



CTM (9 novembre 2021) : le MAA doit mieux considérer les difficultés du travail en abattoir

Ce comité technique ministériel (CTM) du 9 novembre 2021, en visioconférence, était présidé par Sophie Delaporte, secrétaire général du ministère de l'Agriculture.

La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Gisèle Bauland, Laure Galice et Jean-François Le Clanche.

Déclaration intersyndicale abattoirs

Après avoir affirmé leur plein soutien aux collègues qui gèrent ou sont confrontés à la crise liée aux images et enregistrements diffusés par l'association L 214, et en particulier à ceux du site d'inspection de Cuiseaux, dénoncé le manque de soutien du ministère à cette équipe et les conditions d'emploi et de travail en abattoir, l'ensemble des organisations syndicales demande, dans une [déclaration intersyndicale](#), un engagement ferme du ministre et un échéancier de travail pour :

- mettre en place des mesures statutaires, organisationnelles et budgétaires permettant les recrutements nécessaires de titulaires pour que les missions soient assurées par des personnels formés et positionnés au sein d'une chaîne de commandement opérationnelle ;
- augmenter les effectifs du programme 206 pour qu'ils soient à la hauteur des nécessités de protection de la santé publique, de la santé et de la protection des animaux et végétaux, comme le prévoient les textes européens et le demandent nos concitoyens ;
- mettre en place de véritables moyens afin que les agents puissent exercer leurs missions dans des conditions qui ne mettent pas leur santé physique (TMS), mais aussi mentale, en danger ;

— assurer un véritable plan de carrière pour les agents titularisés sur un poste en abattoir, un plan de titularisation des contractuels parmi les contrats longs et les CDI, afin d'éviter le *turn-over* incessant des équipes et la course aux recrutements, ainsi qu'une amélioration, notable et urgente, de la rémunération de tous les contractuels.

Enfin, les représentants des personnels demandent que cesse immédiatement l'opprobre jetée sur les personnels travaillant en abattoirs dans les conditions difficiles, et qu'un message de soutien à ces équipes soit envoyé par notre ministère, à défaut de quoi nous aurons encore davantage de mal à recruter dans ce secteur.

Pour la secrétaire générale, le fait que les équipes aient pu être infiltrées par une personne qui avait des intentions malveillantes est une affaire particulièrement grave. Cette personne vient d'un monde associatif hostile et s'est fait recruter pour le seul motif de produire une vidéo à charge. Des mesures ont été prises immédiatement, dont la mise en place d'une mission d'inspection et de vérification par la FINA (force d'inspection nationale en abattoirs), dont le rapport est attendu prochainement ; mais également, à la demande de la DGAL et de la DDPP, la mise en place d'un appui psychologique pour les agents qui ont été trompés par une personne qu'ils considéraient comme un collègue.

Pour ces missions de contrôles, encadrées par des textes communautaires, il faut recruter des contractuels sur des postes qui, pour différentes raisons, ne sont pas pourvus par un titulaire. Il y a effectivement des difficultés de recrutement liées à l'attractivité de ces métiers.

Un travail est engagé depuis 2019, suite aux travaux de l'OMM sur les métiers en abattoir. Un plan d'action est en cours. Par ailleurs, indépendamment de l'affaire de Cuiseaux, la DGAL et le secrétariat général avaient prévu de travailler sur trois axes :

- le recrutement, avec une approche GPEC et une communication sur les métiers de l'inspection en abattoir ;
- les parcours de formation des agents en abattoir par l'Infoma et l'ENSV ;
- l'amélioration des conditions d'exercice des métiers en abattoir, avec la valorisation des parcours, les questions de rémunération, la prévention et le suivi médical tout au long de la carrière.

En termes de pilotage, ces chantiers sont répartis entre la DGAL et le secrétariat général.

Il est prévu de faire un point avec les organisations syndicales, spécifiquement sur ces sujets et sur les actions envisagées, lors du prochain CTM « Alimentation », dont la date doit être fixée prochainement par la DGAL.

Coup de gueule de la CFDT sur la gestion RH à l'IFCE

Le SPAgri pousse un « coup de gueule » sur la situation à l'IFCE. Cette situation est désespérante, malgré la prise de conscience qui a été manifeste lors de la réunion bilatérale du 9 septembre dernier avec la secrétaire générale du MAA, Sophie Delaporte, le directeur général de l'IFCE, le SPAgri-CFDT, FO et la CGT. Cette réunion était riche d'informations avec les témoignages des représentants des organisations syndicales à l'IFCE, qui ont pu s'exprimer librement.

