

Compte-rendu du comité technique d'administration centrale (CTAC) du 15 avril 2021

Ce comité technique était présidé par Mme Sophie DELAPORTE, Secrétaire générale du MAA

FO Agriculture était représentée par Antoine MARTINEZ, Nadine JEAN-BAPTISTE et Mathieu PINSON

Ordre du jour :

Approbation du procès-verbal du CTAC du 11 janvier 2021

Baromètre social en AC

Bilan du plan ministériel administration exemplaire (PMAE) 2015-2020

Effectifs en AC

Travaux en AC

Déclaration liminaire

Les OS s'inquiètent des baisses observées sur un certain nombre d'indicateurs du baromètre 2020 par rapport à celui de 2017 et en particulier sur la confiance dans les acteurs de prévention.

La diminution de 15 % des effectifs d'administration centrale fait également peser beaucoup d'incertitudes sur l'avenir.

Enfin, sur la mise en place du RIFSEEP des IAE et TSMA, de nombreux agents n'ont toujours pas reçu leur notification de groupe. Le manque de transparence en la matière est criant. Dans ce contexte, les OS demandent de disposer d'un bilan des recours des agents sur le classement de leur poste.

1) Approbation du procès-verbal du CTAC du 11 janvier 2021

Le procès-verbal a été adopté.

2) Point d'information sur le [baromètre social](#)

La présentation du [baromètre social 2020 en AC](#) est réalisée par le prestataire BVA en charge de la mise en œuvre de celui-ci. Le précédent baromètre datait de 2017.

Ce baromètre avait pour objet de regarder les dynamiques sur la perception des conditions de travail et d'environnement de travail des agents en AC. Il a donné lieu à une enquête en ligne ouverte du 1er octobre et 6 novembre 2020. Entre le début et la clôture de l'enquête des relances ont été réalisées. 6 382 répondants (30 % de taux de participation) pour le MAA de manière globale et 870 répondants (43%) pour l'AC.

Par rapport à 2017, le baromètre 2020 a reçu un moindre intérêt de la part des agents, 3 points de moins. Les répondants ont exercé majoritairement au secrétariat général.

- **Perception de la crise sanitaire** : 16 % des agents ont eu un sentiment de confusion au regard des informations transmises. Elles leur semblaient tardives et contradictoires. Ce constat est partagé avec les salariés du secteur privé. Plus du quart des agents ont rencontré des difficultés à mettre en pratique des mesures de prévention et de distanciation pour des raisons d'aménagement des locaux mais aussi par un manque de matériel. Au cours de cette période, près de 4 agents sur 10 ont éprouvé des difficultés de santé.
- **Satisfaction globale** : les agents de l'AC trouvent moins de satisfaction dans leur travail que l'ensemble des agents du MAA et ce, en diminution par rapport à 2017, moins 2 points.

- **Conditions de travail** : près du tiers des agents n'ait pas satisfait de leurs conditions de travail et 42 % les ont vues se dégrader au cours des 3 dernières années. Une détérioration de 7 points par rapport à 2017 est à noter. Cette tendance est générale au MAA puisque dans l'ensemble près de la moitié des agents partage ce sentiment. Pour l'AC, ce sont la DGAL et le SG qui souffrent le plus de cette situation. Le temps nécessaire, à la réalisation des missions et la charge de travail, semble néanmoins adapté pour 8 agents sur 10, contrairement aux salariés du secteur privé qui déplorent largement un manque de temps pour réaliser leurs missions. Les agents sont globalement satisfaits de leur relation de travail (collègues, usagers, hiérarchie directe). Toutefois, le quart des agents éprouve un sentiment de défiance par rapport à leur direction, en recul de 8 points par rapport à 2017. Les agents sont majoritairement critiques quant aux procédures mises en place dans leur structure, victime d'une chute de 9 points par rapport à 2017. Le sentiment de satisfaction sur les conditions du dialogue social est en chute libre de 10 points, où seuls 51 % des agents en sont satisfaits.
- **Relation avec les hiérarchies** : elle est bien évaluée et reste stable par rapport à 2017. Les agents sont satisfaits de leur hiérarchie directe, qui reste proche et leur apporte l'autonomie nécessaire. Toutefois, plus de 3 agents sur 10 répondent ne pas avoir été consultés en cas de changement affectant leur travail, en recul de 6 points par rapport à 2017.
- **L'accompagnement RH** : la qualité des formations proposées et dispensées à l'attention des agents de l'AC recueille l'assentiment général. En revanche, les agents souffrent d'un piètre accompagnement RH (54 % de satisfaction) ou d'appui dans leur évolution de carrière (43 % de satisfaction), en recul respectivement de 11 et 8 points au regard de la dernière enquête. Dans ce contexte, le tiers des agents n'est pas satisfait de leur déroulé de carrière et plus du tiers également craint pour leur avenir professionnel au sein du MAA, en dégradation de 4 points.
- **Soutien en situations difficiles** : dans de telles situations, près du tiers des agents en est insatisfait, ils réussissent néanmoins à trouver un soutien dans leur sphère de travail. En revanche, ils ont un sentiment d'inutilité des acteurs de la prévention (assistant social / de prévention, médecins, infirmiers, IGAPS/IEA, ISST ...), 53 % d'insatisfaction, en recul de 12 points par rapport à 2017.

Un agent sur trois aurait été exposé à des actes de violence, harcèlement au cours des 24 derniers mois, un sur dix à des discriminations, majoritairement pour des raisons d'évolution de carrière ou de relation de travail. Toutefois, seuls 4 agents sur 10 ont connaissance de la cellule. Les informations nécessaires à l'exercice des missions sont à disposition des agents dans 73 % des cas, en baisse moins 2 points par rapport à 2017. La communication interne sur l'actualité et l'évolution des structures restent largement insuffisantes, 1 agent sur 3 en est insatisfait avec un recul de 11 points par rapport à 2017. La plupart des agents ont un sentiment d'appartenance institutionnelle et révèlent une fierté d'exercer pour le service public. Toutefois, leur travail pour le MAA pâtit d'une baisse de 5 points de satisfaction tandis que leur sentiment d'une culture commune s'érode de 5 point par rapport à 2017. Ceci montre que la culture commune est loin d'être parvenue à se renforcer depuis 2017 en laissant près de 4 agents sur 10 exclus de ce sentiment.

FO agriculture pointe que la présentation du baromètre, par le prestataire, souffre d'une analyse partielle des résultats. Les résultats positifs pour l'administration sont valorisés et parfois mis en perspective avec les résultats pour les salariés de manière générale alors que les résultats négatifs ne sont pas mis en perspective.

L'organisation des futurs CSA en remplacement des CT est aussi un sujet d'inquiétude quant aux nouvelles instances sur lesquelles reposeront le dialogue social après 2022.

Le prestataire répond avoir essayé, dans sa présentation, de mettre en avant la dynamique entre 2017 et 2020 ainsi qu'entre l'AC et le MAA et peu avec les autres salariés.

Pour les OS, les résultats obtenus sont alarmants. Au fur et à mesure des réorganisations et de la baisse des effectifs lancées à tambour battant, sans accompagnement et communication adaptés, les conditions de travail des agents se détériorent de manière inquiétante. De plus, les résultats montrent une fracture de plus en plus marquée entre les agents et leur direction. La verticalité des décisions met en péril leur santé physique et mentale. De plus, les entretiens professionnels, censés identifier les difficultés et améliorer la situation, ne semblent pas avoir été un levier efficace au vue de la dégradation générale de la situation. Face à ce constat, les OS demandent à la SG ses pistes d'analyses et perspectives. Ils sollicitent l'établissement et la mise en œuvre, en urgence, d'un plan d'action visant à renverser les tendances lourdes.

La SG confirme la nécessité d'un travail sur les éléments d'alerte sur les baisses sensibles. Une présentation plus détaillée de l'étude sera réalisée devant le CHSCT AC. Par ailleurs, il existerait déjà des pistes de travail. Toutefois, la SG souhaite relativiser les résultats, si l'on tient compte de la période d'enquête. En effet, celle-ci s'est tenue entre octobre et novembre 2020, en pleine phase de questionnement sur l'évolution de la crise sanitaire et les nouvelles mesures de restriction. La SG reconnaît, néanmoins, que le COVID n'est pas le seul responsable. La baisse des effectifs devient réellement problématique. Cette dernière demande à repenser la manière de travailler et les réorganisations qui conduisent à s'interroger en permanence. Cela nuit à une forme de stabilité et de sérénité sur le moment et dans l'avenir. La loi de transformation de la fonction publique, l'évolution des CAP et l'arrivée prochaine des CSA y contribuent largement.

Parmi les éléments de compréhension de cette situation dégradée, la SG évoque également l'obligation de maintien du service public consécutif aux attentes sociétales pendant cette période et la non mise en œuvre du PCA. De plus, les déménagements sur les sites de Maine et du Ponant auraient ajouté au sentiment d'incertitude et avoir un impact négatif sur les perceptions des agents.

La SG confirme qu'un travail sur un plan d'action va être mis en œuvre en vue d'inverser les tendances les plus lourdes et améliorer l'impression des agents.

