

CTM du 5 novembre 2020

Le comité technique ministériel (CTM) réuni le 5 novembre 2020 en visioconférence, de 9 h 30 à 19 h, était présidé le matin par Sophie Delaporte, secrétaire générale du ministère de l'Agriculture, et l'après-midi par Philippe Mérillon, secrétaire général adjoint.

La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Gisèle Bauland, Stéphanie Clarenc et Jean-François Leclanche.

En introduction, la secrétaire générale fait un point sur les agents vulnérables ou ayant des proches vulnérables vis-à-vis de la Covid-19, qui doit faire l'objet d'un nouveau décret à paraître dans les prochains jours. Le secrétariat général a informé toutes les structures que, dans l'attente de ce texte, le MAA est revenu aux critères précisés le 5 mai dernier, qui couvrent non pas 4 mais 11 maladies et/ou pathologies. Sur la base d'une prescription médicale, les agents concernés pourront être mis en ASA s'ils ne sont pas en mesure de télétravailler. Le nouveau cadre réglementaire s'appliquera pour les agents du MAA dès sa publication [[circulaire DGAFP](#) publiée le 10 novembre 2020].

Par ailleurs, Sophie Delaporte fait le constat d'un retard important pour l'approbation des procès-verbaux du CTM, ce qui n'est pas satisfaisant. Elle propose de tester une méthode pour être plus efficace : elle consiste à soumettre aux représentants syndicaux, sous 12 jours, un document « martyr » fourni par le prestataire du MAA qui prend les notes à la volée. Chaque organisation syndicale pourrait alors amender ses interventions avant la consolidation du procès-verbal par le secrétariat général — et donc avant sa soumission pour validation au CTM suivant.

Les organisations syndicales estiment que cette nouvelle tâche empiète sur leur temps syndical, alors que le droit syndical concernant le temps de dispense lié à la tenue des instances n'est pas toujours respecté par l'administration. La CFDT accepte toutefois de tester cette procédure pour ce CTM.

L'intervention liminaire de la CFDT est reproduite ci-après, avec les réponses de l'administration, ainsi que questions diverses abordées lors de ce CTM.

« Madame la secrétaire générale,

En cette période particulièrement anxiogène pour nos concitoyennes et concitoyens, confrontés à plusieurs menaces — sanitaire, économique, terroriste —, notre ministère doit faire face à des défis multiples.

La période de reconfinement qui débute pour plusieurs semaines doit permettre de limiter au maximum la circulation de la Covid-19. C'est une nécessité impérieuse pour les équipes soignantes d'une part, et d'autre part pour tous les citoyennes et citoyens exposés à des complications très graves.

L'État exemplaire doit y prendre toute sa part, même s'il doit assurer la continuité de l'ensemble de ses missions.

Pour limiter efficacement la propagation du virus, les consignes du gouvernement et de la ministre de la transformation et de la fonction publiques sont claires : elles consistent à limiter les déplacements en privilégiant le **télétravail** pour toutes les missions télétravaillables : « *Le télétravail n'est pas une option.* »

Sur l'organisation du travail en période d'épidémie de Covid-19, la secrétaire générale souhaite rappeler que cette période de confinement est différente de celle vécue au printemps. Il y a bien entendu la dimension sanitaire mais également la problématique de sécurité liée au terrorisme et la situation économique et sociale dégradée. Si beaucoup d'incertitudes demeurent, induisant une véritable difficulté à prendre des décisions, le gouvernement souhaite porter à un même niveau les préoccupations sanitaires, économiques et sociales. Contrairement à la situation du mois de mars, ce reconfinement n'est ni total ni généralisé. Il faut tenter de maintenir l'activité du pays malgré la crise sanitaire, pour que la situation n'empire pas au cours des prochains mois. Il faut considérer les indicateurs de dette, de chômage et les situations individuelles qui se cachent derrière. La mise en œuvre du plan de relance ne doit pas être freiné, mais au contraire accéléré.

« Pour la CFDT, dans ce contexte, les consignes doivent être claires. Certaines injonctions pour assurer en présentiel la continuité des missions apparaissent contradictoires, voire incompréhensibles pour de nombreux agents.

Le MAA doit être pragmatique et inviter tous les responsables hiérarchiques à laisser de côté leur posture vis-à-vis du télétravail. Dès lors qu'ils peuvent le faire dans de bonnes conditions matérielles et psychologiques, il faut permettre à tous les agents de télétravailler, hors limitations imposées en

temps normal... Crise sanitaire oblige !

