

## CTM du 17 octobre 2019 : et si le MAA donnait l'exemple d'un véritable dialogue social ?

Ce comité technique ministériel (CTM) réuni le 17 octobre 2019 était présidé par Sophie Delaporte, secrétaire générale du ministère de l'Agriculture.

La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Gisèle Bauland, Philippe Hedrich et Stéphanie Clarenc.

Dans sa déclaration liminaire, et tout au long des débats, la CFDT a évoqué, au travers d'exemples récents, un dialogue social insatisfaisant au MAA, dans la même ligne que celui conduit par le ministère de l'Intérieur, notamment dans sa gestion de la mise en place des secrétariats généraux communs départementaux (SGCD).

Les informations de l'administration sur les différents sujets abordés dans la déclaration de la CFDT sont intercalées dans le texte.

### **Et si le ministère de l'Agriculture donnait l'exemple d'un véritable dialogue social... ...L'Intérieur nous écouterait peut-être un peu plus ?**

Le ministère de l'Agriculture met régulièrement en avant son savoir-faire en matière de dialogue social, mais est-il vraiment meilleur que celui de l'Intérieur ?

Les derniers exemples en date nous font douter.

Tout se passe comme si les représentants des personnels étaient incapables d'analyser et de comprendre les enjeux pour le MAA, dans un contexte interministériel certes compliqué.

Alors que les chefs d'État de l'Union européenne étudient aujourd'hui même les modalités du Brexit à venir, les agents du MAA que nous représentons souhaitent enfin sortir du *fog* entretenu autour de l'ensemble des réformes en cours !

Stop à l'infantilisation ! Mettons tous les éléments sur la table pour un véritable dialogue social au sein de notre ministère. Le ministère de l'Agriculture donnerait l'exemple au ministère de l'Intérieur, avec qui nous allons devoir travailler de plus en plus, et le choc des cultures qui se prépare en serait peut-être un peu adouci.

## Création des SGC et des DDICSTE

« Ne vous inquiétez de rien, tout va bien se passer !... »

...C'est ce qui ressort des réponses du ministère de l'Intérieur aux nombreuses interrogations des agents portées en comité technique central des DDI, concernant leurs demandes légitimes sur leur avenir suite à la création des SGC et des DDICSTE.

Le CT des DDI, encore plus depuis qu'il est piloté par le ministère de l'Intérieur, est vidé de son sens ; il n'est même plus une chambre d'enregistrement des doléances, et les agents se demandent encore à quelle sauce il vont être mangés « par l'Intérieur ». (Cf. notre article [CT DDI du 10 octobre.](#))

La prise en compte de cette réforme comme relevant d'une « restructuration » est actuellement en cours de discussion en interministériel. Cette question n'est pas close et doit être tranchée par le Premier ministre très prochainement.

Selon la secrétaire générale, pour les agents du MAA qui travaillent actuellement dans les secrétariats généraux, leur intérêt professionnel est de suivre leur mission. S'ils ne le souhaitent pas, ils ne pourront plus exercer leurs missions support (hors gestion BOP 206). Ils devront donc changer de poste. Temporairement, ils seront en surnombre et devront se repositionner sur d'autres postes ouverts au ministère. Les Igaps sont particulièrement mobilisés pour l'accompagnement de ces agents. En cas de nécessité de formation, une attention particulière sera portée aux agents qui resteraient sur d'autres postes dans les services du MAA mais également pour ceux qui iront dans les SGC.

Le MAA préfère et soutient la « position normale d'activité » (PNA) pour les agents du MAA qui rejoindront les SGC, même s'ils pourront choisir également le détachement ou l'intégration. En PNA, ils auront le temps de choisir entre intégration ou retour au MAA. Le ministère de l'Intérieur devrait être également favorable à la PNA .

Le droit au retour est acté, les agents qui auront accepté un poste dans un SGC pourront toujours candidater sur des postes au MAA, après une expérience en SGC.

