



CTM du 6 mai : jusqu'où le MAA va-t-il déconcentrer la gestion de ses agents ?

Ce comité technique ministériel (CTM) du 6 mai 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.

Action sociale du MAA

En début de séance, les organisations syndicales ont lu [une déclaration commune](#), en réponse au courrier de la secrétaire générale en date du 16 avril 2021, informant le président de l'Asma sur le chantier d'harmonisation de l'action sociale des personnels des directions départementales interministérielles. À la demande du ministère de l'Intérieur, l'Asma nationale et les Asma départementales devaient faire remonter, en urgence, certains renseignements sur la mutualisation de l'arbre de Noël au niveau départemental.

L'intersyndicale demande au MAA de ne pas céder à l'impulsion unilatérale du ministère de l'Intérieur, afin que ces mesures, sur l'harmonisation des arbres de Noël dans un premier temps et sur le chantier des prestations aux séjours d'enfants en seconde intention, soient retirées et que le MAA rappelle que les actions sociales ministérielles relèvent des choix décidés au sein des structures locales de notre ministère. L'intersyndicale voit dans ces chantiers une régression sur le droit des agents du MAA et refuse que le ministère de l'Intérieur s'arroge de façon unilatérale la gestion de certains pans de l'action sociale. L'intersyndicale rappelle que l'Asma est une association loi 1901 dont l'autonomie n'est pas à remettre en question.

Pour la secrétaire générale, effectivement, les associations départementales sont libres de s'associer ou pas aux actions locales proposées par le préfet. Elle confirme que l'action sociale du MAA, dont une partie de la gestion est confiée à l'Asma, ne doit pas être remise en cause. La secrétaire générale a rappelé au ministère de l'Intérieur que le MAA est attaché à cette organisation. Elle se réjouit de constater l'unité syndicale au MAA sur ce point, pour lequel il n'y a pas de désaccord avec l'administration. Par contre, le MAA est favorable à une mutualisation interministérielle de la médecine de prévention, où beaucoup d'améliorations sont possibles.

Intervention liminaire de la CFDT et réponses de l'administration

« Madame la secrétaire générale,

Lors du [CTM du 24 mars](#), la CFDT vous interpellait sur les conséquences pour le MAA de l'application de la circulaire du Premier ministre du 10 mars : « Accélérer la déconcentration de la gestion budgétaire et des ressources humaines ». Nous sommes alors restés sans réponse, mais vous avez accepté de nous répondre au CTM suivant.

Nous y sommes et vous comprendrez que nos attentes sont grandes quant aux choix du ministère en matière de déconcentration. Tous les agents de notre ministère en poste dans les territoires — et la CFDT comme eux — sont impatients de savoir s'ils resteront encore gérés par leur ministère d'origine ou s'ils le seront bientôt par le ministère de l'Intérieur !

La CFDT attend de votre part un discours de vérité, sans essayer de nous laisser penser que notre petit ministère, avec ses particularités, pourra échapper aux volontés du Premier ministre : de pousser plus loin la déconcentration de la gestion des personnels, et de la gestion des budgets opérationnels, sous l'orchestration du ministère de l'Intérieur.

La CFDT sera attentive à vos choix et aux lignes rouges que vous ne manquerez pas de nous préciser... Mais nous craignons fort que les arbitrages du Premier ministre aillent plutôt dans le sens de la volonté du ministère de l'Intérieur avec le renforcement du contrôle et de l'orientation des politiques publiques par les préfets. Les feuilles de routes interministérielles demandées aux préfets pour début juin, par circulaire du Premier ministre du 19 avril, en témoignent.