De la même façon, les agents — encadrants compris — dont les missions nécessitent une présence physique doivent pouvoir télétravailler 1 à 3 jours par semaine. »

Pour Sophie Delaporte, l'organisation du travail durant cette période doit effectivement conduire à privilégier le télétravail pour les missions télétravaillables. On doit cependant s'interroger sur la performance du travail en équipe en distanciel au regard de la fluidité des informations, de la réactivité face à des demandes urgentes, de la complexité de certains échanges. Les choix ont donc été laissés à l'appréciation des chefs de service qui ont une vision stratégique de leurs missions et une relation privilégiée avec leur équipe pour apprécier l'état de fatigue, la motivation, la capacité à se coordonner, la facilité à travailler à domicile, les contraintes de temps de transport, etc. Les situations peuvent donc être très différentes selon les services, les directions et les structures.

« La première période de confinement a démontré notre capacité à poursuivre les missions en distanciel et a conduit à équiper un plus grand nombre d'agents, le principal frein étant les possibilités de réaliser des visioconférences dans de bonnes conditions. Mais nous comptons sur les solutions pragmatiques annoncées lors de notre première réunion Covid-19 du 2 novembre, en présence du ministre.

Lors de cette réunion, la CFDT a salué la volonté du ministre d'être à l'écoute des représentants des personnels, son souhait d'une concertation permanente avec une grande fluidité dans la circulation de l'information, avec, notamment, la remise en ligne des **FAQ** consacrées au confinement, qui seront réactualisées. La CFDT contribuera activement à les alimenter et demande qu'elles soient communiquées le plus rapidement possible aux agents, sans attendre toutes les réponses qui seront apportées au fil de l'eau.

Philippe Mérillon souligne que le ministère souhaite une discussion fluide avec les organisations syndicales durant cette période ; les CHSCTM et CTM seront maintenus. En outre, des réunions « Covid » informelles, associant les représentants de ces deux instances, seront organisées en visioconférence de façon régulière, afin d'assurer une écoute optimale sur tous les sujets de préoccupations des agents. La [FAQ consacrée aux ressources humaines](#) va être remise en ligne dès la semaine prochaine ; elle sera alimentée régulièrement pour répondre le mieux possible aux questions des agents en temps réel, d'autant qu'en temps de crise des changements peuvent intervenir

rapidement. Seront intégrées notamment les informations sur les concours, le maintien de la cellule d'écoute, les justificatifs pour les cas contact (un SMS de la CPAM doit suffire), le sujet des personnes vulnérables, etc. Comme au printemps, les FAQ vaudront circulaire.

« Hormis ces menaces qui occupent à juste titre beaucoup de temps pendant les réunions de concertation, la CFDT souhaite remettre en débat les réformes de la fonction publique qui ne sont pas stoppées pour autant.

Nous sommes en effet à deux mois de la mise en place des **secrétariats généraux communs départementaux** (SGCD). Structure à vocation interministérielle au bénéfice d'une part des préfectures, et d'autre part des DDI, comme le définit le décret de février 2020. Mais ces notions fortes ne sont pas reprises dans le projet de contrat de service proposé par le ministère de l'Intérieur aux préfigureurs des SGCD.

La CFDT craint une mainmise des préfectures sur leur SGCD, qui pourrait ne pas donner une qualité de service identique aux services pour lesquels le SGCD est prestataire... Avec le risque de voir se répéter le scénario des Sidsic (« *privilégier systématiquement les demandes en provenance de la préfecture et du corps préfectoral* »). Le MAA en est-il conscient ?

La crainte porte aussi sur la qualité de service des nouveaux SGCD en matière de ressources humaines de proximité. Dans les secrétariats généraux des DDI, on constate une importante vacance de postes (de l'ordre de 12 % avant les repositionnements), uniquement suite à l'analyse de parution de postes vacants sur la PEP. Et nous sommes certainement en dessous de la réalité.

En outre, il a fallu attendre 10 mois l'arrêté de restructuration. Durant cette période, des agents se sont repositionnés sans pouvoir faire valoir leurs droits liés à cette restructuration.

La CFDT espère que la demande d'une prise en compte de la rétroactivité (demande faite lors du dernier comité technique des DDI et portée par la DGAFP) sera acceptée par le Premier ministre et la ministre de la transformation et de la fonction publiques. Concernant le repositionnement des agents qui ne suivront pas leurs missions au SGCD, la CFDT demande au MAA de leur laisser le temps de se repositionner, au moins jusqu'à fin 2021, même si l'instruction du ministère de l'Intérieur laissera probablement moins de temps

Pour la secrétaire générale, le calendrier de mise en place des SGCD devrait être respecté. Sur les contrats de service dont elle n'a pas encore eu connaissance, elle va

vérifier que les attendus sont bien respectés. Le ministère va étudier la proposition de rédaction de contrat de service pour que les DDI aient les mêmes qualités de service que les préfetures.

Concernant la prise en compte rétroactive des droits liées à la reconnaissance de cette restructuration pour les agents concernés, quelles que soient les modalités d'application retenues, le MAA apportera une attention et une réponse bienveillante à toutes les situations individuelles.

Philippe Mérillon rappelle que pour les SGCD, c'est désormais le ministère de l'Intérieur qui a la main et que chaque préfigurateur est en contact avec les agents concernés. Il précise par ailleurs que le MAA est régulièrement associé à des réunions avec les préfigureurs et qu'un Igaps est en charge du suivi de la mise en place des SGCD. Le MAA est particulièrement vigilant sur le repositionnement des anciens secrétaires généraux de DDI qui n'ont pas été retenus comme préfigureurs.

Pour la CFDT, la théorie ne rejoint pas la pratique : les agents se sentent bien seuls dans cette affaire...

Concernant le droit de retour qui ne figure pas dans l'arrêté de restructuration, il précise que ce droit figure dans l'instruction du ministère de l'Intérieur du 6 février 2020. À ce stade, le bilan des agents transférés émanant du ministère de l'Intérieur est partiel. Les données devraient être précisées début décembre.

« Enfin, la circulaire du premier ministre d'août 2019 reconnaît que les SGCD ne seront efficaces que lorsque les outils de SIRH seront compatibles et après un rapprochement des règles de gestion RH. La CFDT demande que ce sujet ne soit pas mené uniquement par le ministère de l'Intérieur, qui pourrait ne pas prendre en compte les spécificités ministérielles, mais plutôt qu'il soit porté en interministériel par le MAA.

Philippe Mérillon se dit attentif et intervient régulièrement pour sensibiliser le ministère de l'Intérieur aux spécificités du MAA.

« La CFDT souhaite de la transparence sur l'avenir des DDI qui sont concernées par bien d'autres sujets... comme le **transfert du Feader**, dont on espère que le dernier communiqué de presse,

cosigné avec l'association des régions de France, sonne la fin de la partie et qu'enfin les agents puissent d'ici peu voir plus clair pour leur avenir.

Pour le secrétaire général adjoint, le [communiqué de presse du 6 octobre](#), cosigné, confirme et clarifie le périmètre des missions Feader confiées aux conseils régionaux. Il précise en outre que cette nouvelle ligne de partage s'opère pour la future programmation 2023-2027. Il assure que le transfert de missions Feader ne sera pas effectif avant 2023, date à laquelle il sera alors traduit dans le PLF... Rien n'est d'ailleurs inscrit sur ce thème dans le PLF 2021.

Il s'agit pour le moment de caler avec les régions la volumétrie des effectifs et les crédits budgétaires qui seront à transférer. Le périmètre ne devrait plus évoluer. Tout au moins il l'espère... un impact des prochaines élections régionales ne peut pas être totalement exclu !

Autres sujets traités lors de ce CTM

Plan de requalification pour les techniciens de l'environnement à l'OFB

Les organisations syndicales donnent un avis unanimement favorable sur le projet de décret modifiant le [décret n°2019-1570](#) du 30 décembre 2019 relatif à des modalités exceptionnelles de recrutement dans certains corps relevant du ministre chargé de l'agriculture.

Le décret de décembre 2019 concerne le plan de requalification de différents corps du MAA (filiales technique, administrative et formation-recherche) de 2019 à 2022. Il stipule que la proportion de promotion appliquée à 5 % de l'effectif des fonctionnaires dans le corps des IAE (en position d'activité et de détachement) est de 51 % au titre de 2020 et de 50 % au titre des années 2021 et 2022. Il y aurait donc un peu plus de 90 promotions par an susceptibles d'être prononcées.

