



## **Des SGCD à la peine... et déjà une nouvelle réforme des RH en vue (CTM, 24-25 mars 2021)**

Le comité technique ministériel (CTM) des 24 et 25 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, Bernadette Gueguen et Jean-François Le Clanche.

Pour information, les questions diverses des organisations syndicales, qui n'avaient pu être abordées lors du précédent CTM (5 mars) faute de temps, ont reçu des réponses écrites de l'administration par mail le 21 mars. [Ces réponses ont été intégrées à notre compte rendu](#) ; nous rappelons les questions posées à la fin du présent article.

### **Intervention liminaire de la CFDT et réponses de l'administration**

« Madame la secrétaire générale,

*Lors du CTM du 22 novembre 2018, Philippe Mérillon, alors secrétaire général par intérim, interrogé par la CFDT sur la mise en place des SGCD, avait annoncé avec force que le ministère s'était fixé 4 lignes rouges :*

- *opposition à la proposition de secrétariats généraux régionaux, du fait que les DRAAF digèrent encore les réformes récentes (fusion des régions) ;*
- *opposition à une mutualisation des fonctions support, qui « embarquerait » la gestion des*

ressources humaines ;

- opposition à la mutualisation du pilotage des effectifs métiers ;
- opposition à un corps commun territorial pour la filière administrative, afin de favoriser les parcours professionnels diversifiés.

Nous savons maintenant ce qu'il en est des SGCD : la gestion des ressources humaines, qui a été finalement transférée aux préfetures, n'est pas assumée correctement ! [L'enquête réalisée début mars par la CFDT auprès des agents des DDI](#) montre, sans surprise, les dysfonctionnements que nous avons anticipés, avec un réel choc de culture avec le ministère de l'Intérieur. Le ministère de l'Intérieur semble avoir oublié la vocation interministérielle des services ! »

Pour la secrétaire générale, on ne peut pas généraliser des situations locales contrastées. Comme toute période de transition, c'est un moment difficile. Il y a des départements où ça se passe bien et d'autres où, effectivement, ça ne se passe pas bien du tout. Ces situations différentes tiennent notamment au projet du préfigurateur et à la sensibilité des préfets vis-à-vis des différences de culture entre ministères. Le préfet doit porter des politiques publiques avec des agents de différents ministères, ce qui demande une véritable évolution culturelle de la part de l'encadrement du ministère de l'Intérieur (MI), mais également une adaptation pour les agents des autres ministères. Le MAA est fortement mobilisé, notamment Philippe Mérillon qui travaille régulièrement avec la Micor. Sophie Delaporte ne veut pas entendre que le MAA ne s'impliquerait pas assez sur ce dossier.

La secrétaire générale s'engage à faire un point sur la mise en place des SGCD lors du prochain CTM, début mai. Le sujet des relations interministérielles sera abordé. Elle fera passer les messages au MI sur les difficultés qui remontent via les organisations syndicales, notamment pour les équipes placées sous management préfectoral.

« Pour la CFDT, au final, ce n'est pas le MAA qui décide en matière de déconcentration, et nous pouvons légitimement avoir quelques inquiétudes en lisant la [dernière circulaire du Premier ministre](#), en date du 10 mars : « Accélérer la déconcentration de la gestion budgétaire et des ressources humaines pour renforcer l'action de l'État dans les territoires ».

Le département est l'échelon privilégié de mise en œuvre des politiques publiques. Il est envisagé d'y affecter 2500 agents supplémentaires dès 2021 et plus encore en 2022... Effectifs pris sur les services d'administration centrale et régionale !