Nous savons que les propositions que fera le MAA en matière de déconcentration ne racontent pas l'histoire que nous allons réellement vivre au cours des prochains mois. »

Concernant la circulaire du premier ministre du 10 mars, la secrétaire générale indique qu'elle fera une réponse détaillée à l'occasion du point à l'ordre du jour de ce CTM, qu'elle a effectivement accepté d'inscrire à notre demande lors du précédent CTM (cf. paragraphe dédié ci-dessous). Elle précise toutefois que « *notre petit ministère* » s'emploiera à mettre en œuvre cette circulaire du Premier ministre. Ce qui est dans l'ordre des choses en démocratie.

« Pour la CFDT, deux illustrations récentes prouvent que c'est bien le ministère de l'Intérieur qui écrit l'histoire comme il l'entend, sans concertation auprès des autres ministères :
— *fin mars, sous prétexte du chantier de convergence au sein de l'ATE, le ministère de l'Intérieur décide qu'en 2021, l'arbre de Noël sera organisé par le préfet, sous la forme d'un événement unique pour tous les agents des DDI... sans avoir pris le temps de s'interroger sur ce qui se faisait déjà dans les autres ministères du périmètre !*
— *a contrario, pour ce qui concerne la vaccination des personnels en DDI, qui à l'évidence nécessite une véritable coordination locale pour plus d'efficacité, le ministère de l'Intérieur traîne les pieds et semble vouloir laisser chaque ministère se débrouiller, au prétexte que la médecine de prévention n'est pas dans son champ... Face à l'urgence et alors que les SGCD ont pris la main sur la gestion RH et logistique en DDI, on croit rêver !*

Pour la CFDT, la vaccination est bien le levier essentiel pour sortir le plus rapidement possible de cette période de crise, avec désormais l'espoir d'un retour à une vie presque normale d'ici l'été.

D'ailleurs, la CFDT souhaite vous interpeller à nouveau, Madame la secrétaire générale, sur l'importance d'anticiper le retour en présentiel des agents. En effet, après une longue période de travail en distanciel imposé, il nous paraît essentiel d'anticiper et de préparer ce retour en prévoyant une période de transition pour que les agents, qui ont pu connaître ou connaîtront des difficultés, puissent se réorganiser sereinement.

Un retour brutal, sans même avoir défini clairement les nouvelles dispositions pour le télétravail classique, risque d'être particulièrement déstabilisant pour les agents. La CFDT souhaite que notre ministère face preuve de souplesse, de bienveillance et de pragmatisme durant cette période de transition. »

La secrétaire générale partage le fait que le retour en présentiel doit se faire en plusieurs phases, comme l'a annoncé le président de la République : jusqu'au 9 juin, on conservera un télétravail maximum, puis on opérera une montée en puissance pour le retour en présentiel. Il se trouve que, comme en 2020, nous nous retrouverons en

période estivale, ce qui permettra à chacun de prendre des congés avec une occupation moindre des espaces de travail. Le retour entre le 9 juin et fin août laisse du temps pour un retour à une situation normale. À l'automne 2020, le secrétariat général avait mis en place une sorte de télétravail qui n'était pas maximal mais pas non plus un présentiel comme avant la crise. La secrétaire générale préconise la possibilité pour les structures d'avoir une approche bienveillante des demandes de télétravail dans le cadre du décret, avec 1 à 2 jours de télétravail ouverts au plus grand nombre. Une mesure d'exception pour un télétravail moins contraint qu'aujourd'hui en laissant de la souplesse d'organisation aux structures selon les nécessités de service.

La CFDT rappelle qu'outre un phasage du retour en présentiel indispensable, il est également essentiel de l'accompagner et de l'anticiper.

La secrétaire générale précise qu'elle sera attentive à cet accompagnement effectivement nécessaire, psychologique mais pas uniquement.

Sur la situation sanitaire et la vaccination, il n'y a pas de stratégie indépendante de chaque ministère. Chaque ministère respecte les critères gouvernementaux. Des coupes ont été mis en place pour les agents ayant des métiers jugés prioritaires, les personnels enseignants notamment. Le MAA a également fait valoir que les agents en abattoir et en Sivep devaient être reconnus comme prioritaires, ce qui a été accepté.

