

# **Emploi, service public de qualité : déclaration du SPAgrî au CTM du 23 mars 2017**

---

Les agents publics font la qualité du service public. Si l'État veut disposer de services publics forts et performants, garants de son action, il doit s'en donner les moyens et préserver l'emploi et les conditions de travail de ses agents.

# **Agriculture et fonction publique : la CFDT interpelle les candidats à la présidentielle**

La FGA-CFDT a publié une plate-forme revendicative à destination des candidats à l'élection présidentielle. Extraits.

# **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.

---

## **Compte rendu du comité technique des DDI du 7 février 2017**

Compte rendu du comité technique des DDI du 7 février 2017,  
marqué par une résolution intersyndicale commune.

---

## **CTM exceptionnel relatif à la situation de l'ONF (31 janvier 2017)**

La dégradation du dialogue social à l'ONF n'est plus  
acceptable, compte rendu intersyndical.

---

## **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.

---

# Note de mobilité d'automne des IAE et IPEF dans l'enseignement agricole (rentrée 2017)

Modalités de candidature des IAE et IPEF pour la mobilité annuelle de l'enseignement agricole en 2017.

---

# Comité technique ministériel (15 décembre 2016)

Retour sur les principaux sujets récurrents de cette année 2016, en CTM, CHSCTM et GT associés, portant sur le mal-être grandissant des agents du MAAF.

---

# **CT des DDI du 13 décembre 2016 : déclaration liminaire de la CFDT**

La CFDT s'insurge contre la décision du secrétariat général du gouvernement de supprimer les questions du baromètre social relatives au harcèlement moral et sexuel.

---

## **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](#)

---

## **CHSCT des DDI (30 novembre 2016)**

A l'ordre du jour de ce CHSCT, deux sujets soumis au vote : le projet de texte sur l'organisation du temps de travail en DRDJSCS, et le télétravail.

---

**Comité de suivi**

# «décroissement», au MEEM, le 18 novembre 2016

Ce comité de suivi a fait le bilan de la phase 2 du « décroissement » MEEM-MAAF, qui prend effet au 1er janvier 2017, et abordé la phase 3, qui laisse des points en suspens.

---

## Un projet stratégique pour le corps des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (TSMA) ?

Résumé du rapport Fayolle (« Un projet stratégique pour le corps techniciens du ministère chargé de l'agriculture ») et lien vers l'intégralité du texte.

---

## CAP « mobilités » des ingénieurs des ponts, des

# eaux et des forêts (3 novembre 2016)

Relevé d'informations concernant la CAP des IPEF du 3 novembre 2016.

---

## Le CHSCT ministériel du 9 novembre 2016 reporté

La CFDT propose que le CHSCTM s'approprie systématiquement toutes les questions de santé et de sécurité concernant des agents du ministère en poste en DDI.

---

## 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.

---

# **Comité technique DRAAF- DRIAAF-DAAF du 3 novembre 2016**

Relevé d'informations du comité technique des DRAAF-DRIAAF  
DAAF du 3 novembre 2016.

---

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

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

---

## **Vidéosurveillance en abattoirs : par qui, pour quoi?**

La vidéosurveillance, pour être efficace, demande du personnel  
qualifié, dédié au visionnage et aux actions correctives  
éventuelles. Et si nous avons du personnel formé, pourquoi le  
cacher derrière des caméras ?

---

# Mise en place d'un baromètre social au ministère de l'agriculture

En mettant en place un baromètre social, le secrétariat général emboîte le pas à un certain nombre d'administrations (finances, action sociale, police nationale, services du premier ministre ...). Il répond à la demande faite en CTM par certaines organisations syndicales suite au malaise observé dans les DRAAF en lien avec la réforme territoriale.

Un groupe de travail du CTM s'est ainsi réuni vendredi 16/09 pour débattre des modalités de mise en oeuvre.

L'administration propose de faire réaliser cette enquête en avril 2017 (puis tous les 2 ans) par un prestataire indépendant via un **formulaire internet** accessible aux agents MAAF (AC, DRAAF, enseignement technique et supérieur). Les agents en DDI seront enquêtés dans le cadre d'un projet analogue conduit par les services du Premier Ministre.

Aux cotés de la majorité des Organisations Syndicales, la CFDT a insisté sur la nécessaire coordination avec le **baromètre des DDI**, afin de disposer de données similaires. Il a également été 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 MAAF, puisqu'ils votent au CTM. La position de l'administration consistant à considérer que c'est à l'employeur de mener ce type de démarche serait une erreur manifeste de méthode .

La CFDT a par ailleurs précisé que, si la mise en place d'un

baromètre social peut permettre d'avoir une vision d'ensemble à l'échelle du MAAF, il doit être considéré comme **complémentaire aux enquêtes RPS**. Les baromètres sociaux et les enquêtes RPS sont deux outils différents mais certaines préoccupations sont communes. Et à l'issue de celles-ci, il convient de mobiliser les moyens pour la mise en oeuvre des plans d'actions.

A coté de ces démarches à long terme basées sur la mesure d'un certain nombre d'indicateurs, il est essentiel de mettre en place des outils de suivi en temps réel visant à détecter les situations d'urgence de façon plus réactive. A cette fin, tous les réseaux du ministère doivent être mobilisés (organisations syndicales, assistants sociaux, ISST, et IGAPS).

**Ce baromètre social n'a de sens que s'il s'accompagne d'une véritable volonté d'agir. La CFDT y veillera au sein du CTM et du CHSCTM.**

Rendez-vous en octobre au prochain groupe de travail pour l'élaboration du questionnaire.

