

CTM du 5 mars 2021

Le comité technique ministériel (CTM) du 5 mars 2021, en visioconférence, était présidé par Sophie Delaporte, secrétaire générale du ministère de l'Agriculture.

La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Gisèle Bauland, Laure Revel, Laure Galice et Jean-François Le Clanche.

Ce CTM ayant été prévu pour une demi-journée, il n'a pas été possible d'aborder tous les points de l'ordre du jour. De ce fait, le point d'information sur la feuille de route Égalité-Diversité 2021-2023 est reporté au prochain CTM. De même, les questions diverses des organisations syndicales, non abordées et non débattues, feront l'objet de réponses écrites, que la secrétaire générale s'est engagée à transmettre aux organisations syndicales d'ici la tenue du prochain CTM (prévu les 24 et 25 mars, en deux demi-journées).

Les questions diverses posées par la CFDT, en attente de réponse, sont reproduites en fin de cet article. N'hésitez pas à revenir le consulter pour prendre connaissance des réponses apportées par l'administration, qui seront retranscrites ici dès réception, au plus tard le 24 mars.

Intervention liminaire de la CFDT et réponses de l'administration

« Madame la secrétaire générale,

Lors du CTM du 28 janvier, vous avez annoncé une réunion supplémentaire de cette instance début mars, afin notamment d'informer ses représentants des projets de réorganisation en cours en administration centrale. La CFDT vous l'avait demandé au regard des enjeux pour le MAA, qui dépassent le seul périmètre des services ou des directions concernées.

Ces évolutions s'inscrivent sans équivoque dans le cadre du plan gouvernemental Action publique 2022, et plus particulièrement celui de la circulaire du Premier ministre du 5 juin 2019. Outre la recherche d'une meilleure efficacité et adaptation à un environnement qui évolue, la CFDT ne peut ignorer qu'il s'agit également de s'adapter à une réduction constante des effectifs.

*S'agissant de la **transformation du service de modernisation** — reconnue officiellement comme une restructuration, avec l'accompagnement des agents prévu dans ce cadre —, la CFDT souhaite rappeler l'importance du travail des cinq préfigureurs nommés. Ce travail de préfiguration doit se faire au plus près des agents et avec des consultations régulières des représentants du personnel. Il*

s'agit de veiller à une mise en œuvre permettant à chacun de se positionner sereinement. La foire aux questions mise en place par le secrétariat général pour répondre aux questions que se posent les agents est une bonne initiative, que nous saluons.

Outre l'information régulière du CT-SG, la CFDT souhaite que le CTM soit également tenu informé régulièrement de l'avancée de cette restructuration. »

Concernant la fonction numérique au ministère, Sophie Delaporte indique que cette restructuration n'est pas liée à une contrainte exogène au MAA. À son arrivée, la secrétaire générale dit avoir fait le constat qu'il fallait faire évoluer le service de la modernisation, dont l'organisation date d'une quinzaine d'années. De plus, les usages et les enjeux autour du numérique ont beaucoup évolué pendant cette période. Il est prévu de travailler par cercles concentriques : d'abord le MAA (administration centrale et services déconcentrés), les EPLEFPA, puis les opérateurs.

*« S'agissant de la **réorganisation de la DGAL** — présentée par le directeur général le 3 mars au CTS DGAL et le lendemain au [CTM spécial « Alimentation](#) » —, la CFDT a indiqué qu'elle ne remettait pas en cause les choix opérés sur le fond, mais a rappelé plusieurs points d'attention essentiels (également valables pour la restructuration du service de la modernisation), à savoir :*

- que la période de crise Covid est anxiogène, et qu'il est plus difficile pour les agents de se projeter dans une nouvelle organisation ;*
- que les agents, sous tension de par leur charge de travail, ne voient pas spontanément en quoi cette nouvelle organisation va améliorer la qualité de leur vie au travail et réduire les RPS ;*
- que tous les agents puissent être véritablement accompagnés dans ce changement et obtenir des réponses à leurs interrogations légitimes. »*

Le directeur général de l'alimentation, Bruno Ferreira, indique que l'administration souhaite accompagner la communauté de travail dans cette réorganisation. Le pool des coachs du MAA et le réseau interministériel des coachs sont mobilisés pour répondre aux besoins d'accompagnement collectif ou individuel. Les besoins en formation seront également mobilisés.

