



**SPAGRI**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# Rapport d'activité 2016-2020

**SPAgri-CFDT**

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture

Le congrès de juin 2012 s'était fixé pour objectif de dynamiser et de professionnaliser le SPAGri, notamment dans un contexte politique particulier (RGPP/MAP) et dans un nouveau contexte syndical (scrutins sur listes et nouveaux mode de calcul du crédit de temps syndical). Il s'agissait de développer la capacité d'expertise du syndicat dans tous les domaines pour renforcer son audience auprès de la communauté de travail.

Le congrès de septembre 2016 s'était fixé pour objectif d'augmenter l'intérêt suscité auprès des agents par le syndicat en assurant sa présence dans les CAP des deux plus grands corps du ministère de l'Agriculture, à savoir les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) et les techniciens supérieurs du ministère de l'Agriculture (TSMA). Dans le même esprit, le congrès a souligné la nécessité d'améliorer la communication du syndicat en créant un site internet non hébergé par l'administration, ce qui confère plus de liberté sur son architecture et sur son lectorat.

Le présent rapport d'activités aide à faire le point sur les réalisations mises en œuvre par le conseil syndical et l'équipe de permanents, point de départ du rapport d'orientation.

## Sommaire

---

<b>Éléments de contexte .....</b>	<b>4</b>
• Contexte syndical .....	4
• Contexte politique .....	4
<b>Une organisation du SPAGri renforcée pour améliorer le service rendu aux agents .....</b>	<b>5</b>
• Consolidation et renouvellement d'une équipe de permanents .....	5
• Constitution d'une base de données des sollicitations .....	7
• Adhérents et sympathisants .....	8
• Rencontre avec les adhérents et formation des élus .....	8
<b>Relations avec les autres structures de la CFDT et les autres syndicats .....</b>	<b>9</b>
• Relations avec la confédération CFDT .....	9
• Relations avec la fédération de l'agroalimentaire (FGA) .....	9
• Relations avec l'UFFA (union des fédérations fonctions publiques et assimilées) .....	9
• Relations avec les UTR-URI .....	10
• Relations avec les syndicats CFDT des opérateurs : ASP et FranceAgriMer .....	10
– Relations avec la CFDT ASP .....	11
– Relations avec la CFDT de FranceAgriMer (SAPSA) .....	11
<b>Un mandat soumis aux réformes passées .....</b>	<b>12</b>
<b>Un mandat traversé par une grande réforme : Action publique 2022 .....</b>	<b>13</b>
• Axe 1 : l'organisation et le fonctionnement de l'État .....	13
– Le transfert du Feader aux régions .....	15
– La mission interministérielle de sécurité sanitaire des aliments .....	15
– Les secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) .....	16
• Axe 2 : la transformation de la fonction publique .....	17
– Réforme des instances du dialogue social (CSA et LDG) .....	17
– Recours au contrat et contrat de projet .....	19
– Mobilités et transitions professionnelles : la rupture conventionnelle .....	19

<b>Un mandat traversé par le Brexit .....</b>	<b>21</b>
<b>Un mandat traversé par des revendications spécifiques .....</b>	<b>21</b>
• Pouvoir d'achat .....	21
– Parcours professionnels, carrières, rémunérations (PPCR) .....	22
– Rifseep .....	22
– Les conditions d'emplois des agents contractuels payés par le MAA .....	23
– Plans de requalification .....	24
• Qualité de vie au travail .....	26
– Les risques psychosociaux (RPS) .....	26
– Les troubles musculo-squelettiques (TMS) en abattoir .....	27
– Label Égalité-Diversité au MAA .....	27
– Le télétravail .....	28
– Les conditions de travail en service d'économie agricole (SEA) .....	29
– Le handicap .....	30
– Les agressions .....	31
• Le droit syndical .....	31
<b>Les élections professionnelles 2018 .....</b>	<b>32</b>
• Comités techniques .....	32
– Comité technique ministériel (CTM) .....	32
– Comités techniques d'administration centrale .....	33
– Comité technique des services déconcentrés (CT-SD) .....	33
– Comité technique des DDI (CT des DDI) .....	34
– Comités techniques des opérateurs .....	34
• CAP-CCP .....	35
<b>Les établissements publics .....</b>	<b>37</b>
• INAO .....	37
• IFCE .....	38
• Anses .....	39
<b>Perspectives .....</b>	<b>41</b>
<b>Remerciements .....</b>	<b>41</b>
<b>Glossaire .....</b>	<b>42</b>

# Éléments de contexte

---

## Contexte syndical

### *Une représentativité syndicale fondée sur les élections au CTM*

Instaurés par la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, « les critères d'appréciation de la représentativité des organisations syndicales sont désormais fondés sur les résultats des élections aux comités techniques. »

L'instauration d'un scrutin sur liste (et non plus sur sigle) et le nouveau mode de calcul de crédit de temps syndical (50% en fonction du nombre de sièges au CTM, 50% en fonction du nombre de voix au CTM) nous incite à élargir davantage notre action au service de tous les agents et pas uniquement des adhérents.

Il est donc indispensable de poser la candidature CFDT aux différentes instances en s'adressant à l'ensemble des agents, qu'ils soient adhérents ou non, et il nous faut compter aussi sur nos sympathisants, qui sont nombreux. Nos moyens syndicaux (dotation de fonctionnement, décharges d'activité de service, et locaux) résultent des votes au CTM. Les seules cotisations des adhérents ne suffisent pas à assurer pleinement notre activité syndicale. Il est, de ce point de vue, fondamental de conserver notre deuxième siège au CTM (Cf. *Rapport d'orientation*).

## Contexte politique

### *Une succession de réformes*

La révision générale des politiques publiques (RGPP)<sup>1</sup> initiée en 2007 a officiellement pris fin avec le changement de majorité politique en 2012, mais la volonté de réforme de l'État s'est depuis poursuivie avec la modernisation de l'action publique (MAP) puis, en octobre 2017, avec le programme Action publique 2022, qui vise à repenser le modèle de l'action publique : améliorer la qualité des services publics, offrir un environnement de travail modernisé pour les agents et accompagner la baisse des dépenses publiques...

Depuis 2008, les réformes s'enchaînent et, menées au pas de charge, elles laissent peu de place au dialogue social. Pour pouvoir intervenir, notre organisation syndicale doit être de plus en plus réactive.

La réaction au changement est un principe vital pour une organisation syndicale, d'autant qu'il n'existe rien de constant sinon le changement et qu'un changement en prépare un autre. Partant de ce principe, une structure permanente opérationnelle à la disposition de nos militants, représentants et sympathisants est une nécessité aujourd'hui admise.

**Compte tenu de ces contextes particuliers**, le conseil syndical (CS) a eu le souci constant d'adopter de nouvelles pratiques syndicales tournant autour d'un triptyque : le développement, la réactivité et la proximité. C'est autour de ces questions que de nombreuses actions ont été menées.

Conformément au rapport d'orientation de 2016, le conseil syndical a décidé de continuer à renforcer la capacité d'expertise et d'action du syndicat, de développer une présence CFDT visible, organisée et fonctionnelle et enfin d'optimiser le temps syndical dont nous disposons.

L'organisation fonctionnelle (créée lors de la mandature précédente) reposant sur une équipe de permanents aux parcours professionnels divers, a été renforcée au cours de la mandature (Cf. *infra*).

---

1. La révision générale des politiques publiques (RGPP) consiste en une analyse des missions et actions de l'État et des collectivités, suivie de la mise en œuvre de scénarios de réformes structurelles, avec comme buts la réforme de l'État, la baisse des dépenses publiques et l'amélioration des politiques publiques.

Cette équipe prépare les instances nationales avec les élus (CTM<sup>1</sup>, CHSCT<sup>2</sup>, CAP<sup>3</sup> et CCP<sup>4</sup>) et organise la présence de représentants CFDT à tous les groupes de travail. Elle est en charge des relations avec les services du ministère (secrétariat général, cabinet, ministre...) ainsi qu'avec les autres structures de la CFDT (FGA<sup>5</sup>, SGEN<sup>6</sup>, UFFA<sup>7</sup>, UTR<sup>8</sup>, URI<sup>9</sup>, confédération).

Elle assure la gestion de la messagerie et veille à apporter une réponse rapide à toutes les demandes formulées. Elle prend en charge la communication par le nouveau site Internet.

Elle fournit un travail de fond sur de nombreux dossiers permettant d'acquérir une expertise pour accompagner les agents.

## Une organisation du SPAgri renforcée pour améliorer le service rendu aux agents

---

### Consolidation et renouvellement d'une équipe de permanents

La présence de **Martine Beauvois** dès 2012 a permis d'apporter une expertise statutaire indispensable dans une activité syndicale de proximité. Elle est une des personnes ressources en matière statutaire (avancements, recours primes, mobilités, PPCR, Rifseep, CAP).

Elle intervient en appui et contribue à la préparation et à la coordination des trois CAP de la filière administrative et parfois de la filière formation-recherche. Elle prépare des documents synthétiques (annuaires des élus, guide statutaire, fiches thématiques...).

Elle participe aux groupes de travail organisés par le SRH dès lors qu'ils sont en rapport avec le statutaire.

Elle est en charge de la gestion des adhérents (prises de contact, mises à jour Gasel, suivi des agents payant par chèque, etc.).

La présence de **Patricia Monin** dès 2015 a permis d'assurer le suivi minutieux de la messagerie. Elle a pris en charge plusieurs dossiers thématiques (contractuels, droit syndical) et a réalisé des publications-guides à destination des adhérents et la communauté de travail.

Depuis 2018, elle assure la liaison avec les établissements publics (Anses, IFCE, INAO) ainsi que la prise en charge de la conception, des préparatifs et de l'organisation matérielle et logistique d'événementiels.

Elle suit le dossier « rupture conventionnelle ».

Elle assure la veille réglementaire générale en rapport avec les sujets traités, notamment dans le cadre des mesures Action publique 2022 et de la loi de transformation de la fonction publique.

Avec **Frédéric Mahé**, arrivé en janvier 2016, notre politique de communication a été redéfinie et orientée vers une communication plus moderne et interactive (Cf. *Rapport d'orientation*). L'objectif est d'être visibles, lisibles et proches des agents du ministère. Le site Internet du SPAgri a ainsi été redéfini en juin 2016. Il offre des informations utiles à l'ensemble des agents sur les thèmes et revendications portées par notre syndicat. Tous les comptes rendus d'instances officielles ou de groupes de travail y figurent.

Dans le même esprit, un site réservé aux adhérents, comportant des informations spécifiques, a été créé.

Frédéric Mahé a fait valoir ses droits à retraite début 2019.

---

1. Comité technique ministériel.

2. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

3. Commission administrative paritaire.

4. Commission consultative paritaire.

5. Fédération générale agroalimentaire.

6. Fédération des syndicats généraux de l'éducation nationale.

7. Union des fédérations des fonctions publiques et assimilés.

8. Union territoriale de rattachement.

9. Union régionale interprofessionnelle.

Avec **Géraldine Ruscassier** (mai 2016), le SPAgri a pu apporter une expertise technique sur l'ensemble de la filière technique (IAE et TSMA). Elle a contribué, sous l'impulsion du secrétaire général, au rapprochement CFDT et CGC-CFTC sur les CAP des IAE et des TSMA (création de « CAP-Ensemble! »). Ce travail a permis au SPAgri d'être présent dans les CAP des IAE et des TSMA, ce qui a considérablement augmenté son audience au sein du MAA. Elle s'est également impliquée dans la préparation des élections en DDI.

Elle n'est plus permanente depuis juin 2020, mais a conservé ses mandats électoraux (suppléante CTM et suppléante à la CAP des IAE).

L'arrivée de **Pierre Jouvanceau** en septembre 2016 a permis de renforcer notre activité fonctionnelle : traitement et circulation de l'information, traitement de fichiers statistiques (adhérents, résultats des élections...), constitution et gestion de nos listes de diffusion, etc.

Il assure la gestion quotidienne du site internet du SPAgri, notamment le secrétariat de rédaction (correction, réécriture, mise en forme, publication), et la communication afférente. Il conçoit les maquettes des supports de communication du SPAgri.

Il participe également à titre d'expert à des instances officielles (CTSG, CTAC...) et à des groupes de travail.

**Denis van der Putten** (mai 2017) a apporté une contribution à la préparation des élections 2018. Il a participé à des réunions et groupes de travail organisés par l'administration (CTM, CT DRAAF, groupes de travail...). Mandaté par le SPAgri, il a représenté le syndicat au congrès de la FGA (Reims 2017) et de la confédération (Rennes 2018).

Il n'est plus permanent depuis 2019.

En juillet 2018, l'arrivée de **Stéphanie Clarenc** a permis de renforcer la cohérence de notre pôle animation-encadrement des permanents syndicaux. Au vu de ses expériences précédentes, elle est en charge du dossier « conditions de travail » et représente le SPAgri au CHSCT-M et CHSCT-AC.

Par ailleurs, elle participe à titre d'expert ou en tant qu'élue à de nombreuses réunions stratégiques (CTM, CT de directions ou d'administration centrale, groupes de travail...).

Elle apporte conseil et assistance aux demandes émanant des agents au regard de ses domaines de compétences. Elle suit plus particulièrement le corps des TSMA et coordonne la CAP des TSMA en lien avec les élus.

Le dossier Action publique 2022 a été confié à **Cyrille Carayon**, arrivé en juillet 2019. Il a pris également en charge, en collaboration avec le secrétaire général, le dossier « contractuels » et participe, à ce titre, aux différents groupes de travail. Il assure l'accompagnement et le suivi d'agents et représente la CFDT au CT de la DGPE.

**Patricia Maison** a, depuis juillet 2019, assuré un suivi minutieux de la messagerie institutionnelle du SPAgri et de celle de CAP-Ensemble!. Elle a contribué à l'alimentation de la base de données « sollicitations » du SPAgri. Elle a assuré la correspondance avec l'administration pour les groupes de travail et les réunions officielles et est intervenue en appui pour la préparation et la coordination des CAP de la filière administrative.

Patricia Maison a fait valoir ses droits à retraite en octobre 2020.

L'arrivée de **Christine Jouvanceau** en qualité de trésorière adjointe (juillet 2019) a permis de suppléer notre trésorière (Myriam Prigent) en contribuant à mettre en cohérence la politique du syndicat avec les moyens budgétaires dont il dispose. Avec la trésorière, elle prépare la présentation au conseil syndical des comptes et du budget prévisionnel ; elle gère également la comptabilité (Trésosyndicat), les cotisations des adhérents (Gasel) et les prélèvements bancaires de ces cotisations (CollectOnline). Elle rédige des comptes rendus de réunion (permanence, bureau exécutif). Elle est en charge du dossier « retraites ».

L'arrivée de **Laure Galice** début 2020 a permis d'apporter une expertise sur le traitement des données par le syndicat, de créer une base de données constituée de toutes les sollicitations du SPAgri par les agents du MAA en administration centrale et en services déconcentrés pour renforcer notre capacité et efficacité de réponse, enfin, d'exploiter cette base afin de gagner en visibilité auprès de tous les corps du MAA.

Elle est en charge de l'animation de la section « administration centrale ».

Elle apporte assistance et conseil aux demandes émanant des agents de l'administration centrale, hors questions statutaires. Elle participe à certaines instances et groupes de travail du MAA et est en charge du dossier « télétravail » au sein de la permanence. Elle rédige les relevés de décisions du conseil syndical.

**Laure Revel** a rejoint la permanence en mars 2020. Son temps est partagé entre le SPAGri pour 60% et l'UFFA pour 40%.

Cette mise à disposition d'une partie du temps à l'UFFA a permis de créer de nouvelles relations et de développer notre présence au CT central des DDI (cf. Emmanuel Biseau). Sa présence à l'UFFA permet également de suivre le dossier OTE qui touche, entre autres, les services du MAA.

Au sein du SPAGri, elle a en charge l'animation de la section « Services interministériels ». Elle apporte assistance et conseil aux demandes émanant des agents travaillant en DDI, ainsi qu'un appui aux agents techniques (IAE et TSMA) en lien avec Stéphanie Clarenc.

Elle participe enfin aux groupes de travail organisés par l'administration, plus particulièrement sur les sujets RH et si nécessaire aux argumentaires pour les instances formelles.

À cette équipe de permanents à temps plein s'ajoutent la trésorière, **Myriam Prigent** (60%), et nos responsables de section par établissement :

- INAO : **Catherine Barbier** (40%) ;
- Anses : **Nathalie Thieriet** (50%) ;
- IFCE : **Thierry Duchaussoy** (50%).

L'ensemble des actions syndicales du SPAGri est coordonné par Jacques Moinard, secrétaire général, et Frédéric Nabucet, secrétaire général exécutif.

Outre la mise en œuvre des orientations décidées en congrès, **Jacques Moinard** est l'interlocuteur de l'administration en matière de négociation collective et individuelle. Au cours du mandat, il a assuré la représentation politique du SPAGri dans les différentes instances ministérielles, statutaires et syndicales. Il a contribué à l'élaboration et à la mise en œuvre de la stratégie globale du syndicat et a veillé à assurer son développement.

**Frédéric Nabucet** a assuré la coordination des actions du SPAGri et a secondé le secrétaire général sur les missions administratives courantes. Il a participé à l'animation interne du syndicat, notamment en coordonnant l'action de la permanence parisienne, ainsi qu'aux décisions politiques.

## Constitution d'une base de données des sollicitations

Le SPAGri a connu une forte demande de conseils et d'accompagnement émanant d'adhérents et d'agents exerçant en administration centrale, en services déconcentrés, en services interministériels et en établissements publics. Au cours du mandat, près de 750 sollicitations ont été enregistrées par le SPAGri, dont plus de 310 pour la seule année 2020.

Ces demandes ont été synthétisées dans une base de données, qui a permis de renforcer notre capacité de réponse et notre réactivité pour, à terme, gagner en visibilité auprès de tous les corps du MAA.

Sur les années 2016 à 2019, 437 sollicitations ont été comptabilisées. La part des services déconcentrés était de 73% et celle de l'administration centrale de 15%. Les agents de la filière administrative ont été les plus nombreux à solliciter le SPAGri (plus de 50%), contre 35% pour ceux de la filière technique. Enfin, le sujet majeur de préoccupation, à 95%, concernait des demandes d'information ou de soutien sur l'avancement et la mobilité.

Nombre de sollicitations	Par affectation (en %)			Par filière (en %)				Par thématique (en %)	
	Services déconcentrés	Administration centrale	Opérateurs	Technique	Administrative	Formation-recherche	Contractuels	Avancement, mobilité	Salaires, primes
437	72,8	14,6	9,9	35,1	54,0	2,2	8,7	94,9	5,1

Tableau 1: répartition des sollicitations 2016-2019

Au cours de l'année 2020, 314 sollicitations ont été enregistrées et traitées. 60% de ces demandes émanent des services déconcentrés, 24% de l'administration centrale et 6 % des opérateurs. Les demandes viennent pour leur plus grande partie des filières administrative

et technique (respectivement 43% pour chacune des 2 filières). 30% des demandes de soutien concernent l'avancement et la mobilité.

Nombre de sollicitations	Par affectation (en %)			Par filière (en %)				Par thématique (en %)	
	Services déconcentrés	Administration centrale	Opérateurs	Technique	Administrative	Formation-recherche	Contractuels	Avancement, mobilité	Salaires, primes
314	59,7	24,1	6,1	42,8	43,4	3,5	10,4	30,3	15,6

Tableau 2: répartition des sollicitations 2020 (jusqu'à mi-novembre)

## Adhérents et sympathisants

À la fin de la précédente mandature, le conseil syndical avait constaté qu'une actualisation du fichier des adhérents était nécessaire, ce qui a été réalisé en 2017 et 2018.

Nos adhérents vieillissent et nous ne comptons pas suffisamment d'adhésions nouvelles pour assurer le renouvellement générationnel. À cela s'ajoutent les suppressions d'emplois, les transferts de missions vers d'autres ministères ou vers des collectivités territoriales, les restructurations, mais aussi les signes de réelles faiblesses dans nos pratiques syndicales, notamment notre absence dans les CAP techniques qui couvrent quelque 9 000 agents.

Au cours de la mandature, sous l'effet conjugué de notre présence dans les CAP techniques, de notre site Internet relooké et d'une proximité renforcée, le SPAGri a vu son nombre d'adhérents progresser très sensiblement, malgré de nombreux départs en retraite. L'arrivée de la CFDT-ASP au SPAGri, début 2021, s'est traduite par une augmentation sensible du nombre d'adhérents.

## Rencontre avec les adhérents et formation des élus

Être adhérent CFDT, c'est avoir le droit de contribuer au positionnement de l'organisation. Pour ce faire, il est important de s'appropriier les enjeux sur différents thèmes. Le conseil syndical a favorisé la rencontre de ses adhérents en organisant :

- en mars 2017, une journée spécifique adhérents INAO à Bordeaux ;
- en mars 2018, une journée adhérents sur le thème « Élections professionnelles 2018, égalité, Action publique 2022 » à l'URI Île-de-France, avec la participation de Jocelyne Cabanal, secrétaire nationale en charge de l'action publique à la confédération ;
- en mars 2019, une session de formation et d'accompagnement sur les CT et les CAP. Il s'agissait d'outiller nos élus pour assurer leur mandat. Cette session a été organisée en collaboration avec le SGEN.

Par ailleurs, le conseil syndical s'est activement associé à l'organisation par l'UFFA de rencontres avec les nouveaux mandatés dans les directions départementales interministérielles (DDI). De plus, présent au CT des DDI, le SPAGri a participé aux réunions organisées par l'UFFA pour favoriser le travail inter-fédérations sur les DDI.

À cela s'ajoutent des réunions au niveau des structures locales sous formes d'heures mensuelles d'information (HMI) ou encore de réunions régulières dans les établissements.

Le conseil syndical a également souhaité l'organisation d'une rencontre annuelle d'un collectif d'adhérents et de sympathisants sur les sites parisiens en organisant la présentation des vœux en début d'année. Depuis 2012, une soixantaine d'agents, adhérents et sympathisants sont présents chaque année pour ce moment de convivialité très apprécié. La visibilité de la CFDT en est renforcée.

# Relations avec les autres structures de la CFDT et les autres syndicats

---

## Relations avec la confédération CFDT

Le SPAGri a peu de relations directes avec la confédération, mais a tenu à être représenté dans les événements interprofessionnels proposés par les instances confédérales. Ainsi, le SPAGri était présent le 31 mars 2018, à la journée qui a réuni 10 000 militants pour célébrer la victoire de la CFDT dans le secteur privé : « *La CFDT est devenue le premier syndicat au niveau national dans le secteur privé.* »

Il a aussi participé au congrès de Rennes en juin 2018. À noter que les règles de participation pour le congrès reposent sur un nombre de cotisations minimal (au moins 200 adhérents) pour une inscription directe au congrès. Seul un délégué peut y participer pour le compte du SPAGri.

Ces événements ont été l'occasion de rencontrer des adhérents et/ou des responsables d'autres syndicats et de tisser des liens avec eux.

Les initiatives confédérales prises dans le cadre des élections de la fonction publique de 2018 ont montré une CFDT à l'offensive sur les fonctions publiques (cf. Journées adhérents du SPAGri en mars 2018 : intervention de Jocelyne Cabanal, secrétaire nationale en charge de l'action publique).

En confortant sa position dans la fonction publique, la CFDT est devenue, à l'issue des élections professionnelles de 2018, la première organisation syndicale de France tous secteurs confondus (privé et public).

## Relations avec la fédération de l'agroalimentaire (FGA)

Lors de la précédente mandature, le SPAGri avait engagé des relations avec les syndicats du secteur privé sur des thématiques telles que la place de l'inspection sanitaire en abattoir et l'évolution de l'étalonnage et de l'identification des équidés.

Lors du congrès de la FGA à l'automne 2017, le SPAGri était représenté avec 4 représentants.

Nos deux conseillères fédérales de la FGA (Myriam Prigent et Corinne Sevin) ont été réélues, ce qui permet de maintenir nos liens avec la fédération, notamment de favoriser une meilleure prise en compte des difficultés de la fonction publique d'État dans une fédération regroupant principalement des agents du secteur privé (la fonction publique ne représente que 3 % des adhérents de la FGA).

Nos problématiques spécifiques sur les conditions d'emploi et de travail dans la fonction publique ont pu être exposées.

À la demande du secrétaire général de la FGA, le SPAGri a réussi, de par son argumentaire, à contrer un amendement visant la suppression des syndicats nationaux. L'amendement proposait que les adhérents des syndicats nationaux rejoignent les syndicats départementaux.

## Relations avec l'UFFA (union des fédérations fonctions publiques et assimilées)

L'UFFA-CFDT est composée de 10 fédérations qui détiennent 65 mandats de votes. Il s'agit des fédérations Interco (17), Santé (12), SGEN (8), FEP (7), F3C (7), FEAE (5), Finances (4), FGTE (3), FGA (1), PSTE (1).

L'UFFA-CFDT, avec le soutien des fédérations dont les avis sont recueillis en CE UFFA, fait part au gouvernement des revendications de la CFDT : plus de dialogue social et de négociation, qualité de vie au travail, accompagnements des agents, retraites, participation financière des employeurs à la complémentaire santé et prévoyance...

Les ordres du jour de la CE sont le plus souvent en prise directe avec les actualités fonctions publiques (Action publique 2022, organisation territoriale de l'État, pouvoir d'achat, statuts des fonctionnaires, dialogue social, retraite, élections professionnelles...).

Le siège de titulaire de la FGA est occupée par Annabel Foury.

Myriam Prigent (trésorière du SPAGri et conseillère fédérale) a assuré la suppléance et a participé fréquemment à la CE de l'UFFA en remplacement d'Annabel Foury jusqu'en mars 2020.

L'UFFA-CFDT a en charge le pilotage du réseau des DDI. L'UFFA désigne les représentants CFDT qui siègent en CT et CHSCT centraux des DDI. Depuis la création de ces instances de dialogue social, le SPAGri y contribue en consacrant du temps syndical. Pendant plusieurs années, Myriam Prigent a été suppléante puis titulaire au CT des DDI. Actuellement, Emmanuel Biseau a une décharge du SPAGri de 20 % pour assurer le poste de titulaire du CT central des DDI.

Compte tenu du rôle important de l'UFFA dans le pilotage de ces instances qui concernent de nombreux agents du MAA, le SPAGri a décidé de consolider ce partenariat avec l'UFFA. Ainsi, depuis mars 2020, du temps syndical de Laure Revel a été mis à disposition de l'UFFA. Son rôle est d'apporter un appui à l'UFFA sur les dossiers des DDI et de l'OTE, qui a des conséquences sur les services du MAA.

Le SPAGri a des relations, via l'UFFA, avec tous les autres syndicats impliqués dans les DDI. Des relations sont notamment entretenues avec l'Ufeta, compte tenu des nombreux agents du MAA qui sont en poste au MTE. Elles ont été difficiles à mettre en place et ne relèvent pas d'une véritable concertation.

Le protocole FGA-FGTE signé au cours de la mandature précédente n'a pas fonctionné de manière optimale et nos échanges d'informations ont été très limités.

Malgré notre participation au congrès de l'Ufeta en novembre 2015, cela n'a pas permis d'établir une véritable collaboration. Nous n'avons pas pu travailler de concert pour la préparation des élections 2018.

## Relations avec les UTR-URI

Le SPAGri a participé avec intérêt aux échanges avec les autres syndicats CFDT en administration centrale dans le cadre des travaux menés par l'UTR Paris (groupe « fonctions publiques » réunissant les représentants des administrations centrales des ministères). Ces réunions ont cessé en 2017.

Nathalie Thieriet, secrétaire générale adjointe du SPAGri, intervient en qualité d'animatrice de formation à l'Institut régional d'études, de formation et d'expertises (Irefe) qui est le centre de formation de la CFDT de l'URI-Île-de-France.

Les relations avec l'URI Île-de-France ont porté sur la préparation des élections 2018 : organisation d'une réunion spécifique « élections fonctions publiques » dans les locaux de l'URI. Quelques-uns de nos militants sont actifs dans leur UD ou URI (Bretagne, Basse Normandie, Bourgogne-Franche-Comté, Occitanie...).

À noter, en accompagnement des URI, la participation de représentants syndicaux en DRAAF et DDI, aux réunions en préfecture sur l'organisation territoriale de l'État.

## Relations avec les syndicats CFDT des opérateurs : ASP et FranceAgriMer

L'intégration des agents de l'ASP et de FranceAgriMer (FAM) dans les corps gérés par le MAA en 2011 ne permet plus à ces deux syndicats d'assurer la défense des parcours professionnels de leurs adhérents. Cela a nécessité des besoins en coordination au moment de la tenue des CAP et de la préparation des élections professionnelles.

Lors des élections professionnelles de 2018, le périmètre du corps électoral du comité technique ministériel (agents travaillant en administration centrale et en services déconcentrés, agents relevant des CAP du MAA et travaillant en services interministériels) a été élargi à

cinq établissements publics administratifs : l'Agence de services et de paiement (ASP), l'Institut national de l'origine et de la qualité (INAO), FranceAgriMer (FAM), l'Institut national de formation des personnels du ministère de l'Agriculture (Infoma) et l'Office de développement de l'économie agricole d'outre-mer (Odeadom).

### ● Relations avec la CFDT ASP

Depuis 2011, le SPAgri et la CFDT de l'ASP ont toujours entretenu des relations constructives.

On peut saluer le concours de la CFDT-ASP qui a contribué au bon déroulement des CAP (participation à titre d'experts, rédaction de comptes rendus, communication) et ce depuis 2012. De la même façon, la CFDT-ASP a participé activement à la préparation des élections professionnelles 2014 et à celles de 2018.

La coordination avec la CFDT-ASP a été constructive et a permis à des adhérents de cette structure de figurer sur nos listes CAP et ainsi d'y participer en qualité de titulaire, de suppléant ou bien à titre d'expert.

L'élargissement du corps électoral du CTM aux établissements publics, dont l'ASP, a engendré une réflexion nouvelle entre la CFDT-ASP et le SPAgri. Après plusieurs rencontres entre les deux bureaux exécutifs, l'idée d'un rapprochement des deux syndicats a germé.

Cette démarche a abouti fin 2020.

### ● Relations avec la CFDT de FranceAgriMer (SAPSA)

Dès 2012, le SPAgri a souligné la nécessité d'une réelle concertation pour examiner les dossiers à défendre en CAP et établir nos listes de candidats lors des échéances électorales. Le dialogue avec le secrétaire général du SAPSA (syndicat des agents publics du secteur agricole) s'est révélé infructueux et la coordination impossible.

Le nombre de dossiers à examiner en CAP (recours primes, reclassements) émanant d'agents de FAM a été important. Cela s'est traduit par une charge de travail supplémentaire pour le SPAgri sans aucune participation ni contrepartie du SAPSA.

Comme en 2014, la coordination avec le SAPSA a eu du mal à se faire au moment de la préparation des élections 2018 en CAP ou en régions (comités techniques des DRAAF). Le SPAgri a dû faire face seul à cette échéance !

Lors de la précédente mandature, le SPAgri a alerté à deux reprises la FGA sur l'impossibilité d'établir un dialogue constructif avec le secrétaire général du SAPSA.

Dès le début de cette mandature, une rencontre avec la FGA a été programmée sur ce sujet, notamment sur l'absence d'engagement du SAPSA et sur les conséquences possibles de cette situation sur les résultats CFDT au MAA lors de l'échéance électorale de 2018.

Malheureusement, ces alertes sont restées lettre morte, la FGA n'ayant pas pris la mesure de l'enjeu.

Nous regrettons que le sort des agents travaillant à FranceAgriMer ne puisse être mieux considéré au sein du MAA du fait de relations distendues entre les deux syndicats.

Au final, ce sont les agents qui peuvent être pénalisés.

# Un mandat soumis aux réformes passées

Le mandat a été soumis aux réformes engagées depuis 2007, dont le but est de réformer l'État.

Dès 2007, la RGPP et la réorganisation de l'aménagement territorial de l'État (RéATE) ont entraîné une réorganisation structurelle des services régionaux et départementaux de l'État. Au niveau régional, cette nouvelle organisation repose sur huit pôles<sup>1</sup>, tandis qu'au niveau départemental des directions interministérielles (DDI)<sup>2</sup> succèdent aux directions propres à chaque ministère.

Le niveau régional devient « *le niveau commun de pilotage des politiques publiques de l'État dans les territoires* ». Le département devient l'échelon de mise en œuvre de ces politiques. La prééminence de la préfecture de région sur les préfectures de département est ainsi consacrée.

À partir de 2015, la carte des régions a été refondue et cela n'a pas été pas sans conséquence sur l'organisation de l'administration territoriale de l'État déconcentré.

L'État s'est restructuré pour compter 13 préfectures de région (au lieu de 22 antérieurement) et, dès 2016, les organigrammes des directions régionales de l'État fusionnées ont été établis avec une mise en œuvre planifiée jusqu'en 2018. Une organisation multisites a prévalu avec des pôles spécialisés de services régionaux.

Le SPAgri a mis en garde dès le début sur les conséquences d'une réforme décidée sur un coin de table, sans évaluation en amont ni suivi en aval.

Au MAA, les changements de périmètres géographiques conduisent, dans certains cas, à regrouper trois DRAAF en une seule DRAAF.

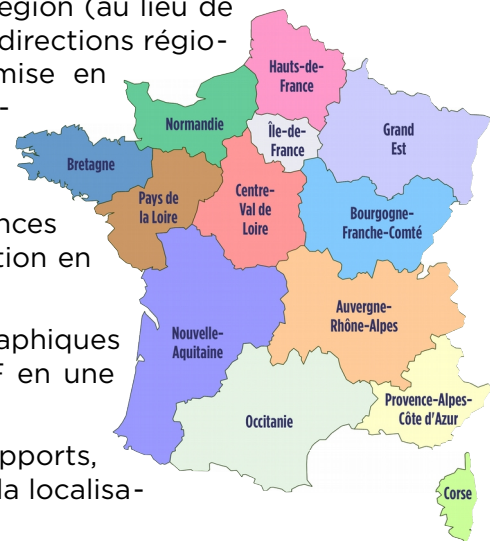
Que ce soient les directions métiers ou les fonctions supports, ces regroupements ont eu un impact sur les personnels, la localisation des emplois, les conditions de travail...

Il a fallu mobiliser beaucoup d'énergie sur ce dossier pour obtenir des conditions acceptables de repositionnement des agents et de leurs missions, pour limiter les mobilités et pour éviter les effets pervers sur les parcours professionnels (cotation des postes).

Les conséquences de cette fusion des DRAAF ne sont pas digérées, notamment pour les agents. Un premier bilan fait apparaître que 300 agents ont été amenés à changer de poste (20 à 35% des effectifs selon les DRAAF). Trente agents ont réalisé une mobilité géographique pour suivre leur poste, 191 ont bénéficié de la PARRE<sup>3</sup> et 7 de l'indemnité de départ volontaire (IDV).

La fusion a placé les agents sous une extrême tension. Le sentiment d'impuissance face à la dégradation des moyens humains pour assurer les missions reste très prégnant, avec des surcharges de travail accentuées par des temps de déplacements qui ont explosé.

Le télétravail a eu peine à décoller dans les DRAAF, ce qui est regrettable car il s'agissait d'une des pistes permettant d'alléger les temps de déplacement.



1. Organisation régionale en 8 pôles :

- Direccte (directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) ;
- DREAL (directions régionales et interdépartementales de l'environnement et de l'énergie) ;
- DRJSCS (directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale) ;
- DRAAF (directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt) ;
- DRAC (directions régionales des affaires culturelles) ;
- DRFIP (directions régionales des finances publiques) ;
- Rectorats d'académie ;
- ARS (agences régionales de santé).

2. Les DDI comprennent :

- DDT[M] (directions départementales des territoires [et de la mer]) ;
- DDPP (directions départementales de la protection des populations) ;
- DDCS (directions départementales de la cohésion sociale) ;
- DDCSPP (directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations).

3. Prime d'accompagnement à la réorganisation régionale de l'État.

Si nous ne remettons pas en cause le choix du multi-sites, il est indispensable de repenser nos missions et la façon de les exercer. Les contraintes de déplacement ne sont pas soutenables dans le temps.

