

# CTM DU 14 AVRIL 2016

78, rue de Varenne-75349 PARIS 07 SP  
Tél : 01.49.55.55.31 - Fax : 01.49.55.83.29  
unsa-agrifor.syndicats@agriculture.gouv.fr  
<http://agrifor.unsa.org/>

## UNE VOLONTÉ DE RÉPONDRE AUX ENJEUX ?

Le CTM s'est réuni le 14 avril 2016 sous la présidence de Valérie METRICH HECQUET, Secrétaire Générale du MAAF (SG). L'ordre du jour était le suivant :

- Présentation du plan d'accompagnement des services d'économie agricole (SEA).
- Présentation de la politique forestière.
- Point d'information sur les chantiers en cours (réforme régionale, CPCM, CCRF/services vétérinaires).

L'UNSA était représentée par Philippe COSTA et Philippe CORDELETTE (expert)

L'UNSA a souhaité faire la déclaration suivante :

"Bien que le CT des DDI examinera le rapport de synthèse des DDI, il nous paraît opportun d'évoquer aujourd'hui quelques sujets du rapport, dès lors que les agents relèvent de leur ministère. Notre intervention s'appuiera en même temps sur le vécu des agents à partir de la synthèse d'une vingtaine de comptes rendus de CT et CHSCT locaux que nous avons réalisés. Puis, nous aborderons la situation des abattoirs qui fait suite aux annonces du Ministre à propos des actes de maltraitance dans l'abattoir du Pays de Soule à Mauléon.

### 1<sup>er</sup> sujet : le climat social dans les DDI

Contrairement au constat du rapport de synthèse selon lequel le climat social paraît, je cite "globalement apaisé", nous nous inscrivons en faux. En effet, les comptes rendus des CT et CHSCT et les commentaires de nos collègues font ressortir un certain nombre de points de vigilance apparemment plus ou moins solutionnés, parmi lesquels l'éloignement entre la hiérarchie et les équipes, les tensions avec la profession agricole, une baisse de la motivation, pour ne citer que les principaux. A l'occasion d'une rencontre bi latérale avec l'inter inspection générale consacrée au dialogue social, nous avons insisté sur des situations de tensions dans les DDI en particulier dans certaines DDCSPP.

### 2<sup>ème</sup> sujet: la dotation des effectifs entre les niveau régional et départemental

Indépendamment du dispositif "un pour un" qui s'avère difficile à mettre en oeuvre selon le rapport de synthèse, nos collègues sont confrontés à une gestion à la "petite semaine" dans certaines DDI.

Malgré un avis favorable d'un DDT, un agent affecté

actuellement sur le Programme 217, souhaitant être intégré au SEA, qui soit dit en passant mérite d'être relevé, est mis en concurrence avec d'autres agents sur le poste ouvert à la mobilité en externe. En d'autres termes, le directeur de peur de perdre un poste, fait le choix de l'ouvrir en externe puis de gérer selon ses besoins les services de sa direction.

Dans un autre département, les réorganisations de service se font, le plus souvent, dans la plus grande opacité et sans concertation avec les agents. La consultation du CT, in fine, est de pure forme. Ainsi les choix du directeur frisent l'endogamie, sans recours aux CAP et privilégient, pour les postes de chefs de service, les IPEF ou les ISPV, y compris sur un poste de secrétaire général, au détriment des IAE, IDAE ou attachés d'administration bloqués dans leur poste et le déroulement de carrière pour certains. Encore mieux, s'agissant du décroisement des effectifs entre le MAAF et le MEEM, ce même directeur a procédé à un tirage au sort pour coller aux effectifs cible.

Le chef de service l'a tout de même convaincu de faire remonter toutes les candidatures au niveau régional.

Vous comprendrez que cette situation crée de grandes incompréhensions et frustrations.

### 3<sup>ème</sup> sujet : certains secrétariats généraux sont en grande difficulté

Au risque de nous répéter, ces secrétariats généraux souffrent d'une pénurie de personnels à mettre en regard des compétences nécessaires pour gérer des situations et des statuts d'agents très diversifiés.

Nous ne vous apprendrons rien que ce résultat est dû au fait que les effectifs, consacrés aux fonctions support, sont la variable d'ajustement depuis 2010.