À ce stade, la première préoccupation concerne les secrétaires généraux du MAA qui n'ont pas été retenus comme préfigurateurs. Le MAA souhaite qu'ils soient repositionnés auprès des directeurs en interface avec le SGC. Ce poste, dans chaque direction, doit être occupé par une personne de confiance pour le directeur. Mais ce repositionnement ne doit pas être imposé : c'est un autre métier.

Par ailleurs, la secrétaire générale admet qu'il va être difficile pour les préfigurateurs de poursuivre leurs missions habituelles (notamment le dialogue de gestion 2020 et la clôture des comptes 2019) dans la période de préfiguration.

La CFDT fait remarquer que tous les secrétaires généraux actuellement en poste en DDI poursuivront leurs missions encore plusieurs mois, et jusqu'au 30 juin 2020 pour certains. Ils se sentent actuellement laissés pour compte ; il n'y a plus de séminaire d'échange depuis février 2018 (au lieu de 2 fois par an habituellement !), alors que des dossiers complexes doivent être traités, comme les emplois des vacataires PAC, la fin de gestion, la mise en place des équipes en cas de Brexit dur, etc.

La secrétaire générale, qui semblait surprise par cette situation, interpellera le ministère de l'Intérieur à ce sujet.

La CFDT demande à la secrétaire générale de réunir rapidement a minima l'ensemble des secrétaires généraux issus du MAA, en poste en DDI. Cela donnerait une marque de considération bien nécessaire !

## **Mirex**

Le projet des **Mirex**, en gestation depuis 2016, n'a été présenté aux organisations syndicales qu'en septembre 2019, pour une soi-disant concertation ; mais la présentation faite montrait une nouvelle organisation des examens totalement bouclée, et le nouveau schéma d'emploi était déjà pris en compte pour la mobilité d'automne !

La DGER indique que l'organisation des examens constitue le deuxième risque majeur identifié pour la DGER. Cette réorganisation fait suite à des points de faiblesse identifiés à l'occasion d'un rapport du CGAAER datant de 2015.

Ce projet vise à créer un guichet unique pour les usagers (candidats et établissements agricoles), à simplifier l'organisation et à garantir l'harmonisation des pratiques. Il s'agit également de constituer des équipes de taille plus importante pour faciliter la continuité du service, et d'améliorer la professionnalisation des équipes.

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020, les 13 pôles examens en SRFD et les 4 Cirse en métropole seront regroupés en 4 structures interrégionales, basées en DRAAF : Rennes pour la zone Nord-Ouest, Dijon pour la zone Nord-Est, Lyon pour la zone Sud-Est et Toulouse pour la zone Sud-Ouest. Les postes ouverts dans les Mirex feront l'objet d'une bourse interne en novembre et décembre et seront prioritairement proposés aux agents des pôles examens des SRFD. Un accompagnement sera mis en place pour les agents souhaitant rejoindre les Mirex avec un plan de formation. Les postes restés vacants seront publiés au fil de l'eau à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Cette réorganisation est considérée comme une « restructuration » avec tous les outils financiers et d'accompagnement RH prévus dans ce cas (prime de restructuration, allocation d'aide à la mobilité du conjoint, indemnité de départ volontaire, priorité sur les postes ouverts à la mobilité...). Cette réorganisation se fera à effectif constant ; 100 agents sont concernés, dont 85 constitueront les Mirex, 15 restant en SRFD pour traiter les diplômés obtenus par VAE et UC.

Au-delà de ces éléments qui se veulent rassurants, la CFDT rappelle que, depuis février dernier, elle a tiré la sonnette d'alarme : des dégâts collatéraux sont prévisibles si l'accompagnement des agents n'est pas pris en compte en amont par les instances locales compétentes. Le sujet a été mis à l'ordre du jour bien trop tard, à l'automne 2019, lors des CT et des CHSCT de DRAAF. Les agents qui voient leur mission disparaître sont en souffrance depuis plusieurs mois et, contrairement à ce qui est annoncé, la période transitoire a déjà débuté puisque des postes sont supprimés... il va pourtant falloir organiser les examens de juin 2020 !