Le fonctionnement en multi-sites reste complexe, particulièrement en DRAAF « XXL » (grandes distances, nombre de départements à animer). L'amélioration des outils de gestion des données et de communication est certes indispensable pour apporter des solutions, mais ne suffira pas.

## Un mandat traversé par une grande réforme : Action publique 2022

En octobre 2017, le programme Action publique 2022 est lancé. Il s'inscrit dans le contexte de la promesse présidentielle de suppression de 50 000 postes dans la fonction publique d'État ainsi que dans l'objectif d'une baisse de 4 points de la part de la dépense publique dans le PIB d'ici 2022.

Première étape : identifier des réformes structurelles et des économies significatives et durables, sur l'ensemble du champ des administrations publiques, à hauteur de 4,5 milliards d'euros à l'horizon 2020.

L'objectif annoncé est d'améliorer la qualité des services publics, d'offrir un environnement de travail modernisé aux agents et d'accompagner la baisse des dépenses publiques.

Ces objectifs s'inscrivent dans la continuité de la politique de révision générale des politiques publiques et de modernisation de l'action publique.

En clair, il faut offrir un meilleur service aux citoyens tout en faisant des économies.

Pour cela, le gouvernement cible deux grands axes d'action :

- axe 1 : l'organisation et le fonctionnement de l'État ;
- axe 2 : la transformation de la fonction publique.

### Axe 1 : l'organisation et le fonctionnement de l'État

La réforme de l'organisation et du fonctionnement de l'État vise :

- à recentrer les missions de l'État sur la conception, le contrôle, l'animation et la coordination des politiques publiques, son rôle pouvant être réduit dans les domaines où interviennent des collectivités territoriales ou des opérateurs ;
- à opérer un mouvement important de déconcentration ;
- à revoir le fonctionnement des administrations centrales.

Aux circulaires du 24 juillet 2018 (« *Organisation territoriale des services publics* » et « *Déconcentration et organisation des administrations centrales* ») succèdent la circulaire du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et celle du 12 juin 2019 relative à l'État territorial. Les deux réformes sont intimement liées.

Le SPAgri a adhéré à l'idée de porter une réforme de l'administration centrale visant à améliorer la performance des actions accomplies en insistant sur le travail en réseau qui mérite d'être développé pour l'existant (réseau d'expertise DGAL, par exemple) et d'être créé dans de nombreux autres domaines, pour la gestion des aides de la PAC.

#### Circulaire du 5 juin 2019 Transformation des administrations centrales

Les travaux de réorganisation des administrations centrales visent à :

- rationaliser les doublons ;
- réduire les effectifs ;
- supprimer les structures de moins de 100 ETP ;
- délocaliser les fonctions ou missions en région.

*Le message est clair : maigrissez et délocalisez en région.*

#### Réforme de l'administration centrale au MAA

Au MAA, la transformation de l'administration centrale n'a pas eu vocation à transformer les missions et le périmètre d'action du MAA. Il s'est agi avant tout de trouver l'organisation permettant d'exercer les missions du MAA en réseau avec l'administration centrale, les services déconcentrés et les opérateurs, en étant au plus proche du terrain et des problématiques propres aux territoires.

Dès le mois de juin 2019, le SPAGri a rappelé la nécessité de constituer un groupe de travail relatif à cette réforme afin d'anticiper les conséquences pour les agents et de garantir un dialogue permanent tout au long du processus. Il est souhaitable que les organisations syndicales soient associées en amont aux travaux de réflexions et ce avant tout arbitrage.

En effet, cette réorganisation ne doit pas être un prétexte à une nouvelle réduction des effectifs mais devrait permettre de prioriser les sujets et les missions de services publics attendus du MAA dans les années à venir. Des études d'impact doivent être réalisées pour chaque direction, à l'image de ce qui a été fait lors de la fusion des DRAAF (2015-2016).

Dans un souci de performance et d'équilibre nécessaire entre vie privée et vie professionnelle, le SPAGri a demandé au MAA de se donner les moyens de conduire ces réformes avec une démarche qui place l'agent comme acteur de ces transformations. C'est-à-dire la mise en place d'espaces de dialogue dans toutes les directions pour permettre à l'ensemble des agents d'échanger et co-construire les mesures liées à ces réorganisations.

Pour ce qui concerne le secrétariat général du MAA, les réorganisations ont concerné :

- le service des ressources humaines : création d'un département du pilotage de la mobilité ;
- le service des affaires financières, sociales et logistiques : fusion du bureau de la réglementation du travail avec celui de la santé et sécurité au travail ;
- le service des affaires financières, sociales et logistiques : réorganisation de la sous-direction des affaires budgétaires et comptables ;
- les MAG du SG et de la DGAL ;
- les structures de moins de 100 ETP (Odeadom, Agence Bio, Agreenium, Infoma) : une réflexion doit être engagée sur leur mode de fonctionnement, la nécessité ou pas de les regrouper, de les associer à d'autres services, etc.

Les motifs de ces fusions de bureau ne sont pas illégitimes. Le SPAGri fait crédit à l'administration de la consultation systématique préalable des agents des bureaux concernés, qui ont même pu être « forces de proposition ».

Cependant, il ne faudrait pas que les fusions de bureau deviennent la norme, notamment pour des raisons d'économies d'échelle, ce qui diminuerait substantiellement les offres de mobilité des agents d'encadrement.

La CFDT Fonctions Publiques a déploré le caractère « à marche forcée » imprimé par le gouvernement, la médiocrité du dialogue social et l'absence de considération pour les agents concernés. Une remise en cause du schéma d'organisation des directions régionales et une refonte du format des directions départementales interministérielles depuis le transfert de leur pilotage au seul ministère de l'Intérieur aurait dû faire l'objet d'un dialogue social soutenu.

Elle a rappelé son attachement à l'accompagnement des agents et a revendiqué :

- un dialogue approfondi tout au long de la réforme ;
- un accompagnement individualisé et collectif des agents des services régionaux de l'État ;
- un traitement identique des agents, quelle que soit leur appartenance ministérielle ;
- un accompagnement particulier des cadres dans la conduite du changement.

### **Circulaire du 12 juin 2019 La réforme de l'organisation territoriale de l'Etat**

La circulaire relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat (OTE) fait suite à celle publiée le 24 juillet 2018. Les orientations de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat intégrée au programme "Action publique 2022" témoignent du souci de déconcentrer au maximum les décisions prises par l'Etat et donc de renforcer l'échelon départemental. Au sein des régions fusionnées, le département apparaît comme une administration de proximité. Cette circulaire répond à 4 grands objectifs :

- clarifier et désenchevêtrer les compétences de l'Etat et des collectivités ;
- réorganiser le réseau déconcentré de l'Etat ;
- gagner en efficacité par la mutualisation des moyens en matière budgétaire, en matière de fonctions support et en matière immobilière ;
- conférer aux responsables départementaux des pouvoirs de gestion accrus.

### **Réforme de l'OTE au MAA**

La réforme de l'OTE va impacter les agents du MAA dans 3 domaines :

- le Feader ;
- la sécurité sanitaire des aliments ;
- la mise en place des secrétariats généraux communs départementaux (SGCD).

## ● Le transfert du Feader aux régions

En ce qui concerne la programmation au titre de la future PAC (2021-2027), les régions assureront le rôle d'autorité de gestion des aides du second pilier pour les aides non-surfaciées. L'État assurera le pilotage des aides surfaciées et de la gestion des risques. Pour les mesures qui leur sont confiées, les régions bénéficieront du transfert des effectifs et des crédits nationaux correspondants. L'échéance pour la mise en œuvre de la nouvelle répartition des missions du Feader entre le MAA et les régions est la mise en œuvre de la future PAC.

Pour le SPAGri, les choix qui restent à opérer auront des conséquences importantes sur le nombre d'agents réellement concernés (400 ETPT annoncés). La majorité des agents concernés sont actuellement affectés en DDT(M), sans oublier quelques agents en DRAAF et en DAAF.

Il est nécessaire d'avoir de la visibilité : s'il y a des transferts d'agents, il faut anticiper et les accompagner. Il est donc important que les agents aujourd'hui en charge (pour tout ou partie de leur temps de travail) de dossiers Feader soient informés précisément au fur et à mesure de l'avancée du dossier. Cette information doit se faire non seulement en mettant régulièrement à jour la foire aux questions (FAQ) pour les agents, mais aussi en réunissant au niveau national les représentants du personnel, mais également dans chaque région. En effet, les régions deviendront décisionnaires tant en matière d'autorité de gestion des aides qu'en matière d'organisation des services, et il est à craindre que des organisations différenciées se mettent en place sur le territoire, suivant que les élus souhaitent centraliser les services au siège ou au contraire mettre en place des guichets de proximité.

Pour les usagers, cette nouvelle répartition des tâches entre l'État et les régions doit être synonyme de meilleure efficacité pour le suivi de leurs dossiers... et de simplification.

Le SPAGri a plaidé pour que soient conservés un maximum d'agents du MAA sur les dossiers PAC en DDT, sous peine de perte de compétences techniques avec des équipes trop faibles, sans synergie interne. Il faut éviter d'éloigner un peu plus les agents des services déconcentrés des acteurs du monde agricole.

Les agents de DDT transférés auprès des conseils régionaux pourraient rester localisés au sein des DDT pour favoriser le maintien d'une expertise « métiers » et pour garantir la proximité avec les usagers, qui doivent pouvoir s'adresser à un guichet unique

Pour les agriculteurs, qui mieux que les DDT comme guichet unique des aides PAC ?

## ● La mission interministérielle de sécurité sanitaire des aliments

Par lettre de mission du 18 avril 2019 des ministres de la Solidarité et de la Santé, de l'Agriculture et de l'Alimentation, de l'Économie et des Finances, et de l'Intérieur, des inspecteurs généraux ont été mandatés pour engager une réflexion sur les améliorations possibles de l'organisation des contrôles en matière de sécurité sanitaire des aliments.

La sécurité sanitaire des aliments fait intervenir de nombreux acteurs, au premier rang desquels la direction générale de l'alimentation (DGAL), la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF), les services déconcentrés de l'État, les entités publiques chargées de la vigilance, de l'évaluation, de l'élaboration des politiques publiques et de la réglementation ainsi que de la mise en œuvre des contrôles et de la gestion des alertes et des entreprises.

Les trois scénarios proposés a minima à l'étude par la lettre de mission sont :

- création d'une nouvelle entité (agence, avec transfert des compétences et des effectifs DGCCRF et DGAL vers l'agence) ou le rattachement à des entités existantes ;
- modification des périmètres des compétences opérationnelles de chaque administration (toute la sécurité sanitaire des aliments à la DGAL, avec transfert de compétences et d'effectifs de la DGCCRF vers la DGAL )
- délégation de certains contrôles (exemple : contrôle hygiène en remise directe et redevance auprès des opérateurs).

Le scénario qui semble être privilégié par la mission est le rattachement à la DGAL du « principal des compétences » en matière de sécurité sanitaire des aliments. En clair, l'en-

semble des compétences dédiées au risque sanitaire des aliments sont rattachées à la DGAL et le bloc de compétences dédié à la protection des consommateurs est rattaché à la DGCCRF à l'exception des « cas particuliers » (allergènes, additifs, arômes, auxiliaires technologiques, matériaux au contact des denrées, ingrédients ionisés, OGM, contaminants chimiques et physiques et résidus de pesticides) qui pourraient devenir une compétence partagée, sans transfert d'effectifs.

Le SPAgri a été reçu par la mission inter-inspection et a indiqué que chacun des scénarios engendre des bouleversements à tous les niveaux : administration centrale, services à compétence nationale, services déconcentrés, laboratoires. Quelle que soit l'organisation future, une meilleure coordination entre les deux administrations (DGAL et DGCCRF) est nécessaire.

Restructurer en agence ne réglerait pas le problème des moyens humains insuffisants, mais aggraverait la situation en termes de recrutements, qualification, compétences, liens opérationnels entre AC et SD, réactivité et gestion de crise.

Le SPAgri a indiqué que l'État dispose d'agents techniquement compétents et dont l'engagement permet d'assurer un bon niveau de sécurité sanitaire des aliments malgré une baisse drastique des effectifs.

S'agissant de la délégation de tâches à faible valeur ajoutée (prélèvements dans le cadre des plans de surveillance et de contrôle (PSPC), contrôle des établissements dits de remise directe) qui permettrait de recentrer les services de l'État sur les contrôles ayant le plus fort impact, le SPAgri a réaffirmé son attachement au maintien d'une organisation des contrôles sanitaires d'État, car cela constitue la meilleure garantie d'indépendance.

Il est nécessaire de conserver un niveau de contrôle officiel réalisé par des agents publics en nombre et avec des moyens suffisants. Au demeurant, il n'est pas certain que cette externalisation puisse être plus efficace et d'un moindre coût. Cela a déjà été dit, une externalisation des missions nécessite de la part de l'État des moyens pour réaliser une surveillance de la délégation et pour traiter les suites des non-conformités constatées.

Enfin, les résultats des prélèvements réalisés par le secteur privé et le secteur public des plans de surveillance ne donnent pas les mêmes résultats et peuvent engendrer des dérives et par conséquent une perte de confiance. De plus, les expériences de délégations passées ont des résultats le plus souvent négatifs en termes de coût, d'efficacité, de capacité de contrôle et de substitution/retour de l'État en cas d'insuffisance.

## ● Les secrétariats généraux communs départementaux (SGCD)

La circulaire du premier ministre publiée le 2 août 2019 définit les secrétariats généraux communs départementaux. Ces services, à vocation interministérielle, sont placés sous l'autorité du préfet de département. Ils ont vocation à assurer les fonctions supports pour le compte de la préfecture et des DDI du département. Ils peuvent également regrouper les fonctions supports des directions régionales ou d'autres administrations départementales (éducation nationale, direction départementale des finances publiques).

Le contour de ces services a été élargi aux services des UD-Directe qui fusionnent avec les DDCS pour constituer les directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) et les directions régionales en charge de l'économie, du travail, de l'emploi et des solidarités (DREETS) en préfecture de région.

Le calendrier de création de ces nouveaux services a évolué au cours du temps. Les premiers délais étaient fixés au 30 juin 2020 maximum. Ce délai a été repoussé au 1<sup>er</sup> janvier 2021 compte tenu de la crise de la Covid-19<sup>1</sup>.

La préfiguration de ces services a débuté au second semestre 2019.

---

1. Report au 1<sup>er</sup> janvier 2021 du fait de la crise sanitaire : « Les administrations centrales et les services déconcentrés de l'État sont totalement mobilisés pour faire face, grâce à l'engagement de tous les agents, à la crise sanitaire que connaît le pays. Dans ces circonstances, il n'est pas aujourd'hui possible que la réforme de l'organisation territoriale de L'État soit menée dans des conditions satisfaisantes. C'est pourquoi le Premier ministre a décidé que les réorganisations qui devaient intervenir en juin 2020 sont reportées au 1<sup>er</sup> janvier 2021 afin que leur mise en œuvre s'effectue dans un contexte approprié. Il convient d'en informer les organisations syndicales représentatives des personnels concernés. »

Les effectifs qui constituent ces SGCD sont originaires des DDI (origine du MAA, MTE, MEF, MAS) pour un tiers et des préfectures pour deux tiers. Au total, environ 5475 ETP constituent ces services, dont environ 368 ETP d'origine MAA.

Une instruction RH a été publiée en février 2020 cadrant les modalités de transfert. Les agents ont eu le choix de suivre ou non leur mission au SGCD, et ont pu choisir leur position administrative, pour les corps le rendant possible.

La CFDT Fonctions publiques a réclamé un réel dialogue social entendu comme un partage d'analyses et non comme une information descendante sur des décisions prises dans l'urgence.

L'optimisation de la gestion des fonctions support aurait pu être un objectif louable si elle était intégrée dans une démarche globale prenant en compte les moyens alloués aux fonctions « métiers » et l'avenir des agents concernés. Cela n'a pas été le cas !

La CFDT Fonctions publiques a exprimé sans détour ses préoccupations sur les incertitudes pesant sur les futurs moyens affectés aux DDI, que ce soit en matière de logistique (parc automobile, outils informatiques, fournitures, accueil...) ou de ressources humaines (moyens humains, gestion des carrières, des promotions, etc.).

En conclusion, la réforme n'a pas été élaborée pour améliorer la qualité de service aux usagers, et encore moins la qualité de vie au travail des agents, mais dans le but de réduire les effectifs et de transférer la gestion des missions support aux préfets de département.

Les garanties en termes de conditions de travail n'ont pas été données aux agents avant qu'ils ne se prononcent sur leur choix (règlement intérieur, lieu d'exercice de leurs missions). Le dialogue social, aussi bien au niveau national et local, a été poussif. L'arrêté de restructuration des SGCD, dont peuvent bénéficier les agents refusant le transfert, n'a été publié qu'en octobre 2020

Cette réforme n'est qu'une réforme de plus, menée au pas de charge, pensée dans un objectif purement budgétaire, sans prise en compte des conditions de travail des agents ni de la qualité de service rendu aux usagers.

La création des SGCD au 1<sup>er</sup> janvier 2021 et la mise sous tutelle du ministère de l'Intérieur depuis août 2020 posent question aux agents des DDI qui craignent d'être intégrés au ministère de l'intérieur dans un avenir proche.

## **Axe 2 : la transformation de la fonction publique**

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit principalement :

- une réforme des instances du dialogue social (CT et CAP) ;
- un élargissement des recours au contrat (contrat de projets) ;
- une mise en place de dispositifs d'intéressement (prime au mérite) ;
- un accompagnement des mobilités et des transitions professionnelles (un fonds dédié sera doté de 50 millions d'euros dès 2019).

### **● Réforme des instances du dialogue social (CSA et LDG)**

#### **– Le comité social d'administration (CSA)**

À l'instar du comité social et économique dans les entreprises du secteur privé, une instance unique du dialogue social verra le jour au sein de la fonction publique en 2020. Il s'agit du comité social d'administration dans la fonction publique d'État issu de la fusion de deux instances existantes : le comité technique (CT) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les comités sociaux d'administration reprennent les attributions anciennement dévolues aux précédentes instances représentatives du personnel<sup>1</sup>.