*La déconcentration de la gestion budgétaire aux préfets (déjà officiellement RBOP) concernera aussi bien les moyens de fonctionnement que ceux dédiés aux interventions et aux investissements. Les ministères doivent communiquer leurs propositions dès cet été pour être pris en compte pour le PLF 2022. Qu'en est-il au ministère de l'Agriculture ?*

*Le premier ministre :*

*- précise que « le ciblage de certains crédits par l'administration centrale sur des projets spécifiques n'aura qu'un caractère indicatif. Il appartient aux responsables locaux d'adapter la programmation à la hiérarchisation locale des priorités »... Les BOP métiers seront-ils désormais à la disposition des préfets dès 2022 ?*

*- souhaite également renforcer l'efficacité de la gestion budgétaire : « Une priorité sera donnée aux circuits de dépense des secrétariats généraux communs (SGC) » !... Donc aux préfectures pour les DDI et bientôt pour les DRAAF ?*

*- souhaite confier aux préfets la totalité de la gestion des ressources humaines dès 2022 : nomination sur les postes des titulaires et des contractuels, avancement pour les catégories B et C, sanctions disciplinaires.*

*Comment une nouvelle réforme peut-elle être envisagée, alors que les SGCD nous font faire un bond en arrière en qualité de service, que les DDETS-PP ne sont pas encore nées et que l'accouchement se fait au forceps ? Notre gouvernement pilote de manière technocratique, sans s'assurer que l'intendance suivra — or elle ne suit pas — et au détriment de tous les agents de la fonction publique, dont il est fait peu de cas.*

*Quelles sont vos lignes rouges, Madame la secrétaire générale ? Et quelles sont les chances pour qu'elles soient entendues ? »*

Concernant la circulaire du premier ministre du 10 mars, la secrétaire générale indique qu'elle l'a découverte, comme les syndicats, et qu'il faut un peu de temps pour bien l'analyser, mais elle n'est pas véritablement surprise par cette circulaire. En effet, la volonté de déconcentrer du gouvernement s'est manifestée depuis les intentions d'AP 2022, dans ses déclinaisons et dans les déclarations politiques. L'attention que le président de la République porte au niveau départemental est claire, tout va dans le même sens. Elle souligne que, jusqu'à présent, il était beaucoup question de déconcentrer des procédures, et là l'accent est mis sur la déconcentration des décisions, avec des marges de manœuvres pour réfléchir à notre organisation.

Ce qui, en revanche, lui pose question, c'est qu'il faut articuler le travail de fond prévu au MAA sur la fonction RH et les mesures demandées par le Premier ministre, qui vont

devoir être prises rapidement pour montrer que le ministère est bien dans le mouvement demandé. L'application de cette circulaire va nécessiter un suivi avec certaines actions à conduire d'une manière assez rapide pour s'inscrire dans le sens de la circulaire, mais sans obérer la réflexion d'ensemble conduite sur la fonction RH du MAA.

La secrétaire générale ne souhaite pas prendre de décisions précipitées sur lesquelles elle serait obligée de revenir dans six mois.

Sophie Delaporte annonce que cette circulaire fera l'objet d'un point à l'ordre du jour du prochain CTM le 6 mai.

## Sujets à l'ordre du jour de ce CTM

### Point d'information sur la feuille de route égalité diversité 2021-2023

Francoise Liebert, haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits femmes-hommes et de la diversité, présente la [feuille de route 2021-2023](#).

Elle précise que le document reprend les plans précédents et les articule pour en faire un document complet. On y retrouve notamment la feuille de route 2018-2020 dont le bilan est détaillé dans la première partie, la convention 2019-2024 sur l'égalité filles-garçons signée par la DGER, la charte d'engagement avec la Dilcrah, la démarche de double labellisation égalité-diversité et le plan d'action « égalité professionnelle » sur 3 ans décliné en 5 axes et 34 actions, présenté au [CTM du 10 décembre 2020](#).

Pour la CFDT, il faut poursuivre sur cette voie, même si le chemin est encore long...

... Les formations destinées aux agents du ministère sur l'égalité, la lutte contre les discriminations et les violences sexistes, la laïcité, la cellule de signalement des discriminations, l'accueil et l'inclusion des personnes en situation de handicap, le travail sur la mixité des jurys de concours (membres et présidentes), ou les actions en faveur des agricultrices, sont autant d'axes forts sur lesquels le MAA s'est engagé et pour lesquels la CFDT garde une vigilance toute particulière.

