

Pour un SEA Plus Fort et Plus Humain : Redéfinir l'Organisation et le Soutien aux Agents

Groupe de travail du 29 novembre 2024

Monsieur le Président,

Nous sommes réunis aujourd'hui pour réfléchir collectivement aux moyens d'accompagner les agents du Service de l'Économie Agricole (SEA), confrontés à des enjeux organisationnels croissants et à une pression toujours plus forte dans l'exercice de leurs missions. Il est essentiel de prendre en compte la réalité quotidienne de ces agents, qui évoluent dans un environnement de plus en plus changeant, avec des rythmes de travail soutenus et des situations de crise multiples.

Les problèmes organisationnels et la gestion des projets

Les agents du SEA sont confrontés à des processus de plus en plus complexes, avec des calendriers resserrés et de multiples projets à gérer en simultané. Les instructions PAC bio, FCO3, et le Pacte Haie, par exemple, entraînent des contraintes de gestion exacerbées, d'autant plus que ces projets se chevauchent souvent avec des périodes de congés ou des absences. Cette accumulation de tâches urgentes, combinée à des instructions parfois floues, augmente considérablement la charge de travail, et la coordination entre les différents services (DDT, DDTESPP, DRAAF) demeure insuffisante. Cela génère une confusion qui nuit à l'efficacité des équipes et engendre un stress supplémentaire pour les agents.

En parallèle, la réactivité est un enjeu majeur dans un contexte où les crises se succèdent, comme la crise de l'élevage et les calamités agricoles, augmentent la charge de travail et la complexité des dossiers à traiter. Les agents doivent constamment s'adapter à des situations nouvelles, souvent dans l'urgence, ce qui amplifie leur pression et leur charge cognitive.

La pression sur les agents et l'impact sur leurs conditions de travail

Vos agents en SEA vivent une pression constante, exacerbée par des rythmes de travail de plus en plus soutenus et un environnement en perpétuelle évolution. Cette pression n'est pas seulement liée à la gestion des dossiers, mais aussi à la rigidité des processus, aux délais serrés et à l'absence de temps pour un suivi qualitatif des dossiers. Cela crée un climat de tension permanente, générant un risque de burn-out pour de nombreux agents.

Il est nécessaire que l'encadrement dispose de temps pour être attentif à la charge de travail des agents, non seulement en termes de productivité, mais aussi du point de vue de leur bien-être. L'accent doit être mis sur la gestion des risques psychosociaux (RPS). Un environnement de travail où la réactivité prime sur la prise en charge des capacités humaines n'est pas soutenable à long terme. Les agents ont besoin d'un apaisement du rythme, d'une reconnaissance et d'un cadre propice à leur bien-être, afin d'éviter une dégradation de la santé mentale et physique des équipes.

Recrutement, formation et attractivité des postes

Le recrutement et la formation sont des points clés pour stabiliser les équipes des SEA. La titularisation des vacataires expérimentés est une priorité afin de garantir la continuité et la compétence au sein des équipes. Mais cette titularisation ne doit pas se faire à la légère ; elle nécessite de prendre en compte la formation initiale, mais aussi la dimension comportementale des agents, afin de maintenir un environnement de travail sain. De plus, les postes doivent être ouverts aux profils spécialisés, notamment les techniciens formés à l'INFOMA, pour faire face à la complexité des missions et des crises.

L'attractivité des postes au sein du SEA passe également par une évolution des missions et des métiers. Aujourd'hui, beaucoup d'agents ont le sentiment que leurs tâches se limitent à « colmater des brèches », et qu'il n'y a pas suffisamment d'évolution ni de perspectives à long terme. Il est donc essentiel de repenser les missions, de développer de nouveaux métiers, et de créer une dynamique d'équipe qui soutienne la motivation et l'engagement des agents.

Outils et simplification des processus de travail

Les outils informatiques utilisés dans la gestion des dossiers, tels que ISIS et SAFRAN, sont de plus en plus critiqués par les agents. A titre d'exemple une intervention sur la campagne 2024 peut générer une régression des dossiers sur les campagnes antérieures (2015 à 2023), obligeant les agents à revenir sur des dossiers passés. Des ordres de recouvrement sont adressés sur ces mêmes campagnes à des agriculteurs n'étant même plus en activité depuis des années ! Ces erreurs et cette complexité augmentent la charge de travail et la pression sur les agents, soulignant la nécessité urgente d'améliorer et de simplifier ces outils.

De plus, la mise en place de la MISA, avec des réunions locales et une préparation intensive, représente un travail supplémentaire pour des processus qui sont souvent redondants. Ces réunions, bien que nécessaires pour la préparation du déploiement, demandent un temps et une énergie considérables, sans pour autant apporter des changements substantiels dans les procédures déjà existantes.

Crises et gestion des aléas

Les crises sanitaires et climatiques, notamment la pluviométrie exceptionnelle et les crises sanitaires (FCO, MHE) dans le secteur de l'élevage, augmentent considérablement la charge de travail des agents. Les dossiers ISN, calamités agricoles et pertes de récoltes sont particulièrement complexes à traiter et nécessitent une réactivité maximale. Dans ce contexte, il est impératif d'avoir des effectifs suffisants, formés et réactifs pour traiter ces dossiers dans les meilleurs délais.

Reconnaissance et soutien à long terme

La reconnaissance des agents du SEA ne peut pas se limiter à une prime ponctuelle. Si la prime de 1000€ peut être un premier pas, elle ne répond pas à un besoin de reconnaissance durable et de soutien à long terme. Il est nécessaire de mettre en place des mesures qui permettent aux agents de se sentir valorisés au quotidien, et non seulement sur des projets ponctuels. Cela inclut des formations adaptées, une gestion du taux d'encadrement plus équilibrée et une réflexion sur les conditions de travail dans le temps.

Conclusion : Une action collective nécessaire

En conclusion, les agents du SEA, confrontés à des missions complexes, à une pression constante et à des procédures de plus en plus lourdes, sont dans une situation difficile. Il est impératif d'agir collectivement pour alléger leur charge de travail, simplifier les procédures et améliorer les outils à leur disposition.

Vous devez aussi renforcer le soutien à leur bien-être, éviter les risques psychosociaux, et repenser l'organisation du travail pour garantir une plus grande stabilité et efficacité des équipes. Cela passe par des moyens humains renforcés, des processus simplifiés, des outils améliorés et une véritable dynamique de soutien. Ces mesures sont indispensables pour garantir la pérennité du service public, la réussite des missions du SEA et le bien-être des agents.

Enfin, quand les agents des SEA tombent malades, avec le projet du ministre Kabarian, c'est la triple peine : pression du service ; maladie et 3 jours de carence, 90 % de rémunération. FO Agriculture dénonce avec force cette situation et invite les agents des SEA à rejoindre les mobilisations à venir de décembre.

Merci à tous pour votre attention et votre engagement à trouver des solutions concrètes pour accompagner vos agents dans leur quotidien.

L'équipe FO Agriculture



Être solidaires et avancer ensemble
Résister - Revendiquer - Reconquérir

Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr

