

## CTM DU 25 AVRIL 2019

### MUTUALISATION, TRANSFORMATION, FUSION ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS TOUT ÇA ?

L'UNSA était représentée par Martine HARNICHARD et Emilie CERISIER.

**Déclaration liminaire de l'UNSA** : Alors que la réforme sur les secrétariats généraux communs en DDI avancement à marche forcée et sans écoute de nos organisations syndicales, nous venons d'apprendre l'existence d'une mission inter-inspection concernant un service particulier de notre ministère celui du SSA. Cette lettre en date du 18 avril 2019, co-signée par notre Ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation mais aussi par la Ministre des Solidarités et de la Santé, du Ministre de l'Economie et des Finances et de la Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'Economie et des Finances, demande à cette mission d'étudier trois options :

- La création d'une nouvelle entité ou le rattachement à des entités existantes.
- Une modification du périmètre de compétences opérationnelles respectives des différentes administrations.
- La délégation de certains contrôles (notamment les contrôles d'hygiène à la remise directe) ou autres actions publiques.

Madame la Présidente, l'UNSA demande à être associée à cette réflexion et demande à être entendue par la mission inter-inspection sur ce sujet.

Est-il prévu prochainement un CT Alimentation pour échanger sur ce sujet éminemment important pour nos collègues en charge de la chaîne alimentaire ?

Sur le sujet BREXIT, l'UNSA souhaite interpeller l'administration sur les risques de discrimination pouvant survenir au vu des cycles de travail proposés, notamment pour les familles monoparentales. En effet, ces cycles représentent des contraintes importantes pour la vie familiale (ci-joint, le communiqué intersyndical).

Le groupe de travail ASP/SEA du 16 avril 2019 a confirmé le maintien des SEA dans les DDT(M). Cependant, la baisse des effectifs dans ces services alors que ceux de l'ASP sont renforcés, n'envoie pas de signaux positifs aux agents en poste dans ce domaine. Nous vous rappelons qu'ils travaillent dans des situations toujours plus tendues et avec une charge de travail démesurée. Nous craignons la fuite des effectifs et la perte des compétences qui en découle. La volonté du MAA de les placer dans un groupe de RIFSEEP supérieur suffira-t-il à enrayer l'hémorragie, nous en doutons.

*Pour la feuille de route ministérielle quelques remarques : il est regrettable que certains groupes de travail se tiennent simultanément, exemple GT handicap et GT carrière des représentants syndicaux. De plus, le GT sur la charte des techniciens est prévu en mai-juin en pleine période de CAP.*

*Madame la Présente, l'UNSA s'interroge sur la tenue prochaine d'un CT spécial DRAAF-DRIAAF-DAAF. Celui du 6 février 2019 ayant été annulé, à ce jour aucune nouvelle date n'a été formulée. Nous vous informons également que contrairement aux annonces faites sur l'absence de mutualisation des fonctions support entre les DRAAF et les DREAL, certaines structures s'organisent déjà au niveau local.*

*Un projet de déménagement vers Toulouse des serveurs des services déconcentrés était prévu après ceux de la centrale. Aujourd'hui, celui-ci n'a pas démarré. Certains agents travaillant pour la centrale en services déconcentrés rencontrent donc des difficultés. Qu'en est-il de ce projet ?*

*Enfin, il aurait été dit au niveau du MTES que les agents décroisés, en charge des dossiers chasse dans les DDT, seraient sur des postes en cours de suppression. Pouvez-vous infirmer ou confirmer ces propos ?*

*Avec toutes les évolutions en cours sur nos missions telles que les SG communs en DDI, l'organisation de la chaîne alimentaire ou les conventionnements ASP/SEA, l'UNSA émet de fortes inquiétudes sur l'avenir de notre ministère.*

### REPONSES DE L'ADMINISTRATION

**L'Administration nous confirme la mise en place des SG communs DDI au 1<sup>er</sup> janvier 2020.** Des arbitrages ministériels sont encore en cours. Le Ministère attache une grande importance à la qualité du service rendu.

Les schémas d'emploi successifs, diminuant les effectifs, contraignent à trouver des solutions et la mutualisation des fonctions support en est une.

Pour le MAA, cette réforme permettra un meilleur déroulement de carrière des agents administratifs en ouvrant des perspectives d'évolution sur l'interministériel.

Le souhait du ministère est de garder un service de proximité sur la gestion métier qui réalisera l'interface avec le SG commun.