A titre d'exemple, le secrétaire général d'une DDCSPP nous a indiqué que pour gérer au quotidien 24 corps différents, issus de six ministères et huit contractuels également sous un statut différent, des régimes indemnitaires et des régimes du temps de travail divers, il n'a pas pu obtenir un poste de gestionnaire RH sur les 10 ETP de la réserve régionale suite à un refus de la DGAL.

Tel est le vécu des secrétariats généraux.

La recette miracle, préconisée par le rapport de synthèse, serait la mutualisation des fonctions support, solution qui selon certains secrétaires généraux des DDI ou des DRAAF, que nous avons interrogés, nous font savoir que la mutualisation ne crée pas ou très peu d'économies d'échelle et répond nullement à l'urgence de la pénurie de postes dans certains secrétariats généraux qui sont à l'os.

S'agissant des budgets de fonctionnement du BOP 333 placé sous la tutelle des préfets de département, des secrétaires généraux, y compris des directeurs, ont fait part de leur crainte et de leur réticence sur cette réorganisation budgétaire. Nous pouvons, en effet, considérer que les directeurs pourraient perdre leur capacité à utiliser les moyens de fonctionnement de leur service. Cette organisation s'oriente peu à peu vers la préfectorisation des DDI. Ce qui n'est pas acceptable.

#### **4<sup>ème</sup> et dernier sujet : l'organisation de la chaîne de commandement entre les niveaux régional et départemental**

La simplification des procédures est souvent avancée pour améliorer l'action publique. Mais il est parfois difficile pour les DDI de savoir qui pilote les politiques entre le préfet de région, la DRAAF, le préfet de département.

Nous en voulons pour preuve la mise en place du schéma régional des structures des exploitations agricoles où les arrêtés sont soumis à la signature du préfet de région ou par délégation du DRAAF. En totale incohérence avec le nouveau dispositif, le préfet d'un département a souhaité être informé des projets des arrêtés avant leur transmission à la DRAAF.

Vous conviendrez que cette source de complexité est de nature à allonger les délais d'instruction de ces arrêtés et ne facilite en rien le travail des SEA. Enfin, les relations avec les préfets, qu'il s'agisse du niveau régional ou départemental, sont parfois tendues en raison de la pression constante de commande de notes d'information en tout genre, ce qui ne facilite en rien l'instruction quotidienne des dossiers.

#### **La situation des abattoirs**

Enfin, nous ne terminerons pas notre intervention sans évoquer l'annonce du Ministre sur le lancement d'une inspection relative à la protection animale dans les 260 abattoirs du pays d'ici un mois.

Tout d'abord, nos collègues considèrent que l'inspection vétérinaire, annoncée dans l'ensemble des abattoirs, paraît irréalisable compte tenu du délai contraint dès lors que les services d'inspection effectuent un important travail hors chaîne qui s'ajoute aux missions d'inspection Ante et Post Mortem, d'autant que les agents sont présents en permanence dans les abattoirs.

S'agissant des responsabilités qui sont partagées entre tous les acteurs, d'un côté l'Etat et de l'autre les opérateurs, il est bon de rappeler que les abatteurs industriels mettent parfois la pression, au nom de la rentabilité économique, sur les personnels vétérinaires ou sur les salariés. Il est donc impératif

que le communiqué du ministre du 5 avril 2016, rappelant les trois principes qui guident l'action du gouvernement en la matière "Responsabilité - Fermeté - Transparence", soit correctement suivi d'effet par les préfets, en particulier lorsqu'un agent est amené à dénoncer un acte de maltraitance animale, celui-ci doit être protégé. Le chantage à l'emploi que pourrait utiliser l'abatteur industriel ne peut se justifier face à aux non conformités de la législation en vigueur.

Enfin, est-il besoin de rappeler que les abattoirs sont confrontés à un important problème d'attractivité alors que les missions augmentent en inspection sanitaire. Ce n'est donc pas un problème d'ETP, mais un problème de "ressources humaines", car les postes ouverts restent vacants compte tenu de leur localisation généralement éloignée des centres urbains d'emploi, des horaires et des conditions de travail particulières et des difficultés pour "sortir" des abattoirs une fois que l'agent y est affecté."