« Et spécifiquement pour la nouvelle organisation de la DGAL, la CFDT a insisté sur deux points d'attention particuliers dont les enjeux débordent le seul périmètre DGAL.

Le premier point concerne la soi-disant possibilité de travailler plus facilement en mode projet dans la nouvelle organisation. Mais si rien n'est prévu pour valoriser ce mode de travail transversal, ni dans les fiches de poste, ni lors des entretiens professionnels, il est peu probable que cette dynamique se mette véritablement en place. Pour la CFDT, une réflexion doit être engagée dès maintenant avec le SRH pour que ce mode de conduite des missions soit reconnu et valorisé dans le parcours des agents. »

Bruno Ferreira confirme que ce travail en mode projet nécessitera de mettre en place de nouvelles méthodes de travail entre les bureaux de la direction. C'est l'un des enjeux du [plan stratégique](#) et de son plan d'action qui devra intégrer cette dimension.

« *Le second point concerne la **place des référents-experts dans le nouvel organigramme.***

Pour la CFDT, qui a participé très activement (entre 2013 et 2016) à la rénovation du réseau d'expertise de la DGAL, puis à la création du département d'expertise vétérinaire et phytosanitaire et enfin à la mise en place de la COSE, dispositif ayant permis la reconnaissance des parcours d'expertise au MAA, il s'agit d'un véritable recul. La suppression du département d'expertise vétérinaire et phytosanitaire (DEVP), directement rattaché au directeur général, est incompréhensible. Les experts DGAL se verront dorénavant rattachés à un bureau technique en lien avec leur domaine, comme des chargés de mission.

Pour la CFDT, si le DEVP n'a pas réussi effectivement à jouer son rôle de pilote de réseau, un bon diagnostic aurait dû conduire à proposer des solutions d'amélioration plutôt qu'une suppression pure et simple de ce département... envisagé uniquement comme une complexité inutile et non comme un organe de pilotage essentiel, objectif affiché lors de sa création en 2014 ! »

Le directeur général de l'alimentation revient sur la réorganisation et l'importance de l'expertise, qui n'est pas remise en cause, bien au contraire. Les changements prévus doivent plutôt la consolider. Selon lui, le DEVP n'a pas trouvé sa place dans l'organisation mise en place en 2014. Le directeur attend une redéfinition du réseau d'expertise afin que les experts ne soient pas considérés comme des chargés de mission. Pour cela, il compte demander au réseau d'experts des propositions pour consolider cette capacité à la DGAL.

« *Madame la secrétaire générale, vous avez régulièrement rappelé l'enjeu de l'expertise pour notre*

ministère technique. Mais, en complément du processus de reconnaissance des parcours d'expertise qui existe depuis 2016, il nous paraît important de réfléchir au positionnement de ces experts au sein des directions. Il s'agit de mieux valoriser les compétences rares de notre ministère et d'inciter les agents à s'engager dans un parcours d'expertise.

*C'est un enjeu essentiel pour le maintien des capacités d'expertise de notre ministère. La perspective de devenir chargé de mission auprès d'un bureau n'est pas un bon moyen de susciter des vocations... **En termes de GPEC, c'est un non-sens.** »*

Sophie Delaporte souligne qu'il faudra effectivement être attentif à la fonction RH au sens large, et plus particulièrement en matière de parcours professionnels. Le déroulement des parcours professionnels des experts relèvera de la réflexion sur les RH qui sera menée bientôt.

Sujets à l'ordre du jour du CTM

Point d'information sur les [projets de réorganisation de la direction générale de l'alimentation](#) (DGAL)

Le directeur général de l'alimentation, Bruno Ferreira, présente d'une part la méthodologie mise en œuvre pour faire évoluer l'organisation de la DGAL et, d'autre part, la physionomie de la nouvelle DGAL, qui devrait voir le jour mi-avril.

Cette réflexion s'appuie sur le plan stratégique 2021-2023, élaboré en 2020. Ce plan s'articule autour de 4 axes (orienter l'effort du collectif sur les objectifs à fort enjeu; promouvoir une vision intégrée de l'alimentation partagée avec la société; attirer, mobiliser et valoriser les bonnes compétences; améliorer l'environnement de travail).