Ce nouveau texte, qui est soumis à l'avis du CTM, vise à augmenter le taux de promotions à 57 % au titre des années 2020 à 2022, soit 12 promotions supplémentaires par an susceptibles d'être prononcées.

Cette augmentation traduit les annonces du président de la République lors de l'inauguration de l'office français de la biodiversité (OFB). Il avait en effet évoqué la revalorisation des carrières des techniciens de l'environnement impactées par la fusion AFB-ONCFS et dont le corps d'accueil est celui des IAE, géré par le MAA.

Point d'information sur le projet de loi de finances pour 2021

La secrétaire générale rappelle que le PLF 2021 n'est pas encore voté et que, lors des négociations budgétaires, c'est une aggravation de la baisse des schémas d'emplois qui était envisagée, excepté pour le BOP 206 dont les missions sont considérées comme stratégiques.

Pour la CFDT, le rabotage des plafonds d'emploi n'est pas compatible avec la mise en œuvre d'un plan de relance ambitieux !

Philippe Mérillon souligne que le plan de relance reprend principalement des outils déjà existants et que la charge de travail est répartie sur plusieurs structures et sur de nombreux services. Certaines mesures existent déjà avec des enveloppes simplement ré-abondées, sans nouvelle procédure de gestion.

Concernant le budget prévu pour les mesures catégorielles en 2021, le chef de la mission du pilotage des emplois et des compétences, Sébastien Brousse, précise qu'au titre du programme 206, dans le cadre du plan dédié aux abattoirs, 1 M€ doivent permettre une revalorisation des heures de nuit, par le biais du Rifseep. La revue des barèmes Rifseep est également prévue pour le programme 215.

Revalorisation des barèmes Rifseep

Une revalorisation des barèmes Rifseep pour l'année 2020 a été appliquée à tous les corps soumis à ce régime indemnitaire depuis les 4 dernières années (hors TSMA et IAE). Le nouveau montant de l'IFSE a été versé sur la paie d'octobre avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2020.

La CFDT interpelle le secrétaire général adjoint sur cette revalorisation de l'IFSE. La mise en paye avec rétroactivité, intervenue au mois d'octobre sans aucune information préalable, a surpris de nombreux agents qui ont interrogé la CFDT, craignant une nouvelle erreur de RenoiRH qu'ils auraient à rembourser !

La CFDT est très surprise que cette mesure ait été prise sans aucune concertation avec les organisations syndicales. A minima, une simple information des agents aurait été nécessaire... Même pour un bonus, ce n'est pas une pratique acceptable.

En outre, l'absence d'échanges entre le MAA et ses établissements publics n'a pas permis à ces derniers de s'aligner sur cette revalorisation. Ce couac montre tout l'intérêt

d'un dialogue social construit en amont dans l'intérêt de l'ensemble de la communauté de travail.

Philippe Mérillon précise que cette revalorisation de l'IFSE est normale après quelques années de mise en œuvre du Rifseep et que la note de service, très en retard, va être publiée dans les prochains jours [[note publiée](#) le 12 novembre 2020]. Il reconnaît clairement un raté dans le contexte particulier de cette année 2020.

Réorganisation des examens : bilan de la mise en place des Mirex

Cette réorganisation a été présentée par le chef du bureau des examens, Laurent Montaut. Au départ de cette procédure de restructuration, il était prévu, sur la base des effectifs 2018, 99 ETP comprenant les agents travaillant dans les pôles examens et les Cirse.

Finalement, ces 99 ETP ont été répartis en 83 ETP pour les Mirex et 14 ETP hors Mirex (UC et VAE), 2 postes étant finalement supprimés (entre 2018 et 2020).

En mars 2020, à l'issue de la bourse interne réservée aux agents en poste dans les pôles examens ou les Cirse :

- 42 agents étaient affectés sur des postes en Mirex (avec une mobilité entre un pôle examens et une Mirex pour 5 d'entre-eux) ;
- 41 agents sont en situation transitoire (n'ont pas pu ou souhaité postuler sur un poste Mirex et/ou partaient à la retraite pendant la période transitoire qui court jusqu'au 31 août 2023). Ces agents continuent à assurer leurs missions « examens » pour le compte de la Mirex de leur inter-région.

