

### **SPAgri-CFDT**

Administration centrale  
Services déconcentrés  
Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation,  
de l'environnement et du travail (ANSES)  
Institut français du cheval et de l'équitation (IFCE)  
Institut national des appellations d'origine (INAO)

### **SGEN-CFDT**

**Enseignement agricole public**  
Enseignement technique  
Enseignement supérieur et recherche agronomique,  
agroalimentaire et vétérinaire

## **Communication de la CFDT**

---

### **Situation dans les SEA**

**CHSCT-M du 22 mars et CTM du 23 mars 2017**

À la [demande des membres du CHSCT-M](#), une expertise au titre de l'article 55-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 a été diligentée, suite aux nombreuses interpellations des organisations syndicales dans toutes les instances de dialogue social depuis 2015, sur les problèmes structurels que connaissent ces services.

Le cabinet [Orseu](#) a mené cette expertise entre novembre 2016 et mars 2017 et a rendu ses conclusions et préconisations, qui ont été débattues en Copil de l'étude, en réunion des chefs de SEA, en CHSCT-M et en CTM, entre le 13 et le 23 mars.

Le rapport définitif devrait paraître prochainement.

La méthode de travail était volontairement axée sur une immersion dans cinq SEA (Ardennes, Côtes-d'Armor, Creuse, Loiret, Haute-Savoie), et des entretiens « autour des SEA » (DGPE, SG, SRH, DRAAF...).

Cela a permis aux chargés d'études de bien cerner les problématiques. Nous déplorons toutefois que le cahier des charges n'ait pas prévu un champ d'investigation plus large. En effet, nombreux sont les agents du MAAF qui sont également touchés par les dysfonctionnements structurels de la chaîne de commandement des 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> piliers de la PAC, au sein des directions régionales de l'ASP, qui est un établissement sous tutelle du MAAF.

Le cabinet Orseu objective et confirme le bien-fondé des alertes lancées par les organisations syndicales. Il pose un diagnostic complet et sans langue de bois, et fait des propositions d'actions qui sont pour la plupart évoquées par les acteurs concernés.

Le caractère structurel des problèmes rencontrés depuis 2015 est confirmé, ainsi que leur impact sur l'état de santé des agents, même si les arrêts de travail sont rares. Il s'agit d'un « présentisme » lié à la solidarité au sein des communautés de travail, et au sens du service public. Si cet engagement des collègues est remarquable et a permis d'assurer des charges de travail considérables dans une tension extrême, elle a déjà des conséquences sur la santé des agents qui sont au bord du point de rupture. Dans ce contexte, les errements de gouvernance et la mise en œuvre du FEADER en mode dégradé, les retards qui s'accumulent (l'aide à la BIO et les MAEC 2015 ne sont toujours pas payées !), les outils qui dysfonctionnent... sont autant de difficultés qui méritent de vraies solutions.

Le cabinet Orseu explicite également toutes les missions des agents de SEA, titulaires et contractuels, et remarque que certaines sont « invisibilisées », ce qui crée un déficit de reconnaissance du travail effectué. Citons à titre d'exemples révélateurs : l'aide aux agriculteurs pour la saisie Telepac (sans laquelle le 100% n'est pas atteignable), ou les compétences techniques (photo-interprétation, SIG, juridique, formation...). Pour la CFDT, une revue des compétences et des missions réellement exercées par les titulaires et les contractuels est nécessaire. Elle posera les bases pour une véritable GPEC et un dimensionnement des effectifs de titulaires et des vacations à la hauteur des enjeux humains et financiers (maîtrise du risque d'apurement).

Parmi les préconisations faites par le cabinet Orseu, la CFDT se félicite que soit retenue sa proposition de constitution d'un réseau d'experts-référents (sur le modèle de celui de la DGAL). À notre sens, cette disposition pourrait favoriser la mise en réseau des services en charge de la mise en œuvre de la PAC, et contribuer à écrire une doctrine fiabilisée et stabilisée issue des expériences des agents de terrain, dans un but de toujours mieux maîtriser le risque humain et financier.

Lors du CTM du 23 mars, la secrétaire générale a confirmé que la mise en place de ce réseau serait abordée dans le cadre d'un groupe de travail « Suivi des préconisations » (périmètre CTM), qui sera réuni courant avril. En outre, à la demande de la CFDT, la secrétaire générale et la directrice générale de la DGPE ont accepté d'organiser une réunion « Retour d'expérience » à laquelle participeront la DGPE, l'ASP, le SRH, le SG ainsi que les représentants des groupements des chefs de SEA et des directeurs de DDI. Cette réunion, qui associera également les représentants des organisations syndicales, est prévue le 18 avril 2017.

Une analyse des conditions de travail des contractuels, de leur rémunération, des compétences apportées et de la nature et durée des contrats serait également de nature à permettre la définition d'une stratégie à ce sujet : ne serait-il pas nécessaire de pérenniser dans l'emploi certains « talents » ? Le sujet de l'accompagnement des contractuels vers la titularisation sera également abordé dans le cadre du groupe de travail « Suivi des préconisations ».

Pour la CFDT, le nouveau plan d'action doit émerger, région par région, des services eux-mêmes et doit prévoir de mobiliser le partenariat (SEA, DR-ASP, conseils régionaux).

Il devra doter le MAAF des méthodes permettant de s'adapter, voire d'anticiper les mutations à venir, tant pour l'agriculture que pour le travail des agents (notamment en lien avec la révolution numérique... qui ne se limite pas à la mise en place de Telepac). La gestion des crises « calamités agricoles » devra aussi être dans le champ des réflexions.