**Sur la mission inter-inspection SSA**, la lettre diffusée n'est pas la version définitive car il manque la signature du Ministre de l'Intérieur.

Le constat aujourd'hui est que l'articulation DGCCRF-DGAL n'est pas claire. Les pistes envisagées ne sont pas les mêmes dans chaque ministère. Peut-être d'autres propositions pourront-elles ressortir de cette mission ?

**Travail conduit entre ASP/SEA** : action publique 2022 a oscillé entre plusieurs scénarios, au final, le maintien des effectifs des SEA a été acté. L'objectif affiché du MAA est que les paiements soient effectués dans les temps avec des conditions de travail correctes des agents. Toutes les contraintes ASP, comme SEA, doivent être prises en compte. La question posée est : comment collectivement mieux fonctionner pour un meilleur service aux usagers ? Une convention nationale a été proposée avec une déclinaison départementale. Celle-ci intégrera l'avis des préfets.

Ce dossier sera suivi par un GT issu du CTM sur la base d'un RETEX pour voir l'articulation entre l'ASP, le SEA, le Préfet et la DGPE (contraintes européennes).

**Sur l'avenir de l'IFCE** : les administrations de tutelle (Agriculture et Sport) n'ont pas la volonté de voir disparaître cet établissement. Cependant, un redimensionnement et une redéfinition des missions sont en cours et transformeront fondamentalement à l'horizon 2022 cette structure.

**L'administration n'a pas répondu à notre questionnement sur les postes décroisés chasse, ni sur la tenue prochaine d'un CT spécial Alimentation, ni sur la décentralisation des serveurs.**

Par contre, le CT spécial DRAAF-DRIAAF-DAAF a été fixé au 13 juin 2019.

## POINTS ÉVOQUÉS À L'ORDRE DU JOUR

### ENSAP

Ce site, piloté par Bercy, mettant à disposition des agents leurs bulletins de paie dématérialisés et les informations sur leur retraite, va être ouvert aux contractuels du MAA ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent. L'inscription au site pour ces agents va être ouvert à compter du 1<sup>er</sup> juillet. Les bulletins de paie papiers ne seront plus distribués à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Pour les titulaires, pour lesquels la dématérialisation est déjà effective, l'arrêt de la distribution des bulletins papiers surviendra en octobre. Chaque agent doit s'assurer d'ici là d'avoir créé son espace.

**A la question de l'UNSA sur les problèmes d'accès au dossier retraite sur le poste de travail**, l'Administration a renvoyé vers la foire aux questions et se tient à disposition des agents en cas de difficultés non levées par ce biais. Il a également été rappelé que ces documents sont disponibles sur l'espace jusqu'à 5 ans après la cessation d'activité.

### CELLULE DE DISCRIMINATION

Une présentation du bilan de la première année d'existence de cette cellule a été faite.

Le projet est d'étendre le champ d'intervention de la cellule au harcèlement et aux violences sexuelles et sexistes. L'ouverture de ce dispositif va être faite à l'enseignement supérieur et aux opérateurs pour ceux qui le souhaitent.

Devant les nécessaires capacités d'écoute et de pré-instruction des signalements en terme juridique, le recueil et l'analyse de ces signalements pourraient être externalisés. Cela garantirait aux agents la neutralité de l'expertise et un accompagnement psychologique et juridique par des professionnels.

Il est évoqué également la possibilité de mettre en place une commission d'expertise pluridisciplinaire qui aurait connaissance de l'ensemble des situations et permettrait de croiser les regards sur le plan médical, social et juridique.

Cette commission prendrait des décisions sur les suites à donner : enquête administrative, proposition de sanctions disciplinaires, accompagnement du signalant. Elle veillera aussi au suivi des mesures correctives.

***Commentaire de l'UNSA : Pour l'UNSA, la mise en place de cette cellule était importante et répond aux attentes d'agents en difficultés. Malgré le faible taux de signalement sur cette année (43), les améliorations proposées permettront peut-être d'aider un plus grand nombre d'agents.***

### REPertoire DES MISSIONS ET DES METIERS DU MAA

Une troisième version du répertoire sera mise en ligne à partir du 1<sup>er</sup> juin 2019.

