



Paris, le 15 octobre 2019

COMPTE RENDU DU CT-AC du 3 octobre 2019

Le CT-AC était présidé par Mme Sophie Delaporte, Secrétaire Générale du MAA.

L'UNSA était représenté par Stéphanie Louchez et Nicolas Martel

Sujets à l'ordre du jour :

- 1) Approbation du procès-verbal du CT-AC du 19 juin 2019 ;
- 2) Point d'information et d'échanges sur les suites données à la circulaire du Premier ministre du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail ;
- 3) Bilan sur le télétravail en administration centrale ;
- 4) Point d'information sur les travaux en administration centrale ;
- 5) Point d'information sur les départs en retraite de l'année 2018 ;
- 6) Point d'information sur les comptes épargne-temps ;
- 7) Bilan des entretiens professionnels réalisés en 2019 au titre de 2018 ;
- 8) Questions diverses.

1) Approbation du procès-verbal du CT-AC du 19 juin 2019

Le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

2) Point d'information et d'échanges sur les suites données à la circulaire du Premier ministre du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail

La Secrétaire Générale présente les objectifs de la réforme impactant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration Centrale et des opérateurs, et plus largement, la refonte de l'organisation territoriale de l'État (circulaires du 5 et 12 juin 2019). Ces réformes s'articulent également avec les plans de transformation de l'Action Publique 2022 et sa déclinaison au MAA. Les axes de réflexions doivent permettre de mieux exercer nos missions, de réinterroger nos organisations dans l'objectif d'assurer nos missions efficacement.

Chantiers stratégiques

La Secrétaire Générale présente les 3 chantiers stratégiques :

- **Renforcer notre potentiel d'étude et de prospective : la mission est exercée de manière disparate (SSP, CGAAER, CEP, FranceAgriMer, INRA...)**

Aujourd'hui, tous ces potentiels d'étude sont insuffisamment coordonnés et insuffisamment utilisés dans la décision publique.

Une mission sera confiée au CGAAER pour faire » une mise à plat » des missions de ces différentes structures. Dans le même temps, un comité de programmation élargi sera chargé d'examiner la programmation des études dans l'objectif *in fine* de mieux valoriser ce potentiel commun.

- **Transformation de la fonction RH**

Il s'agit de mieux repérer les potentiels, favoriser le développement de parcours enrichissants des agents et utiles pour le ministère. Le MAA a également un enjeu de renouvellement des générations et de maintien des compétences.

Pour mener ce chantier jugé stratégique par le Ministre, un prestataire accompagnera le MAA. Il est prévu la rédaction d'un cahier des charges, de poser le diagnostic et de définir la cible et enfin d'établir un phasage des actions à mener. Il est essentiel de maintenir une expertise RH de proximité au sein des directions.

- **Transformation numérique**

Ce 3e volet porte sur l'ETNA (environnement numérique de l'agent) et sur une réflexion à conduire sur la fonction numérique au sein de ministère. Le ministère aura l'appui d'un cabinet pour l'accompagner dans sa démarche.

Pour l'UNSA, il nous paraît important que le ministère se questionne sur les modalités de l'externalisation (interministérielle) de son informatique, des moyens alloués, des choix effectués (système d'impression complexifié, nouveau logiciel RH externalisé et peu adapté). Nous ne pouvons que constater des dysfonctionnements récurrents et hebdomadaires, qui engendre pour les agents du temps supplémentaire pour effectuer leurs missions et un stress omniprésent.

Optimisation des « process », fonctions support et échelons

Afin de mener notre travail au quotidien, la Secrétaire Générale expose la refonte du volet « process » comme par exemple la suppression des doublons. Car elle constate qu'avec le temps, l'administration a laissé, progressivement les procédures se complexifier, ce qui a pu créer, par exemple, des doublons entre l'administration centrale et les DRAAF.