La CFDT rappelle que la [cellule de signalement des discriminations](#) [accès intranet, nécessite une authentification] traite également, depuis fin 2019, des violences sexistes, sexuelles et du harcèlement. Des psychologues écoutent gratuitement tous les agents du

MAA, y compris dans les DDI ou les établissements agricoles. La cellule est également accessible aux opérateurs sous tutelle du MAA, si ceux-ci en font la demande.

La CFDT demande que les critères de discrimination soient connus et identifiés par les Igaps, les cadres et les agents, afin que les situations de discriminations et de harcèlement puissent être gérées correctement et les victimes soutenues.

La distinction homme-femme doit être systématiquement présentée dans les tableaux de l'administration.

Tous les syndicats déplorent que les référents égalité d'une part, et les référents handicap d'autre part, ne soient pas connus dans les structures.

Françoise Liebert précise que cet enrichissement en données genrées nécessite des outils particuliers ; actuellement le système d'information RenoiRH ne permet pas d'obtenir cette distinction dans les chiffres.

Concernant les référents, elle souligne que les responsables hiérarchiques doivent s'impliquer pour faire connaître ces deux [réseaux de référents](#) [accès intranet, nécessite une authentification] au sein de leur organisme ou établissement.

En 2022, l'audit intermédiaire, faisant suite à la double certification obtenue par le MAA, va conduire les directions à prendre des mesures concrètes pour rentrer dans les objectifs sur les sujets figurant sur la feuille de route.

La secrétaire générale ajoute que le ministère a besoin de ces agents motivés qui sont des piliers et que leur mission doit être connue par les collègues dans leur structure et reconnue par la communauté de travail. Dans cette optique, elle s'engage à donner un signal, avec la prise en compte de leur mission lors des entretiens professionnels.

Si la CFDT constate avec satisfaction toutes les bonnes intentions du MAA sur ce dossier, elle souhaite souligner avec force qu'il ne faut pas dans le même temps oublier les agents du MAA qui viennent de passer sous le commandement du ministère de l'Intérieur. En effet, beaucoup d'agents du MAA qui étaient en poste dans les DDI et sont passés dans les SGCD subissent des situations de discrimination par rapport aux agents des préfectures. La volonté de les intégrer correctement aux équipes n'est pas toujours manifeste, ils sont parfois laissés pour compte ; de nombreux agents ne connaissent pas

leurs interlocuteurs de proximité RH et ne peuvent pas bénéficier du même soutien que leurs collègues de l'Intérieur.

Françoise Liebert précise que les DDI sont impliquées de manière directe dans le plan d'action égalité car ce sujet fait partie des politiques gouvernementales déployées dans l'ensemble des ministères.

La secrétaire générale a entendu le « coup de gueule » de la CFDT et rappelle qu'elle inscrira ce sujet de l'interministériel et des SGCD à l'ordre du jour au prochain CTM. Les situations anormales évoquées par les organisations syndicales alimenteront les réunions qu'elle tient régulièrement avec ses homologues de l'Intérieur.

### **Point d'information sur le baromètre social 2020**

La secrétaire générale introduit ce point d'information. Le [baromètre social 2020](#) fait suite à celui réalisé en 2017. L'enquête a été menée auprès des agents MAA en poste en administration centrale, en service déconcentré (DRAAF, DAAF, DROM), en établissement d'enseignement technique et supérieur. Au-delà de la reprise des questions de 2017 qui permet une analyse comparative, des questions sur la crise sanitaire ont été intégrées à l'enquête 2020, menée entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 6 novembre.

Le diaporama des résultats est présenté par un représentant de l'institut BVA. Un petit tiers (30 %) des agents interrogés ont répondu, ce qui, selon BVA, est un chiffre attendu normal. Les agents des établissements d'enseignement, qui sont les plus nombreux au MAA, ont le moins répondu (22 % dans l'enseignement technique agricole public, 34 % dans l'enseignement supérieur) alors que 43 % des agents d'administration centrale et 47 % des agents de DRAAF, DAAF et DROM ont répondu.

