



Sujet : demande de la tenue
d'un comité social
d'administration de
l'administration centrale (CSA-
AC) ayant pour objet le mal-être
des agents en administration
centrale

Madame la Secrétaire Générale
du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire
Présidente du comité social d'administration
de l'administration centrale
78 rue de Varenne
75349 Paris SP 07

Paris, le 06 février 2024

Madame la Présidente,

En application des **articles 77 et 87 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020** relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État et en référence à **l'article 3 du règlement intérieur du CSA-AC**, nous sollicitons la tenue d'un CSA-AC dans un délai de 2 mois après réception de ce courrier et dont l'ordre du jour portera sur les sujets présentés ci-dessous :

1- Mal être des agents en administration centrale.

L'intersyndicale a pu au travers de plusieurs heures mensuelles d'information (HMI) et, encore récemment, d'entrevues à la demande d'agents, mesurer un mal être croissant dans toutes les grandes directions de l'administration centrale. Différents éléments, repris ci-dessous, se sont dégagés de ces échanges riches mais préoccupants.

- Le sentiment de courir après le temps et les dossiers, sans être en mesure d'y arriver, la surcharge de travail, les grandes amplitudes horaires, l'urgence permanente, la gestion incompréhensible du télétravail dans certaines directions.

- Une perte de sens du travail en administration centrale, le sentiment d'oubli de l'intérêt général avec une pression exercée pour réagir vite sans prendre de recul, des manques d'effectifs qui engendrent un accroissement de la charge de travail, une organisation et une anticipation insuffisantes et des priorités insuffisamment définies.

On constate également un mal être des personnels des catégories B ou C, catégories très féminisée, du fait du manque de perspectives de carrière, alors que bien souvent les missions qu'ils exercent en administration centrale peuvent être celles dévolues aux catégories supérieures. Ces situations créent de l'amertume, et peuvent conduire au burn out.

- une augmentation des postes vacants se traduit également par une dégradation des conditions de travail, une impression de baisse de la qualité du travail et du service rendu. L'expertise est délaissée, la construction de l'expérience et la transmission des savoirs sont sacrifiées au nom de la gestion des carrières. Les turn-over trop rapides et au « fil de l'eau » y compris dans l'encadrement, ne font qu'aggraver la situation.

Par ailleurs, certains services logistiques sont menacés depuis plusieurs années d'externalisation alors que leur présence reste indispensable au bon fonctionnement de l'administration : cela fait peser une épée de Damoclès sur le moral des agents qui peuvent être amenés à accepter plus de missions sous prétexte de baisse d'activité. Et pour compléter ce tableau : le report de tâches autrefois confiées à des administratifs sur les personnels techniques, le morcellement des activités qui en découle, la suradministration avec un accroissement des activités de gestion, des procédures et des processus au détriment d'une vision au service du secteur, etc.

Une simple phrase tenue par un personnel de direction suffit à illustrer le propos et l'absence de prise en compte de ces difficultés : « je tiens à remercier les agents de ne pas avoir compté leurs heures ».

2- Qualité de vie au travail

Outre les points soulevés au point 1, la qualité de vie au travail (QVT) est de plus impactée par l'application de la note de service sur le télétravail, de façon très différente en fonction des directions générales. Lors d'un groupe de travail sur ce point, il a été constaté que :

- deux Directions Générales refusent la possibilité d'accorder jusqu'à 3 jours de télétravail à l'ensemble des agents,
- au niveau du SG, le télétravail flottant est impossible,
- à la DGPE le télétravail flottant est possible seulement 1 jour par semaine.

La gestion du télétravail par les directions révèle un manque de confiance envers les agents, une mise en cause de leur efficacité en télétravail ou du nombre d'heures travaillées. C'est la reconnaissance du professionnalisme et de la loyauté des agents qui sont mises en cause. L'ère du management par un contrôle permanent devrait être révolue et le travail à distance a été démontré comme aussi, voire plus productif, sous réserve d'un management adapté. Le télétravail est aussi un facteur d'attractivité comme peuvent s'en prévaloir les structures qui ont su prendre ce virage.

3- Attractivité des postes en administration centrale.

Le manque d'attractivité se traduit par des vacances de postes...

La charge de travail accrue en AC, le coût de la vie élevé, difficultés de logement, difficultés de transport liés à la région parisienne... et les éléments préalablement soulevés font que l'attractivité des postes en AC mérite d'être considéré de façon particulière. Il est important de valoriser des compétences, de mettre en avant des métiers à forte expertise acquise sur le long terme pour ces postes d'envergure nationale et européenne.

Lors du CSA traitant de ces sujets, les organisations syndicales souhaitent disposer *a minima* de documents et relevés permettant d'éclairer la situation (nombre d'arrêts maladies par DG, nombre d'heures écartées par DG, bilan des postes vacants, mesures prises dans les domaines évoqués...).

Le CSA devra déboucher :

- sur des actions ou décisions concrètes,
- sur la création de groupes de travail dont le calendrier de réunions sera fixé avec anticipation et rigueur,
- sur l'identification de sujets pour lesquels la formation spécialisée du CSA sera consultée, ainsi que sur le calendrier de ces consultations.

Les membres du CSA pourront être consultés en amont sur le calendrier.

Les membres du CSA souhaitent que les médecins de prévention, les ISST et les assistants de prévention concernés puissent participer au CSA sur les points 1 et 2.

Dans l'attente de votre retour sur la date du CSA, nous vous prions d'agréer, Madame la Présidente, l'expression de notre haute considération.

Les membres titulaires

Stéphanie Clarenc
CFDT



Grégor Appamon
CFDT



Benjamin Kupfer
CFDT



Eric Perrot
CFDT

Muriel Mahe
Alliance du Trèfle



Sophie Gardel
Alliance du Trèfle



Philippe Français-Demay
Alliance du Trèfle



Sylvie Verdier
Élan commun



Sophie Robin
Élan commun



Jerôme Chaur
UNSA fonction publique



Patrice Chasset
FO