C'est pour cette raison que la CFDT s'est abstenue lors du vote, bien que les objectifs visés (efficience, harmonisation, simplification et sécurité) soient partagés et légitimes.

La DGER se dit très attentive à tous ces sujets et travaille en concertation régulière avec les DRAAF, les Igaps et le SRH, afin d'assurer la meilleure solution pour tous les agents et permettre l'organisation des examens 2020 dans de bonnes conditions. Un point sera fait régulièrement en CTEA et en CTM.

Une période transitoire de 3 ans, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020, est finalement adoptée en séance pour permettre aux agents qui ne souhaitent pas rejoindre une Mirex de rester en poste le temps de trouver une nouvelle affectation.

## **Brexit**

Brexit et dérogations au droit en termes de rythme et de temps de travail, pour faire face à un possible Brexit dur, ont soulevé une opposition unanime à plusieurs reprises de l'ensemble des organisations syndicales du MAA. Mais les propositions n'ont pas été entendues, ou seulement à la marge.

Le [courrier de la directrice de cabinet](#) en date du 14 octobre, en réponse à une [demande intersyndicale formulée lors du CTM du 27 septembre](#), montre une position du ministère quasiment inchangée sur 3 textes (décret dérogatoire et arrêtés modificateurs) soumis à l'avis de ce CTM. Ils remettent en cause le droit pour les agents qui devront assurer les contrôles 24h/24 et 7j/7 sur les 3 postes frontaliers des Hauts-de-France (Calais-Port, Calais-Tunnel et Dunkerque).

La CFDT ne croit pas qu'un agent puisse assurer un travail fiable et dans des conditions acceptables 12h d'affilée dans des conditions d'exercice particulièrement pénibles, physiquement et mentalement (froid, pluie, gaz d'échappement, charges lourdes, pression des chauffeurs...). La DGAL ne peut l'ignorer, mais ce sont les contraintes budgétaires imposées qui conduisent le ministère à proposer l'inacceptable !

L'administration indique que les agents sont d'accord, et qu'elle « *n'est pas en difficulté pour embaucher des contractuels* »... certes... mais n'oublions pas qu'on parle principalement de deux sites à Calais et d'un à Dunkerque, où ce n'est pas vraiment le plein emploi, et où il n'est sans doute pas difficile de trouver des gens « prêts à tout » pour sortir du chômage ou conserver un emploi.

Ces 3 textes soumis au vote des représentants du personnel ont reçu un avis unanimement défavorable et seront donc représentés lors d'une prochaine séance prévue le 25 octobre 2019.

Ils avaient préalablement été présentés lors du CHSCTM du 15 octobre.

## **Délocalisation du bureau Sivep et de la cellule CEPP**

Les demandes répétées de la CFDT pour mettre en place un groupe de travail afin d'engager une réflexion sur les réponses possibles du MAA, dès la connaissance des circulaires de juin pour la réforme de l'administration centrale, n'ont pas été entendues

non plus !

A contrario, des annonces tombent en [comité technique d'administration centrale](#) pour la délocalisation du bureau Sivep de la DGAL et de la cellule CEPP, sans que les agents concernés soient consultés, ou même simplement informés !

Les explications données a posteriori par le directeur général lors d'une [rencontre à la demande de l'intersyndicale](#) étaient entendables et auraient pu faire l'objet d'une discussion en amont, avant d'être soumises à l'arbitrage du Premier ministre.

### Délocalisations, Feader et opérateurs

- Les informations données lors du [comité technique d'administration centrale](#) n'étaient qu'un état des lieux des réflexions en cours. La secrétaire générale rappelle qu'aucun projet de délocalisation d'une direction n'est envisagé, contrairement à d'autres ministères, et que le MAA est déjà très délocalisé avec près de 95 % des agents travaillant hors de Paris. La réflexion porte donc essentiellement sur des possibilités de délocalisation pour les équipes « tête de réseau ». Mais actuellement, la priorité pour le Sivep c'est d'abord de faire face aux enjeux du Brexit.
- Concernant le **Feader** : les régions campent sur des positions très différentes, certaines souhaitent poursuivre les discussions sur l'arbitrage, retardant les discussions avec le MAA. Mais aujourd'hui l'association des Régions de France est prête à aborder les questions opérationnelles (périmètre des missions, effectifs, crédits). La directrice de cabinet recevait hier le président des Régions de France pour préparer le prochain comité État-régions. Les régions sont attentives aux conditions de transfert des agents du MAA, conscientes de leurs compétences rares. Elles souhaitent maintenir les guichets départementaux, ce qui correspond également aux attentes du président de la République en matière de territorialisation.

La CFDT rappelle sa demande formulée lors du [groupe de travail du 26 aout 2019](#), d'une « foire aux questions » (FAQ) pour répondre aux premières interrogations des agents.

La secrétaire générale indique que le ministère vient de mettre en place une première version de [FAQ](#) disponible sur l'[intranet](#) (*accès réservé, nécessite une authentification*).

- Concernant l'**Infoma** : son organisation était déjà remise en cause par un rapport de la Cour des comptes. La circulaire du 5 juin ne fait que précipiter son évolution indispensable. Le directeur de l'Infoma et la directrice de VetAgroSup ont été missionnés pour trouver la meilleure organisation permettant de préserver la qualité des formations.

- Concernant l'**Odeadom** : à ce stade, il n'y a pas d'arbitrage sur le devenir de cet opérateur. Face à des enjeux très spécifiques et sensibles, la décision sera interministérielle en concertation avec le ministère des Outre-mer, Matignon et l'Élysée, pour tenir compte d'une approche globale des politiques en Outre-mer, notamment sous l'angle du développement des filières, avec une bonne articulation entre les deux ministères concernés.

### **Plan de requalification au MAA**

Comme lors du [groupe de travail du 4 octobre](#), la CFDT s'est félicitée de voir le plan de requalification du MAA prolongé, et même étendu, pour 4 ans. C'est une demande qu'elle portait depuis la fin du plan précédent. Elle regrette cependant que la filière administrative soit, une nouvelle fois, le parent pauvre de ce plan, particulièrement pour les secrétaires administratifs.

Pour la mise en place effective de ce plan, le projet de décret relatif à des modalités exceptionnelles de recrutement dans certains corps relevant du ministère chargé de l'agriculture était soumis à l'avis des organisations syndicales.

Le projet soumis au vote a été obtenu après de nombreux échanges serrés entre le MAA et le guichet unique.

Le texte proposé par l'administration a reçu un avis favorable de la majorité des représentants du personnel, dont la CFDT ; seules deux organisations se sont abstenues.

### **Rifseep**

- **Rifseep des corps techniques** du MAA (TSMA et IAE)

Le chef du SRH annonce que le guichet unique vient de valider les projets de cartographie et de barème pour ces deux corps. Seuls les montants plafonds ont été revus à la baisse, mais sans conséquence car ils restent dans tous les cas nettement supérieurs aux montants versés aux agents.

La mise en place du Rifseep sera effective à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et non au 1<sup>er</sup> janvier 2019 comme prévu initialement.

Pour la CFDT, c'est une occasion ratée à plusieurs égards. Là encore, l'administration n'a pas entendu les justes demandes des agents, exprimées lors des réunions du [3 avril 2019](#), du [20 juin 2019](#) et du [3 juillet 2019](#). La [cartographie et les barèmes](#) validés par le guichet unique vont poser des difficultés d'application dans les services.

- **Rifseep et plafonnement du CIA** (filrière formation-recherche)

Concernant cette filière, le chef du SRH précise que le plafonnement du CIA est un dispositif utilisé pour tous les corps afin d'éviter une inflation qui impacterait les autres agents. Cependant, un CIA exceptionnel n'est pas impossible pour des agents dont la manière de servir a été exemplaire.

Concernant la filière formation-recherche du MAA, les montants IFSE versés sont supérieurs à ceux de l'enseignement supérieur. Ce niveau a été obtenu difficilement auprès du guichet unique et a permis une revalorisation significative des primes, même si elles restent effectivement inférieures aux autres corps administratifs du MAA.