Le MAA a passé une convention avec MFP Service pour offrir la possibilité aux personnels prioritaires de plus de 55 ans de se faire vacciner avec AstraZeneca. Cette possibilité vient en complément des circuits de vaccination classiques.

L'offre de vaccination avec MFP Service s'adresse aux agents de l'administration centrale, mais également aux agents en services déconcentrés (dont les personnels du MAA en DDI et ceux des établissements d'enseignement agricole). Les agents seront directement informés par MFP Service.

Point d'information sur la circulaire du Premier ministre du 10 mars 2021

Une [circulaire du Premier ministre](#), dont l'objet est d'« accélérer la déconcentration de la gestion budgétaire et des ressources humaines pour renforcer la capacité d'action de l'État dans les territoires », est parue le 10 mars 2021.

La secrétaire générale rappelle que cette circulaire s'inscrit dans le projet gouvernemental de renforcer l'État dans les territoires et de déplacer le centre de gravité des décisions depuis les services centraux vers les services déconcentrés. Cette circulaire a été complétée par la circulaire sur la [feuille de route interministérielle des préfets du 19 avril](#).

Les préfets devront identifier, sur leur territoire, les réformes prioritaires en mettant en avant des objectifs territoriaux ayant un caractère structurant dans leur département. Les préfets doivent faire remonter leur copie dans les prochaines semaines, ce qui permettra de croiser la vision entre les enjeux nationaux et territoriaux.

La CFDT note, comme d'autres organisations syndicales, que les 2500 emplois supplémentaires dans les territoires annoncés dans la circulaire du 10 mars ne sont pas venus « gonfler » les effectifs dans les DDI.

Sophie Delaporte indique que pour le MAA, ces effectifs « supplémentaires » ont concerné principalement le BOP 206 et les missions liées au Brexit. Mais la grande majorité de ces effectifs a été affectée aux ministères régaliens, tels que ceux en charge de la police, de la justice... Sur les autres missions du MAA, le schéma d'emplois « habituel » est appliqué.

La secrétaire générale note que cette circulaire du 10 mars porte sur deux aspects : un volet budgétaire et un volet RH.

Volet budgétaire

Sophie Delaporte estime que l'application de cette circulaire aura des impacts assez faibles sur le MAA, compte tenu de son organisation actuelle.

Cette circulaire engage les ministères vers plus de lisibilité sur l'utilisation des crédits et sur un allongement de la période de gestion (notification des crédits dès le début d'année et clôture mi-décembre). Le fonctionnement actuel du MAA avec ses unités opérationnelles (UO) permet de respecter dès à présent cette instruction.

Pour la CFDT, cet allongement de la période de gestion des crédits ne pourra être que bénéfique pour les services et les agents en charge de ces missions, qui parfois pouvaient être contraints par des délais intenable.

Concernant l'emploi de ces ressources, il est demandé plus de fongibilité et le report des crédits. L'instruction cherche à réduire l'hyper-cloisonnement des crédits, ce qui n'est pas un problème pour le MAA. Cependant, certains crédits du MAA sont la contrepartie de crédits européens et ne sont donc pas fongibles pour respecter les engagements européens.

En revanche, l'instruction indique que les crédits doivent être repris le plus tard possible, ce qui pourrait empêcher de réallouer des crédits non utilisés. Le MAA devra alors échanger de façon plus intense et plus régulière avec les services déconcentrés afin de ne pas « perdre » de crédits.

La CFDT s'inquiète de la possibilité pour le préfet d'orienter des crédits sur des priorités autres que celles définies par les ministères. Il pourrait ainsi décider de consacrer plus de crédits à une priorité qu'il aurait identifiée localement et sur laquelle son action serait évaluée. Cette possibilité pourrait rendre difficile l'action du MAA, qui est contrainte par les engagements européens.