Au 3 novembre 2020, sur les 41 agents en situation transitoire, 30 agents ont soit trouvé un nouveau poste, soit sont partis à la retraite. Il reste donc 11 agents en situation transitoire dont :

- 2 agents en cours de mobilité au sein de leur DRAAF ;
- 1 agent qui partira à la retraite au 31 décembre 2020 ;
- 4 agents qui feront valoir leur droit à la retraite avant la fin de la période transitoire, et qui poursuivront leur travail pour la Mirex de leur inter-région ;
- 4 agents qui font l'objet d'un accompagnement afin de trouver un nouveau poste.

Label égalité-diversité

La secrétaire générale annonce que le MAA a obtenu le double label égalité-diversité. Son obtention a nécessité la mise en place d'un plan d'action incluant notamment des formations à destination des acteurs, le guide du recrutement, la mise en place de référents égalité-diversité dans les structures

et enfin la cellule discrimination qui permet aux agents de signaler toute acte de discrimination, soit par un numéro vert (01 49 55 82 41), soit par mail (signalement.discrimination@agriculture.gouv.fr).

L'obtention de ce label est une étape et les efforts du MAA continuent, puisque ce label est donné pour une durée de 4 ans avec un audit intermédiaire de suivi prévu au bout de 2 ans.

Pour la CFDT, l'obtention de ce label est une première marche franchie mais des efforts restent à déployer afin d'intégrer la diversité des parcours professionnels dans la progression de carrière. De même, l'égalité homme-femme dans les promotions reste un axe d'amélioration dont le MAA doit se saisir. Mais des moyens de gestion RH sont indispensables pour mener à bien les plans d'action nécessaires, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Rupture conventionnelle

La note de service relative aux modalités de mise en œuvre de la rupture conventionnelle est [désormais publiée](#). Cette note décrit toutes les étapes depuis la constitution du dossier jusqu'à la décision de l'administration sur la demande de rupture conventionnelle. L'administration prévoit de porter une attention particulière à chaque dossier déposé.

Afin de faciliter la lecture de cette note, la CFDT a publié une [fiche synthétique](#) reprenant tous les éléments relatifs à la rupture conventionnelle.

Pour la CFDT, la rupture conventionnelle est une possibilité qui intéresse beaucoup d'agents et il est nécessaire de traiter avec attention l'ensemble des dossiers déposés, que ce soit sur les motivations de la demande, sur le calcul des indemnités et sur la décision finale, comme le prévoit la note de service.

Élections professionnelles

Le MAA évoque le sujet des prochaines élections professionnelles (décembre 2022) dès à présent, dans le but de mettre en place le vote électronique. Un marché sera passé avec un prestataire afin de déployer un système de vote électronique qui réponde aux exigences de la CNIL, notamment en termes de sécurité informatique (confidentialité des données, sécurité de la transmission des identifiants, découplage vote-émargement), de sincérité des votes et de suivi du taux de participation.

Un premier groupe de travail est programmé en décembre afin de démarrer la concertation et de définir les modalités de vote et d'accès au vote pour les agents du MAA.

Pour la CFDT, le vote électronique est une avancée certaine, moyennant un dispositif ergonomique, simple d'accès et sécurisé. En effet, il ne faudrait pas que cette technique décourage les agents de voter pour des raisons matérielles ou de complexité. Il est également important d'être vigilant sur la question de la robustesse des serveurs afin d'éviter tout incident au moment du vote. Enfin, il subsiste une difficulté de taille liée à la fiabilité des données concernant les agents figurant dans les listes électorales : ces listes comportent encore trop d'erreurs (elles se comptent par centaines).

Organisation des concours

L'administration précise qu'en matière d'organisation des concours, la situation actuelle n'est pas comparable à celle du printemps. Les nouvelles autorisations de déplacement prennent en effet en compte le passage d'un concours ou d'un examen. Dans ce contexte, les examens et concours sont maintenus en présentiel. Cette décision a été prise en interministériel et n'est donc pas propre au MAA. Les seules dérogations possibles s'appliquent aux agents ultramarins ou présentant une contre-indication à se déplacer pour des raisons de santé, formalisée par un certificat médical établi par un médecin agréé.

Pour la CFDT, cette décision peut décourager plus d'une personne à se rendre aux examens et concours ; elle constitue une source d'inéquité. En effet, les moyens de transports ne sont pas aussi fluides qu'en période normale, les possibilités d'hébergement sont réduites dans ce contexte de reconfinement, sans compter les risques liés au déplacement, déconseillés en cette période même s'ils sont autorisés.