Les comportements inadmissibles de cadres de l'IFCE, empreints de misogynie et de propos sexistes, y ont été largement abordés.

Des décisions ont été prises, dont une inspection par deux ingénieurs généraux du CGAAER sur la manière de servir desdits cadres. Un rapport aurait dû être remis début novembre au directeur de cabinet et au secrétariat général du MAA. Qu'en est-il ?

Le SPAgri pensait que les choses allaient s'améliorer et que ces comportements de la hiérarchie allaient cesser. Or, des informations récentes provenant de l'IFCE confirment que les dysfonctionnements en matière de gestion des ressources humaines persistent. C'est inadmissible ! Tout se passe comme si les conclusions du rapport étaient connues et que la direction de l'IFCE pensait qu'il n'y aurait pas de conséquences et qu'elle pourrait continuer ses agissements comme avant. De fait, les agents de l'établissement et les organisations syndicales ne se sentent pas considérés.

Pour illustrer ces errements qui perdurent, qui ne sont pas d'ordre sexiste, a priori, mais qui relèvent d'un manque cruel de transparence et de considération pour les agents et les représentants du personnel : 4 agents contractuels ne seront pas reconduits d'ici la fin de l'année, sans que les chefs de service ni les agents ne soient au courant.

Le SPAgri demande un recadrage rapide des personnes en charge des RH et une réelle considération des agents de l'IFCE.

La secrétaire générale salue le travail des organisations syndicales de l'IFCE et le sens des responsabilités des représentants au CHSCT de l'établissement, qui ont repris le

dialogue après la réunion bilatérale du 9 septembre. Le rapport lui a été remis il y a quelques jours et elle doit en prendre connaissance prochainement.

Une fois l'analyse faite, elle aura un échange avec le directeur général de l'IFCE sur les conclusions de ce rapport pour étudier les suites qu'il compte en donner, la façon dont il aborde les choses et pense régler la situation en tant que responsable de l'ambiance globale du travail à l'IFCE. Par ailleurs, l'enquête CHSCT déjà réalisée par une ISST Jeunesse & Sports sera complétée avec l'aide d'un ISST du MAA qui vient d'être désigné pour l'IFCE.

En ce qui concerne les contrats qui ne seront pas reconduits, Sophie Delaporte précise qu'elle n'est pas critique sur la réorganisation de l'IFCE car il est tenu par la trajectoire de réduction d'effectifs dans le cadre du COP ; il est légitime que l'établissement s'efforce de remplir ses objectifs. En revanche, elle insiste sur le respect des règles en matière de préavis, d'information aux agents, d'association de l'encadrement aux décisions et d'accompagnement des personnes concernées. Elle va prendre contact rapidement avec le directeur général de l'IFCE sur ce point particulier.

Charte de bonnes pratiques pour la conduite du dialogue social au CTM

Cette [charte](#) est issue d'une concertation avec les représentants des personnels du CTM pour améliorer le déroulement des débats dans cette instance nationale. Elle fait suite à un constat partagé : les réunions sont trop longues, les sujets trop nombreux pour qu'on puisse leur consacrer assez de temps, les questions diverses sont abordées trop tardivement, en fin de réunion, et restent parfois sans réponse. Cette charte doit être transmise pour information à l'ensemble des structures du MAA.

Un rappel concernant l'importance du dialogue social et les outils disponibles dans cette perspective sera effectué par le secrétariat général auprès de l'ensemble des structures du MAA. Sophie Delaporte précise que ce point est explicitement prévu dans la charte. Des formations seront également proposées pour les encadrants afin d'améliorer les pratiques des relations sociales et du dialogue social.

Il s'agit pour la secrétaire générale de porter à connaissance des structures, cette charte, à titre d'exemple de travail fait au niveau national pour fonder un socle de bonnes pratiques pour l'instance du CTM. Ce travail peut inspirer d'autres démarches de ce type, c'est un exemple concret qui appuiera le message du secrétariat général sur l'importance du dialogue social.