La secrétaire générale indique que les préfets de région sont d'ores et déjà responsables de BOP. Cela ne changera pas après la mise en œuvre de cette circulaire. Les crédits du MAA sont en grande partie liés à des engagements européens et donc ne pourront pas être fongibles. Le préfet s'appuie localement sur les directeurs pour faire des choix opportuns d'utilisation des crédits.

Concernant les dialogues de gestion, le fonctionnement actuel en deux étapes (entre l'administration centrale et les préfets de région et directeurs) permet de répondre à la circulaire : en juillet, un dialogue de gestion stratégique (éléments de cadrage national et enjeux sur les priorités d'action), en octobre un dialogue de gestion plus technique suite aux arbitrages budgétaires (arbitrage du RProg).

La CFDT s'inquiète du pouvoir donné au ministère de l'Intérieur et aux préfets dans les départements. Elle constate que les directeurs départementaux sont nommés par le ministère de l'Intérieur, et que les directeurs régionaux sont, eux, nommés par le MAA avec l'accord du préfet. Localement, les débats ne sont pas à armes égales, il n'existe pas de contre-pouvoir local à celui du préfet.

La secrétaire générale rappelle qu'à l'heure actuelle le préfet est entouré de directeurs qui apportent leur éclairage dans le cadre de la réglementation. Les ministères et leurs directions d'administration centrale donnent toujours les priorités d'actions.

Concernant l'exécution de la dépense, les crédits du MAA sont sur le bloc 2, comme ceux du MTE. Le MAA et le MTE ont actuellement en commun les CPCPM (centre de prestations comptables mutualisés) pour l'exécution de leurs dépenses. Le ministère des Finances a proposé, à l'horizon de 3 ans, de mettre en place des centres de gestion financiers (CGF) qui remplaceront entre autres les CPCPM. Cette réforme a été actée en interministériel. D'ici là, le ministère de l'Intérieur souhaite que les dépenses gérées par les SGCD basculent toutes vers le bloc 1 (dépenses du ministère de l'Intérieur). En attendant, le MTE et le MAA mèneront l'an prochain une expérimentation pour un CGF dans deux régions.

La CFDT s'inquiète de cette nouvelle réforme qui va impacter les agents en poste dans les CPCPM. Quel est l'avenir pour ces agents ? Leurs postes seront-ils transférés ? L'administration doit apporter des réponses pour rassurer les agents qui assurent ces missions.

La secrétaire générale précise que les discussions sont en cours au niveau interministériel, sans que rien ne soit stabilisé à ce jour. Il s'agira certainement d'opérations de restructuration, mais actuellement le calendrier et le nombre de postes concernés ne sont pas connus. Il y aura certainement besoin de moins de postes à l'avenir que dans le contexte actuel.

La CFDT souhaite que les agents en poste dans ces CPCPM soient informés dès que possible de leur avenir.

Volet RH

Compte tenu de son organisation actuelle (concentration des actes au niveau de l'administration centrale), le MAA sera assez impacté par cette circulaire.

La circulaire donne localement la liberté de choix des collaborateurs. La secrétaire générale indique que cette liberté existe déjà et n'est donc pas remise en cause. Ces recrutements doivent se faire dans un cadre existant : respect des priorités légales, respects des plafonds d'emploi, respect des LDG. L'administration centrale doit définir ce cadre et laisser agir les structures localement.

La CFDT note que cette circulaire entraînera obligatoirement une révision des LDG, aussi bien en matière de mobilités que de promotion. La CFDT craint une uniformisation des profils des agents recrutés, par élargissement du fonctionnement du ministère de

l'Intérieur, au détriment des compétences techniques dont les missions du MAA ont besoin.

La DGAFP souhaite déconcentrer la gestion du recrutement des contractuels. Le MAA commencera par la déconcentration des recrutements des « vacataires » (besoins temporaires).