Sur les fonctions supports, un temps de réflexion a été conduit avec la SDSI, la SDLP et la MAG. Cette première phase de constat, selon la Secrétaire Générale, doit aller plus loin. Le relais est pris par le CGAAER afin de finir le travail d'objectivation. Des propositions sont attendues avec un objectif de qualité de service à maintenir, voire améliorer.

Une recherche de rationalisation est également recherchée entre les différents échelons : administration centrale et DRAAF, EPN et DRAAF.

Renforcer la dynamique territoriale

Selon la Secrétaire Générale, l'essentiel est déjà fait au MAA, on est plutôt sur un axe de déconcentration. L'ambition est d'achever le processus de transfert de décisions individuelles et de renforcer notre capacité d'ingénierie dans les territoires.

La Secrétaire Générale, imagine sur la question de l'ingénierie territoriale, de pouvoir positionner de cadres techniques, des experts auprès des DRAAF et à leur demande pour une mission ponctuelle de deux à trois ans sur une problématique régionale identifiée. Les DRAAF sont invités à faire remonter leurs besoins.

Pour gagner en efficacité, il est envisagé de rapprocher l'échelon d'administration centrale, des services déconcentrés. À ce jour, selon la Secrétaire Générale, aucun arbitrage n'est rendu, mais trois têtes de réseau sont identifiées pour cette réflexion : le SIVEP (Service d'inspection vétérinaire et phytosanitaire), la cellule CEPP (cellule relative aux certificats d'économie de produits phytopharmaceutiques), les MIREX (missions interrégionales des examens) pour le secteur de l'enseignement.

Il n'y a pas de volonté, selon la Secrétaire Générale, de sortir une direction générale ou une mission complète du périmètre de l'administration centrale, mais plutôt une réflexion sur les têtes de réseau.

Nos remarques, pour l'UNSA :

Pour ce qui concerne les Mirex, l'arbitrage au cabinet a déjà eu lieu cet été, et ce projet a été présenté dans le groupe de travail du 18 septembre 2019. Projet donc, déjà ficelé, et non plus au stade de la réflexion. Il a bien été précisé qu'il était en dehors du projet de réorganisation territoriale de l'État engagée par les services du Premier Ministre, comprendra qui pourra.

L'UNSA a fait observer, dans ce groupe de travail, que le dialogue social s'ouvrirait une fois le projet approuvé par le cabinet et sans qu'une véritable étude d'impact soit présentée. Ce qui correspond bien à l'esprit du temps des réformes menées au pas de charge.

De même pour le SIVEP, les agents du SIVEP central (SDASEI) et de la cellule CEPP (SDQSPV) ont eu la surprise d'apprendre le jour même de la tenue de ce CT-AC la délocalisation possible de leur poste en région, sans qu'ils aient le temps de se rapprocher des organisations syndicales présentes au CT-AC. Il semble bien, qu'à nouveau, l'étape de réflexion qui nous est annoncée, soit finalement, loin derrière nous, et sans véritablement de dialogue social auprès des agents ou des représentants du personnel.

Organisme de moins de 100 ETP

La circulaire du 5 juin 2019 prévoit d'examiner la viabilité des organismes de moins de 100 ETP. Comment assurer la pérennité de nos missions ? Comment assurer la qualité de service ?

La Secrétaire Général présente le cas de deux petites structures, le GIP Adecia et France Vétérinaire International (FVI). Pour sécuriser ces deux structures, un rapprochement est envisagé respectivement avec FranceAgriMer et VetAgroSup.

INFOMA : un précédent rapport de la Cour des Comptes préconisait de revoir l'organisation de l'établissement. Un mandat a été donné aux directeurs de l'INFOMA et AgroSup pour proposer des pistes de rapprochement et de travailler à une meilleure articulation.

S'agissant de l'ODEADOM, une réflexion d'ensemble est posée sur la gouvernance de l'outre-mer. Enfin, pour préserver Agreenium, il faut examiner la possibilité d'un rapprochement avec AgroCampus.