### **LE PLAN D'ACTION DES SERVICES D'ÉCONOMIE AGRICOLE (SEA) DANS LES DDT(M)**

***Un représentant de la DGPE : décline le plan d'action des SEA qui regroupe trois volets***

#### **1) LE VOLET METIER**

La DGPE, les DDT(M) et les SEA travaillent conjointement à l'amélioration de 4 axes suivants qui pourront former une charte d'engagement :

- Une écoute attentive et permanente par une bonne remontée d'information des SEA et sa prise en compte. Il s'agit principalement de tenir régulièrement les différents comités et groupes de travail. Y seront associés notamment des chefs d'unité.
- Le fonctionnement du suivi des questions-réponses entre SEA, DGPE et ASP. Des mesures utiles seront mises en place.
- La diffusion à toutes les DDT et aux SEA d'une information claire et actualisée. Les chefs de service participeront à l'élaboration des instructions techniques ou des consignes via une consultation systématique et formalisée. Une réflexion sera partagée sur une évaluation systématique des instructions techniques ou des principales consignes.
- La mise en place de calendriers permettant aux SEA de s'organiser. Il s'agit d'anticiper les travaux à réaliser, prévoir les recrutements nécessaires et adapter la charge de travail aux personnels présents.

#### **2) LE VOLET RH**

Pour faire face aux besoins exceptionnels, le MAAF a obtenu mi mars un complément de 700 ETPT pour 2016, s'ajoutant aux 350 ETPT. Pour les vacataires PAC 2016, à titre exceptionnel, des embauches d'une durée plus longue sont possibles. La déconcentration de la procédure de fins de contrats au niveau départemental et non plus au niveau central sera recherchée.

En revanche, compte tenu de la centralisation de la paie, il n'est pas possible de déconcentrer la signature des contrats de vacataires.

**S'agissant de la date de l'examen professionnel des SA**, elle est reportée au 24 mai, afin qu'il ait lieu à l'issue de la période de télé-déclaration PAC (1<sup>er</sup> avril - 17 mai)

**S'agissant des affectations d'urgence en SEA**, pour remplacer les départs des encadrants en SEA, des affectations rapides, en dehors du calendrier habituel, pourront être autorisées à titre exceptionnel afin de ne pas laisser un poste vacant trop longtemps. Les CAP seront dans tous les cas informées de telles affectations.

**S'agissant des carrières des agents en SEA**, il a été demandé aux IGAPS d'être particulièrement vigilants aux agents en SEA, et d'en tenir compte lors des propositions d'avancement "grade" et "corps".

### 3) LE VOLET ACCOMPAGNEMENT

L'organisation d'échanges pratiques professionnelles et managériales entre les chefs de service et les chefs d'unité des SEA, au niveau interrégional avec les SREA, est envisagée en 2016. Ces échanges auront pour objectif principalement de rompre l'isolement des équipes des SEA.

Enfin, il est prévu des formations au management pour les agents de catégorie C et B encadrant des vacataires.

**UNSA** : Tout d'abord, nous apprécions que nos amendements aient été retenus à savoir :

- Associer 4 chefs d'Unité au COPIL composé de 6 responsables SEA.
- Former au management les agents de la catégorie B.
- Augmenter la durée moyenne d'embauche des vacataires

Maintenant il s'agit de faire vivre ce plan d'accompagnement. L'avenir nous dira si ce dispositif répond aux attentes des agents.

**S'agissant des contrôles**, les SEA sont soumis à des tensions entre les exigences européennes et les consignes des préfets qui demandent aux services de lever le pied de peur d'être confrontés à des actes de violence ou de suicide des agriculteurs. Dans certains SEA, la tension avec les agriculteurs est très perceptible.

**S'agissant du Feader**, le président d'une région a prolongé, pour une période de six mois, la délégation des actes afférents aux décisions ou de refus des aides. Cela signifie-t-il qu'il mettra un terme à l'instruction des dossiers Feader confiée aux SEA ?

### LA POLITIQUE FORESTIÈRE EN FRANCE : MOYENS ET PERSPECTIVES

**Véronique BORZEIX de la DGPE** : rappelle que La forêt est au cœur des enjeux économiques, sociaux et environnementaux. Dans le contexte de la lutte contre le changement climatique, la filière forêt bois peut constituer un facteur de croissance et d'emploi pour notre pays, tout comme

elle peut contribuer au stockage de carbone et à la préservation des ressources naturelles. La relance de la politique forestière au cours des dernières années a été marquée par plusieurs initiatives qui ont conduit à des mesures nouvelles.

