travail dans les SEA : un espoir d'amélioration ?**

Compte rendu de la réunion de présentation de l'actualisation du « plan d'accompagnement des SEA » du 14 septembre 2017.

---

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

Compte rendu des CHSCT des DDI des 4 mai et 4 juillet 2017 : circulaire relative à la protection des agents, baromètre social des DDI, harmonisation financière de la participation de l'employeur à restauration collective, points divers.

---

## **Groupe de travail « Mesures catégorielles » du 28 juin 2017**

Le MAA a présenté aux organisations syndicales le bilan des mesures catégorielles prises en 2016 et les perspectives pour 2017.

---

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

Relevé d'informations du second groupe de travail organisé par la DGPE sur la situation dans les SEA.

---

# **Une charte de gestion pour les IAE**

Compte rendu de la 3e réunion du groupe de travail pour l'élaboration d'une charte de gestion des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement.

---

# **CHSCT ministériel : groupe de travail « Agressions » du 17 mai 2017**

Agressions au travail : un futur guide pour prévenir

---

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

Compte rendu du groupe de travail portant sur la mise en œuvre de mesures préconisées pour améliorer la situation dans les SEA, suite à l'expertise du cabinet ORSEU.

---

**Situation dans les SEA, suite**

Pour la CFDT, les agents des SEA doivent être placés au centre de tous les sujets traités.

---

**Améliorer les parcours  
professionnels avec la charte**

# de gestion des IAE

---

Lors de la réunion du 5 avril 2017, la CFDT a insisté sur la nécessité de donner les moyens à chaque IAE de construire son parcours professionnel qualifiant.

---

## **Groupe de travail « Dispositif national d'expertise vétérinaire et phytosanitaire » (29 mars 2017)**

Réunion du groupe de travail destiné à suivre la mise en place des réseaux d'expertise de la DGAL.

---

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

Premiers retours sur l'expertise diligentée dans les services d'économie agricole (SEA).

---

# **Plan triennal handicap 2017-2019 : compte rendu du GT du 14 mars 2017**

Les avancées faites par le MAAF en matière d'accompagnement pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés sont notables, mais certaines situations d'agents en grande difficulté sont révélatrices des efforts qui restent à réaliser.

---

## **Information CT spécial des DRAAF (21 février 2017)**

.....

Réforme territoriale de l'État, systèmes d'information, méthode de revue participative en DRAAF, et retour sur les dialogues de gestion 2017.

---

## **Groupe de travail « handicap » – 31 janvier 2017**

Compte rendu du groupe de travail « handicap », dans l'objectif d'entamer la discussion sur le plan triennal

2017-2019 en faveur de l'emploi et de l'insertion des travailleurs en situation de handicap.

---

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

Devant l'augmentation du nombre d'agents en souffrance psychique dans les services, le MAAF met en place une prestation de soutien psychologique.

---

## **CHSCT ministériel : groupe de travail «Agressions» du 14 décembre 2016**

Les réflexions ont porté sur le projet de « guide méthodologique – prévenir les violences au travail », qui est en cours d'élaboration.

---



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

Le groupe de travail DDI du 6 octobre 2016 a été informé de la mise en place rapide d'un baromètre social dans les DDI.