Les OS remarquent qu'en cas de difficultés les services RH, ainsi que les acteurs de prévention, ne semblent d'aucun secours. Elles évoquent, en outre, le trop grand rigorisme dans la mise en œuvre des temps partiels et l'absence de souplesse en la matière, malgré la nécessité d'adapter, au regard de la période, les cycles de travail.

La SG évoque les difficultés de communication entre les systèmes d'information RH, RenoIRH et AGORHA, à l'origine de problèmes de paie mais aussi d'inquiétude des agents. Elle avoue que ces difficultés ne sont pas toutes réglées. Des avancés ont néanmoins pu être mises en œuvre. Dans ce contexte, elle rappelle le projet d'un nouveau travail sur l'ensemble des fonctions RH en vue d'enrichir l'approche d'un accompagnement plus riche permettant de se projeter sur les besoins/compétences. Sur les acteurs de la prévention, elle rappelle la mise en place d'une cellule d'écoute dans le cadre de la crise sanitaire. Celle-ci permet aux agents de trouver à qui parler. La SG avoue un problème de communication interne devant être amélioré.

La SG explique qu'une fois engagée une réorganisation ne peut être arrêtée.

Les difficultés se trouveraient dans la période de transition, entre l'ancienne et la nouvelle organisation. Une communication adaptée permet aux agents de se projeter dans cette dernière. La SG indique un travail à mener plus en profondeur. Pour information, le SM est en cours de réorganisation. Elle permettra de disposer des capacités nécessaires à mieux assurer les missions avec moins d'effectifs. Cet objectif passerait par la transition numérique.

Face aux difficultés de compréhension et d'incertitude rencontrées par les agents l'occasion de la crise sanitaire, la SG déplore le manque d'éléments fournis en interministériel pour communiquer. Pour apporter des réponses aux agents, les éléments suivent un circuit trop chronophage allant au ministère du travail puis la DGAFP pour arriver aux autres ministères. Dans ce contexte, la SG évoque la possibilité d'apporter des informations, a priori et sous réserve, permettant de répondre à l'urgence et limiter les incertitudes.

3) Point d'information sur le bilan du plan ministériel administration exemplaire (PMAE) 2015 - 2020

La SDLP présente le [bilan du PMAE](#)

Le PMAE 2015 – 2020 est le second dispositif « administration exemplaire » (1ère circulaire en 2008). Il peut être retenu de la présentation :

- **Consommation énergétique** :
 - **chauffage** : le MAA est en dessous de la moyenne interministérielle. Le système de chauffage a été optimisé et bénéficie d'une consommation moindre liée à l'utilisation du chauffage urbain ;
 - **isolation** : un plan de rénovation énergétique est en place. L'isolation des bâtiments, où cela est possible, est réalisée et a minima les fenêtres sont remplacées ;
 - **éclairage** : des lampadaires de bureau, à détection de mouvements et d'intensité lumineuse, sont progressivement mis en place. Ils permettent d'éteindre les lumières en cas d'absence et d'adapter l'éclairage ;
 - **production énergétique** : une étude pour la production d'énergie photovoltaïque est en cours pour une mise en place sur Barbet de Jouy.
- **Mobilité** : suite à une enquête de 2018, un plan de mobilité a été mis en place :
 - **vélo** : la capacité d'accueil des vélos, dans un environnement protégé et sécurisé, est en cours d'augmentation. Il est notamment prévu un parking vélos dans le parking souterrain de Barbet de Jouy.

Une expérimentation est en cours à Maine et vise à la mise à disposition d'une flotte de vélos électriques et de bornes de recharge pour les déplacements professionnels couplés à un dispositif de réservation. Un bilan pourra en être tiré à l'issue de la belle saison. L'installation de vestiaires et de douches, en cours de déploiement dans les DAC, permettra, le cas échéant, aux agents de prendre une douche et se changer ;