La note remise aux organisations syndicales met en perspective ces initiatives et fait le point sur les moyens (financiers et humains) dédiés à la mise en oeuvre de la politique forestière.

Des objectifs ont été fixés aux établissements publics :

#### **L'ONF**

Un nouveau contrat d'objectif et de performance (COP) a été signé par les trois Ministres de tutelle le 7 mars 2016. Il fixe pour la période 2016-2020 des objectifs ambitieux à la forêt publique et offre des perspectives prometteuses pour la filière et pour l'emploi. Ces objectifs sont :

- Le développement de la mobilisation du bois;
- La consolidation du régime forestier.
- L'interruption de la réduction d'effectifs à l'ONF (près de 25% entre 2002 et 2015) avec un schéma d'emplois en croissance.
- La stabilisation du financement de l'ONF.

Un projet d'établissement assurera la déclinaison et l'appropriation par les personnels de ce COP.

#### **Le CNPF**

Le contrat d'objectifs et de performance (COP) 2012-2016 du CNPF s'applique en 2016 pour la dernière année. L'élaboration du futur COP 2017-2021 est en cours. Il reprendra les orientations du Plan National de la Forêt et du Bois (PNFB)

Le futur COP devra se centrer sur trois objectifs :

1. Améliorer la gestion durable en forêt privée pour mobiliser davantage de bois.
2. Conduire le changement par l'innovation, le transfert des connaissances et le partenariat.
3. Moderniser le fonctionnement du CNPF.

#### **Les instructions données aux services déconcentrés**

Cette feuille de route précise les missions que les services placés, sous l'autorité du préfet de région, doivent mettre en oeuvre dans le cadre de la politique forestière nationale, ainsi que les outils nécessaires à la réalisation des missions et à leur suivi.

Elle s'articule ainsi autour de deux principes :

- La politique forestière de l'Etat et sa mise en oeuvre par les services.
- Les missions des services déconcentrés en matière forestière regroupées en 7 thématiques :
  - \* assurer la gouvernance de la filière forêt-bois ;
  - \* créer des dynamiques territoriales pour favoriser la mobilisation du bois ;
  - \* accompagner les acteurs économiques pour mobiliser le bois et créer de la valeur ajoutée ;

- \* garantir la gestion durable des forêts ;
  - \* anticiper et gérer les évolutions forestières, les accidents climatiques ou biotiques, les effets du changement climatique sur les forêts ;
  - \* faire de la forêt une richesse pour l'aménagement du territoire ;
  - \* contenir les risques qu'encourt la forêt ou que la forêt peut limiter ;
- L'organisation des services et l'animation des réseaux: gestion des compétences, pilotage et animation.
  - Les allocations des moyens.
  - Les indicateurs de suivi.

A l'occasion de la réorganisation régionale consécutive à la loi NOTRE, le ministre a demandé la création d'un service forestier individualisé dans chaque DRAAF, pour afficher plus clairement la lisibilité de cette politique et l'implication forte des directions régionales dans les programmes régionaux de la forêt et du bois et la mise en œuvre du contrat de filière.

**S'agissant des effectifs, en services déconcentrés**, ils sont passés de 419 à 404 ETPT entre 2006 et 2015, soit une diminution de -15 ETPT dont - 4 entre 2010 et 2015.

**Au niveau de l'ONF**, l'établissement compte 9541 ETPT en 2015 contre 10389 ETPT en 2006.

**Au niveau du CNPF**, les ETPT ont augmenté de 11,4 % entre 2006 et 2015. L'établissement porte désormais un schéma d'emploi équivalent à celui des autres établissements.

**UNSA** : La note sur l'avenir des missions forestières en France est particulièrement dense tant elle aborde de nombreuses problématiques qui relèvent d'une grande diversité d'opérateurs. Compte tenu des délais très contraints, l'UNSA ne peut raisonnablement se positionner sur l'ensemble des orientations émises dans cette note et se limitera ainsi à la situation du CNPF et des services déconcentrés de l'Etat.