Agrinium : consultation des membres soit conduits – DGER intègre les membres sur les missions à préserver et ce qui a vocation à s'arrêter dans le cadre de l'institut agro.

Organisation des services

À la demande du 1^{er} Ministre et compte tenu du délai (avant le 31 décembre 2019), il y aura « uniquement » un toilettage des textes réglementaires relatifs à l'organisation de l'administration. Les niveaux en-dessous du niveau sous-direction seront tout simplement supprimés des textes réglementaires. Les niveaux supprimés n'apparaîtront plus que dans les organigrammes internes.

3) Bilan sur le télétravail en administration centrale

Pour la première fois, un bilan est présenté en CT-AC. Jusqu'alors, les bilans présentés portaient sur le périmètre ministériel.

Le SRH a mené une enquête à partir de l'outil « limesurvey ». 241 demandes ont eu un avis favorable à la mise en place du télétravail, dont 127 demandes au sein du SG.

10 refus ont été prononcés au regard des missions exercées, non adaptées au télétravail.

7 % des télétravailleurs sont de catégorie C, 15 % de catégories B et 78 % de catégorie A. L'enquête démontre que le télétravail s'applique à une majorité de femmes.

La mise en place du télétravail est bien perçue par les structures, le télétravail a un impact positif sur la qualité du travail. À noter que 20 % des services n'ont pas répondu à l'enquête.

La Secrétaire Générale a donné son accord pour la constitution d'un groupe de travail portant sur une réflexion plus approfondie sur le télétravail, au format CTM. Ce groupe de travail devait de toute façon être prévu, dans la mesure où la loi de transformation de la fonction publique a modifié les dispositions relatives au télétravail, en y introduisant la possibilité du recours ponctuel à celui-ci. De plus c'est un levier, pour l'administration, afin d'élaborer le SPSI (schéma pluriannuel de stratégie immobilière) permettant de tendre, à la demande du Ministre de l'Action et des Comptes publics, vers la nouvelle cible des 10m² de SUN (surface utile nette) par poste de travail au lieu des 12 m².

Pour L'UNSA, il nous semble important que cette réflexion prenne en compte une nouvelle approche du temps de travail, en allant plus loin. Elle doit servir de levier d'attractivité pour les emplois, pour les nouvelles générations d'agents, pour ceux qui sont attirés par de nouvelles formes de travail, ou ceux qui souhaitent tout simplement préserver une meilleure qualité de vie au travail (compte tenu des conditions actuelles de transport, dans le cadre des déplacements domicile-travail, notamment en Île-de-France).

Il y a également la situation d'un certain nombre d'agents qui se voit refuser cette autorisation, dans la mesure où leurs missions entrent dans la liste des activités inéligibles au télétravail, notamment, pour le service RH et ceux qui travaillent sur des dossiers d'agents.

Pour L'UNSA, ils nous semblent que des solutions de dématérialisation permettant le respect de la confidentialité, doivent exister et doivent leur permettre de télétravailler.

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

Les travaux du bâtiment D se poursuivent (travaux d'accessibilité et de rafraîchissement). La fin des travaux est programmée pour janvier 2020. À noter quelques nuisances constatées malgré un décalage des horaires de travaux effectués dans la mesure du possible.

Sur le bâtiment E, les travaux sont plus importants, démolition et reconstruction d'une cage d'escalier avec ascenseur. Réalisation d'un étage supplémentaire au-dessus du bâtiment, ainsi qu'au-dessus du BIP. Il est également prévu des salles de convivialité climatisées à chaque étage.

Pendant les travaux et pour des questions de convivialité, compte tenu des nuisances, les salles de réunion du bâtiment E seront neutralisées. Le SG recherche des solutions externes. La fin des travaux est prévue fin 2021.

Sur le site de Barbet de Jouy, la résolution des limiteurs d'ouverture est en cours. Des entrebâilleurs devraient être posés d'ici la fin d'année.

Une expérimentation sera conduite sur le site de Maine permettant de réserver des vélos électriques. Cette solution devrait faciliter les déplacements entre sites. La réservation serait identique à celle proposée pour les véhicules.

Les travaux sur le site de Toulouse se poursuivent (hall d'accueil). Il n'y a pas de retard dans le planning.

Pour plus d'information, nous vous renvoyons vers le compte rendu que nous avons réalisé suite au groupe de travail relocalisation des services du MAA.

5) Point d'information sur les départs en retraite de l'année 2018

L'année 2018 comptabilise 97 départs en retraite en administration centrale soit 9,08 % des départs gérés par le MAA.

6) Point d'information sur les comptes épargne-temps

Le bilan présenté s'établit à fin 2018. Deux types de CET coexistent, CET 2002 et CET 2009. Les CET de 2002 ne peuvent plus être alimentés. On ne gère que les flux entrants et sortants. Le nombre de jour moyen est de 40 jours pour les agents de catégorie A, 21 jours pour les agents de catégorie B et 13 jours pour les agents de catégorie C. Le nombre d'agents détenant un CET est en augmentation de 7%.

7) Bilan des entretiens professionnels réalisés en 2019 au titre de 2018

79% des agents ont bénéficié d'un entretien professionnel en 2018, soit une progression de plus de 120 agents.

Les refus d'entretien ou les refus de signature sont stables par rapport aux années précédentes.

L'entretien dématérialisé est une source de progression. Un test sera réalisé à la DGPE, auprès de quelques DRAAF et établissements sous tutelle. Si le test est concluant, la généralisation pourra s'imposer.

Pour L'UNSA, nous sommes favorables à cette dématérialisation qui est appréciée par les agents.

8) Questions diverses

Avenir incertain au sein de la SDSI, site de Toulouse

Depuis le départ du chef de bureau, un intérim de long terme s'est installé. Les agents vivent mal cette situation, manquent de visibilité et ressentent une démotivation faute de ligne directrice. Les effectifs diminuent, mais la charge reste importante. Les collègues s'interrogent sur une volonté éventuelle d'externalisation.

La Secrétaire Générale précise que la résolution passe par un traitement global de la SDSI au regard des différents chantiers en cours.

Le Secrétariat Général va communiquer sur la méthode et le calendrier. L'externalisation n'est pas à l'ordre du jour. Le MAA doit renforcer son pilotage des prestataires afin de répondre à une qualité de service rendu.

GT forte chaleur pour 2020

Un GT forte chaleur sera constitué. Ce GT aura une portée ministérielle et pas uniquement sur l'administration centrale. Il est prévu pour le 7 novembre 2019.

Pour L'UNSA, il nous paraît important, compte tenu des bouleversements climatiques actuels et à venir, qu'il ait une réflexion sur les conditions de travail des agents pendant les périodes canicule, mais pas seulement, également pendant les périodes de fortes chaleurs. Des solutions optimales doivent être trouvées pour permettre aux agents d'assurer leurs missions dans de bonnes conditions.

Comme cela a été proposé par ailleurs (CHSCT-AC) et par l'administration, ce groupe de travail devrait également avoir une réflexion sur d'autres événements extérieurs qui ont par nature un impact significatif sur les conditions de travail, comme par exemple le cas des prochaines grèves illimitées de transports prévus à partir du 5 décembre 2019, contre la réforme des retraites. Pour L'UNSA, il nous semble qu'un levier pertinent pourrait être le télétravail ponctuel.

Remarques de l'UNSA

Beaucoup de chantiers en cours, beaucoup de stress au travail en perspective !

Pour l'UNSA la simplification peut être une bonne chose si elle n'est pas contraire à l'amélioration des conditions de travail des agents. Les réformes et réorganisations qui sont engagées peuvent être considérées comme des progrès si elles sont bien réfléchies et portées par un véritable dialogue social mais elles ne doivent pas être synonymes de réduction d'effectifs.