- **Rifseep pour les assistants sociaux**

Pour ce corps qui est géré par le ministère des Affaires sociales (MAS), et qui vient de passer en catégorie A, l'administration indique que les travaux concernant le Rifseep n'ont pas commencé ; une expertise est actuellement en cours.

Pour la CFDT, [qui soutient les agents en CAP des assistants de services sociaux](#), l'expertise en cours est le résultat des attermoissements des services du MAS. Après un reclassement très minimaliste en catégorie A en février 2019, il n'est pas acceptable que le ministère gestionnaire et les ministères employeurs n'aient pas anticipé une mise à jour du cadre du Rifseep, se contentant de reconduire en 2019 les montants de catégorie B, alors que la décision était connue depuis 2017 !

## Questions sur les conséquences du PLF 2020

La CFDT demande à la secrétaire générale quelle est la répartition prévue pour la baisse des effectifs sur le BOP 215. Sera-t-elle orientée selon les critères des précédentes baisses, à savoir un tiers en DDI et deux tiers en DRAAF ?

Pour la secrétaire générale, la baisse des effectifs s'appliquera selon les orientations du président de la République, qui souhaite qu'on accorde une attention particulière au niveau départemental ; celui-ci devrait donc être préservé.

Cependant, les DRAAF ont déjà beaucoup donné et des arbitrages interviendront à l'occasion des dialogues de gestion techniques en cours.

La baisse sera plus importante en administration centrale, comparativement à 2019, avec 42 ETP en moins. Cela correspond à 32 postes dans les directions d'administration centrale et 10 mises à dispositions de moins. Les baisses s'appuieront sur les départs à la retraite et les évolutions à initier en terme de réorganisation de l'administration centrale.

### **Interrogations sur les postes promis pour le Brexit**

La CFDT interroge la secrétaire générale sur le devenir des 320 postes prévus en cas de Brexit « dur »... si finalement c'est un Brexit « mou », que deviennent-ils ? Et que deviennent les 185 agents déjà recrutés ? Dans tous les cas nous aurons besoin de renforts.

L'administration semble très embarrassée par cette question...

La secrétaire générale rappelle que le BOP 206 est à l'équilibre hors la mise en place des secrétariats généraux communs. Ces postes inscrits au PLF 2020 ne sont pas indiqués sous condition du Brexit dur et il n'est pas encore voté. Elle rappelle la procédure en cours qui nous amènera au Brexit... qui peut durer encore quelque temps !

Pour les agents recrutés sous contrat, tout dépend de la durée de cette période d'attente et une année transitoire semble utile. Il est également nécessaire d'évaluer l'impact sur les services renforcés, sans faire retomber la dynamique.

En cas de validation d'un accord de Brexit comportant des garanties sur le volet sanitaire et les standards sanitaires des produits entrants, le dispositif de contrôle sera alors effectivement plus léger que prévu.

### **Mise en œuvre des bonifications prévues pour les agents exerçant dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPPV)**

Pour le MAA, la priorité est de terminer le protocole mis en place pour les agents ayant exercé dans les ZUS (zones urbaines sensibles) depuis 2015. Le solde devrait être payé pour la fin 2019 malgré une interruption des paiements suite à une intervention de Bercy sur le prélèvement à la source. Les QPPV seront toutefois pris en compte dès que possible. Le recensement a été fait en début

d'année avec les zonages des structures. Le démarrage est prévu officiellement en janvier 2020.

### **Utilisation d'un véhicule personnel à des fins de service**

Deux bases, kilométrique ou tarif SNCF (du trajet en seconde classe) sont possibles selon le [décret](#). Le supérieur hiérarchique retient généralement le tarif SNCF quand il s'agit d'une « convenance personnelle ». Dans le cas des formateurs internes par exemple, c'est la base SNCF qui s'applique. Mais en cas de transport de matériel volumineux qui nécessite une voiture, l'administration admet que la question se pose et accepte d'examiner les cas précis qui lui seront remontés. Elle précise par ailleurs que l'usage de véhicule de service doit être privilégié autant que possible.