Tout d'abord, l'UNSA regrette que cette note n'insiste pas suffisamment sur les faiblesses de la filière bois qui sont pourtant archi connues depuis la parution du rapport Bianco sur la Forêt. Ses faiblesses principales sont le sous dimensionnement et le sous investissement de l'appareil productif de la transformation du bois.

S'agissant du CNPF, l'analyse du document sur les emplois ne reflète pas la réalité. Les chiffres ne correspondent pas à ceux présentés dans le bilan annuel comptable adopté en conseil d'administration. Dire que les emplois ont augmenté de 11% de 2006 à 2015 est faux. Les effectifs sont passés de 382 à 366 soit une perte de 4%. Il n'est pas sérieux de compter les emplois hors plafond qui ne font l'objet d'aucun financement par le MAAF car ce sont des CDD sur convention passée avec les collectivités territoriales. Nous notons que dans le même temps les missions confiées ont fortement augmenté ce qui se traduit par une situation très tendue pour la réalisation des missions du COP (contrat d'objectif et de performance).

L'établissement est en situation de fragilité, car la loi de déontologie (adoptée au Sénat le 7 avril) conserve les emplois

techniques sur la liste dérogatoire d'obligation d'emploi de fonctionnaire et transfère la partie « RH » dans le droit commun de recrutement de fonctionnaires. C'est un mauvais compromis qui a été demandé et obtenu par les élus professionnels.

C'est pourquoi, nous demandons un traitement identique à celui de l'intégration des personnels de France-Agrimer dans les corps de fonctionnaires du MAAF. La solution intermédiaire telle que retenue ferait coexister 6 formes de contrats au CNPF et augmenterait ainsi la précarité des agents, en terme de perspective de carrière dans le domaine des mobilités, des grilles statutaires...

S'agissant des services déconcentrés de l'Etat, les chiffres d'effectifs sont notoirement surestimés par les responsables de gestion. Un poste ou des missions restent qualifiés de « forêt » mais sortent du champ du MAAF par exemple avec la réglementation environnementale (Natura 2000, loi sur l'eau...) ou la chasse. D'où l'absence de moyens dans certains départements, en particulier pour la mise en œuvre effective du programme de coupes et de travaux.

A titre d'exemple, dans un département, le service a été dans l'obligation de recruter un vacataire pendant six mois pour réaliser le contrôle des PSG.

L'isolement des agents est important. La feuille de route 2012-2016 n'est pas du tout mise en œuvre pour ce qui est de " l'organisation des services et l'animation des réseaux : gestion des compétences, pilotage et animation ». Les agents sont souvent seuls au sein des DDT et sans appui hiérarchique avec un bon niveau d'expertise.

Le travail administratif remplace de plus en plus les fonctions de conseil exercées lors des visites de contrôle de terrain. L'expertise technique se perd et impacte la pertinence des contrôles.

Les propositions de l'UNSA sont les suivantes :

- Identifier les ETPT réellement dédiés aux missions forêt.
- Piloter efficacement la mission forêt par les DRAAF avec les principaux partenaires (région pour les aides, CRPF, ONF, interprofession...).
- Réduire l'isolement professionnel des agents affectés dans les DDT(M)
- Mutualiser les compétences en bénéficiant des expertises en place et de la forte expérience des nombreux agents qui feront valoir leur départ à la retraite d'ici cinq ans

**POINT D'INFORMATION SUR LES CHANTIERS EN COURS: RÉFORME RÉGIONALE, CPCM, CCRF/SERVICES VÉTÉRINAIRES**

**SG** : présente un bilan d'étape sur les chantiers en cours.

### La réforme régionale

Le dialogue de gestion pour 2016 est le suivant :  
Programme 215 : - 127 ETPT pour les DDI  
- 57 ETPT pour les DRAAF

Programme 216 : + 98 ETPT pour les DD(CS)PP  
+ 5 ETPT pour les DRAAF

### L'organisation CCRF/Services vétérinaires

L'expérimentation de la nouvelle organisation CCRF se fera dans six départements. Pour le moment ont déjà été retenus quatre départements qui sont les suivants : La Loire, la Haute-Loire, la Haute-Saône et le Doubs.