- **voiture** : un dispositif d'autopartage « ODRIVE » a été mis en place. Il permet la réservation de véhicule pour le covoiturage professionnel. Pas tout à fait la moitié de la flotte de l'AC est électrique ou hybride (15 véhicules sur 40). Sur ce point, le MAA fait mieux que les autres ministères.
- **Réduction des déchets** :
 - **100 % du papier** utilisé est du papier recyclé, le MAA est une nouvelle fois en avance sur le dispositif service public éco responsable ;
 - **matériel du bureau réformé** : il est recyclé ou proposé au réemploi, notamment sur une plateforme d'échange entre administration ou à destination des associations notamment pour le matériel informatique ;
 - **dématérialisation** : toute la gestion des justificatifs de déplacement, bulletins de salaire et factures (signées électroniquement) a été dématérialisée.
- **Biodiversité** : le nombre de ruches a été multiplié par deux, des nichoirs à oiseaux et des hôtels à insectes ont été installés. Par ailleurs, plus aucun produit phytosanitaire n'est utilisé. Pour information, les espaces verts de Barbet de Jouy sont entretenus en collaboration avec l'association CRAPO de la DGPE.
- **Restauration collective** : un renforcement des approvisionnements locaux a été mis en œuvre. Le SRH et l'AURI continuent à travailler sur le sujet ainsi que sur la réduction du gaspillage alimentaire. La mise à disposition de pain individuel a été une mesure efficace.
- **Responsabilité sociale et environnementale** : une convention a été passée avec l'EPEC permettant d'identifier des marchés ouverts à cette thématique.
- **Consommation d'eau** : des robinets à ouverture et fermeture par détection de présence sont progressivement mis en place.

Pour information, la SDLP précise que les 20 actions prévues, par la circulaire de 2020 relançant le dispositif, sont des actions, désormais obligatoires, dans un périmètre qui est élargi.

FO agriculture déplore que les actions du PMAE n'aient principalement concerné que l'AC. **FO agriculture** pointe que la dématérialisation n'est pas une fin en soi, notamment en raison de la consommation d'énergie induite par cette dématérialisation.

Les OS s'interrogent sur les bénéfices réels de la réduction du papier et la dématérialisation. En effet, cette réduction est potentiellement à l'origine d'une augmentation de la consommation d'énergie. Elles proposent de suivre l'évolution de consommation électrique en rapport à la diminution de la consommation de papier. Ceci permettrait d'objectiver les gains environnementaux suite au passage au tout numérique. Par ailleurs, elles regrettent le manque d'information sur le PMAE sur l'intranet ainsi que la faible valorisation des actions du MAA.

Les OS regrettent le faible investissement des ministères dans le forfait « Mobilité durable ». En effet, alors que dans le secteur privé, il s'élève à 400€ et est cumulable avec d'autres prises en charge (forfait de transport en commun), dans le secteur public, il n'est que de 200€ et non cumulatif.

FO agriculture demande le nom du haut fonctionnaire en charge du développement durable et de lever les contraintes du nouveau forfait vélo de 200 € exclusif de toute autre prise en charge de forfaits de déplacement.

Les OS déplorent qu'aucun bilan économique de ces mesures ne puisse être présenté.

La SG répond qu'elle ne peut pas prendre seule d'autres mesures concernant le cumul de prise en charge de forfaits mobilité. La SG relaiera cette question aux ministères porteurs du sujet.

Le haut fonctionnaire au développement durable, M. Jean-Jacques BENEZIT (CGAAER), devrait évoluer bientôt suite à son prochain départ à la retraite.

Le travail sur un atelier vélo est pris en compte par la SDLP.

La SG reconnaît les limites de la dématérialisation en matière de consommation énergétique. À son sens, il faudrait avancer sur la question de frugalité énergétique. Elle admet que le MAA est contraint, par le dispositif interministériel, sur le forfait mobilité durable. Néanmoins, ces doléances feront l'objet d'une remontée à la DGAFP.

La SDLP confirme la difficulté de réaliser une analyse financière pertinente considérant que les potentielles économies sont compensées par l'extension du périmètre du plan. Toutefois, une fois la situation stabilisée, des bilans seront présentés.

FO agriculture demande que, dans la dynamique à venir de mise en place de services publics écoresponsables, un focus soit fait annuellement sur les avancés en la matière. Un bilan exhaustif n'est pas forcément nécessaire mais un point sur ces avancés et les chantiers en cours seraient plus intéressants.

La SG répond qu'elle est favorable à ce type de focus régulier.

FO Agriculture a rédigé un bilan du PMAE 2015-2020 (extrait du bulletin du SNTMA-FO) qui vous pouvez [consulter sur son site](#).

4) Point d'information sur les effectifs en administration centrale

La SDPS présente la répartition des effectifs en AC. En somme, une baisse de 2,5 % a été appliquée de manière unilatérale sur chaque DAC. S'il est constaté une baisse plus forte, celle-ci est liée à des transferts de missions. Les effectifs des DAC ont été pénalisés par l'augmentation de la taille du cabinet. Il y a eu une augmentation des effectifs du BCAB liée au renforcement de 5 ETP des effectifs de conseillers décidée mi-2020. Pour des questions de spécificité des missions, la SDSI dispose du plus fort taux de contractuels. Au SG, ils représentent 20 % des effectifs tandis que le BCAB en compte 47 %. 86 % des effectifs de l'AC sont titulaires et 14 % contractuels.