Les nouveautés sont : l'intégration des métiers de 8 opérateurs (FAM, IGN, INAO, ODEADOM, ONF, ASP, IRSTEA, IFCE), la précision des périmètres d'exercice (Administration centrale, services déconcentrés, établissement d'enseignement supérieur, établissement d'enseignement technique et autres établissements

publics), un resserrement de 40 à 23 filières d'emploi et une nouvelle fiche emploi-type.

***Commentaire de l'UNSA : c'est un travail important qui a été réalisé et qui revêt toute son importance au moment de la mise en place du RIFSEEP.***

### **BILAN DE LA FEUILLE DE ROUTE EGALITE-DIVERSITE 2018-2020**

Cette feuille de route est déclinée en 4 axes :

1. L'Etat exemplaire.
2. Faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes et la prévention des discriminations au sein de la communauté de travail du MAA.
3. Promouvoir l'égalité fille-garçon et la lutte contre les discriminations dans l'enseignement agricole.
4. L'égalité réelle en agriculture et dans les entreprises agricoles

Pour construire le plan d'action, environ 30 référents ont été missionnés dans les DRAAF et deux réunions de ce réseau ont déjà eu lieu. La prochaine rencontre est prévue pour le 4 juin 2019.

Sur les chiffres présentés : 60% des agents du MAA sont des femmes, 12% du personnel travaille à temps partiel dont une majorité de la gente féminine. Les écarts salariaux moyens sont encore importants entre les hommes et les femmes en partie à cause de ce temps partiel. C'est un sujet particulier dont le ministère s'engage à expertiser pour les années à venir.

Un effort particulier est réalisé pour les jurys de concours afin d'assurer une parité. Un effort reste à fournir sur la présidence.

***Commentaire de l'UNSA : Notre syndicat, qui a signé en novembre 2018 le protocole pour l'égalité femme-homme, est très attaché à ce sujet. Nous avons demandé les chiffres de l'évolution du temps partiel chez les hommes (en légère augmentation selon l'administration).***

### **FEUILLE DE ROUTE SOCIALE**

L'UNSA regrette que plusieurs groupes de travail se tiennent la même journée (pour exemple : 7 réunions prévues le 21 mai) et que le GT RIFSEEP des techniciens se situe en mai-juin au moment de la CAP de ce corps.

## **Commentaires UNSA**

**Nous formulons des doutes sur les secrétariats généraux de proximité que souhaite conserver l'administration.**

**Beaucoup de transformation attendent nos collègues avec une forte attente de l'administration sur le service rendu aux usagers.**

**Par contre, l'administration a peu abordé le volet « conditions et qualité de vie au travail des agents », que ce soit pour les postes BREXIT, les SG communs DDI, la réflexion sur la chaîne alimentaire ou la convention ASP/SEA.**

**Ce n'est certainement pas les annonces du Président MACRON sur le regroupement de l'administration autour des préfets qui vont nous rassurer.**



## **Communiqué intersyndical suite au premier CTM du 25 avril 2019 consacré à l'examen des projets d'arrêtés liés au Brexit**

L'ensemble des organisations syndicales du comité technique ministériel a acté l'effort de l'administration sur la rédaction des projets de textes (précision sur le fait que les seuls agents concernés sont ceux recrutés pour les contrôles à l'importation et à l'exportation en provenance ou à destination du Royaume-Uni, et la limitation à 9 mois de la mise en place des mesures transitoires).

Cependant les propositions de l'administration ne sont pas acceptables s'agissant des conditions de travail ou encore des compensations horaires pour le travail des samedis, dimanches, et jours fériés. Les représentants du personnel ne comprennent pas non plus le refus de l'administration de ne pas présenter aux partenaires sociaux l'hypothèse d'un travail en 3 fois 8 heures, pourtant sollicité par le CHSCT de la principale DRAAF concernée.

Ces projets de modifications substantielles des conditions de travail, portant dérogation aux garanties minimales, se positionnent de plus dans un contexte général concernant le dialogue social national contre lequel l'ensemble de nos organisations syndicales se mobilise le 9 mai 2019.

Voilà les raisons pour lesquelles l'ensemble des organisations syndicales se prononce aujourd'hui contre les deux textes présentés.

Enfin, nous exigeons un comité de suivi associant l'ensemble des organisations syndicales du comité technique ministériel, les acteurs de la prévention, et les acteurs de terrain, à réunir mensuellement pour suivre la mise en place des contrôles liés au Brexit, et plus généralement les conditions de travail dans tous les SIVEP.