Le ministère de l'Economie s'oriente vers deux solutions :

- Une délégation de gestion.
- Une compétence interdépartementale confiée à une DD(CS)PP

Chaque agent de la CCRF, sera sous la tutelle d'un cadre A CCRF qui pourra être basé physiquement dans le département voisin qui relèvera lui-même de l'autorité du directeur de la direction siège de l'agent.

Cet encadrant CCRF aura ainsi 2 directeurs et 2 préfets comme responsables hiérarchiques>.

A ce jour, il y a absence de cadres CCRF dans 12 directions (DD(CS)PP), ainsi les missions sont assurées parfois par le directeur adjoint d'origine CCRF

Dans les départements où la situation reste très tendue, le service mixte sera séparé en deux. Dans les départements où les relations entre la CCRF et le service vétérinaire sont correctes, le service mixte sera maintenu.

Dans les DDI où les agents chargés de la CCRF sont regroupés dans un service unique, ce dernier prendra la dénomination "CCRF".

Dans les DDI où les agents chargés de la CCRF sont répartis dans plusieurs services constitués des seuls agents CCRF, chaque service prendra la dénomination "CCRF" suivi d'un suffixe qui désignera l'activité principale de ce service (à titre d'exemple, "CCRF-produits industriels", "CCRF-prestations de services", "CCRF-sécurité des produits", "CCRF-produits alimentaires".

Dans les DDI où les agents du programme 206, chargés des missions liées à la qualité et à la sécurité sanitaires de l'alimentation ainsi qu'à la santé et la protection animales et à l'environnement, sont regroupés dans un service distinct et unique, ce dernier prendra la dénomination de "service vétérinaire".

### Le nouveau dispositif du CPCM

Le nouveau dispositif est de faire correspondre les imputations budgétaires avec les postes occupés par les agents quelle que soit leur affectation qu'il s'agisse d'une DREAL ou d'une DRAAF

**UNSA** : sur la réforme régionale, nous constatons que les agents évoluent dans un contexte de morosité, d'apathie. Les services se referment sur eux mêmes. Les équipes sont fatiguées

Sur l'organisation CCRF/Services vétérinaires, c'est un schéma totalement baroque qui ne peut recevoir l'aval de l'UNSA, car il va générer des organisations multi cartes. Ce qui est inconcevable avec la cohérence de la chaîne de commandement.

Sur le CPCM, ce nouveau mode opératoire va sécuriser les agents du MAAF quelle que soit leur affectation s'ils occupent un poste MAAF.

## COMMENTAIRE DE L'UNSA

Indépendamment des sujets traités lors de ce CTM, nous avons insisté sur la dégradation du climat et des conditions de travail dans certains services. A cet effet, nous avons remis à la Secrétaire Générale, la synthèse d'une vingtaine de comptes rendus de CT et CHSCT locaux.

**S'agissant des SEA**, si nous reconnaissons un effort sur les moyens pour renforcer les SEA pendant la campagne PAC, le plan d'accompagnement soumis au débat doit maintenant entrer dans sa phase opérationnelle. Maintenant c'est au niveau central (ASP-DGPE) de prendre et d'assumer leurs responsabilités. L'UNSA y veillera.

**S'agissant de la réorganisation budgétaire du BOP 333**, la Secrétaire Générale nous a laissé entendre, au cours du débat, la possibilité de créer des UO par service qui garantirait l'autonomie de gestion des directeurs. Pour autant, sur la question du renforcement des ETP dans les secrétariats généraux des DDI, la Secrétaire Générale a botté en touche. Ce que nous regrettons vivement.

**S'agissant de l'annonce du Ministre chargé de l'Agriculture sur l'inspection générale dans l'ensemble des abattoirs**, Patrick Duhaumont, DGAL a insisté sur le fait qu'il n'était nullement question de viser les personnels vétérinaires, car les installations et le respect des normes sont de l'entière responsabilité des industriels abatteurs. L'inspection générale n'a que pour seul objectif de relever un état des lieux des installations et du respect des normes.

**S'agissant de la nouvelle organisation de la CCRF/Services vétérinaires**, nous avons clairement rappelé à la Secrétaire Générale que nous avons un "Plan B" pour sortir de cet imbroglio organisationnel des services.

Malgré l'ensemble des annonces, qui sont des avancées, nous constatons une grande lassitude des agents vis-à-vis des réformes successives sans vision stratégique. Le dialogue social n'est pas à la hauteur dans certains services.