La DGAL sera organisée autour de deux grands services : le service des actions sanitaires et le service du pilotage de la performance sanitaire et de l'international. Chacun de ces services est composé de trois sous-directions.

Un comité de suivi sera mis en place. Il sera composé de représentants du groupement des DRAAF et des directions départementales, ainsi que des délégués. La première réunion est prévue le 16 mars.

Concernant la remarque des organisations syndicales qui s'interrogent sur le bien-fondé de cette

réorganisation, Bruno Ferreira a souligné que le retour des questionnaires envoyés aux agents de la DGAL et aux services déconcentrés avait constitué un point déterminant. La synthèse de ce questionnaire fait état d'un souhait d'évolution ; de plus, précise-t-il, l'organisation de la direction n'a pas évolué depuis longtemps alors que la société civile, elle, a changé.

Bruno Ferreira indique qu'un des axes forts du projet stratégique de la DGAL porte sur l'attractivité des postes et des compétences. Une réflexion devra être menée sur la manière d'attirer les talents et les compétences.

Pour la CFDT, l'attractivité des postes est un enjeu majeur pour un ministère technique qui a besoin d'expertise propre. La CFDT propose de profiter de l'opportunité qu'offre le télétravail pour aller chercher ces compétences pour la DGAL, au-delà de l'Île-de-France !

Point d'information sur les [projets de réorganisation des services au sein du secrétariat général](#)

La secrétaire générale, Sophie Delaporte, expose la réorganisation en cours au sein du service de la modernisation, qui est composé actuellement des sous-directions du pilotage des services et des systèmes d'information et de la délégation au numérique et à la donnée. Elle évoque la nouvelle macro-organisation, telle qu'elle a été présentée au CT-SG du 22 janvier et détaillée par quatre textes (un décret, un arrêté et deux décisions) lors du CT-SG du 2 mars.

Le service de la modernisation va évoluer vers deux structures : le service du numérique, constitué d'une sous-direction et de trois départements, et la délégation du pilotage et de la transformation (DPT), placée auprès de la secrétaire générale. Cette nouvelle organisation prendra effet le 1^{er} septembre 2021. D'ici là, l'équipe projet, composée des 5 préfigureurs, préparera la future organisation et recrutera les chefs de bureau, lesquels procéderont au recrutement des agents d'ici la fin d'été.

L'équipe projet du secrétariat général s'appuie sur le travail d'un cabinet extérieur, qui apporte méthodologie et regard extérieur. Les propositions de ce cabinet alimentent les réflexions et décisions de l'équipe projet.

La CFDT ne se positionne pas de façon systématique contre les évolutions. Toutefois, pour la CFDT, le chantier prioritaire en matière de réorganisation interne aurait dû être

celui sur la fonction RH : en effet, au regard de la situation fortement dégradée dans ces bureaux et des dysfonctionnements criants, la réflexion aurait dû porter sur les ressources humaines au ministère. De plus, dans les structures au SRH ou dans les services de RH de proximité, la souffrance et le mal-être des agents sont patents.

Sophie Delaporte précise que le premier chantier du secrétariat général a porté sur le service des ressources humaines en changeant le système d'information des ressources humaines (SIRH) pour passer d'Agorha à RenoIRH. La secrétaire générale n'a pas souhaité attendre la fin du chantier RenoIRH pour lancer la réorganisation du service de la modernisation.

Néanmoins, cette transition de SIRH a été très compliquée. L'objectif est de donner de l'air aux bureaux RH, de moins mobiliser le réseau des Igaps et d'aplanir les difficultés. La sous-direction SDCAR met les bouchées doubles. Les situations individuelles, dont celles rapportées par les organisations syndicales, sont traitées une par une. Ensuite, la réflexion sur la refonte de la fonction ressources humaines sera engagée en 2021. Un chantier sera mené dès que possible sur la numérisation des dossiers des agents afin de faciliter entre autres le télétravail.

Enfin, la secrétaire générale indique que toutes ces réorganisations se font dans le cadre contraint du schéma d'emploi qui est voté par le parlement.

