

La CFDT rencontre le ministre de l'Agriculture (3 octobre 2019)

Suite au [CTM du 27 septembre 2019](#), Didier Guillaume a reçu une délégation CFDT composée de Jacques Moinard, Gisèle Bauland, Géraldine Ruscassier et Philippe Hedrich.

Pour la CFDT, il s'agit d'un rendez-vous important, qui, au delà des [problématiques soulignées dans la déclaration du CTM](#), a permis d'exposer son analyse des réformes en cours et d'attirer l'attention du ministre et de ses proches collaborateurs sur des points de vigilance concernant les conditions de travail des agents du ministère de l'Agriculture et de ses opérateurs.

En préambule, la CFDT a tenu à saluer le [plan de requalification](#) 2019-2020 annoncé au CTM, et a rappelé son implication dans l'action intersyndicale au sujet du [Brexit](#) et de l'[ONF](#).

Le ministre a annoncé avoir fait une proposition de nomination de directeur général au Premier ministre pour l'ONF, tout en précisant que les deux précédentes s'étaient soldées par un renoncement des candidats, la situation de la filière étant vraiment très compliquée.

S'agissant du Brexit, tout en regrettant d'avoir à agir dans la plus grande incertitude sur le dispositif à mettre en place (suivant que le Brexit se fera avec ou sans accord avec l'UE), le ministre semble avoir comme ligne de conduite de mettre en œuvre le niveau de contrôle strictement nécessaire avec un minimum d'ETP.

La CFDT s'interroge sur cette stratégie qui fait peu de cas des conditions de travail des agents en Sivep. Elle sera très attentive à ce que le suivi de ces agents soit précis et régulier, pour infléchir l'organisation du temps de travail en tant que de besoin.

Loi de transformation de la Fonction publique

Dialogue social, avenir des CAP

La CFDT a insisté sur le fait que, suite à la promulgation de la [loi](#), le dialogue social ne doit pas disparaître au MAA. Le nouveau paradigme est à co-construire par le SRH avec les organisations

syndicales ; il doit privilégier un mode de fonctionnement fluide, qui permette de ne pas perdre en efficacité ni en équité pour les agents. C'est la condition essentielle pour éviter la démultiplication des contentieux, ce qui serait un échec pour tout le monde.

Le SRH s'est engagé à organiser des groupes de travail d'ici fin 2019 pour établir les nouvelles modalités d'organisation de la mobilité, et en 2020 pour les promotions.

Le ministre a rappelé son attachement au dialogue social, dans le nouveau cadre réglementaire, qui doit permettre de lever les rigidités existantes.

Recours aux contrats, CDD de projet

La CFDT relève que le travail engagé sur les parcours professionnels des contractuels était nécessaire et espère qu'il aboutira rapidement à une meilleure visibilité pour cette catégorie de personnels qui représente à l'heure actuelle un quart des effectifs du MAA.

Par ailleurs, la CFDT s'inquiète de l'impact des « CDD de projet » si ces derniers venaient à être mobilisés sur les cœurs de métiers techniques du MAA. Dans un ministère comme le nôtre, où l'expertise de haut niveau est essentielle à l'exercice des missions, la CFDT pense que les « CDD de projets » sont typiquement une « fausse bonne idée » : risque de perte d'expertise au fur et à mesure du turn-over, par essence plus élevé avec ce type de contrat, sans compter les situations de conflits d'intérêt que cela pourrait engendrer via les mobilités public-privé... la situation récente à l'Anses est assez démonstrative à ce sujet.

Le ministre et la secrétaire générale ont affirmé qu'il n'y avait pas d'intention là-dessus.

Par contre, quand les services du MAA ont besoin ponctuellement de compétences qui ne sont pas les siennes, les « CDD de projet » pourraient permettre de soulager les services en apportant une expertise manquante. Par exemple, la CFDT pense que cela pourrait soulager certaines équipes de direction sur des dossiers très impactants pour les agents, comme l'aménagement de nouveaux locaux.

L'expertise technique

Réseaux d'experts

La CFDT continue de l'affirmer : il manque à notre ministère un [réseau d'expertise en économie agricole](#), à l'image de ce qui existe à la DGAL ou dans le cadre du réseau juridique.

La décision de délocaliser en DRAAF les membres du CGAAER, qui nous a été annoncée le 27 septembre, est certainement une occasion pertinente pour charger quelques ingénieurs généraux experts en économie agricole de travailler à la construction de ce réseau d'expertise : ils pourraient s'attacher à définir les besoins, une organisation judicieuse, le profil des agents à recruter, le volume d'ETP à y consacrer, le lieu de travail pertinent...

En tout état de cause, pour la CFDT, la notion de « référents », tels qu'évoqués par la DGPE, le SRH et l'ASP la semaine dernière en groupe de travail « PAC », ne répond pas au besoin. Comment peut-on imaginer que des agents exerçant des missions exposées, sous la pression d'un calendrier tendu, pourront dégager du temps et de la charge mentale, prendre du recul, pour faire une expertise éclairée et objective de dossiers délicats ?