La CFDT propose que cette charte soit également transmise aux établissements publics, où des dysfonctionnements importants en matière de dialogue social sont constatés, notamment à l'IFCE et à l'INAO.

La secrétaire générale n'y voit aucun inconvénient. Il s'agit, dans le même esprit, de faire connaître cet exemple de concertation avec les organisations syndicales comme illustration de ce qui peut se faire pour améliorer le dialogue social.

Questions diverses de la CFDT

• Avancements de grade et promotions de corps

Le 29 novembre, le BPSR a transmis aux organisations syndicales les résultats de la liste d'aptitude pour l'accès au corps des secrétaires administratifs (SA) au titre de l'année 2021, ainsi que 4 tableaux complémentaires portant sur des avancements de grade au titre de l'année 2021, pour les corps et grades suivants :

- accès au grade d'adjoint administratif de 1^{re} classe (3 agents) ;
- accès au grade de SA classe supérieure (2 agents) ;
- accès au grade de SA classe exceptionnelle (2 agents) ;
- accès au grade de technicien principal (2 agents).

La CFDT souhaiterait connaître les motifs qui ont conduit à ces nominations complémentaires, ainsi que le calendrier des prochaines publications de résultats pour les avancements et promotions.

Le chef du SRH précise que des listes complémentaires sont établies lorsque des agents ne peuvent être promus au grade supérieur pour cause de retraite, de rupture conventionnelle ou de changement de corps non pris en compte au moment de l'inscription au tableau d'avancement.

Les prochaines publications sont prévues la semaine prochaine pour les listes d'aptitude (promotions de corps) au titre de 2021.

Les tableaux d'avancement au titre de l'année 2022 seront publiés mi-décembre.

Xavier Maire rappelle également que lors de la conférence salariale du 6 juillet 2021, présidée par Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, il a été décidé de revaloriser les taux pro-pro des catégories B et C. Les nouveaux taux seront transmis par écrit aux organisations syndicales.

- **Feader**

Lors du [groupe de travail du 21 octobre](#), un projet de FAQ a été présenté. Elle est très attendue par les agents concernés. La CFDT souhaite connaître la date de sa publication.

Le secrétariat général n'a pas oublié son engagement sur ce projet de FAQ. Il est toujours prévu de le publier pour la mi-novembre.

- **Remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire**

Concernant les mutuelles hors référencement MAA, la [note de service](#) n'indique pas que des mutuelles sont exclues, même si leur contrat n'est ni responsable, ni solidaire. Pouvez-vous nous le confirmer ?

Dans la procédure à suivre pour bénéficier du remboursement, il est mentionné que les documents administratifs requis sont à transmettre par l'agent au responsable de ressources humaines de proximité de la structure dont il dépend.

Les RH de proximité des services ont été informés et peuvent renseigner les agents. Il ne faut pas hésiter à se rapprocher d'eux. La DGAFP a publié une [foire aux questions](#). Les mutuelles doivent bien être reconnues « responsables et solidaires » ; une attestation-type de l'organisme de complémentaire santé qui permet de vérifier ce point est d'ailleurs jointe en annexe de la note de service.

Si le *FlashInfo RH* sur ce sujet a pu semer le trouble chez certains agents, qui se demandent s'ils pourront bénéficier du remboursement même si leur mutuelle n'est pas référencée par le MAA, il n'y a pas lieu de s'inquiéter : le remboursement aura bien lieu aussi pour les mutuelles non référencées par le MAA.

Un *FlashInfo RH* complémentaire sera envoyé sous peu pour lever ces ambiguïtés.

[Sur ce sujet, voir également [notre article](#).]

- **Création de la DGMer au 1^{er} janvier 2022**

Lors du dernier CTM, l'administration a indiqué que la question de la reconnaissance en tant que « restructuration » devait être abordée avec le MTE. Où en sont les discussions à ce sujet, dont les conséquences sont importantes pour les agents ?

Concernant la question de l'impact sur les lycées de la mer, restée sans réponse lors du CTM du 20

octobre, avez-vous désormais des éléments à nous apporter ?

Les discussions continuent avec le MTE. Il n'y a pas de réponse définitive à ce stade, mais les choses progressent.

Concernant les conséquences éventuelles pour les lycées maritimes, rien ne change pour eux.