---

1. Fonctionnement et organisation des services, accessibilité des services et qualité des services rendus, orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines, lignes directrices de gestion en matière de mobilité et de promotion et valorisation des parcours professionnels, politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations, projets de statuts particuliers, protection de la santé physique et mentale, hygiène, sécurité des agents dans leur travail, organisation du travail, télétravail, enjeux liés à la déconnexion et dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, amélioration des conditions de travail et prescriptions légales afférentes.

Le SPAGri est intervenu pour signaler que la fusion des instances des représentants du personnel allait entraîner une accumulation des questions à traiter dans une même instance, où les enjeux de la santé au travail, des conditions de travail risquent de ne plus être prioritaires. Cela fait courir un risque sur la santé des agents mais entraîne également un accroissement de la responsabilité des « encadrants » et *in fine* de l'exécutif qui ne bénéficiera plus d'un dispositif d'alertes et de préconisations au plus proche du terrain.

La compétence de proximité des CHSCT doit être maintenue. Les représentants du personnel dans les CHSCT doivent également avoir les moyens d'exercer leurs missions, que ce soit en CHSCT ou dans une formation spécialisée, envisagée par le gouvernement dans le cadre de la fusion avec les CT. Cela passe par un accès à la formation et au maintien des droits à pouvoir matériellement exercer leurs fonctions (autorisations d'absence, décharges...). Les capacités d'enquête et de contrôle de l'instance compétente dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail doivent être maintenues.

### — Les LDG et l'évolution des attributions des CAP

Les lignes directrices de gestion (LDG) sont une innovation introduite par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Les articles 10, 11 et 14 de la loi modifient les compétences des commissions administratives paritaires (CAP) et mettent en œuvre les lignes directrices de gestion qui relèvent des comités techniques (CT) puis des comités sociaux d'administration (CSA) à partir de 2022.

Les LDG relatives aux promotions et avancements ont été mises en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour toutes les promotions prenant effet à partir de 2021.

La CFDT Fonctions Publiques a voté contre les articles du projet de loi réduisant les compétences des CAP. Elle n'a eu de cesse de s'opposer à cette loi de transformation de la fonction publique porteuse de mesures qui marquent une régression déplorable du dialogue social et ouvrent la porte à l'arbitraire.

Avec les LDG, les administrations peuvent désormais édicter des orientations et des critères généraux d'appréciation des dossiers... laissés à leur seule appréciation sans aucun contrôle possible.

Tout le projet de texte LDG oscille donc entre la nécessité légale, imposée par la loi de transformation de la fonction publique, d'avancer vers un pouvoir accru des administrations, corrélé à un affaiblissement des syndicats, et la volonté affichée de maintenir une certaine « transparence » qui, à première vue, semble bien opaque.

Affirmation de promotions au mérite pur, amoindrissement du critère ancienneté, engagement professionnel, valorisation du parcours professionnel... permettraient de déceler les capacités du candidat à la promotion. Tous ces termes généraux semblent bien dangereux lorsque laissés à la main de la seule administration.

Cette évolution des compétences des CAP ne garantira plus une gestion équitable et transparente des agents.

Le but principal de la loi de transformation de la fonction publique n'est pas la définition concertée de lignes directrices de gestion mais bien la suppression pure et simple des CAP, et c'est chose faite. Les LDG ne sont ni contraignantes ni opposables en tant que telles et ne sont pas non plus réglementaires. Elles se traduiront par un manque total de contrôle et de transparence. À titre d'exemple, l'appréciation de l'adéquation du profil d'un candidat par rapport à un autre n'est pas vérifiable à partir du moment où il n'existe aucune transparence sur les agents ayant postulé sur chaque poste.

Moderniser les instances de dialogue social est certes utile pour les adapter aux besoins actuels mais moderniser n'est pas supprimer, c'est améliorer.

#### Les lignes directrices de gestion (LDG) et la « fin » des CAP

Le décret d'application 2019-1265 du 29 novembre 2019 met un terme, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, à la compétence des CAP en matière de mobilités. Les missions des CAP seront recentrées sur les situations individuelles complexes telles que les procédures disciplinaires et les recours.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les CAP n'examineront plus les décisions individuelles en matière de promotions ou d'avancements (changement de corps, changement de grade).

Toujours à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les CAP demeurent compétentes pour des événements tels que la révision de l'entretien professionnel, les sanctions disciplinaires, les refus de congés de formation syndicale, le refus de demande initiale ou de renouvellement de télétravail, ou d'une demande de congés au titre du compte épargne-temps.

Les lignes directrices de gestion, quant à elles, vont définir la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, les orientations générales en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels et les conditions des durées minimales ou maximales d'occupation de certains emplois.

Au MAA, les LDG « Mobilité » préservent certains dispositifs qui donnaient satisfaction jusqu'à présent :

- il n'y aura plus d'additifs aux circulaires de mobilité, mais cela devrait être compensé par l'ajout d'un troisième cycle de mobilité ;
- les 3 cycles devraient permettre de pourvoir plus rapidement les postes vacants ;
- les postes « susceptibles d'être vacants » continueront à être publiés, mais uniquement pour la campagne mobilité de printemps. Il s'agit de favoriser les chaînes de mobilités, par « effet domino », permettant ainsi à plus d'agents d'obtenir une mutation, notamment dans le cadre d'une validation de promotion ;
- l'ajout de priorités complémentaires permet également d'intégrer plus largement les enjeux personnels et professionnels des agents.

Avec les LDG « Promotions », l'agent devient encore plus acteur de sa carrière. L'examen des promotions de corps et avancements de grade n'étant plus fait en CAP, chacun devra interroger sa hiérarchie sur sa promouvabilité, sa proposition ou non par sa hiérarchie puis par sa structure, et les raisons d'une non-promotion.

À noter qu'au MAA, les organisations syndicales pourront accompagner les demandes de mobilité des agents et soutiendront les dossiers sous un format dit de « dialogue social informel ». Concernant les promotions, rien n'est encore fixé avec l'administration ; il faudra attendre le groupe de travail dans le cadre du CTM sur le « Retex LDG » qui devrait se tenir au cours du premier semestre 2021.

## ● Recours au contrat et contrat de projet

### – Recours au contrat

La loi élargit les cas de recours au contrat pour occuper des emplois permanents. Il est désormais possible de recruter par contrat sur les emplois de catégories A, B et C (et non plus seulement de catégorie A) lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient ou lorsque la procédure de recrutement d'un titulaire s'est révélée infructueuse.

Il est également possible de recourir au contrat sur l'ensemble des emplois de direction de la fonction publique et dans les établissements publics de l'État.

### – Contrat de projet

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la fonction publique peut avoir recours au contrat de projet dont l'objectif annoncé est de s'entourer de compétences externes pour mener à bien un projet ou une opération identifiée. L'agent est ainsi recruté par un contrat à durée déterminée (CDD) conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de 6 ans. Ce contrat prend fin à la réalisation du projet ou de l'opération. Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser.

Le SPAGri revendique depuis longtemps une amélioration de la situation des agents contractuels. Il est nécessaire de poursuivre le travail sur les conditions d'emploi, sur la sécurisation des parcours des agents contractuels, sur les conditions d'évolution de leur rémunération ainsi que sur les garanties qui encadreront les « contrats de projets ».

Le contrat de projet doit être un CDI afin d'éviter que certains employeurs publics abusent de ce type de contrat. En effet, le risque existe de précariser des agents publics et/ou d'utiliser ce type de contrat à d'autres fins que celle d'un projet opérationnel. Un CDI de projet permet de sécuriser a minima les titulaires de ces contrats, ce qui leur facilite, par exemple, l'accès au logement ou le recours à l'emprunt.

À défaut de CDI, les conditions d'utilisation de ce contrat de projet doivent être encadrées, par exemple en le soumettant à l'avis préalable du CT ou futur CSA.

## ● Mobilités et transitions professionnelles : la rupture conventionnelle

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 instaure, avec l'article 72, l'expérimentation de la rupture conventionnelle qui couvre un champ bien plus large que celui de l'indemnité de départ volontaire (IDV). Elle est ouverte aux contractuels en CDI et aux fonctionnaires (expérimentale pendant cinq ans).

À l'initiative de l'agent ou de l'employeur, c'est après un ou plusieurs entretiens qu'une convention est élaborée et signée entre les deux parties. Un dialogue entre les deux parties est nécessaire, afin que l'agent prenne sa décision en parfaite connaissance de cause. Dès le début du processus, l'agent peut se faire accompagner par un conseiller syndical.

Le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 prévoyait la mise en place de la rupture conventionnelle à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

La CFDT Fonctions publiques a approuvé la mise en œuvre de la rupture conventionnelle dans la fonction publique en tant que levier positif d'évolution vers un autre horizon, mais a revendiqué une rupture conventionnelle avec les mêmes droits que dans le secteur privé (indemnité, chômage, formation, accompagnement...).

Au MAA, ce dispositif n'a pas fait l'objet d'une attention particulière et a attendu longtemps la publication d'une note de service... qui n'est finalement sortie que le 4 novembre 2020.

Dès la parution du décret, des agents ont déposé une demande officielle de rupture conventionnelle. Ils sont restés longtemps sans réponse de l'administration. Ils seraient au nombre de 80.

Hormis les demandes officielles, on a vu arriver à la permanence de nombreuses demandes d'agents souhaitant déposer un dossier de demande de rupture conventionnelle et nous demander assistance en ce sens.

Ce n'est qu'en juillet 2020 qu'un groupe de travail a permis d'avancer sur ce dossier.

On y a appris qu'il n'y aurait pas de budget dédié et que les moyens seront donc à prendre sur la masse salariale, d'où la nécessité d'un pilotage national. Les dossiers de demande seront centralisés et traités au SRH par des agents spécialisés. Au sein de chaque bureau de gestion, un référent suivra spécialement les dossiers de demande de rupture conventionnelle. Un comité de pilotage (SRH, responsable de programme et RAPS) sera mis en place en administration centrale.

Le SPAgri est intervenu notamment sur les points suivants :

- les demandes de rupture conventionnelle doivent être traitées au fil de l'eau et non par campagne comme dans certains ministères ;
- les critères de décisions du SRH doivent être explicites et explicités à chaque agent ;
- les informations sur les conséquences pour l'agent en termes de chômage et de retraite doivent être précisées ;
- le problème de l'obtention des états de services pour toutes les fonctions exercées hors du ministère (par exemple dans un ancien office) ;
- la prise en compte de la totalité de la carrière des agents qui ont eu un contrat en CDD ou CDI avant d'être titularisés ;
- les situations particulières qui peuvent avoir des conséquences importantes sur le calcul de l'indemnité. En effet, la base de calcul est la rémunération de l'année antérieure au départ. Si la rémunération a été diminuée pour différentes causes (CLM, CLD, CMO, temps partiel, congé parental...), le montant de l'indemnité en sera impacté, voire nul ;
- le montant de l'indemnité de rupture qui correspond au montant plancher.

La rupture conventionnelle est une possibilité qui intéresse beaucoup d'agents et il est nécessaire de traiter avec attention l'ensemble des dossiers déposés, que ce soit sur les motivations de la demande, sur le calcul des indemnités et sur la décision finale.

En conclusion, la rupture conventionnelle n'est ni anodine ni une fin en soi. En effet, si le dispositif de rupture conventionnelle correspond à une vraie demande des agents, on peut s'inquiéter des raisons qui motivent cette attente, parfois très éloignées du légitime souhait de diversification professionnelle. Elles peuvent être le signe d'un profond désarroi des agents de la fonction publique face à la dégradation de leurs conditions de travail et à des perspectives anxieuses. Au-delà, elles peuvent renvoyer l'image très négative d'une fonction publique qui non seulement n'attire plus, mais n'arrive même pas à conserver ses agents.

Côté administration, la tentation d'une utilisation de la rupture conventionnelle comme moyen de pression sur les agents pour « dégraisser » à bon compte n'est pas à écarter. La rupture conventionnelle dans la fonction publique ne doit pas être un nouvel outil pour répondre aux situations de RPS ou pour pousser les agents bénéficiant d'un emploi statutaire vers la sortie et les remplacer par des contractuels selon les besoins.

# Un mandat traversé par le Brexit

Le Royaume-Uni est sorti de l'Union européenne le 31 janvier 2020, conformément au souhait des Britanniques exprimés lors du référendum du 23 juin 2016 (52 % de la population est favorable à la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne, appelée « Brexit »).

Ce résultat n'est pas sans conséquences pour le MAA, en particulier sur les échanges de marchandises entre nos deux pays puisque les contrôles aux frontières seront à rétablir avec des dispositions qui dépendent des accords trouvés.

Depuis fin de l'année 2018, le MAA se prépare donc au rétablissement des contrôles aux frontières, avec des scénarios en perpétuelle évolution au regard des discussions entre l'UE et le Royaume-Uni. Avec ou sans accord, ces contrôles aux frontières sont indispensables.

La préparation de la mise en œuvre de ce contrôle se concrétise par :

- le renforcement de 3 postes frontaliers et la création de 5 postes frontaliers, soit 8 postes concernés par l'arrivée des navettes entre le Royaume-Uni et la France ;
- le recrutement de plus de 500 ETP et leur formation ;
- la mise en place de plages horaires de travail 7j/7 et 24h/24.

Dans le cadre du dialogue social avec l'administration sur ce sujet, le SPAgri a défendu des plages horaires plus respectueuses de la qualité de vie des agents. Le travail requis par ces contrôles et les conditions d'exercice ne se prêtent pas à des plages horaires de travail de 12 h telles que souhaitées par l'administration.

Le nombre de jours de congé est réduit, avec des contraintes fortes pour les déposer. Il s'agit là d'un recul certain sur les conditions de travail de ces agents. C'est la raison pour laquelle le SPAgri a voté contre les textes relatifs à la définition de ces rythmes de travail.

Le statut de contractuel de ces agents n'est pas cohérent avec les missions de contrôle, avant tout régaliennes et qui nécessitent une technicité pointue. Le SPAgri se mobilise pour négocier avec le MAA une procédure de titularisation de ces agents dès que le Brexit sera stabilisé, dans l'objectif de pérenniser les compétences acquises et de leur permettre de dérouler un parcours professionnel au sein du MAA.

Le SPAgri a revendiqué et obtenu la mise en place d'un comité (périmètre CTM et CHSCT-M) permettant de suivre l'avancement de ce dossier et de faire des bilans réguliers de la situation des agents dans ces postes frontaliers.

## Un mandat traversé par des revendications spécifiques

### Pouvoir d'achat

Un constat s'impose : le pouvoir d'achat des fonctionnaires et des agents publics fait grise mine : dans la fonction publique d'État, le salaire net moyen a baissé de 1,2% en 2018 (Insee).

Au-delà des améliorations apportées par le protocole PPCR (parcours professionnels, carrières, rémunérations, cf. *infra*), les agents publics subissent une stagnation, voire un

#### Les conséquences du Brexit

Le 30 décembre 2020, un accord de commerce et de coopération a été signé avec le Royaume-Uni. Il détermine les règles applicables aux relations entre le Royaume-Uni et l'Union européenne.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les animaux vivants, produits germinaux, produits d'origine animale sujets à mesure de sauvegarde et sous-produits animaux ainsi que les végétaux et produits végétaux dits de « haute priorité » devront faire l'objet d'une pré-notification et être accompagnés de certificats (phyto)sanitaires ou d'un DOCOM pour les sous-produits animaux.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2021, tous les produits d'origine animale, ainsi que tous les végétaux et produits végétaux dits « réglementés », devront également faire l'objet d'une pré-notification et être accompagnés de certificats (phyto)sanitaires.

Le Royaume-Uni a annoncé qu'il ne s'alignerait sur les règles européennes dans aucun secteur, y compris dans les domaines agricole et agro-alimentaire. Le risque est donc grand de voir le Royaume-Uni devenir un point d'entrée en Union européenne de produits ne respectant pas les exigences européennes.

décrochage de leur pouvoir d'achat depuis près de 10 ans. Les rendez-vous salariaux se succèdent avec la même rengaine : gel du point d'indice et rigueur salariale. Au regard de ce constat, on ne peut que saluer le dévouement des agents pendant la crise sanitaire. Comme l'a indiqué la CFDT Fonctions publiques, « *Il est temps qu'ils soient reconnus dans leurs responsabilités et valorisés financièrement à la hauteur de leurs missions.* »

## ● Parcours professionnels, carrières, rémunérations (PPCR)

Signé en 2015 par plusieurs organisations syndicales dont la CFDT, le protocole PPCR, qui consiste en une restructuration des grilles de rémunération des corps et cadres d'emplois des catégories A, B et C, devait se mettre en place sur 4 années (2016-2020) pour les fonctionnaires des trois fonctions publiques.

La suspension en 2018 de la mise en œuvre du protocole PPCR constitue un préjudice pour les agents dans une année déjà marquée par le rétablissement du jour de carence, le gel du point d'indice, l'augmentation de la cotisation retraite et autres mesures qui impactent le pouvoir d'achat des collègues.

La CFDT Fonctions publiques n'a pas cessé de défendre le protocole PPCR jusqu'à sa mise en œuvre définitive en 2021. Cela a probablement permis aux mesures qui devaient entrer en vigueur en 2018 de s'appliquer en 2019 :

- la seconde partie du transfert primes-points prévu pour la catégorie A : 5 points à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, le plafond annuel de l'abattement étant porté à 389 € ;
- la refonte de certaines grilles indiciaires au 1<sup>er</sup> janvier 2019 ;
- le reclassement, à compter du 1<sup>er</sup> février 2019, des personnels sociaux et socio-éducatifs de catégorie B et A, dans le nouveau corps (ou cadre d'emploi) de catégorie A.

## ● Rifseep

Créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) est constitué :

- d'une indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE) déterminée par des critères professionnels regroupés en groupe de fonctions suivant le degré de responsabilité et d'expertise requis pour exercer celles-ci<sup>1</sup> ;
- d'un complément indemnitaire annuel facultatif (CIA) versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir en lien avec l'entretien professionnel.

Qu'il s'agisse de filière administrative ou technique, le SPAgri a défendu une structuration en groupes de fonction permettant une réelle prise en compte des parcours en lien avec l'expertise, la prise de responsabilité, tant au niveau de l'encadrement que sur des dossiers du ministère particulièrement sensibles, pour la structure ou/et pour le niveau national.

De la même façon, le SPAgri a revendiqué dès 2016 le principe d'une part variable faible, car l'individualisation de la rémunération au mérite n'a jamais fait la preuve de son efficacité dans les fonctions publiques. Au contraire, elle s'est avérée souvent génératrice d'aigreur, voire de souffrance.

### Mise en œuvre du Rifseep au MAA

Au MAA, la mise en œuvre du Rifseep a été opérée progressivement en fonction des différents corps :

- au 1<sup>er</sup> juillet 2015 pour les administrateurs civils ;
- au 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour les assistants de service social et les inspecteurs généraux de l'agriculture ;
- en mai 2016 pour les attachés d'administration de l'État et les secrétaires administratifs, avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2016 ;
- en novembre 2016 pour les corps de catégorie C, avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2016 ;
- au 1<sup>er</sup> septembre 2017 pour les corps de la filière formation recherche ;
- en janvier 2019 pour les ISPV et IPEF.

Le Rifseep pour les IAE et les TSMA devait être mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Il n'a finalement été mis en place qu'en 2020 car plus complexe pour la filière technique que pour la filière administrative. Il a fallu attendre que le guichet unique valide les projets de cartographie et de barème pour ces deux corps.

Concernant la filière formation-recherche du MAA, les montants d'IFSE versés sont supérieurs à ceux de l'enseignement supérieur. Ce niveau a été obtenu difficilement auprès du guichet unique et a permis une revalorisation significative des primes, même si elles restent effectivement inférieures aux autres corps administratifs du MAA.

1. Les critères d'appréciation sont :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- une technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires ;
- des sujets particuliers ou le degré d'exposition du poste au regard de l'environnement professionnel.

Le SPAgri a souligné la nécessité d'une mise en cohérence de la cartographie et des barèmes applicables au MAA avec les opérateurs et le MTES. Il s'agit de garantir l'équité pour des fonctions équivalentes et de permettre des parcours diversifiés non entravés par des différentiels de primes, qui constituent actuellement de véritables freins et génèrent des incompréhensions au sein des services, particulièrement en DDI.

Au cours de l'année 2020, le SPAgri a porté deux revendications :

- les assistants de service sociaux : après l'obtention de leur passage en catégorie A au 1<sup>er</sup> février 2019 et 3 ans après le passage au Rifseep, la renégociation des montants Rifseep était obligatoire du fait de l'inadéquation entre la reconnaissance des compétences et des réalités professionnelles d'une part et le niveau indemnitaire d'autre part ;
- la revalorisation de l'IFSE pour les corps relevant de la filière administrative. En effet, le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonctions ou de changement de grade et au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Le Rifseep du corps des attachés d'administration du ministère de l'Agriculture étant entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016, la clause de révision quadriennale doit intervenir à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Les agents du corps qui sont restés sur le même poste doivent légitimement voir leur IFSE réexaminée favorablement au regard de l'expertise acquise sur le poste.

Une revalorisation des barèmes Rifseep pour l'année 2020 a été appliquée à tous les corps soumis à ce régime indemnitaire depuis les 4 dernières années (hors TSMA et IAE). Le nouveau montant de l'IFSE a été versé sur la paye d'octobre avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Le SPAgri a interpellé l'administration sur cette revalorisation, qui a été prise sans aucune concertation avec les organisations syndicales et qui a été mise en paye avec rétroactivité sans aucune information préalable. De nombreux agents ont interrogé la CFDT, craignant une nouvelle erreur de RenoIRH qu'ils auraient à rembourser.

## ● Les conditions d'emplois des agents contractuels payés par le MAA

Aucun texte de portée générale applicable aux agents contractuels ne précise les conditions de leur rémunération. Ces dernières sont fixées contractuellement. Aucun principe n'impose de fixer par voie réglementaire les conditions de rémunération des agents contractuels ni les règles d'évolution de ces rémunérations. Aussi, l'administration dispose d'une grande latitude pour fixer la rémunération des agents contractuels. En effet, celle-ci peut s'affranchir de toute référence à un indice de la fonction publique et aux évolutions des traitements des fonctionnaires (grilles). De plus, aucune prime ou indemnité n'est obligatoire

Au MAA, la rémunération des contractuels ne s'appuie pas sur des grilles permettant des avancements d'échelon automatique.

Le SPAgri, au titre des valeurs d'équité de la CFDT, s'est toujours investi dans la conquête d'une amélioration de la gestion des agents contractuels et le renforcement de leurs droits individuels et collectifs. Au cours de la mandature, le SPAgri a veillé à la poursuite du plan de déprécarisation mais aussi au processus de revalorisation des rémunérations..

Les revendications portées par le SPAgri dans le cadre des CCP et dans les groupes de travail sur l'emploi contractuel ont contraint les services du MAAF et le SRH à ouvrir une négociation, notamment sur le processus de revalorisation de la rémunération.

Une note de service relative à la gestion de l'ensemble des contractuels du ministère (administration centrale et services déconcentrés) a été publiée en 2016. Elle permet une gestion centralisée et normalisée des agents contractuels et une revalorisation de la rémunération comprise entre 3 et 8 % tous les 3 ans sans application d'un plafond.

### Agents contractuels en services déconcentrés

Fin 2017, après une pression constante du SPAgri, l'administration, qui lui avait opposé une fin de non-recevoir durant de nombreuses années, a fini par l'entendre et a réalisé une remise à plat des réévaluations des agents contractuels en services déconcentrés et en EPL (hors enseignants). Ce travail d'objectivation a représenté une avancée importante. L'état des lieux effectué par les Igaps a conduit le SRH à réévaluer le salaire de près de 400 agents (hors administration centrale) au cours de l'année 2018, avec un rattrapage pour de nombreux contractuels « oubliés ».

Il s'agit maintenant de s'assurer que les nouvelles pratiques de gestion des réévaluations s'appliquent dans toutes les structures de façon homogène.

Mais pour la campagne de revalorisation 2020, qui aurait dû se concrétiser en juillet pour les anniversaires de contrat du premier semestre et à la fin de l'année pour ceux du deuxième semestre, les agents sont dans l'expectative !

Aucune information n'a été faite auprès des agents concernés. Certes, avec la situation sanitaire les retards se sont accumulés. Une note de service est parue le 1<sup>er</sup> septembre 2020 (« *Campagne 2020 de revalorisation des agents contractuels affectés en services déconcentrés et en établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles sur des besoins permanents* »). C'est le SPAgri qui s'est chargé d'informer les agents contractuels concernés.

### **Agents contractuels en administration centrale**

Les contractuels d'administration centrale n'ont pas bénéficié de revalorisation au cours de l'année 2020.

Pour ces derniers, le processus de revalorisation ne fait pas l'objet d'une note de service annuelle ; c'est toujours la note de service du 19 juillet 2016 (« *Régime juridique applicable aux agents contractuels du ministère de l'agriculture* ») qui définit les modalités de réévaluation triennale.

Ce sont les Igaps qui sont chargés, pour les structures dont ils assurent le suivi, de faire remonter au BPCO l'avis de la structure qui permettra de déterminer le niveau de la réévaluation.

Le SPAgri est intervenu pour que le SRH et le Raps fassent en sorte que cette campagne de revalorisation 2020 soit conduite avec beaucoup d'attention, sans oubli et tenant compte réellement de l'investissement des agents.

Sur ce point, le SPAgri a rappelé qu'il paraît indispensable que chaque agent puisse avoir chaque année un entretien professionnel réalisé dans de bonnes conditions (même au cours de cette année très particulière liée à la crise sanitaire de la Covid-19) car ils constituent une base de l'appréciation de la hiérarchie pour fixer le niveau de la réévaluation souhaitée de 0 à 8 %.

### **Agents contractuels en abattoirs**

La CFDT a souligné son indignation vis-à-vis de la revalorisation des agents contractuels en abattoirs.

En effet, suite au travail réalisé par l'OMM sur l'attractivité des postes en abattoirs, une première étape a été franchie pour la revalorisation des rémunérations au 1<sup>er</sup> janvier 2018... Mais le groupe de travail organisé en format CCP, le 16 avril 2019, laisse un sentiment d'opacité. Il n'a pas été possible de discuter des nouveaux référentiels pour les vétérinaires inspecteurs contractuels (VIC) et pour les préposés sanitaires non titulaires (PSNT), l'administration n'ayant pas souhaité les communiquer.

De plus, la revalorisation de l'indice d'entrée de ces nouvelles grilles « fictives », de 18 points pour les PSNT et de 31 points pour les VIC, a eu pour corollaire la non-réévaluation triennale pour les agents dont l'anniversaire du contrat arrivait à échéance en 2018, 2019 et 2020, ce qui conduit à retirer d'une main la moitié de ce qui avait été octroyé de l'autre. Revalorisation légitime, au regard de la dureté du travail en abattoir et du niveau des salaires, indécent en comparaison du traitement des titulaires effectuant les mêmes missions.

Suite à l'intervention des organisations syndicales, l'administration a fait évoluer sa doctrine depuis ce groupe de travail ; la revalorisation triennale sera bien effective pour les VIC — en plus de la revalorisation globale des indices — au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## **● Plans de requalification**

### **Plan de requalification de C en B (2015-2018)**

Porté par les organisations syndicales, un plan de requalification pour le passage de C en B, a été mis en place au MAA pour les années 2015 à 2018 (*voir encadré p. suivante*).

Le SPAgri a toujours porté une demande de reconnaissance du travail des agents et donc l'élaboration de plans de requalification. Le plan 2015-2018 arrivant à échéance, le SPAgri a porté, au cours de la mandature, une demande de reconduction du plan de requalification de C en B au-delà de 2018.

Ce plan a été reconduit pour 4 ans avec des taux à l'identique :

- pour les techniciens supérieurs : 30% de 5% de l'effectif du corps d'accueil ;
- pour les secrétaires administratifs : 65% de 5% de l'effectif du corps d'accueil ;
- pour les techniciens formation-recherche : 65% de 5% de l'effectif du corps d'accueil.

Ce plan permettra les promotions suivantes pour chacune des années 2019, 2020, 2021, 2022.

Le nombre d'**adjoints techniques** qui pourra accéder au corps des techniciens supérieurs est de l'ordre de 80 chaque année.

Au 31 décembre 2018, l'effectif du corps des adjoints techniques était de 314 agents et celui des techniciens de 5 189 agents.

Une centaine d'**adjoints administratifs** pourront chaque année accéder au corps des secrétaires administratifs.

Au 31 décembre 2018, l'effectif du corps des adjoints administratifs était de 2 604 agents et celui des secrétaires administratifs de 3 598 agents.

Environ une trentaine d'**adjoints techniques formation-recherche** pourront accéder au corps des technique formation-recherche

Au 31 décembre 2018, l'effectif du corps des adjoints techniques de formation-recherche était de 338 agents et celui des techniciens de 920 agents.

### Plan de requalification de B en A (2019-2022)

Un nouveau plan de requalification 2019-2022 a été présenté, pour le passage de C en B, mais aussi, et c'est une nouveauté, de B en A pour les filières administrative, technique et formation-recherche.

Le plan de requalification de B en A est une avancée sur le principe, mais il est malheureusement loin d'être à la hauteur de ce que l'on pouvait espérer, particulièrement pour la filière administrative...

Voici les promotions qui auront lieu pour chacune des années 2019, 2020, 2021, 2022 :

Une centaine de **techniciens supérieurs** pourront accéder au corps des IAE chaque année.

Au 31 décembre 2018, l'effectif du corps des techniciens supérieurs était de 5 189 agents et celui des IAE de 4 127 agents.

Les **secrétaires administratifs** attendaient énormément de ce plan de requalification qui, finalement n'en est pas un ! En effet, la répartition actuelle entre l'avancement au choix et l'examen professionnel n'est pas revue. Le nombre total de nominations sur le territoire national est de 13, dont 8 pour l'avancement au choix et 5 pour l'examen professionnel.

Cela a engendré une très grande déception. Il s'agit d'un réel manque de considération pour les secrétaires administratifs.

Au 31 décembre 2018, l'effectif du corps des secrétaires administratifs est de 3 598 agents et celui des attachés de 1 449 agents.

Chaque année 4 **techniciens de formation-recherche** pourront accéder au corps des assistants ingénieurs.

Au 31 décembre 2018, l'effectif du corps des techniciens de formation-recherche était de 920 agents et celui des assistants ingénieurs de 100 agents.

En conclusion, si ce plan de requalification de B en A est une avancée, le SPAgri déplore que les collègues secrétaires administratifs soient les grands oubliés du ministère.

Bien que le corps des assistants ingénieurs comprenne un peu moins de 100 agents, les collègues techniciens formation-recherche (TFR) ne sont pas mieux considérés.

Le SPAgri dénonce depuis longtemps ces disparités de traitement selon la filière d'appartenance.

### Mise en œuvre du plan de requalification de C en B

La mise en œuvre de ce plan se fait par la promotion interne des :

- adjoints administratifs vers les corps des secrétaires administratifs ;
- adjoints techniques vers le corps des techniciens supérieurs du MAA (TSMa) ;
- adjoints techniques formation-recherche vers le corps des techniciens formation-recherche .

Ce plan de requalification consiste à augmenter le taux de promotion qui s'applique à 5 % de l'effectif du corps d'accueil. Ce plan s'échelonne sur 4 ans de 2015 à 2018.

## Qualité de vie au travail

La CFDT fait de la qualité de vie au travail une priorité incontournable. Elle rappelle l'obligation de sécurité et de protection de la santé physique et mentale des agents qui incombe aux employeurs publics. L'accord-cadre du 22 octobre 2013 oblige chaque employeur public à élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS.

Au cours de la mandature précédente, le SPAGri a participé activement à l'élaboration et la mise en œuvre des diagnostics RPS dans l'ensemble des directions du MAAF, ainsi que dans la poursuite des travaux sur les TMS en abattoirs de boucherie et ceux liés aux violences subies par nos collègues lors des visites en exploitations agricoles.

Au cours de cette mandature, le SPAGri est intervenu régulièrement sur les conditions de travail et les risques psychosociaux.

Avec la crise sanitaire, les personnels du ministère ont vécu une période inédite, particulièrement difficile et anxiogène. Les agents ont dû faire face à des conditions de travail différenciées avec des situations individuelles souvent très compliquées. Certains agents ont été particulièrement exposés au risque (abattoirs, contrôles, retour sur site pour la maintenance informatique ou l'instruction des dossiers d'aides, etc.), d'autres ont pu télétravailler ou être placés en ASA. Le télétravail fait partie de la qualité de vie au travail et il doit être repensé.

### ● Les risques psychosociaux (RPS)

Dans le prolongement de l'accord cadre de 2013, une circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 a fixé les conditions de mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux.

Des outils ont été mis à disposition des employeurs publics pour accompagner la mise en œuvre des plans de prévention (guide méthodologiques, référentiels, indicateur de diagnostics).

Au MAA, la démarche d'évaluation et de prévention des RPS a visé à identifier les groupes de personnes les plus exposés à ces risques ainsi que les facteurs de risques spécifiques dans chacun des services. Elle s'inscrit dans une volonté de déterminer des pistes d'action et de progrès, afin d'améliorer de façon pérenne les conditions de travail des agents.

Le SPAGri constate que, même si le diagnostic a été réalisé dans de nombreuses structures, les plans d'action associés sont souvent absents ou non suivis d'effet.

C'est la raison pour laquelle le SPAGri a déploré la multiplication des cas d'agents en souffrance psychologique, et a œuvré sans relâche pour faire avancer les dossiers relatifs à la prévention des RPS : tant pour pousser l'administration à reconnaître et résoudre les problèmes structurels (exemple des SEA), que pour accompagner les agents dans le cadre des réformes territoriales en cours, dans des situations de management tendues, etc.

Dans ce contexte, une prestation de soutien psychologique a été mise en place fin 2016 (note de service SG/SRH/SDDPRS/2016-969 du 16 décembre 2016). Cette prestation, assurée par l'Institut d'accompagnement psychologique et de ressources (IAPR), concerne tous les agents du ministère y compris ceux en DDI dès lors qu'ils relèvent des programmes 215 et 206. Elle permet d'apporter une aide incontestable auprès des services et des agents par :

- la consultation d'un psychologue clinicien en face à face pour les agents en souffrance psychique, la mise en relation se faisant via l'assistant de service social (ASS) ou le médecin de prévention ;
- une assistance par téléphone aux managers, aux IGAPS, aux médecins de prévention, aux ISST, aux ASS et aux IEA, confrontés à des difficultés liées à leur exercice professionnel (conflit, tension d'équipes...) ;
- l'organisation de réunions d'analyse des pratiques professionnelles, principalement au profit des ASS, mais aussi des IGAPS, des ISST, des IEA et des médecins de prévention.

En 2018, 118 agents ont bénéficié de ce service (107 agents orientés par les assistants sociaux et 11 agents orientés par la médecine de prévention). Les dossiers (9 en moyenne par mois) concernent principalement les difficultés professionnelles (51%), les conflits internes (26%) et les difficultés personnelles (16 %).

## ● Les troubles musculo-squelettiques (TMS) en abattoir

Les TMS ont des origines multifactorielles liées aux gestes, aux conditions de travail, à l'environnement politique et professionnel, sans oublier le contexte de mutation de nombreuses missions publiques où la pérennité est remise en question.

L'aspect multifactoriel des problématiques de TMS en abattoir ne s'arrête pas aux seules considérations d'ergonomie de poste, même si l'ergonomie représente une réelle opportunité d'amélioration des conditions de travail des agents en abattoir.

Les organisations syndicales unanimement ont déploré le retard pris pour la mise en œuvre du plan d'action de prévention des troubles musculo-squelettiques en abattoir.

Le SPAGri partage l'importance à donner aux réflexions sur les TMS en abattoir mais souligne qu'il est nécessaire de trouver la bonne articulation entre tous les acteurs (professionnels, MAA, cabinet d'ergonomie, maître d'œuvre, maître d'ouvrage). Il apparaît donc évident que le ministère doit se doter d'un réseau national afin de mutualiser les retours d'expérience et d'en dégager des bonnes pratiques de conduite de projet.