Le ministre est tout à fait favorable à cette proposition de la CFDT et demande à la secrétaire générale d'en étudier la faisabilité, en concertation avec la DGPE.

Attractivité des postes en administration centrale

Pour la CFDT, si on veut une expertise forte dans les directions techniques, il faut pouvoir mobiliser les viviers en province. Pour cette population, l'attractivité des postes au centre de Paris est très faible. Ce n'est pas un problème de fiche de poste ou de manque d'intérêt pour les missions : c'est plutôt un problème d'organisation du travail, d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle (notamment dans un contexte où les logements à Paris sont à des prix inaccessibles, et où on voit augmenter le nombre de familles recomposées, de gardes alternées...).

La CFDT pense que le télétravail est un outil intéressant pour infléchir la situation. Il est d'ailleurs régulièrement utilisé comme « argument de vente » par certains managers en phase de recrutement. Mais en réalité, le carcan, les limites dans lesquelles le télétravail est mis en œuvre conduisent à de mauvaises conditions de travail et en conséquence à un turn-over important.

La CFDT demande un assouplissement dans la mise en œuvre du télétravail pour obtenir un effet levier sur l'attractivité des postes, tout en insistant sur les effets bénéfiques universellement reconnus dans tous les retours d'expérience à ce sujet (à la fois pour le bien-être au travail, la dynamique des services, mais également l'environnement).

Le ministre se déclare très favorable au télétravail et demande à la secrétaire générale et au chef du SRH de renforcer le recours au télétravail, dans un cadre concerté qui permette de réinterroger les notions de temps et d'espace de travail, ce qui nécessite de mobiliser les formations permettant de passer le cap, notamment pour les managers.

Services déconcentrés et OTE

Constitution des SGCD

Le « choc des cultures » qui s'annonce dans ces services, dont l'efficacité d'organisation restera à démontrer, nécessite un accompagnement RH fort : il faut y mettre les moyens, et cela passe par la qualification de cette réorganisation en « restructuration ». C'est le sens du [courrier de la CFDT Fonctions publiques au Premier ministre](#).

La CFDT insiste également sur le fait que la [constitution des SGCD](#) ne pourra pas réussir sans un cadre rassurant pour les agents (position administrative, droit au retour ...).

Missions de « protection des populations » en DDI

La mission inter-inspections en cours sur l'organisation de la sécurité sanitaire des aliments, et les non-réponses des préfets dans les territoires sur ce qu'il adviendra des missions PP des DD(CS)PP à l'occasion de la constitution des DDICSTE sont génératrices d'inquiétudes légitimes dans les services.

Pour la CFDT, les effectifs de contrôle doivent rester en direction départementale, et le MAA doit continuer à piloter l'organisation générale car il maîtrise l'expertise : si on fait une analyse de la chaîne sanitaire « de la fourche à la fourchette » (y compris le préventif en production : Écophyto, ÉcoAntibio et contrôles), 80 % du travail et de l'expertise relèvent du champ du MAA.

Le ministre semble s'étonner de l'inquiétude des agents, dans la mesure où il ne voit pas comment organiser les contrôles sans l'échelon départemental.

Feader post 2020

Suite à l'arbitrage estival du Premier ministre indiquant une nouvelle répartition des missions entre les régions (autorité de gestion et instructions des mesures hors-surface), et l'État (pour les mesures surfaciques), et estimant à 400 ETP le transfert d'agents à effectuer, la CFDT se prononce en faveur

d'un positionnement physique des agents en DDT ; ainsi, ces dernières resteraient un « guichet unique de proximité » pour les bénéficiaires.

À l'heure où le gouvernement lance un projet ambitieux de [Maisons France Services \(MFS\)](#), il ne s'agirait pas d'ouvrir des « services de proximité » d'un côté, tout en raréfiant les expertises techniques accessibles en départements pour les usagers de l'autre.

Pour la CFDT, c'est d'ailleurs là le cœur des enjeux sur les MFS : la réussite de la mise en place d'un [bouclier territorial de services publics](#) n'advient qu'à condition que cette articulation soit parfaitement maîtrisée.

Opérateurs

Anses

C'est un organisme très sollicité, avec des cas de mal-être au travail en augmentation certaine, en lien avec la grande exposition des dossiers, les enjeux sensibles des expertises confiées à cet opérateur.

La CFDT sollicite donc une grande attention pour ces agents, notamment en leur donnant une meilleure visibilité sur leurs carrière et rémunération.

Inao, Agence Bio, FranceAgrimer

Le modèle économique à venir de l'Inao et de l'Agence bio posent question, de par les changements observés ces derniers temps : fin de la redevance Inao d'une part, appel aux contributions des professionnels sur des projets ailleurs... Cela met ces établissements dans une incertitude certaine, alors même qu'ils portent des sujets prioritaires pour le MAA.

Le Ministre indique « *qu'il ne lâchera rien* » sur les notions de qualité et sur la promotion des filières de productions qualitatives. Il faut libérer les énergies et travailler sur l'information des consommateurs via l'étiquetage. C'est à ces conditions que la transition agroécologique pourra trouver une valorisation sur les marchés.