La CFDT regrette que la présentation du baromètre social ne rappelle pas les indicateurs de la population enquêtée : part de femmes et d'hommes, pyramide des âges, répartition par catégorie de titulaires (A, B, C) et contractuels, etc. Ces informations permettraient de mener une analyse plus fine des résultats obtenus. Elle regrette également que le taux de répondants au sein des établissements d'enseignement ne soit pas plus élevé afin que leurs préoccupations soient mieux prises en compte par l'administration. Enfin, elle déplore que les agents du MAA en poste en DDI n'aient pas été pris en compte dans le périmètre de cette enquête. Au minimum, la CFDT demande à ce que les résultats du baromètre social mené par le ministère de l'Intérieur auprès des agents MAA en poste en DDI soient intégrés à l'analyse de ces données.

Le baromètre social présente quelques indicateurs liés à la crise sanitaire. Si 79 % des agents sont satisfaits des informations apportées par le MAA sur la Covid-19, 30 % d'entre eux ont rencontré des difficultés à mettre en pratique les mesures de prévention et de distanciation lors du retour en présentiel. La grande majorité des agents estiment que la crise sanitaire n'a pas eu de conséquence négative sur leur efficacité dans le travail, leur équilibre entre vie professionnelle et privée, sur leur relation avec leurs collègues de travail, sur les réunions de travail ou sur leur relation avec leur supérieur hiérarchique. **Par contre, un agent sur deux estime que la crise a eu un impact négatif sur sa santé physique et psychique.**

La CFDT attire l'attention de l'administration sur ces conséquences sur la santé des agents. En effet ces résultats, déjà alarmants, ont été obtenus avant le second confinement. Après un an de crise sanitaire, et ce n'est pas fini, un très grand nombre d'agents constatent des conséquences sur leur santé physique et psychique.

Les agents sont globalement satisfaits de leur travail. Par contre seuls 32 % des agents donnent une note supérieure à 8 sur 10 à leur employeur (le MAA).

La CFDT, qui a d'elle-même mis en relation les résultats du baromètre MAA avec celui du MI, note que les agents du MAA sont plus satisfaits de leur travail que les agents en DDI : respectivement 86 % (baromètre MAA) contre 76 % (baromètre MI-DDI). Peut-être que les agents des DDI ont du mal à se retrouver dans la déferlante de réformes qui les touchent ?

Les deux tiers des agents du MAA sont satisfaits de leurs conditions de travail, mais la moitié des agents trouvent qu'elles se sont dégradées au cours des trois dernières années. De plus, près de la moitié des agents estiment que leur charge de travail n'est pas adaptée.

Si les relations de travail au sein du collectif de travail sont satisfaisantes avec les collègues, partenaires extérieurs, hiérarchie et direction, il est à noter que 55 % des agents trouvent que les procédures au sein de leur structure ne sont pas claires ; qu'elles manquent de précision et d'efficacité. **De même, 55 % des agents n'ont pas confiance en l'avenir concernant leur qualité de vie au travail.**

La CFDT remarque que les agents, bien que satisfaits de leurs conditions de travail, sont pessimistes pour leur avenir et constatent déjà des difficultés liées à leur charge de

travail. La CFDT fait le lien entre ce constat et les réductions de postes intervenues depuis plusieurs années et les réformes passées et à venir.

Les relations avec la hiérarchie semblent plutôt de qualité, bien que les agents aient le sentiment de ne pas être suffisamment consultés sur les changements qui concernent leur travail et pas suffisamment reconnus dans leur travail.

La CFDT, au vu de ces indicateurs, pose la question du rôle de l'encadrement dans les réformes locales ou nationales mises en œuvre et l'association des agents.