Comme d'autres organisations syndicales, le SPAGri revendique la mise en place régulière de journées thématiques sur les conditions de travail en abattoir, qui, en favorisant les échanges entre administration centrale, représentants du personnel, agents en abattoir et intervenants extérieurs, permettraient d'élaborer collectivement des améliorations en matière de santé et de sécurité au travail.

Le SPAGri a indiqué enfin que les agents attendent souvent trop longtemps avant de déclarer qu'ils souffrent de TMS, par peur de ne plus pouvoir continuer à travailler en abattoir. Lorsqu'ils les déclarent, ces TMS se sont entre-temps transformés en maladies chroniques et ne peuvent dès lors plus être reconnus comme maladies professionnelles. L'alternance de travail sur chaîne et hors chaîne, qui permet de diversifier les tâches, est une piste à étudier.

## ● Label Égalité-Diversité au MAA

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique, signé en 2013, comprend quatre axes (*voir encadré*).

Axe 1 : le SPAGri a demandé que les bilans sociaux soient préparés pour les comités techniques nationaux et 39 comités techniques locaux qui n'en bénéficient pas encore et qu'ils leur soient présentés en 2018.

Axe 2 : le SPAGri a indiqué que, pour rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes pour leur rémunération et leur déroulement de carrière, il faudrait que les données produites dans le bilan social du ministère soient plus précises. Il revendique des mesures pour lever les freins à l'avancement des femmes, notamment par un assouplissement des règles de gestion qui rendent obligatoires les mobilités géographiques.

Axe 3 : afin de veiller à une bonne articulation entre vie privée et vie professionnelle, le SPAGri a demandé un renforcement de l'accès au télétravail pour tous les agents et une évaluation de la charte des temps du ministère.

Axe 4 : la diffusion du guide *Prévenir les violences au travail* à l'ensemble de la communauté de travail est une bonne initiative. Ce guide qui concerne tous les agents du ministère, tous les métiers et toutes les affectations est illustré par des situations concrètes issues des différents secteurs d'activité. Ainsi, chaque responsable de structure peut y retrouver des mesures de prévention adaptées aux situations qu'il peut rencontrer.

### Plan pluriannuel de prévention des TMS en abattoir

Un plan pluriannuel de prévention des TMS en abattoir a été mis en œuvre avec l'accord des organisations syndicales. Il repose sur 4 axes :

- axe 1 : développer un réseau de compétences "santé sécurité au travail abattoir" au bénéfice des services ;
- axe 2 : répondre aux besoins de formation des auxiliaires et vétérinaires officiels, des assistants de prévention ;
- axe 3 : accompagner la conception des espaces et postes de travail des agents des services vétérinaires ;
- axe 4 : favoriser la création d'espaces de discussions sur le travail au sein des équipes travaillant en abattoirs.

### Les 4 axes du label « Égalité-Diversité »

- axe 1 : le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- axe 2 : rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique ;
- axe 3 : pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- axe 4 : prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

Un plan d'action pour favoriser l'appropriation collective et individuelle du processus de labellisation a été élaboré. Il comprend 6 axes et 23 actions.

Le plan d'action déployé par le MAA a permis d'obtenir la double labellisation.

Même si l'accord du 8 mars 2013 a produit des effets positifs, ils sont encore insuffisants pour que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soit réelle.

Le SPAgri souligne toutefois que certaines mesures sont très récentes ; les évolutions constatées et les outils de suivi comme d'analyse des situations ne sont pas encore déployés dans toutes les structures du ministère, ce qui exclut de fait nombre d'agents placés sous sa responsabilité et limite la qualité du dialogue social.

Même si on peut constater des améliorations, des efforts significatifs restent à faire pour arriver à l'égalité réelle. Cela passe par un engagement important du ministère pour réduire les inégalités de salaires, de régimes indemnitaires, de parcours professionnels.

En conclusion, l'obtention de ce label est une première marche franchie mais des efforts restent à déployer afin d'intégrer la diversité des parcours professionnels dans la progression de carrière. De même, l'égalité homme-femme dans les promotions reste un axe d'amélioration dont le MAA doit se saisir. Mais des moyens de gestion RH sont indispensables pour mener à bien les plans d'action nécessaires, ce qui n'est pas le cas actuellement.

## ● Le télétravail

Bien avant la parution du décret, de l'arrêté et de la note de service propres au MAA, le SPAgri avait revendiqué la mise en place généralisée du télétravail au MAA. En effet, le télétravail n'y était possible que dans certains cas (handicap, longue maladie...).

Il a fallu attendre une entrevue avec le ministre de l'Agriculture en novembre 2015 pour que le télétravail soit été mis en place progressivement au MAA fin 2016 ; toutefois, ce mode d'organisation du travail s'est heurté à une opposition farouche de quelques responsables hiérarchiques, ce qui n'a pas permis un réel développement de cette pratique.

La pandémie de Covid-19 a accéléré les choses : les négociations entre organisation syndicales et patronales, menées entre juin et septembre 2020, ont abouti à un nouvel ANI daté du 26 novembre 2020. Il aborde notamment la perspective d'un développement du télétravail dans le cadre de l'activité « normale » de l'entreprise.

Mais, au début de la crise sanitaire, durant laquelle 78 % des agents du MAA ont été placés en télétravail, les conditions optimales du télétravail étaient loin d'être réunies. De nombreux agents ont été contraints de travailler avec leur propre matériel ou du matériel inadapté. Outre la structure du foyer et les conditions de logement, qui sont un facteur considérable d'inégalités dans les conditions de travail, le fait d'être, pour les plus modestes, contraints d'utiliser un matériel personnel obsolète et insuffisamment performant a généré un facteur de stress et de mal-être qu'il ne faut pas négliger.

Le manque de préparation du MAA au télétravail, l'absence d'harmonisation des pratiques entre services et l'incapacité du ministère à équiper tous ses agents en matériel informatique ont conduit à placer arbitrairement beaucoup d'agents en autorisation spéciale d'absence (ASA), à leur imposer de prendre des congés ou, enfin, à piocher dans leur CET.

Le « monde d'après » doit tirer les enseignements de cette période où le travail à distance s'est imposé à la majorité des agents, y compris les managers. Le télétravail doit donc être repensé pour tenir compte des expériences vécues et construire des perspectives d'avenir.

### Le télétravail, 15 ans déjà...

Il faut rappeler qu'en 2005 un accord national interprofessionnel (ANI) a été négocié en France ; il met en œuvre l'accord-cadre européen signé en 2002. En voici la définition « *Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière* ».

Il faudra attendre 2012, pour que la loi autorise le télétravail pour les fonctionnaires, les agents contractuels et les magistrats (article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012). Mais, pour être mis en application, un décret en Conseil d'État doit être publié.

En 2015, dix ans après la signature de l'ANI, la Fonction publique ouvre des négociations avec les organisations syndicales sur le télétravail. Ces négociations se sont conclues en 2016 par un projet de décret relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature (décret n° 2016-151 du 11 février 2016). L'arrêté ministériel permettant la mise en œuvre au MAA est paru le 2 août 2016.

Il est et sera indispensable d'interroger ce mode d'organisation sous tous ses aspects et de construire sa mise en œuvre dans le cadre du dialogue social et de la négociation de proximité. Comment aller vers plus de télétravail tout en conservant une communauté et un cadre de travail ?

Avec la crise sanitaire, le télétravail s'est imposé pour celles et ceux dont les activités le permettaient. Même si le télétravail a été vécu diversement, nombreux sont ceux qui le plébiscitent à l'avenir au regard des bénéfices qui peuvent en être tirés, tant pour les agents que pour les administrations. Il faut s'attendre à ce que les demandes de télétravail augmentent dans les prochains mois.

La crise actuelle montre que le seul cadre réglementaire ne suffit pas à assurer des conditions justes et équitables pour l'ensemble des agents. Le télétravail ne doit ni être un facteur de risque professionnel, ni un vecteur d'accroissement des injustices sociales.

Il doit être gouverné par les mêmes principes et son éligibilité doit être déterminée par les activités exercées et non par la nature du poste occupé.

Les questions de l'accès à distance aux logiciels professionnels et aux applications métier (qui sont parfois très sécurisés) doivent également être posées, ainsi que la question de la sécurisation des données échangées pendant le télétravail.

Par ailleurs, au sens strict du terme, le télétravail se réalise par le biais d'outils numériques : internet évidemment, accès aux intranets et outils numériques professionnels, etc. Cette définition étroite a exclu de l'éligibilité au télétravail un certain nombre d'activités, et de ce fait un certain nombre d'agents. Une réflexion doit s'engager sur les types de tâches qui peuvent être réalisables à distance, mais qui ne nécessitent pas pour autant de faire appel aux outils numériques.

Il s'avère indispensable de repenser les postes à l'aune du télétravail et d'identifier les tâches qui sont télétravaillables, ce qui favorisera l'égalité des agents entre les différentes structures. Il incombe également aux responsables de structures d'encourager cette pratique.

Enfin, télétravail, travail à distance en des lieux tiers et travail sur site ne sauraient être opposés, car les trois sont complémentaires. Il s'agit de nouvelles modalités d'organisation du travail dont les parties prenantes, les agents du MAA et l'administration, ont tout à gagner.

## ● Les conditions de travail en service d'économie agricole (SEA)

Les services d'économie agricole (SEA) connaissent des problèmes structurels depuis plusieurs années. Tous les acteurs de la chaîne de paiement sont concernés (SEA, DGPE, ASP, FAM et autorités de gestion).

Or, ces services sont en charge de l'instruction des aides de la PAC à destination des agriculteurs et de la coordination des contrôles afférents. En France, les aides de la PAC représentent un budget annuel de 9 milliards d'euros.

Le SPAGri a alerté à maintes reprises le ministère sur les conditions dégradées des agents exerçant leur activité dans les SEA. Ces conditions de travail se sont fortement dégradées suite à la mise en œuvre de la programmation 2015-2020 et des retards de paiement sur plusieurs années qui n'ont pas été résorbés pour la campagne 2018. Ces retards ont pour origine la multiplication des dispositifs et une chaîne de paiement trop complexe, selon un rapport de la Cour des comptes. Même si les retards de paiement sont résorbés, des signaux inquiétants laissent à penser que la situation des SEA, après une période d'accalmie relative, pourrait se dégrader à nouveau (cf. audits de l'UE et le risque d'apurement associé, calendrier de télédéclaration très contraint, logiciels peu ergonomiques pas adaptés et peu performants, demandes de remboursements aux agriculteurs de trop-perçu, etc.). La crise sanitaire actuelle n'arrange pas la situation.

Compte tenu de la situation actuelle, le SPAGri a indiqué qu'il était indispensable :

- de clarifier les rôles et missions des instances décisionnaires ;
- de développer des outils informatiques performants, évolutifs et fiables ;
- de renforcer la prise en compte des situations locales et des retours de terrain ;
- de faciliter les échanges entre le niveau local et le niveau national.

À la demande du SPAgri, un retour d'expérience (Retex) sur la mise en œuvre de la PAC sur les années 2014 à 2016 a été mis en place. Des pistes d'amélioration des conditions de travail ont été recherchées :

- la nécessité de redonner du sens au travail des agents dans les SEA ;
- l'analyse indispensable de l'organisation de la gouvernance de la PAC, particulièrement celle du Feader qui a vu le changement d'autorité de gestion (les régions au lieu des services de l'État), ce qui a compliqué la gouvernance, le pilotage et l'instrumentation du dispositif ;
- l'urgence à améliorer les processus, en priorité pour la programmation en cours et ensuite pour la nouvelle PAC 2020 ;
- l'installation rapide d'un véritable réseau reconnu de référents-experts thématiques, positionnés dans les régions, pour œuvrer à la constitution d'une doctrine commune et chargés d'assurer appui et relais efficace des informations pour tous les agents impliqués dans la mise en œuvre de la PAC, quelle que soit leur structure.

Dans les départements, les agents en SEA connaissent une importante charge de travail qui, associée à un défaut structurel d'organisation, ne peut que placer les agents dans des situations avérées de souffrance au travail pouvant conduire à des pathologies liées à la surcharge d'activité ou à des manifestations d'ordre psychopathologique.

C'est pourquoi le SPAgri a demandé explicitement aux personnes et aux structures en charge de la prévention des risques psychosociaux une vigilance accrue sur chaque membre de la communauté de travail concernée : cadres et agents. Il a également attiré l'attention sur la nécessaire formation et l'organisation à trouver dans les services, pour pouvoir gérer les contacts souvent traumatisants avec des agriculteurs en détresse... Les agents ne doivent pas se sentir seuls face à ces situations auxquelles ils se trouvent dans l'incapacité d'apporter des solutions !

## ● Le handicap

Le ministère a conduit à leur terme 5 plans pluriannuels successifs en faveur de l'emploi et de l'insertion des travailleurs en situation de handicap, le dernier couvrant la période 2014-2016.

Pour le sixième plan triennal couvrant la période 2017-2019, le MAA a souhaité poursuivre et amplifier la dynamique impulsée pour le recrutement de travailleurs handicapés et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ou d'inaptitude. Une attention particulière a été portée sur la communication et l'acceptation de la différence. Une campagne de communication confiée à un bureau d'étude expert du domaine s'est appuyée sur des visuels humoristiques insistant sur les compétences des agents et les difficultés à accomplir certaines tâches plutôt que sur leur handicap.

La cible à atteindre est toujours un taux d'emploi légal de 6% d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

Fin mai 2018, le MAA a déclaré un taux d'emploi légal de 5,09 %. Il y a 1 467 agents en situation de handicap au ministère.

Le SPAgri reconnaît l'existence d'une dynamique positive sur l'emploi des travailleurs handicapés au ministère de l'Agriculture. La campagne de communication pour sensibiliser les agents et les managers sur ces sujets est une avancée, mais il faut également se donner les moyens de prendre en charge les agents RQTH.

Par ailleurs, le ministère a mis en place, à titre expérimental, un réseau pilote composé de 32 « ambassadeurs handicap et compétences » volontaires au sein de ses services et établissements. Ces ambassadeurs ont pour mission de renforcer les actions de communication engagées par le ministère, de favoriser l'accueil et l'orientation des agents en situation de handicap et enfin être un relais d'information des interlocuteurs du handicap (locaux, régionaux, nationaux).

Le SPAgri a soutenu dès le départ cette initiative.

## ● Les agressions

La prévention des violences en situation de contrôle, d'accueil, mais aussi dans les établissements d'enseignement et au sein des communautés de travail s'appuie sur l'élaboration d'un projet de guide intitulé « Guide méthodologique – prévenir les violences au travail ».

Le SPAgri approuve cette démarche visant à progresser en termes de prévention qui complète la mise en place d'outils (fiche de signalement) et de procédures qui permettent le signalement des agressions et des situations de violences subies par les agents.

## Le droit syndical

Le SPAgri-CFDT a sollicité en janvier 2014 une décharge d'activité de services à hauteur de 20% au bénéfice d'un agent du ministère de l'Agriculture votant au CTM du MAA mais placé en position normale d'activité au sein du ministère de l'Écologie (donc payé par ce ministère).

Le ministère de l'Agriculture a rejeté cette demande, au motif que les « *décharges MAAF ne sont valables que pour les agents payés sur les programmes budgétaires MAAF* », précisant qu'il appartient au ministère de l'Écologie de « *délivrer une décharge CFDT à l'agent, sur le contingent de temps syndical des organisations représentatives au CTM du MEDDE* » en produisant une note de la DGAFP du 17 juillet 2013 relative à l'utilisation du crédit de temps syndical. Le MAA a donc invité le SPAgri-CFDT à solliciter une décharge auprès de la CFDT-Environnement (Ufetam).

Le SPAgri a donc engagé un recours au tribunal administratif. Après avoir gagné en première instance, le SPAgri a perdu en cour administrative d'appel.

Le SPAgri a donc saisi le Conseil d'État, qui a conclu en 2019 que le SPAgri était fondé à formuler une demande de décharge auprès du ministère de l'Agriculture même si l'agent est rémunéré par un autre ministère.

Les bénéficiaires de décharges d'activité sont des agents électeurs au comité technique ministériel quand bien même ils seraient affectés dans un service placé sous l'autorité d'un autre ministre ou mis à sa disposition. C'est donc le vote au CTM qui est déterminant pour connaître le département ministériel qui délivre les décharges.

# Les élections professionnelles 2018

La consultation du 6 décembre 2018 comme celle de 2014 a mobilisé toute l'équipe CFDT (permanents, conseillers, adhérents). La dynamique de constitution des listes notamment pour la recherche de candidatures, la communication, la rédaction des professions de foi, la constitution du matériel électoral (affiches, dessins...), etc. a mobilisé beaucoup de temps et d'énergie.

Nous avons malgré tout réussi à déposer des listes dans les principales instances.

Le fait nouveau est l'élargissement du corps électoral du CTM et du CHSCTM à cinq établissements publics sous tutelle. Les cinq établissements publics concernés sont l'INAO, FranceAgriMer (FAM), l'Odeodom, l'Infoma et l'Agence de services et de paiement (ASP).

Les résultats des élections professionnelles du 6 décembre 2018 montrent une progression de la CFDT dans de nombreux scrutins au ministère de l'Agriculture, ce qui lui confère une représentativité renforcée dans de nombreuses instances de dialogue social.

## Comités techniques

Scrutins des comités techniques nationaux et d'administration centrale		Taux de participation	Sièges à pourvoir	CFDT		
				Voix obtenues	Sièges obtenus	Voix manquantes pour un siège de plus
CT nationaux	CTM	63,38 %	15	3421	2	1474
	CTEA	55,44 %	10	1901	1	639
	CTSD	80,29 %	10	363	2	58
	CTAC	75,44 %	10	462	4	143
CT administration centrale	CT Cabinet	55,00 %	6	—	—	—
	CT SG (avec Auzeville)	77,11 %	10	264	4	19
	CT Toulouse-Auzeville	80,10 %	6	67	3	9
	CT DGPE	73,82 %	8	140	5	8
	CT DGER	75,00 %	7	114	5	19
	CT DGAL	72,22 %	7	54	2	16
	CT DPMA	82,54 %	4	21	2	5

Tableau 3: récapitulatif des CT nationaux et CT d'administration centrale

### ● Comité technique ministériel (CTM)

Au CTM, la CFDT augmente son score, puisqu'elle rassemble 3 421 voix, soit 13,98% des suffrages exprimés (2 672 voix et 11,2% en 2014, 2 837 voix et 11,8% en 2011). Elle connaît une augmentation de 2,6% des votes exprimés et conserve ses deux sièges au CTM.