Pour le recrutement des experts de haut niveau, le MAA s'est déjà engagé dans cette démarche, avec le recrutement possible d'ingénieurs généraux territoriaux (IGT), postes du CGAER, placés auprès des DRAAF. Actuellement, cinq IGT ont été recrutés. La circulaire prévoit leur positionnement auprès des préfets. Le MAA examinera les demandes des préfets et les profils d'experts recherchés. Seront-ils compatibles avec les postes d'IGT ouverts par le MAA ?

Concernant les cycles de mobilité, on constate que les SGCD ont des difficultés à gérer les différents systèmes existants dans les ministères. Cette circulaire, d'après la lecture du MAA, ne permet plus qu'un « gros » cycle de mobilité au printemps avec prise de poste en septembre. Toutes les autres mobilités seront « au fil de l'eau ».

La CFDT regrette vivement que cette circulaire limite la possibilité d'avoir plusieurs cycles de mobilité pour les agents, avec pour conséquences une explosion du « fil de l'eau », compliqué à suivre aussi bien pour les agents que pour les services.

La circulaire essaie de répondre à l'attractivité des postes dans les départements où les postes sont difficiles à pourvoir. Le RAPS a déjà réalisé une analyse sur ces départements et des actions ont déjà été mises en œuvre (harmonisation des primes d'Île-de-France avec celles de l'administration centrale, fiches de poste prioritaires, cotation des postes...). Une mission interministérielle sera engagée et rencontrera le RAPS sur les actions menées par le MAA pour répondre à cette problématique.

Concernant la déconcentration des décisions RH, le MAA a déjà déconcentré ses décisions disciplinaires du premier groupe.

Pour les avancements des corps de catégorie B et C, le MAA est un ministère qui, compte tenu de sa taille, a concentré les décisions au niveau national.

La secrétaire générale indique que le ministère travaille à cette question et présentera ses réflexions aux organisations syndicales. La mise en œuvre, qui doit s'articuler avec la réforme de la fonction RH au sein du ministère, est attendue pour 2022. La secrétaire générale précise tout de même les

éléments suivants qui sont le socle de la réflexion : pas de déconcentration des décisions pour les corps dont le nombre d'agents est trop petit, pas de déconcentration des décisions à une échelle inférieure à la région, maintien du réseau des Igaps.

La CFDT demande la création d'un groupe de travail afin d'expertiser les conséquences de cette circulaire sur les procédures en place au MAA. Elle demande une association précoce des représentants du personnel aux réflexions de l'administration afin d'analyser les conséquences sur la carrière des agents.

Concernant la réforme de la haute fonction publique, les corps techniques sont préservés de toute fusion ; seuls les corps de la filière administratives sont concernés. La secrétaire générale précise que le MAA n'approuve pas la proposition du MTE sur la CAP des IPEF, rattachée uniquement au MTE. À sa connaissance, l'arbitrage interministériel n'est pas rendu.

Réformes prioritaires

Sur les réformes prioritaires identifiées à l'annexe de la circulaire sur la [feuille de route interministérielle des préfets](#), la CFDT note, comme d'autres organisations syndicales, que les politiques publiques portant sur une partie non négligeable de l'action du MAA ne sont pas mentionnées comme réformes prioritaires (missions de contrôle, forêt, enseignement agricole...).

La CFDT espère que cette absence ne remettra pas en cause l'action des agents en charge de ces missions dans les territoires.

La secrétaire générale indique que les réformes répertoriées dans ce tableau correspondent aux OVQ (objets de la vie quotidienne) identifiés préalablement, à savoir : paiement de la PAC, produits phytosanitaires, produits bio, amélioration du bien-être animal, favorisation de l'installation des jeunes agriculteurs. Ce catalogue n'a pas vocation à résumer toute l'action du MAA.

Questions diverses CFDT

• Télétravail

Quelles consignes pour le distanciel imposé aux agents du MAA d'ici fin juin et quelles modalités de mise en œuvre du télétravail au MAA cet été, après la levée de l'état

d'urgence sanitaire ?