La CFDT ne remet pas en cause sur le fond la proposition de réorganisation du service de la modernisation ni la nécessité de se doter de nouveaux outils, mais il ne s'agit pas du meilleur moment pour que les évolutions soient acceptées par les agents. Cela dit, l'impulsion de ces réorganisations au MAA provient du programme Action publique 2022 ; la CFDT a l'impression qu'après une période d'attente, toutes les réorganisations arrivent en même temps.

De plus, ces évolutions interviennent après un an de crise Covid, durant laquelle les agents ne se sont pas vus, la charge de travail est restée très importante et beaucoup de bureaux ont subi une forte pression. L'accompagnement des agents est primordial.

Point d'information sur le [bilan des lignes directrices de gestion relatives à la mobilité](#)

(La version en lien ci-dessus est celle qui a été présentée au groupe de travail du 2 mars, sans les compléments présentés au CTM, que l'administration doit transmettre aux organisations syndicales.)

Pour la première fois depuis la mise en place des lignes directrices de gestion (LDG) « mobilité » et

la fin des prérogatives des CAP, un bilan de la campagne de mobilité de printemps, de la mobilité « au fil de l'eau » et les premières pistes d'évolution sont présentés en CTM.

Cette présentation en CTM fait suite à deux groupes de travail qui se sont tenus le 17 décembre 2020 (pour la mobilité dans l'enseignement agricole) et le 2 mars 2021 (pour la mobilité hors enseignement).

Pour la mobilité hors enseignement, Laurent Belleguic, sous-directeur de la gestion des carrières et de la rémunération (SDCAR) présente le diaporama transmis en groupe de travail, enrichi des premiers chiffres demandés par les organisations syndicales lors de la réunion de travail du 2 mars.

Au printemps 2020, 1983 postes vacants et susceptibles d'être vacants ont été publiés. Le nombre de candidats a particulièrement baissé en 2020 par rapport à 2019.

À l'issue de la campagne de mobilité, 603 postes ont été pourvus et 192 postes sont restés vacants. Un tiers des candidats et des agents affectés sont externes au MAA. Plus de la moitié (60 %) des postes pourvus étaient des postes de catégorie B, moins de 30 % de catégorie A et plus de 10 % de catégorie C.

Une présentation détaillée est faite des 144 candidatures comportant une priorité légale (rapprochement de conjoint, restructuration de service, reconnaissance de travailleur handicapé et postes supprimés).

Concernant la mobilité « au fil de l'eau », 453 postes ont été publiés ; deux périodes (juillet et octobre) ont vu la publication d'un nombre important de postes. Des postes de toutes les catégories (A, B et C) ont fait l'objet d'une publication, compte tenu de l'annulation de la campagne d'automne, liée au décalage de la campagne de printemps pour cause de crise sanitaire.

L'administration expose plusieurs points d'évolution :

- des précisions dans la note de service et sur les fiches de poste pour le recrutement des contractuels ;
- des pièces justificatives supplémentaires, en particulier pour les priorités légales ;
- la communication sur les résultats de la mobilité « au fil de l'eau ». Les [résultats du dernier trimestre de 2020 sont en ligne](#) depuis cette semaine [accès intranet, nécessite un identifiant]. Une publication mensuelle sera dorénavant réalisée ;
- l'harmonisation des calendriers et des dates de parution des résultats (demande DGAFP sur périmètre ATE) ;
- la précision sur les avis rendus, entre administration et structures et sur les réserves à l'issue de la réunion décisionnelle ;

— la suppression de la campagne d'automne.

La CFDT remercie l'administration et les agents du SRH d'avoir complété le diaporama en y intégrant les informations demandées par les organisations syndicales au cours de la réunion du 2 mars. Il s'agit du premier retour d'expérience après la mise en place des nouvelles lignes directrices de gestion et la fin du rôle des CAP dans les mobilités.

La CFDT souhaite insister sur les bilans de cette première mise en œuvre des LDG. En effet, les mobilités, les avancements et les promotions ont perdu en fluidité et surtout en transparence et en compréhension de la part des agents.

On ne peut que constater que les représentants des personnels avaient un rôle central pour le bon fonctionnement et la remontée d'informations, informations que le SRH et les Igaps n'ont pas toujours, car ils sont éloignés du terrain.