Cette représentativité lui permet également de conserver son siège au CHSCT ministériel.

Organisation syndicale	Nombre de suffrages obtenus	%	Total sièges
Alliance du Trèfle	2017	8,24%	1
<b>CFDT</b>	<b>3421</b>	<b>13,98%</b>	<b>2</b>
CGT-Sud	2981	12,18%	2
FO	4641	18,96%	3
FSU	6899	28,19%	4
Unipef	340	1,39%	0
Unsa	4177	17,07%	3
<b>Ensemble</b>	<b>24476</b>		<b>15</b>

Tableau 4 : CTM

## ● Comités techniques d'administration centrale

La CFDT a déposé des listes dans 5 des 7 comités techniques de direction de l'administration centrale soumis à scrutin de liste (plus de 100 inscrits) : secrétariat général (SG), SG Auzeville, DGPE, DGAL, DGER. Elle n'a pas présenté de liste pour le cabinet ni le CGAAER. Enfin, la DPMA, avec moins de 100 inscrits, ne dépendait pas d'un scrutin de liste.

L'administration centrale compte 2 081 inscrits (2 118 en 2014). Sur les 1 570 agents qui ont voté, seuls 1 512 bulletins sont valablement exprimés.

La CFDT conforte largement sa place de première organisation syndicale en administration centrale.

### CT d'administration centrale (CT-AC)

La CFDT reste la première organisation syndicale avec 30,6% des voix (31,2% en 2014). Elle obtient 4 sièges sur 10 et conserve ses 4 sièges.

### CT-S de direction d'administration centrale

La CFDT obtient comme à l'accoutumée d'excellents résultats, pour certains en forte hausse, dans les CT-S de direction.

CT-SG : en constante progression, la CFDT reste la première organisation syndicale, avec 37,34% des voix (36,79% en 2014, 35% en 2011) et 4 sièges sur 10.

CT-Auzeville: la CFDT reste la première organisation syndicale avec 44,37% des voix, en baisse par rapport aux élections antérieures (63,13% en 2014, 45% en 2011). Elle obtient 3 sièges sur 7.

CT-DGPE : la CFDT reste la première organisation syndicale et augmente largement son résultat, avec 59,32% des voix (38,61% en 2014, 43% en 2011) et 5 sièges sur 8.

CT-DGER : la CFDT reste la première organisation syndicale avec 73,55% des voix, pulvérisant les scores précédents (46,25% en 2014, 50% en 2011). Elle obtient 5 sièges sur 7.

CT-DGAL : première organisation syndicale en nombre de voix avec 33,13% (33,52% en 2014, 26% en 2011), la CFDT obtient 2 sièges sur 7.

CT-DPMA : pour cette direction à nouveau dans le giron du MAA après plusieurs années au sein du MTES, la CFDT recueille 41,18% des voix et obtient 2 sièges sur 4.

CT-Cabinet, CT CGAAER : la CFDT n'a pas présenté de listes.

Organisation syndicale	Nombre de suffrages obtenus	%	Total sièges
Alliance du Trèfle	314	20,8%	2
<b>CFDT</b>	<b>462</b>	<b>30,6%</b>	<b>4</b>
CGT-Sud	168	11,1%	1
FO	169	11,2%	1
FSU	211	14,0%	1
Unsa	188	12,4%	1
<b>Ensemble</b>	<b>1581</b>		<b>10</b>

Tableau 5 : CT-AC

## ● Comité technique des services déconcentrés (CT-SD)

Au CT des services déconcentrés (DRAAF, DRIAAF et DAAF), la CFDT rassemble 17,23% des voix, son meilleur résultat depuis longtemps (14,7% en 2014, 15,8% en 2011). Elle retrouve ainsi les deux sièges de 2011 (un seul siège en 2014).

Localement, la CFDT siège dans les comités techniques des DRAAF des régions suivantes :

- Auvergne-Rhône-Alpes avec 3 sièges ;
- Bourgogne-Franche-Comté avec 3 sièges ;
- Bretagne avec 2 sièges ;
- Corse avec 3 sièges ;
- Grand Est avec 1 siège ;
- Île-de-France avec 2 sièges ;
- Nouvelle-Aquitaine avec 1 siège ;
- Occitanie avec 3 sièges ;
- Pays de la Loire avec 2 sièges ;
- Provence-Alpes-Côte-d'Azur avec 1 siège.

Organisation syndicale	Nombre de suffrages obtenus	%	Total sièges
Alliance du Trèfle	257	12,20%	1
<b>CFDT</b>	<b>363</b>	<b>17,23%</b>	<b>2</b>
CGT-Sud	208	9,87%	1
FO	597	28,33%	3
FSU	247	11,72%	1
Unsa	435	20,65%	2
<b>Ensemble</b>	<b>2107</b>		<b>10</b>

Tableau 6 : CT-DS (DRAAF, DRIAAF, DAAF)

## ● Comité technique des DDI (CT des DDI)

Le comité technique central des DDI compte 10 sièges répartis entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues lors des consultations organisées en vue de la constitution des CT des différentes DDI.

Organisation syndicale	2011			2014			2018		
	Voix	Taux	Sièges	Voix	Taux	Sièges	Voix	Taux	Sièges
FO	7730	24,9 %	3	7287	29,7 %	4	6459	30,3 %	4
CGT	8598	27,7 %	4	5019	20,4 %	2	3827	18,0 %	2
Unsa	5831	18,8 %	2	6732	27,4 %	3	5967	28,0 %	3
<b>CFDT</b>	<b>4251</b>	<b>13,7 %</b>	<b>1</b>	<b>2617</b>	<b>10,7 %</b>	<b>1</b>	<b>2417</b>	<b>11,4 %</b>	<b>1</b>
FSU	1868	5,4 %	-	1080	4,4 %	-	918	4,3 %	-
Solidaires	1537	4,9 %	-	978	4,0 %	-	958	4,5 %	-
Alliance du Trèfle <sup>1</sup>	1371	4,4 %	-	736	3,0 %	-	606	2,9 %	-
STC	95	0,3 %	-	115	0,5 %	-	131	0,6 %	-
<b>Total</b>	<b>31281</b>	<b>100 %</b>	<b>10</b>	<b>24564</b>	<b>100 %</b>	<b>10</b>	<b>21283</b>	<b>100 %</b>	<b>10</b>

Tableau 7: CT des DDI

Au CT central des DDI, la CFDT a amélioré son résultat avec 11,4% des voix (10,7% en 2014) sans toutefois retrouver le score de 2011 (13,7). Elle conserve son siège en réunissant 2 417 voix (quotient électoral : 2 140). Elle conserve également son siège au CHSCT des DDI.

Il faut souligner une forte baisse du corps électoral, qui est passé de 42 974 inscrits en 2010 à 30 927 en 2014, puis à 28 106 en 2018. Le nombre des votants est passé quant à lui de 31 281 en 2010 (soit 72,8%) à 24 564 en 2014 (79,4%) et à 21 283 en 2018 (75,7%).

Dans les CT locaux des DDI, ce sont 120 élus CFDT qui représentent les personnels dans 79 DDT(M) et DD(CS)PP.

## ● Comités techniques des opérateurs

La CFDT obtient de bons résultats chez les opérateurs.

— à l'**Anses**, la CFDT conserve ses 3 sièges ;

CT Anses	Taux de participation	Sièges à pourvoir	Nombre de voix	Nombre de sièges obtenus
<b>CFDT Anses</b>	<b>45,76 %</b>	<b>9</b>	<b>215</b>	<b>3</b>

— à l'**IFCE**, la CFDT gagne un siège, soit 3 élus ;

CT IFCE	Taux de participation	Sièges à pourvoir	Nombre de voix	Nombre de sièges obtenus
<b>CFDT IFCE</b>	<b>72,07 %</b>	<b>10</b>	<b>128</b>	<b>3</b>

— à l'**INAO**, la CFDT gagne un siège, soit 4 élus.

CT INAO	Taux de participation	Sièges à pourvoir	Nombre de voix	Nombre de sièges obtenus
<b>CFDT INAO</b>	<b>83,74 %</b>	<b>6</b>	<b>114</b>	<b>4</b>

1. En 2011, l'Alliance du Trèfle n'était pas constituée. Les résultats de ses 3 composantes (SNISPV, CGC, CFTC) ont été agrégés ici pour simplifier la comparaison.

### La CFDT, deuxième organisation syndicale dans la fonction publique

À l'issue des élections professionnelles du 6 décembre 2018, la CFDT conforte sa deuxième place dans les fonctions publiques (tous versants confondus) avec 19% des voix, derrière la CGT (21,8%). À noter que si la CFDT voit son résultat quasi stable par rapport à 2014 (légère baisse de 0,3 point), la CGT, elle, baisse nettement (1,3 point).

Dans la fonction publique d'État, elle demeure la 4<sup>e</sup> organisation syndicale avec 13,8% des voix, derrière FO (1<sup>re</sup> avec 17,1 %), la FSU (2<sup>e</sup> avec 16,3%) et l'Unsa (3<sup>e</sup> avec 15,9%). À noter que si FO et la CFDT maintiennent peu ou prou leur score précédent, la FSU et l'Unsa progressent nettement (respectivement + 0,7 et + 1,1). La CGT, toujours en 5<sup>e</sup> position, accuse un recul de 1,3 point.

### La CFDT, premier syndicat en France, public et privé confondus

En additionnant les résultats des élections professionnelles du secteur privé et du secteur public, la CFDT est devenue la première organisation syndicale de France.

Ces excellents résultats sont à mettre au crédit de toutes les structures de la CFDT et des milliers de militantes et militants qui n'ont pas ménagé leurs efforts durant toute la campagne.

Ces résultats encouragent toutes les équipes CFDT à poursuivre notre type de syndicalisme de transformation sociale pour défendre et promouvoir un service public de qualité pour tous nos concitoyens.

## CAP-CCP

Depuis 2011, le SPAgri ne cesse de conforter sa présence en CAP et CCP.

Pour la **filière administrative**, les résultats de 2018 montrent une évolution positive (en pourcentage des voix exprimées) pour les 3 corps (adjoints administratifs, secrétaires administratifs et attachés). Le SPAgri conserve ses sièges de 2014 et en obtient même un supplémentaire à la CAP des secrétaires administratifs.

- adjoints administratifs : 1 siège ;
- secrétaires administratifs : 2 sièges ;
- attachés d'administration : 2 sièges.

Une collaboration avec la CGC et la CFTC, pensée dès le rapport d'orientation du congrès de 2016, est devenue effective pour les élections de 2018. Nommée *CAP-Ensemble !*, cette entité a permis à la CFDT d'être enfin présente dans la **filière technique** (corps des TSMA et des IAE, avec respectivement un élu et deux suppléants). À noter que cette collaboration concernait également le corps des attachés. Pour cette même filière technique, les résultats pour le corps des IPEF font état d'une progression en voix. La CFDT y maintient son nombre de sièges.

- techniciens supérieurs du ministère de l'Agriculture (TSMA) : 1 siège ;
- ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) : 2 sièges ;
- ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) : 2 sièges.

Pour la **filière formation-recherche**, la CFDT voit sa part de voix exprimées dans le corps des assistants ingénieurs et des ingénieurs d'études augmenter ; mais cette part diminue pour les corps des ingénieurs d'étude et des adjoints techniques. Pour ce dernier corps, la CFDT perd son siège.

- techniciens (TFR) : 1 siège ;
- assistants ingénieurs (AI) : 1 siège ;
- ingénieurs d'études (IE) : 2 sièges ;
- ingénieurs de recherche (IR) : 2 sièges.

Pour les **CCP** (corps des **contractuels**), le SPAgri progresse très nettement en pourcentage des suffrages exprimés et conserve ses sièges.

- statut unique, catégorie A : 2 sièges ;
- statut unique, catégorie B : 2 sièges ;
- statut unique, catégorie C : 1 siège ;
- administratif-technique, catégorie A : 1 siège ;
- administratif-technique, catégories B et C : 1 siège.

Scrutins des CAP et CCP		Taux de participation	Sièges à pouvoir	CFDT		
				Voix obtenues	Sièges obtenus	Voix manquantes pour un siège de plus
Catégorie C	Adjoint administratifs	48,25 %	6	228	1	47
	Adjoint techniques	56,98 %	5	<i>Pas de liste CFDT</i>		
	Adjoint techniques formation-recherche	48,48 %	3	21	0	34
	Adjoint techniques enseignement agricole	24,42 %	4	<i>Pas de liste CFDT</i>		
Catégorie B	Secrétaires administratifs	69,32 %	8	467	2	103
	Techniciens supérieurs <sup>1</sup>	66,11 %	9	412	1	364
	Techniciens formation-recherche	59,56 %	6	83	1	9
Catégorie A	Attachés d'administration	65,32 %	6	274	2	22
	Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement <sup>1</sup>	60,58 %	8	625	2	188
	Professeurs certifiés de l'enseignement agricole	50,33 %	7	169	0	72
	Professeurs de lycée professionnel agricole	47,97 %	7	152	0	58
	Conseillers principaux d'éducation	63,95 %	5	17	0	31
	Asistants ingénieurs formation-recherche	61,39 %	2	27	1	4
	Ingénieurs d'études formation-recherche	55,06 %	4	85	2	5
	Ingénieurs de recherche	53,10 %	3	48	2	30
	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	56,56 %	9	338	2	12
	Inspecteurs de la santé publique vétérinaire	60,53 %	7	<i>Pas de liste CFDT</i>		
	Administrateurs civils	45,83 %	3	<i>Pas de liste CFDT</i>		
	Directeurs d'EPL	66,01 %	6	77	2	21
	Inspecteurs de l'enseignement agricole.	59,15 %	2	12	0	9
Contractuels	Administratifs et techniques-catégorie A	41,60 %	5	96	1	60
	Administratifs et techniques-catégorie B et C	35,21 %	5	50	1	1
	Statut unique catégorie A	44,44 %	2	6	2	—
	Statut unique catégorie B	66,67 %	2	3	2	1
	Statut unique catégorie C	33,33 %	2	1	1	2
	Agents contractuels d'enseignement nationaux (cat. A)	26,95 %	5	42	0	35

Tableau 8: CAP et CCP – résultats par corps

Pour les **CCP des opérateurs**, le SPAgri maintient sa position.

• **Anses :**

- catégorie 1 : 1 siège ;
- catégorie 2 : 1 siège ;
- catégorie 4 : 1 siège.

• **IFCE :**

- catégorie B : 1 siège ;
- catégorie C : 1 siège.

1. Au titre de *CAP-Ensemble I* (CFDT, CGC, CFTC).

Sources : note de service SG/SRH/SDDPRS/2019-475 du 26 juin 2019.

Pour le corps des IPEF, « Bilan genré des élections professionnelles 2018 », secrétariat général du MTES, 24 mai 2019.

# Les établissements publics

---

## INAO

L'INAO compte 243 agents. La section INAO est rattachée au SPAGri-CFDT depuis mai 2014 et a obtenu un résultat de 58,5% aux élections du 6 décembre 2018, confortant ainsi sa position de premier syndicat de l'établissement.

### COP 2019-2023

Un contrat d'objectif et de performance (COP) sur 5 ans, incluant un projet d'établissement, a été négocié. Une journée de réflexion avec tous les agents a permis de traduire en fiches actions les orientations retenues dans le COP.

Ce projet ambitieux n'a pas été mené de concertation avec les organisations syndicales, mais nous resterons vigilants sur la bonne réalisation de ces fiches et sur la prise en compte nécessaire, pour certaines, du coût financier et du coût humain demandés.

Sachant qu'une grande incertitude pèse sur la pérennité du financement des droits INAO (représentant un tiers du budget) et sur l'absence de visibilité pour les agents quant au déroulé des objectifs opérationnels qui s'ensuivront, la CFDT n'a pu émettre un avis favorable.

### Télétravail

La CFDT a milité pour le télétravail. À l'INAO, 3 jours de télétravail sont possibles pour une quotité de travail égale à 100%. Une progression de 30% pour la campagne de 2020, soit 70 agents ayant un protocole hors thérapeutique et Covid.

### Rifseep

La CFDT dénonce l'absence de reconnaissance des postes et missions des agents. Nous n'acceptons pas la perte d'attractivité des postes, de notre expertise et de nos compétences dans la cartographie de la filière technique proposée par la direction.

### Comité hygiène et sécurité

La section INAO-CFDT se montre très active sur les préoccupations hygiène et sécurité, les conditions de travail, la prévention du mal-être au travail.

Nous avons obtenu la signature d'une « charte de bonnes relations au travail » en 2018 ; la poursuite de la mission Handicap par la mise en place d'un correspondant handicap au sein du service RH ; la mise en place d'une thématique « Qualité de vie au travail » ; le lancement d'une réflexion sur l'alcool au travail.

La CFDT s'est opposée au projet du regroupement comptable commun des établissements publics avec FranceAgriMer, l'Odeadom et l'Agence Bio. Elle s'interroge sur le bien-fondé de cette mise en commun et le rapport avantages/inconvénients (économie d'échelle, perte de lien direct avec les agents et spécificités de l'INAO...).

### Comité formation

La CFDT est vigilante sur ce sujet, et notamment sur l'utilisation de l'intégralité du budget alloué. La CFDT se satisfait du nombre croissant d'agents exprimant des besoins ainsi que du nombre d'actions organisées.

### Groupes de travail

Notre section CFDT-INAO a choisi de participer à tous les groupes de travail afin d'agir, d'imposer, de construire et de lutter pour une meilleure reconnaissance du travail.

La CFDT est la seule organisation à travailler pour une amélioration des primes au sein de l'Institut.

La CFDT-INAO a obtenu le siège de la vice-présidence du comité d'action sociale Horizon à la dernière élection de 2019.