- **Réorganisation du réseau des CRAQ / DGAL**

La CFDT a eu connaissance d'un projet de réorganisation de ce réseau qui impacterait les missions des CRAQ affectés en DRAAF-SRAL.

Elle souhaiterait que la DGAL lui explique les motivations et les conséquences exactes de cette réorganisation. Les agents sont inquiets pour le devenir de leurs missions en SRAL, sur les conséquences pour le maintien de leurs compétences et leur reconnaissance pour leur parcours professionnel.

Aucun représentant de la DGAL n'étant présent à ce moment tardif du CTM, la secrétaire générale s'engage à demander une réponse écrite à la DGAL et à la transmettre aux représentants du CTM .

- **Ministère « zéro carbone »**

Le 22 septembre, le ministre a annoncé son souhait que le MAA soit le premier ministère « zéro carbone ». Depuis, une feuille de route a-t-elle été écrite ? Comment les agents, les services, le système éducatif technique et supérieur seront-ils impliqués ? Et avec quels moyens ?

Le ministre de l'Agriculture avait annoncé en CTM souhaiter arriver à ce résultat de ministère « zéro carbone ».

Un premier bilan aboutit à un lancement de marché public pour racheter des crédits carbone pour l'administration centrale. Ce bilan intègre un diagnostic carbone du ministère qui nécessite lui-même un bilan énergétique des bâtiments.

De plus, un questionnaire a été lancé auprès des agents d'administration centrale sur leurs trajets entre leur domicile et le bureau, dont les réponses seront intégrées au bilan.

Concernant les DRAAF, le marché diagnostic carbone régional sera lancé via l'Ugap d'ici la fin de cette année.

Pour l'enseignement agricole, un courrier sera adressé aux établissements techniques et du supérieur afin de les sensibiliser à ce sujet de réduction de l'empreinte carbone.

La secrétaire générale précise que des actions curatives et préventives seront mises en œuvre.

Les actions curatives concernent l'achat de crédits carbone, qui passe par une commande publique. Pour ce faire, il faut inscrire dans le cahier des charges la spécification d'achats qui bénéficieront au secteur de l'agriculture ou de la forêt. Elle explique que ce rachat peut avoir des conséquences visibles plus rapides que des actions préventives.

Quant aux actions préventives, il s'agit de la réduction des émissions.

Un haut fonctionnaire du développement durable pour le MAA, Francois Moreau, a été nommé très récemment. Un chef de projet doit être recruté pour lancer la démarche pour le ministère. Une gouvernance sera mise en place avec un volet important incombant au SAFSL. Le cabinet du ministre a validé cette organisation, qui sera mise en œuvre dans les prochaines semaines.

La CFDT fait une proposition : mobiliser les ressources dans l'enseignement technique et supérieur, telles que les enseignants-chercheurs ou les jeunes des établissements scolaires, afin qu'ils contribuent à la réflexion et soient force de proposition.

La secrétaire générale retient cette proposition et la salue.

Il est également proposé que ce sujet soit mis à l'ordre du jour d'un prochain CTM.

La secrétaire générale répond très favorablement à cette demande.

• **Calendrier du dialogue social et rupture conventionnelle**

Beaucoup de changements ces dernières semaines. Une mise à jour des dates des groupes de travail serait la bienvenue. Le groupe de travail « Rupture Conventionnelle » doit être maintenu avant cette

fin d'année.

Le SRH s'était engagé à communiquer les dates des commissions « Rupture Conventionnelle ». Y a-t-il une difficulté particulière pour communiquer ces dates ?

Pourquoi la feuille de route 2021-2022 de la DGER n'est-elle toujours pas diffusée ?

La secrétaire générale dit avoir intégré les élections professionnelles en DDETS du 14 décembre prochain.

Le GT « Brexit » est prévu le 13 décembre et le GT « rupture conventionnelle » en janvier 2022.

La CFDT insiste de nouveau sur la nécessité de planifier des dates pour les commissions « ruptures conventionnelles », qui se tenaient auparavant régulièrement, et pour lesquelles les organisations syndicales n'ont plus de nouvelles, alors que le sujet est d'importance.

Le chef du SRH, Xavier Maire, indique que ces commissions se tiennent habituellement le dernier vendredi du mois ; le SRH s'engage à transmettre un calendrier prévisionnel aux organisations syndicales.