Le groupe de travail du 2 mars, concernant le bilan des LDG « mobilité », a montré les limites de leurs mises en œuvre. Lors de ce GT, la CFDT espérait obtenir une analyse plus fine, mais force est de constater que sans le module mobilité de RenoRH, ce sera partie remise. Les données présentées étaient d'une finesse inférieure à celles qui étaient fournies lors des CAP. Les agents du SRH, déjà sous pression, vont devoir, pour certaines analyses, travailler poste par poste ou agent par agent.

Les données manquantes concernent les répartitions femmes-hommes, les agents en situation de handicap, les répartitions plus fines par catégories, par BOP et par type de mobilité.

Pour objectiver les données présentées, et comprendre l'effet-Covid, il aurait fallu avoir les données d'au moins deux années précédentes.

Une autre limite de la mise en œuvre de ces LDG est qu'elles sont trop peu connues des agents, qui parfois en font les frais. La CFDT demande qu'une campagne de communication soit faite par les services RH de proximité pour expliquer ces nouvelles procédures.

Concernant les mobilités « au fil de l'eau », l'année 2020 a montré ses limites, avec parfois des délais plus courts par rapport à ceux validés dans les LDG, un nombre très important de postes publiés en juillet, en pleine période de congés, et des postes trop ciblés sur un seul corps. Pour toutes ces raisons, la CFDT est contre la suppression de la mobilité d'automne en 2021 : c'est bien trop tôt en matière de retour d'expérience et du fait d'une année Covid peu représentative.

La CFDT ne souhaite pas, dans l'état actuel, que la mobilité « au fil de l'eau » soit privilégiée par rapport aux campagnes « classiques » afin de ne pas surcharger le travail des RH de proximité, pour lesquels la gestion de la mobilité « au fil de l'eau » est extrêmement lourde.

La CFDT demande également que le cadre du droit d'évocation des mandats donnés aux organisations syndicales par les agents soit clarifié dans le calendrier des mobilités.

Questions diverses CFDT

Faute de temps, ce point de l'ordre du jour n'a pas été traité. Les réponses de l'administration seront transmises par écrit d'ici le 24 mars. Comme indiqué plus haut, n'hésitez pas à revenir consulter cet article pour en prendre connaissance.

• Mobilité de printemps et questions indemnitaires

La note de gestion des primes n'est toujours pas publiée pour les agents techniques du MAA en PNA au MTE. Il sera difficile pour les agents d'envisager une mobilité sur un poste au MTE sans avoir une fiche financière précise. Les services RH de proximité seront-ils en capacité de l'établir et seront-ils tenus de l'établir pour tous les agents qui seront en droit de la demander ?

• Suivi RH des erreurs sur la paye des agents

Suite à de nombreuses remontées au SRH en janvier-février (non passage au Rifseep pour les TSMA et les IAE, absence de CIA en fin d'année, absence de prime...), quelle communication a été faite auprès des RH de proximité et des agents ?

Le secrétariat général dit suivre ces dossiers avec le SRH grâce à un tableau de suivi des dossiers en anomalie, remontés par les Igaps et les DRAAF. La CFDT souhaite un point à date sur le nombre d'anomalies constatées, leurs origines, le nombre de dossiers à traiter et le taux de dossiers réglés à ce jour.

• Saisine du CGAAER par le ministre sur l'organisation des missions du MAA en services déconcentrés

La CFDT demande que la lettre de mission soit communiquée aux organisations syndicales. Le ministre ayant précisé que les organisations syndicales seraient auditées, à quelle période ces audits devraient-elles avoir lieu ?

- **Rapport du CGAAER sur les DRAAF fusionnées**

Quelles suites seront données à ce rapport qui pointe un certain nombre de dysfonctionnements et d'améliorations à apporter ?

- **Rupture conventionnelle : état d'avancement des dossiers**

Alors que la note de service qui a été publiée précise les différentes étapes, est-il prévu que les agents soient informés sur l'état d'avancement de leur demande ?

- **Transfert de 6 délégations régionales à la formation continue (sur 18) vers un SGC régional (Île-de-France et 5 territoires ultramarins)**

Vous avez été destinataire en février dernier d'une lettre ouverte du réseau des DRFC évoquant leurs inquiétudes et interrogations quant au transfert d'une partie de leurs missions vers un service interministériel. Avez-vous pu les rassurer sur l'évolution du réseau FormCo ? Quelle solution leur proposez-vous pour un nouveau positionnement au sein des DRAAF ?