*Vos représentants CFDT à ce groupe de travail étaient (par ordre alphabétique) Géraldine Chadirat (SPAgrri), Philippe Hedrich (SGEN), Frédéric Mahé (SPAgrri), et Jacques Moinard (SPAgrri).*

---

**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](#)

---

## **Circulaire primes 2016 IPEF**

Campagne de primes 2016 relative à l'indemnité de performance et de fonctions (IPF) allouée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts affectés au MAAF à l'exception des IPEF affectés dans les EPLEFPA.

[CIRCULAIRE\\_PRIMES\\_IPEF](#)

---

**Complément indemnitaire**

# annuel (CIA) : le projet de note de service « Primes 2016 »

Le groupe de travail Rifseep s'est réuni le 27 juillet 2016. La CFDT y était représentée par Martine Beauvois et Frédéric Mahé.

Le groupe de travail a découvert la partie du projet de note de service concernant la campagne de primes 2016. La réunion était focalisée sur le complément indemnitaire annuel (ou CIA, qui est la part variable de la prime, et qui repose sur l'appréciation de la manière de servir en entretien professionnel). La note sera vraisemblablement très vite publiée ; cet article apporte quelques indications préalables.

La séance ne portait que sur le CIA. À l'avenir, des modifications pourront survenir sur cette partie, entre autres sur les paliers indiqués (voir ci-dessous). En effet, l'administration a rappelé que l'installation de l'outil Rifseep est encore en phase transitoire ; des ajustements seront à prévoir.

L'administration a proposé une échelle d'appréciation de la manière de servir (en entretien professionnel) selon quatre « tranches », influant directement sur la modulation du CIA. En posant que 100% est le montant maximum du CIA déterminé pour le corps, les « tranches » d'appréciation auraient été :

- insuffisant : de 0 à 19% ;
- satisfaisant : de 20% à 79% ;
- très satisfaisant : de 80% à 119% ;
- excellent : plus de 120% ;

Avec les autres organisations syndicales, la CFDT a exprimé son désaccord devant la tranche immense dévolue aux agents dont l'activité et la manière de servir auront été jugés

« satisfaisants » (de 20% à 79% !) ... Ces catégories sont très floues : à partir de quand et au nom de quels critères passe-t-on de « satisfaisant » à « très satisfaisant » ? Quant à « exceptionnel », toutes les hypothèses sont permises. Pis, ce système a été présenté comme un outil permettant de compenser des hausses de la partie IFSE, et d'éviter des « doubles augmentations » indues. Ainsi l'administration se réserverait le droit de diminuer le complément indemnitaire d'un agent dont la partie IFSE a été revalorisée. **Ce n'est pas acceptable, un système destiné à évaluer ne peut servir d'outil d'ajustement comptable.**

De plus, l'amplitude est telle qu'on aurait du mal à expliquer comment deux agents évalués de façon identique « satisfaisant » puissent obtenir (par exemple) l'un 28% et l'autre 57%, même si l'écart en numéraire s'avère très faible (de l'ordre de quelques dizaines d'euros). L'effet psychologique peut être catastrophique.

La catégorie « insatisfaisant » a également fait l'objet de débats nourris.

Après discussion, l'administration a proposé une grille « plus souple » :

- insuffisant : de 0 à 19% ;
- satisfaisant : de 20% à 69% ;
- très satisfaisant : de 70% à 109% ;
- excellent : plus de 110%.

Pour la CFDT, cette grille reste néanmoins « insatisfaisante » (!), l'écart entre les « satisfaisant » restant encore trop large (de 20 à 69%).

Elle a également demandé et obtenu que :

- l'on rappelle que l'agent a la possibilité de faire un recours en CAP de son appréciation de la manière de servir, en tant qu'elle impacte sa modulation de CIA ;
- l'on rappelle le caractère transitoire de certaines de ces

mesures, qui pourront évoluer les années suivantes ;  
– l'on donne quelques indications sur les critères permettant d'apprécier la catégorie « insatisfaisant ».

En conclusion, même si la note paraît très vite, le calendrier de cette campagne 2016 est quant à lui très serré.

---

## **Situation dans les SEA : expertise en fin d'année, présentation du cahier des charges**

Le groupe de travail sur la situation dans les services d'économie agricole (SEA) s'est réuni le 26 juillet 2016.

---

## **Formation continue 2017 à 2019, les orientations prioritaires**

Publication de la note de service identifiant les orientations prioritaires en matière de formation continue au sein du ministère de l'agriculture pour 2017-2019.

---

# **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, contractuels, RIFSEEP, ASMA.

---

## **Relevé de décisions du Comité technique spécial DRAAF du 16 juin 2016**

La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Géraldine Chadirat et Jean Poitou-Duplessy. La présidence était assurée par Valérie Métrich-Hecquet, secrétaire générale du MAAF.

Les principaux points abordés lors de ce CT ont été les suivants :

- Réforme territoriale de l'État
- Transfert des moyens de fonctionnement des DRAAF du BOP215 au BOP333
- Situation à Mayotte
- Odeadom

[CR\\_CTDRAAF\\_16juin2016\\_cle4475a9](#)

---

# **Comité technique d'administration centrale (23 mars 2016)**

Ordre du jour du CT-AC du 23 mars 2016.

---

## **CTM du 14 avril 2016**

.....

Relevé d'informations du comité technique ministériel du 14 avril 2016.

---

## **Comité technique spécial du secrétariat général (15 avril 2016)**

Compte rendu de la réunion du comité technique spécial du secrétariat général (15 avril 2016).