Selon Sophie Delaporte, la période d'assouplissement du télétravail à 100% sera gérée de la même façon que ce qui a été mis en place entre la fin de l'été 2020 et octobre 2020. Il y aura une incitation au télétravail, mais dans des proportions moins importantes qu'actuellement, et ce, dans le cadre des orientations interministérielles.

Le retour en présentiel doit être phasé. L'administration va profiter des congés estivaux pour permettre aux agents de se réapproprier l'espace de travail. La secrétaire générale réfléchit à un dispositif léger qui laisserait de la souplesse dans l'organisation par les structures. *[Voir le calendrier de déconfinement publié le 30 avril sur service-public.fr.]*

La troisième étape interviendra le 9 juin 2021. Le télétravail sera assoupli, en concertation avec les partenaires sociaux au niveau des structures.

- **Bilan financier du travail en distanciel durant cette période de crise sanitaire**

Pour les agents, des frais de transport « en moins », mais des charges de fonctionnement, de fournitures et d'alimentation « en plus ». Pour l'administration, des charges de fonctionnement, de déplacement, de soutien à la restauration « en moins », mais des frais d'équipement, de visioconférence, d'hygiène « en plus ». La CFDT demande un bilan pour l'administration centrale, les DRAAF et les services déconcentrés.

La secrétaire générale avoue qu'elle n'est pas en capacité de transmettre de chiffrage, côté administratif comme côté agent.

Le MAA a profité, par exemple, de la baisse des frais de déplacement pour permettre le nettoyage des poignées de porte plusieurs fois par jour, qui représente un coût important pour le ministère.

- **Urgence de moyens supplémentaires en DDT pour faire face aux dossiers qui s'accumulent**

Plan de relance, future PAC et mise en place du système monitoring dès 2021, gestion des calamités (dont le gel qui a impacté de façon exceptionnelle la quasi totalité des régions) : la CFDT souhaite connaître les moyens en ETP prévus par le MAA pour faire face.

La secrétaire générale décrit une situation lourde dans tous les services du MAA, avec le plan de relance et l'accumulation des crises — qui, aujourd'hui, ont des conséquences sur le plan de charge non seulement des DDT, mais aussi des DDPP et DDETS-PP. Ces situations de crise sont notamment les suivantes : influenza aviaire, betterave, accompagnement de la filière bovine, épisode de gel important. Le gouvernement attend des services une mobilisation exceptionnelle pour faire face à la très grande détresse des agriculteurs. Les annonces du gouvernement ont été très fortes. La mise en œuvre opérationnelle est un vrai défi. L'objectif du ministre est que les agriculteurs touchés puissent bénéficier d'aides le plus rapidement possible. Le cabinet du ministre est alerté sur la très forte tension dans les services. Le ministre est conscient du plan de charge et reconnaît l'engagement et la mobilisation des services.

Les demandes d'effectifs complémentaires ont été recensées : ce sujet a été instruit par la DGPE et la DGAL. Les DRAAF ont exprimé leurs besoins en tenant compte de leur capacité de redéploiement des ressources. Un échange avec le cabinet est prévu prochainement pour lui exposer le chiffrage. *In fine*, les ETP complémentaires seront décidés après arbitrage interministériel.

• **Feader : où en sont les discussions avec Régions de France ?**

Un cadrage national semble avoir été acté entre le MAA et Régions de France. Les agents en charge de ces dossiers sont impatients de savoir à quelle sauce ils vont être mangés ! La CFDT souhaite que les agents sur ces postes, qui font dès maintenant vœu de mobilité, puissent bénéficier de la « priorité légale » au titre des suppressions de postes.

Selon la secrétaire générale, les travaux avec les régions avaient été suspendus, à la demande du gouvernement de sursoir aux échanges sur les transferts de personnel pour le Feader, en raison de négociations en cours sur la future PAC. Mais ces travaux viennent de reprendre.