Les agents du MAA reconnaissent les efforts en matière de formations déployées par le MAA, mais par contre 40 % d'entre eux ne sont pas satisfaits de la qualité d'accompagnement RH et 60 % trouvent que cet accompagnement n'est pas suffisant en cas de changement d'affectation. 60 % sont satisfaits de leur déroulement de carrière jusqu'à maintenant mais **43 % estiment que leurs perspectives de carrière vont se dégrader.**

La CFDT remarque que plusieurs indicateurs montrent que les agents sont pessimistes en ce qui concerne leur avenir professionnel et ressentent un manque d'accompagnement. Ces résultats rejoignent ceux du baromètre des DDI, qui indiquent que 66 % des agents en DDI manquent de visibilité sur l'évolution de leur structure et 63 % sur l'avenir de leur mission. Que peut faire l'administration pour donner de la lisibilité aux agents dans ce tourbillon de réformes ? Comment mettre en place un réel accompagnement RH des agents ?

Dans les situations difficiles, les agents disent pouvoir compter sur leurs collègues et leur supérieur hiérarchique. Par contre, seul un agent sur deux dit pouvoir compter sur les acteurs de prévention (assistants sociaux, médecins, Igaps...). Le pourcentage est encore plus faible dans l'enseignement vis-à-vis des directions des établissements et des autorités académiques.

Plus d'un tiers (35 %) des agents disent avoir été exposés au cours des deux dernières années à des actes de violence, de harcèlement ou à des agissements sexistes. Un agent sur dix, sur la même période, a vécu une situation de discrimination.

Enfin seulement 45 % des agents ont connaissance de la cellule discrimination mise en place par le MAA.



La secrétaire générale, Sophie Delaporte, trouve que ces indicateurs concernant les situations d'actes de violence, de harcèlement, d'agissement sexistes et de discrimination sont importants. Elle rappelle l'intransigeance de l'administration concernant les dossiers disciplinaires étudiés sur ces motifs. Concernant la cellule discrimination, une nouvelle campagne de communication est en cours afin que tous les agents puissent être informés de son existence.

La CFDT note le rôle de l'encadrement et de la communauté de travail envers des comportements discriminants, sexistes voire harceleurs. La CFDT souhaite que, dès le constat de tels comportements, les règles soient rappelées à leur auteur afin que ces situations difficiles à vivre pour les victimes ne s'installent pas. La CFDT souhaite que les structures soient soutenues par le SRH lorsqu'elles font remonter les dysfonctionnements. Les situations examinées en commission disciplinaire concernent trop souvent des problèmes qui durent depuis de nombreuses années et auxquels la hiérarchie et les structures n'ont pas eu le courage de s'attaquer.

Sophie Delaporte annonce que, suite aux résultats de ce baromètre social, un plan d'actions sera présenté en CHSCTM, puis en CTM.

La CFDT souhaite que certains indicateurs de ce baromètre social soient pérennisés afin de pouvoir les suivre dans les prochaines années. La CFDT souhaite qu'un groupe de travail soit mis en place afin d'analyser de façon plus précise ces données par secteur, par catégorie, etc.

La CFDT demande à ce que les données soient extraites par structure et par secteur, tant que l'échantillon le permet, afin que chacun puisse mener son analyse.

## **Autres sujets abordés lors de ce CTM**

### **• Vaccination Covid**

La secrétaire générale rappelle qu'aujourd'hui la priorité vaccinale concerne les publics vulnérables. Le MAA travaille sur une offre de vaccination pour les agents de 50 à 65 ans présentant des comorbidités. La formule retenue est de passer par la MFP Service qui effectue déjà la vaccination contre la grippe saisonnière. Une convention doit permettre de couvrir les agents de l'administration centrale, des DRAAF et DAAF. Les agents des DDI seront gérés par le ministère de l'Intérieur. Mais,

à ce stade, MFP Services a pas obtenu de priorité pour l'approvisionnement en doses.

La CFDT rappelle que les agents du MAA en poste en DDI sont à la charge du MAA en matière de médecine de prévention. La vaccination de ces agents doit donc relever de la stratégie de vaccination du MAA, et non de celle du MI.