## IFCE

L'IFCE compte 678 agents. La section IFCE du SPAgri a connu une activité importante sur les 4 années du mandat.

L'évolution des missions de l'IFCE a encore été au cœur des interventions.

La CFDT a tenu à :

- mettre l'accent sur le besoin du développement de l'emploi et de faire émerger des projets porteurs par filière ;
- démontrer où se trouve le potentiel de l'IFCE au sein de chaque territoire : « les bons moyens au bon endroit en concertation avec les agents concernés » ;
- renforcer les formations porteuses et rentables.

La CFDT a fait part de ses nombreux désaccords avec la politique mise en œuvre par l'établissement, notamment l'inadéquation entre la dotation de moyens humains et financiers au regard des objectifs du COP. Elle s'est abstenue sur le dernier contrat d'objectifs et de performance (COP) jugeant sa mise en œuvre difficile au regard de la trajectoire budgétaire imposée à l'établissement avec la suppression de 180 ETP.

La CFDT réclame et revendique sans cesse une masse salariale suffisante afin d'assurer les engagements de l'établissement tout en garantissant un déroulement de carrière pour ses agents et des conditions de travail décentes. Ces dernières, en constante dégradation (intensification des tâches, stress, flexibilité, précarité, etc.) ont donc été – encore – l'une des préoccupations majeures tout au long de cette mandature.

Conscients de leur rôle eu égard au fonctionnement de l'établissement, les représentants du personnel CFDT se sont exprimés face aux représentants des ministères de tutelle concernant les mesures de réduction budgétaire imposées par le gouvernement, en particulier lors des séances dédiées à l'examen du budget.

Cela s'est traduit par :

- la négociation d'un plan d'accompagnement personnalisé, validé par les tutelles et inscrit dans le dernier COP (condition pour la CFDT pour le valider) ;
- le maintien de l'identification : la CFDT s'est battue pour démontrer l'intérêt de développer des recettes propres et, de fait, générer des emplois pour le SIRE ;
- le développement des formations et des formateurs : la CFDT a démontré aux tutelles le potentiel des formations à forte valeur ajoutée (exemples : école nationale d'équitation (ENE), insémination, formation et recherche...) et de fait l'expertise technique des formateurs à pérenniser voire développer.

La CFDT a enregistré de bons résultats aux élections 2018. Elle a obtenu 26,07% des voix au CT central. Malgré le même nombre de voix obtenu qu'en 2014, elle gagne un siège (3 au lieu de 2).

En 2019, la CFDT est restée la 1<sup>re</sup> organisation syndicale au CA de l'EPA du Pin avec 38% des suffrages exprimés.

De la même manière, aux dernières élections au CA de l'IFCE de 2020, la CFDT a progressé de 13,25% en nombre de voix obtenues par rapport à 2017 (166 contre 134) et réduit de façon considérable l'écart avec la première organisation syndicale représentative de l'établissement, passant de 100 voix d'écart en 2017 à 18 en 2020.

La CFDT maintient donc sa position avec 3 sièges au CT central, 1 siège au CA, 2 sièges au CHSCTC. Elle est présente, seule ou sur liste commune, dans l'ensemble des 6 CT territoriaux.

## Anses

L'Anses est née en juillet 2010 de la fusion de l'Afssa et l'Afsset et compte à ce jour 1 402 agents. Cette création d'agence a par conséquent induit la création d'une nouvelle unité syndicale.

La section CFDT de l'Anses a été créée en 2012. Elle rassemble actuellement 27 adhérents sur plusieurs sites géographiques de l'Anses (11 au total). Ce chiffre, en légère baisse par rapport au dernier congrès (30), traduit surtout les départs en retraite des adhérents sans que les nouvelles adhésions viennent combler le déficit. La parité n'y est pas respectée (1/5 d'hommes et 4/5 de femmes), ce qui s'explique par le fort taux de féminisation de l'Anses (68% en 2018).

La section Anses est représentée au bureau exécutif du SPAGri par une secrétaire générale adjointe et au conseil syndical par deux membres, dont l'un est conseiller fédéral FGA. Une militante de l'Anses anime par ailleurs des formations à l'Institut régional d'études, de formation et d'expertises (Irefe) qui est le centre de formation de la CFDT de l'URI Île-de-France.

En décembre 2018, le taux de participation des agents de l'Anses aux élections professionnelles chute (45,76% pour 2018 et 52,47% pour 2014). Toutefois, la CFDT conserve sa prédominance (34,1% des voix) devant la CGT (28,1%), FO (18,6%) et le SIPA (19,07%). Elle conserve ainsi ses 3 sièges au CT et au CHSCT.

En mai 2019, lors des élections des représentants du personnel au conseil d'administration, les candidats présentés par la liste CFDT ont obtenu un siège sur trois (34,2 % des voix), confortant la 1<sup>re</sup> place de la CFDT devant la CGT (25,6%) et le syndicat des cadres « maison », le SIPA (22,8%). À l'occasion des élections des représentants du personnel au conseil scientifique de l'Anses, le candidat proposé par la CFDT a obtenu un siège avec 20,7% des voix.

Concernant les moyens syndicaux, la section Anses obtient 2,05 ETP. Depuis 2014, la section de l'Anses a décidé de transférer l'ensemble des crédits de temps syndicaux à la CFDT du MAA. La représentante nationale de la section bénéficie d'une décharge de 50% et une militante de 30%.

Les militants et élus CFDT de l'Anses sont essentiellement intervenus dans les groupes de concertation et instances de l'établissement. Il faut noter la particularité de l'action commune du SPAGri et de la confédération au sein du conseil d'administration, puisque cette dernière y est représentée dans le collège des partenaires sociaux (représentants des salariés du privé).

Au cours de ce mandat, les élus CFDT ont porté les divers dossiers revendicatifs concernant l'organisation de l'Agence, ses moyens financiers ou les ressources humaines.

Ainsi, depuis sa création en 2010 et au gré des lois successives (loi Avenir agricole, loi Santé, loi Ddadue...) l'Anses n'a cessé de voir accroître son périmètre d'intervention par des transferts d'activités (AMM phytosanitaires, pilotage de la toxicovigilance, AMM biocides, augmentation du périmètre de l'ANMV), la mission tabac, la révision des maladies des grilles professionnelles, sans augmentation significative de son plafond d'emplois, tout juste « préservé » selon la secrétaire générale du MAA.

Dans les instances, les élus CFDT dénoncent régulièrement le marché de dupes que constitue le contrat d'objectifs et de performance (COP), signé en 2012 et renouvelé depuis. Ils ont rappelé leur opposition au principe même d'un COP, qui, à la différence d'un contrat d'objectifs et de moyens (COM), n'est associé à aucun véritable engagement de moyens de la part des tutelles. Puisque la performance, qui semble être un paramètre immuable, ne peut être enlevée du contrat, la CFDT suggère de mettre un place un contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) .

Durant ce mandat, le directeur général de l'Anses a mis en place, avec l'accord des tutelles de l'établissement, un système économique « variable » qui permet de varier les plafonds d'emplois en fonctions du nombre de dossiers soumis à taxe et évalués par l'Anses. Ces dossiers sont des dossiers de produits faisant l'objet de dépôt pour évaluation ou de déclaration auprès de l'Anses (dossiers d'AMM, déclaration obligatoire des produits du tabac, etc.). Régulièrement la CFDT dénonce ce système qui permet de répondre de manière très partielle au problème de l'adéquation moyen-ressources vis-à-vis d'une charge de travail forte et croissante de l'ensemble des agents. Il est également l'occasion de faire appel à des emplois précaires, car souvent des salariés recrutés en CDD.

La section de l'Anses est à l'origine, durant ce mandat, de dénonciations d'iniquité de traitement des agents tout d'abord, avec l'instauration d'une commission nationale de déontologie qui rendait difficiles les départs de l'Agence et rendait peu attractives les offres emplois de l'Anses. Cette dénonciation s'est faite dans les instances de l'Anses, au niveau du MAA mais aussi des membres de la commission, ainsi que dans les fédérations et à la confédération. Très récemment nous avons également alerté l'Agence et le MAA sur le problème de revalorisation de l'IFSE des agents titulaires du MAA en PNA à l'Anses. Nous suivons le dossier de très près avec le SPAgri et utilisons tous les moyens possibles pour dénoncer cette injustice afin que ces agents ne soient pas pénalisés à cause d'une erreur comptable et de communication.

Nous sommes également fortement impliqués dans le processus de concertation pour les sujets RH, nécessitant de nombreuses réunions des groupes de travail thématiques. La section a activement participé à la mise en place d'un protocole de télétravail à l'Anses et reste force de proposition à chaque révision. Dans la période de pandémie de la Covid-19, elle a su également maintenir le lien entre les agents et avec les RH (en instance ou bien lors de réunions bilatérales).

La section s'aperçoit également que l'accompagnement individuel des agents en difficulté est une activité en forte croissance pour les militants de la section. Ils sont régulièrement sollicités pour des conseils portant de plus en plus sur des situations de mal-être ou de souffrance au travail, incluant le retour des agents à l'Anses après des arrêts prolongés, ou, dans une proportion moindre, pour un accompagnement lors de sanctions à leur égard.

Enfin, les élus de la section ont régulièrement informé et rendu compte de leur action dans les instances au travers de communications en direction des agents. De même, dans le cadre de la préparation des élections professionnelles, ils ont organisé d'octobre 2018 à juin 2019 un « tour de France » d'HMI (heures mensuelles d'information) dans les différents sites de l'Anses afin de sensibiliser les agents à l'importance du travail syndical, du vote et aux valeurs que nous portons. Des efforts de communication ont été également faits au sein de la section puisque depuis fin 2018 nous avons mis en place des réunions téléphoniques bimensuelles ouvertes aux adhérents, élus et sympathisants de la section CFDT de l'Anses, durant lesquelles nous faisons un retour sur les points abordés en instance et prenons des nouvelles des différents sites de l'Anses.

# Perspectives

---

Au terme de ce bilan, on peut considérer que le conseil syndical a rempli son mandat dans le cadre des orientations définies par le congrès de 2016. Les actions abordées dans ce rapport traduisent un tournant pris durant cette mandature. Le SPAgri a démontré sa capacité à mener à bien ses projets et à assurer son développement.

Cela ouvre des perspectives favorables pour la prochaine mandature (cf. *Rapport d'orientation*).

# Remerciements

---

Merci à tous ceux qui contribuent chaque jour à la réussite de notre action.

**Ce rapport d'activité a été validé par le vote  
du congrès du SPAgri-CFDT le 17 mai 2021.**

# Glossaire

AC.....	Administration centrale	Ddadue .....	Loi portant diverses dispositions d'adaptation du droit national au droit de l'Union européenne
ACEN.....	Agent contractuel d'enseignement national	DD(CS)PP.....	Direction départementale (de la cohésion sociale et) de la protection des populations
ADT.....	Alliance du Trèfle	DDETS.....	Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités
Agreenium..	Institut agronomique, vétérinaire et forestier de France	DDI.....	Direction départementale interministérielle
AI.....	Assistant Ingénieur	DDT(M).....	Direction départementale des territoires (et de la mer)
AMM .....	Autorisation de mise sur le marché	DGAFP.....	Direction générale de l'administratiuon et de la fonction publique
ANI.....	Accord national interprofessionnel	DGAL.....	Direction générale de l'alimentation
Anses.....	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail	DGCCRF.....	Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes
AP 2022.....	Action publique 2022	DGER.....	Direction générale de l'enseignement et de la recherche
ASA.....	Autorisation spéciale d'absence	DGFIP.....	Direction générale des finances publiques
ASP.....	Agence de services et de paiement	DGPE.....	Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises
ASS.....	Assistant de service social	DIRECCTE...	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
BAGT.....	Bureau des affaires générales de Toulouse	DPMA.....	Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture
BAP.....	Bureau d'administration des personnels	DRAAF.....	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
BFB.....	Bureau de la fiscalité et du budget	DRAC.....	Direction régionale des affaires culturelles
BMS.....	Bureau des moyens des services	DREAL.....	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
BOE.....	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi	DREETS.....	Direction régionale en charge de l'économie, du travail, de l'emploi et des solidarités
BOP.....	Budget opérationnel de programme	DRFIP.....	Direction régionale des finances publiques
BPCO.....	Bureau de gestion des personnels contractuels	DRJSCS.....	Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
BRCTA.....	Bureau des relations et des conditions de travail en agriculture	DSS.....	Délégation du soutien aux services
BRTDS.....	Bureau de la réglementation du droit du travail et du dialogue social	EPLEFPA.....	Etablissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole
BSB.....	bureau de la synthèse budgétaire	ETP.....	Equivalent temps plein
CAP.....	Commission administrative paritaire	ETPT.....	Equivalent temps plein annuel travaillé
CCP.....	Commission consultative paritaire	F3C.....	Fédération CFDT communication conseil culture
CDD.....	Contrat à durée déterminée	FAM.....	FranceAgriMer
CDI.....	Contrat à durée indéterminée	Feader.....	Fonds européen agricole pour le développement rural
CFDT.....	Confédération française démocratique du travail	FEAE.....	Fédération CFDT des établissements et arsenaux de l'État
CFTC.....	Confédération française des travailleurs chrétiens	FEP.....	Fédération CFDT de la formation et de l'enseignement privés
CGAAER.....	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux	FGA.....	Fédération générale de l'agroalimentaire (CFDT)
CGC.....	Confédération générale des cadres	FGTE.....	Fédération CFDT transports et environnement
CGT.....	Confédération générale du travail	FO.....	Force ouvrière
CHSCT.....	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	FR.....	Formation-recherche
CIRSE.....	Centres interrégionaux de service aux examens		
CLD.....	Congé de longue durée		
CLM.....	Congé de longue maladie		
CMO.....	Congé de maladie ordinaire		
COP.....	Contrat d'objectif et de performance		
CPE.....	Conseiller principal d'éducation		
CS.....	Conseil syndical		
CSA.....	Comité social d'administration		
CTAC.....	Comité technique d'administration centrale		
CTM.....	Comité technique ministériel		
CTS.....	Comité technique spécial		
CTSD.....	Comité technique des services déconcentrés (DRAAF, DRIAAF, DAAF)		
CTSG.....	Comité technique du secrétariat général		

FSU.....	Fédération syndicale unitaire	PSPC.....	Plan de surveillance et de contrôle
Gasel.....	Gestion des adhérents et des structures en ligne	PSTE.....	Fédération CFDT protection sociale, travail, emploi
IAE.....	Ingénieur de l'agronomie et de l'environnement	QVT.....	Qualité de vie au travail
IAPR.....	Institut d'accompagnement psychologique et de ressources	RAPS.....	Réseau d'appui aux personnes et aux structures
IDV.....	Indemnité de départ volontaire	RéATE.....	Réforme de l'administration territoriale de l'État
IE.....	Ingénieur d'études	RETEX.....	Retour d'expérience
IFCE.....	Institut français du cheval et de l'équitation	RGPP.....	Révision générale des politiques publiques
IGAPS.....	Inspecteurs généraux en charge de l'appui aux personnes et aux structures	RH.....	Ressources humaines
INAO.....	Institut national de l'origine et de la qualité	RIFSEEP.....	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
Infoma.....	Institut national de formation des personnels du ministère de l'Agriculture	RPS.....	Risques psychosociaux
Insee.....	Institut national de la statistique et des études économiques	RQTH.....	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
INTERCO.....	Fédération générale CFDT (Intérieur, collectivités locales, services publics...)	RRPIE.....	Responsable régional de la politique immobilière de l'État
IPEF.....	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	SAPSA.....	Syndicat CFDT des agents publics dans secteur agricole (FranceAgriMer)
IR.....	Ingénieur de recherche	SD.....	Services déconcentrés
ISST.....	Inspecteur santé et sécurité au travail	SEA.....	Service d'économie agricole
ISPV.....	Inspecteur de santé publique vétérinaire	SG.....	Secrétariat général
LDG.....	Lignes directrices de gestion	SGCD.....	Secrétariat général commun de département
MAA.....	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	SGEN.....	Syndicats généraux de l'Éducation nationale (CFDT)
MAG.....	Mission des affaires générales	SIDSIC.....	Service interministériel départemental des systèmes d'information
MI.....	Ministère de l'Intérieur	SNISPV.....	Syndicat national des inspecteurs en santé publique vétérinaire
Mirex.....	Mission interrégionale des examens	SPAgri.....	Syndicat CFDT des personnels du ministère de l'Agriculture
MTE.....	Ministère de la transition écologique	SRFD.....	Service régional de la formation et du développement
Odeadom.....	Office de développement de l'économie agricole d'outre-mer	SRH.....	Service des ressources humaines
OGM.....	Organisme génétiquement modifié	STC.....	Syndicat des travailleurs corses
OMM.....	Observatoire des missions et des métiers	TFR.....	Technicien de formation-recherche
OPA.....	Ouvrier des parcs et ateliers	TMS.....	Troubles musculo-squelettiques
OTE.....	Organisation territoriale de l'État	TSMA.....	Technicien supérieur du ministère de l'agriculture
PAC.....	Politique agricole commune	UD.....	Union départementale
PARRE.....	Prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'État	UFETAM.....	Union fédérale de l'environnement, des territoires, des autoroutes et de la mer (CFDT)
PCEA.....	Professeur certifié de l'enseignement agricole	UFFA.....	Union des fédérations des fonctions publiques et assimilés (CFDT)
PFRA.....	Plates-forme régionale d'achat	Unsa.....	Union nationale des syndicats autonomes
PFRH.....	Plates-forme régionale des ressources humaines	URI.....	Union régionale interprofessionnelle
PIB.....	Produit intérieur brut	UTR.....	Union territoriale des retraités
PLPA.....	Professeur de lycée professionnel agricole	VIC.....	Vétérinaire inspecteur contractuel
PNA.....	Position normale d'activité		
PPCR.....	Parcours professionnels, carrières, rémunérations		
PSNT.....	Préposé sanitaire non titulaire		

SPAgri-CFDT • Ministère de l'Agriculture  
78 rue de Varenne  
75349 PARIS 07 SP

© Février 2021

Maquette Pierre Jouvanceau

cfdt@agriculture.gouv.fr • www.spagri.fr