Les OS constatent une accélération de la diminution des effectifs pour 2020-2021. En effet, au cours des 5 dernières années, la réduction a été de 5 % alors qu'elle est de 2,5 % entre 2020-2021. Le premier impacté est le SG. Les OS observent la limite de l'exercice. La situation devient déjà difficile notamment au niveau des appuis et en terme de communication. Dans ce contexte, les OS s'interrogent sur la poursuite du rythme de cette baisse. Elles constatent que les missions ne font que croître : BREXIT, PAC complexifiée, évolution des SI RH, RIFSEEP, dysfonctionnement sur les outils informatiques qui ne rendent pas le travail plus simple, soutien des filières et plan de relance. Une telle dynamique de baisse détériorerait davantage les conditions de travail avec un risque réel de RPS.

FO agriculture constate la tendance à la baisse des effectifs et demande si le MAA a prévu de réaliser une revue des missions pour décider de ce que le MAA fera ou ne fera plus à l'avenir avec des effectifs en baisse.

Comment est supportée, par le BOP 215, la baisse du plafond d'emplois entre l'AC et les SD ?

La SG répond que l'AC, dans le début du quinquennat, a été protégée par le passage des cabinets de 15 à 10 conseillers (+ les agents supports) sur lequel a pesé la baisse des effectifs. Ce n'est plus le cas.

Les schémas d'emplois négatifs ont été plus importants au niveau régional que départemental (cf. circulaires gouvernementales). Aujourd'hui les dernières circulaires demandent de préserver l'échelon départemental des schémas d'emplois négatifs. Cependant au MAA, il est difficile de préserver strictement l'échelon départemental malgré les consignes gouvernementales.

La SG confirme l'absence d'atténuation de la baisse d'ici à la fin du mandat. Donc aujourd'hui, c'est principalement l'AC qui supporte les baisses d'effectifs. Une revue des missions est bien programmée par le MAA mais ne concernera que les SD. La commande a été passée au CGAAER.

La SG donne l'exemple d'une mission, le contrôle des structures, pour laquelle le MAA avait travaillé à sa suppression ou sa réduction. Cette mission représente environ 250 ETPT. Le MAA a été jusqu'à inscrire cette proposition dans un projet de loi mais celui-ci a été rejeté par les parlementaires interpellés notamment par des professionnels. Le bilan était que le contrôle des structures est un outil diversement utilisé en France mais garde son importance dans certains territoires.

Les OS s'interrogent sur la possibilité de travailler en ETPT plutôt qu'en ETP. À ce titre, la DGAL aurait dégageé 14 ETP à l'occasion de sa réorganisation.

Le SRH nous informe être tenu par le plafond d'emploi, à savoir par les ETPT et le schéma d'emploi (ETP présent en fin d'année). L'obligation de réduction cible les 2 aspects avec une obligation de supprimer des emplois.

5) Point d'information sur les travaux en administration centrale

La SDLP a effectué une présentation des travaux en cours et à venir.

FO agriculture demande que le GT « relocalisation des services » intègre les actions et réalisations en matière de développement durable portées par la SDLP. Sans créer un nouveau groupe de travail, ce GT, piloté par la SDLP, pourrait être l'occasion d'aborder les travaux conduits en la matière.

La SDLP répond qu'elle est d'accord d'aborder de manière plus précise dans ce GT ces actions.

6) Questions diverses

- **Outils pour les visioconférences** : la SG travaille sur le sujet de visioconférence. La proposition d'un nouvel outil de web conférence n'a pas tenu. Le système Polycom est utilisé par le MAA pour l'encadrement supérieur. L'outil Zoom est plus répandu mais non sécurisé. OVPA est utilisé par quelques équipes. D'autres pistes restent à tester notamment Webex.
- **Mise en œuvre du RIFSEEP 2021 en administration centrale** : la SG indique que le pourcentage du CIA doit être mis en cohérence avec l'entretien professionnel et la note de service relative à la mise en œuvre du CIA est en cours de discussion au SRH.
- **Organisation de la vaccination anti-Covid en administration centrale** : la vaccination sera opérée par MFP services suite au conventionnement avec le MAA. Pour le moment, aucune dose n'a été mise à disposition de MFP et le MAA ne peut en garantir le nombre disponible à terme. Le type de vaccin qui serait proposé est l'AstraZeneca. Le MAA ne pouvant assurer le mode de conversation des autres vaccins.

Vos représentants **FO Agriculture**



Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr

