



Déclaration de l'Alliance du Trèfle Comité technique ministériel du 19 juin 2018

19/06/18

Madame la Secrétaire générale,

La semaine qui vient de se dérouler a été riche en annonces.

Lors du Conseil des ministres du 12 juin, une communication a confirmé la poursuite des quatre chantiers de transformation de la fonction publique en des termes qui confirment que l'objectif recherché est avant tout de réaliser des économies budgétaires et qui laissent craindre que les intérêts des agents et l'efficacité du service public ne soient oubliés :

- élargissement du recours au contrat pour « *assouplir les contraintes qui pèsent sur les employeurs publics* »,
- refonte de la rémunération des agents publics avec la « *généralisation de la rémunération au mérite au niveau collectif et individuel* »,
- simplification du dialogue social avec la « *création d'une instance issue des instances existantes* » et l'« *allègement des commissions administratives paritaires* »,
- renforcement de l'accompagnement des agents en matière d'évolution de carrière par des « *plans de départ volontaires* ».

Vous avez confirmé à l'occasion du groupe de travail Action Publique 2022 du 13 juin dernier le transfert probable des agents des services d'économie agricole (SEA) des DDT(M) gérant la PAC vers l'Agence de Service et de Paiement (ASP).

Ce transfert va impacter des agents, que ce soit dans les SEA ou à l'ASP, qui ont déjà vécu depuis moins de 10 ans, outre la crise majeure du paiement des aides PAC, plusieurs réformes importantes : la création de l'ASP le 1er avril 2009, la création des DDT(M) le 1er janvier 2010, le transfert du FEADER aux Régions pour la programmation 2014-2020 et la réforme territoriale le 1er janvier 2016.

Cette réforme concerne des structures organisées selon des périmètres géographiques différents : cela va entraîner inévitablement pour les agents, comme cela a été le cas dans les DRAAF fusionnées, des difficultés liées à la différence de culture et de règles, au management à distance à des déplacements fastidieux, dans un contexte persistant de diminution des effectifs. Nous craignons que la seule réponse de l'administration soit celle entendue dans les précédents épisodes : les technologies de l'information et de la communication censées améliorer le quotidien des agents !

Si l'absence de mobilité géographique pour les agents est annoncée, qu'en sera-t-il pour les chefs de service des SEA qui vont voir leurs équipes réduites des deux tiers alors que les effectifs de l'ASP vont presque doubler ?

L'Alliance du Trèfle souhaite avoir des précisions sur les conditions de préparation de ce transfert et l'accompagnement humain des agents.



Et d'autres fusions sont annoncées comme celle de l'IRSTEA avec l'INRA que nous avons souhaité voir évoquée à l'occasion de ce comité technique.

En effet la fusion de l'IRSTEA et de l'INRA est annoncée pour le 1er janvier 2020 et le plan de fusion doit être prêt fin 2018.

L'Alliance du Trèfle souhaite relayer l'inquiétude de l'ensemble des personnels des deux organismes, et en particulier celle des ingénieurs de l'État de l'IRSTEA (IAE et IPEF) pour leur devenir et pour l'avenir de leurs services ainsi que pour la poursuite des missions de recherche appliquée et de vulgarisation qu'assure jusqu'à présent l'IRSTEA.

A l'ordre du jour de ce comité est prévu l'examen du RIFSEEP pour les corps des ingénieurs et des personnels techniques de formation et de recherche. L'Alliance du Trèfle s'interroge sur l'état d'avancement du RIFSEEP pour les autres corps, notamment ceux des IPEF et des ISPV dont la mise en œuvre était initialement prévue au 1^{er} janvier 2017. Alors que la DGAFP recommande de poursuivre le RIFSEEP, nous attendons toujours un bilan pour le ministère.

Sur le télétravail, l'Alliance du Trèfle se félicite de sa mise en œuvre au sein du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation. Cette mesure, attendue par de nombreux agents, contribue à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle des agents. Elle concourt, par ailleurs, à limiter les risques routiers et les impacts environnementaux dus à des déplacements sur de longues distances.

Pourtant, alors que de nombreuses études montrent que le télétravail augmente en règle générale la productivité de agents qui en bénéficient, nous constatons que des freins subsistent. Il est vrai que cette mesure remet en cause certaines pratiques professionnelles et implique une réflexion sur l'organisation interne et les modalités de communication à distance.

C'est un réel changement de culture professionnelle qui doit être entrepris. Or, le pas n'est pas encore franchi dans tous les services et les modalités d'application diffèrent selon les structures et l'appréciation des chefs de services.

Certains agents se sont vu refuser le télétravail pour raison matérielle alors qu'il appartient aux services d'équiper tous les agents pouvant bénéficier de cette mesure. D'autres ont reçu un refus émanant de la direction alors que l'accord de leur chef de service attestait de la compatibilité du télétravail avec le bon fonctionnement du service. Nous constatons également des modalités différentes d'application au sein d'établissements publics tels FranceAgriMer, ASP, ODEADOM, INAO et INFOMA.

Le bilan communiqué pour ce CTM est intéressant car il permet d'apporter de premiers éléments objectifs d'appréciation. Nous constatons que la majeure partie des accords donnés porte sur des durées hebdomadaires d'une journée ou moins. Cette mise en œuvre progressive peut se comprendre au vu des changements de pratiques nécessaires. Cependant, nous espérons vivement que ce chiffre ne restera pas figé et qu'après une première année de pratique, les services établissent un bilan objectif et acceptent une évolution à la hausse de la durée autorisée.

L'Alliance du Trèfle sera également particulièrement attentive au respect du droit à la déconnexion des agents et nous veillerons à ce que le télétravail soit mis en place afin d'améliorer les conditions de travail de l'agent et non pour permettre des économies de locaux.

Enfin, au-delà du seul télétravail au sens strict, l'Alliance du Trèfle préconise d'élargir la réflexion et de définir les adaptations spécifiques qui peuvent être accordées pour un travail ponctuel à domicile lors d'événements particuliers compliquant ou empêchant l'accès au lieu de travail (grève des transports, intempéries, ...).



La mise en examen de plusieurs collègues dans le domaine sanitaire démontre que le sujet des risques pénaux abordés lors du dernier CTM est loin d'être clos.

Nous vous demandons non pas de simples paroles mais des actions : de soutien, de prévention ainsi que la relance du programme de formation qui avait été mis en place il y a environ 10 ans.

Madame la Présidente, dans un contexte où les chantiers se multiplient, l'Alliance du Trèfle s'inquiète de la charge de travail induite, qui mobilise fortement le SRH en cette année d'élections. Elle tient à souligner l'importance des services des ressources humaines et de leur proximité avec les agents, et l'impact que les dysfonctionnements, comme ceux qui ont été constatés à FranceAgriMer, ont sur nos collègues.

Madame la Secrétaire générale, l'incertitude sur les décisions gouvernementales relatives à la transformation de la fonction publique génère des inquiétudes et la pseudo-concertation engagée ne correspond pas à notre conception du dialogue social tel qu'il était conduit jusqu'à présent au ministère.

L'Alliance du Trèfle s'interroge sur le meilleur fonctionnement attendu dans les nouvelles organisations annoncées, alors qu'aucun bilan des réformes antérieures n'a jamais été réalisé que ce soit sur les conséquences humaines ou la qualité du service public.