• **Rifseep : le CIA devrait être dorénavant versé en été**

Pour la secrétaire générale, il s'agit de remettre le dispositif dans le bon sens... Pour que l'évaluation de la manière de servir et la valorisation financière par le CIA se fassent dans la foulée, à l'issue des entretiens professionnels qui portent sur l'année N-1. Ce qui n'est pas actuellement le cas au MAA, contrairement à d'autres ministères.

Pour 2021, le but est de mettre en paye le CIA dès le mois d'août. À terme, la période souhaitée pour le versement serait au début de l'été, si possible en juin. Le CIA exceptionnel versé en décembre sera toujours possible.

Sur ce dossier, Sophie Delaporte reconnaît un manque de communication auprès des organisations syndicales, qui ont eu cette information de façon fortuite !

Concernant la notification des primes 2019, encore retardée, Xavier Maire indique qu'un nouveau calendrier sera diffusé prochainement.

• **Situation des agents qui n'ont pas rejoint les SGCD**

Sur les 63 agents du MAA qui n'ont pas intégré les SGCD (28 sur le programme 215 et 35 sur le programme 206), 45 ont trouvé un autre emploi et un agent a demandé une rupture conventionnelle. Il reste donc 17 agents qui sont suivis et accompagnés par les Igaps. Les lettres de missions pour ces agents ne sont pas toutes signées, mais les situations se résolvent progressivement. Sophie Delaporte souligne qu'il faut donner un maximum de chance de repositionnement sans passer par l'étape de la lettre de mission, qui fige la situation de repositionnement de l'agent.

Prévue au 1<sup>er</sup> avril, la prise en charge par le ministère de l'Intérieur de la paye des agents qui ont intégré au SGCD est reportée a priori de trois mois. Les agents restent rémunérés par le MAA et la bascule se fera « *lorsqu'elle pourra se faire en toute sécurité* », a indiqué la secrétaire générale.

Dans les DROM, en Martinique, le SGC n'est pas opérationnel et donc les lettres de mission ne sont pas finalisées pour deux agents ; ces situations sont suivies avec attention.

Concernant l'évolution professionnelle des agents de catégorie C, si le MAA permet d'ouvrir des

postes en bi-niveau C et B, permettant une offre plus étendue, cette possibilité n'existe malheureusement pas au ministère de l'Intérieur.

### • **SEA : nouvelle PAC et évolution des missions, renfort en personnel pour le plan de relance et la gestion des crises**

Selon le chef de la MAG-DGPE, Sébastien Faugère, la réforme de la PAC, qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023, va entraîner des changements structurels avec le transfert du Feader non surfacique, en cours de négociations entre le MAA et les régions.

En outre, dans le cadre de la nouvelle PAC, il y aura effectivement obligation pour tous les États membres, dès 2024, du recours au monitoring des surfaces agricoles. Concrètement, c'est un dispositif qui prévoit de soumettre la détermination de l'éligibilité des aides surfaciques à des traitements par intelligence artificielle sur la base d'images satellitaires. La mise en œuvre du monitoring sur les aides surfaciques va conduire à une évolution du rôle des services d'économie agricole en DDT(M) mais aussi en DR-ASP. Afin de préparer ces changements au mieux et permettre la montée en compétence progressivement des équipes, deux campagnes à blanc sans impact sur les aides versées aux agriculteurs ont été envisagées par l'ASP : en 2021 à partir de novembre sur un périmètre réduit et en 2022 pour l'ensemble de la métropole. Une demande de moyens humains pour les DDT(M) est portée dans ce sens dans le cadre des négociations budgétaires pour la préparation du projet de loi de finances 2022. Un groupe de travail DDT(M)-DR-ASP se réunit d'ores et déjà tous les mois à ce sujet.

À l'issue de la première campagne à blanc et au vu des résultats, un chantier relatif à l'évolution des métiers des instructeurs et contrôleurs de la PAC sera mis en place.

Concernant les moyens supplémentaires pour la mise en œuvre du plan de relance et des différentes mesures de crises par les SEA (influenza aviaire, jaunisse de la betterave, filière bovine...), la DGPE a évalué les besoins en ETPT qui sont liés à ces différents chantiers pour 2021, en particulier, la gestion de la mesure PAC bio-sécurité, le bien-être animal, les mesures forestières et les mesures de crise. Le nombre de dossiers par dispositif est en cours d'évaluation ; sur cette base, la DGPE fera une demande de renfort pour les SEA, à la fois pour le plan de relance et les aides PAC.

### • **Évolutions au sein du secrétariat général et au cabinet du ministre**

La secrétaire générale rappelle que le chantier portant sur les fonctions numériques et le pilotage de la transformation est en cours. Les textes d'organisation vont être présentés au prochain CTS-SG du 6 avril.

Au secrétariat général, le deuxième chantier concernera la fonction RH. Un travail de fond est nécessaire et va s'engager cet été. Il concernera à la fois le SRH, le RAPS, la DMC et les structures internes au SG, l'Infoma, les RPROG et les MAG.

Par ailleurs, les conclusions du dernier CITP ont poussé le ministère à faire évoluer ses fonctions financières. Le ministère travaille actuellement à des expérimentations, mais il faut encore définir leur périmètre.

À la demande de la Cfdt, la secrétaire répond qu'un point sera fait sur la réorganisation du cabinet au prochain CTM du 6 mai.

#### • **Concours interne attachés**

La secrétaire générale rappelle qu'en raison de la Covid-19, le premier volet du plan de requalification, prévu pour 25 postes en 2019, n'a pas été tenu. On se retrouve avec une grosse cohorte de 50 postes admis possibles. L'administration n'est pas obligée de pourvoir les postes, mais l'orientation retenue est de pouvoir offrir un poste à l'ensemble des candidats admis... La validité de la liste d'admission court jusqu'à l'ouverture du prochain concours ; le ministère a la possibilité d'échelonner les nominations des agents sur les deux prochaines années, ce qui permettra une meilleure gestion de ce flux important d'attachés bénéficiaires du plan de requalification. Quinze postes sont proposés dans un premier temps et une communication sera faite pour informer les agents des conditions d'affectation et de nomination à l'issue du concours.

#### • **Temps partiel annualisé**

Cette modalité d'organisation du travail peut concerner tous les fonctionnaires, mais elle n'est pas de droit. Le décret du 22 avril 2020 crée un temps partiel annualisé de droit, sur demande, dans certaines circonstances : agents bénéficiant d'un congé maternité d'adoption, de congés paternité ou d'accueil de l'enfant, reconductibles sur plusieurs mois à l'issue de ce congé. La secrétaire générale indique qu'une note de service reste à faire pour en préciser les modalités pour le MAA.

#### • **Avenir du site de Grignon**

Suite au [communiqué intersyndical demandant de surseoir à la vente du domaine de Grignon](#), la secrétaire générale rappelle que la construction d'un nouveau siège pour l'école AgroParisTech sur le campus de Saclay sera financée par la vente des sites actuels d'AgroParisTech, Claude-Bernard et Grignon. Sophie Delaporte indique que la procédure de la vente est appliquée dans les règles : appel à projet, phases de candidature, audition, remise des projets définitifs, avec des critères d'analyse paysagers et environnementaux notamment. Le pilotage est assuré par la direction immobilière de

l'État (DIE), mais le MAA est représenté. Pour la secrétaire générale, la vente de Grignon est une condition pour aller au bout du projet d'avenir à Saclay.

## Questions diverses CFDT du CTM précédent (5 mars 2021)

Les réponses aux questions diverses de la CFDT transmises pour le CTM du 5 mars n'avaient pas été traitées en séance, faute de temps, et ont reçu des réponses écrites de la part de l'administration le 21 mars... Vous trouverez ces [réponses détaillées à la fin de notre article dédié à ce CTM](#), mis à jour après réception des réponses. Voici, pour rappel, les questions soulevées par la CFDT lors de cette réunion :

- **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.** 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 ?