À ce stade, les éléments ne sont toutefois pas assez stabilisés pour que l'on engage des travaux en groupes de travail. Le MAA souhaite cependant avancer assez vite sur ce sujet, afin d'avoir le temps d'un échange approfondi dans chaque région ; il s'agit aussi de préparer les transferts de poste en conservant une marge suffisante pour faire la pédagogie de la réforme auprès des agents.

Par ailleurs, les conseils régionaux ont réaffirmé leur souhait qu'un maximum d'agents suivent leur poste, afin d'assurer une même qualité de service.

- **Mobilité, droit d'évocation**

Le calendrier 2021 imposé aux organisations syndicales avant le 30 avril n'a pas permis un réel échange avec les bureaux de gestion, ces derniers n'ayant accès au Mobiloscope qu'à partir de fin mai. De plus, à cette date, les agents n'ont pas connaissance de leur rang de classement... Difficile d'argumenter lorsque notre interlocuteur n'a aucune information sur les postes, les candidatures, les possibilités.

Le calendrier mis en œuvre en 2020 permettait de réels échanges avec les acteurs RH et donc de mieux accompagner les agents, aussi bien pour l'administration que pour les organisations syndicales !

La CFDT demande la possibilité d'un second temps d'échange avec les bureaux de gestion, après l'envoi du classement sur les postes aux agents.

Le chef du SRH, Xavier Maire, réaffirme que le SRH prend note des dossiers présentés par les organisations syndicales. Il rappelle que depuis la mise en place des LDG, il n'y a plus de débat au sujet du rang de classement d'un agent, comme c'était le cas lors des CAP.

La CFDT rétorque qu'il est beaucoup plus intéressant et utile de faire cet exercice avec le SRH quand ce dernier dispose du rang de classement des agents. En effet, les bureaux de gestion n'ont pas la main sur le Mobiloscope. Si l'objectif est juste que le SRH prenne des notes sur les dossiers défendus, ce n'est pas du tout ce que la CFDT attend d'un véritable dialogue social au MAA.

- **Promotions, droit d'évocation**

Quel calendrier pour évoquer les situations particulières auprès des bureaux de gestion ?

Xavier Maire dit ne pas appeler cela un « *droit d'évocation* », mais il précise que les organisations syndicales ont la possibilité de signaler des erreurs ou des oublis sur les listes d'agents promouvables, de manière à permettre ensuite le classement du SRH en fonction des critères.

Le SPAGri est très ferme quand il annonce que l'exercice se fait « en aveugle », car il ne

sait pas quand le SRH travaille sur les promotions. Encore faudrait-il avoir la liste des promouvables en amont, ce qui n'est pas le cas actuellement !

Le constat est simple : on ne sait pas comment faire pour améliorer les échanges et pour qu'ils portent leurs fruits. Si on veut un dialogue social digne de ce nom au MAA, il faut un minimum d'éléments d'information et d'échanges avec l'administration.

Cédric Montesinos, adjoint au chef de la SDCAR, annonce que les listes de promouvables seront adressées aux organisations syndicales avant fin mai.

• Très attendue, la note de service relative au recrutement et renouvellement des agents contractuels au MAA vient de paraître

Si les différentes procédures, plus complexes qu'auparavant, y sont largement détaillées, il manque la doctrine du MAA sur le choix des contrats : durée des contrats pour les emplois permanents (1, 2, 3 ans ?) ; possibilité de conclure directement un CDI (dans quelles situations au MAA ?) ; contrat de projet (pour quelles missions) ?

En outre, la transparence sur la rémunération des contractuels à l'embauche, rappelé dans l'axe 1 du plan Égalité, n'est pas affichée dans ce document. La CFDT est surprise de lire dans cette note de service que « *l'autorité hiérarchique ne doit pas s'engager sur la rémunération.* »

La CFDT demande l'organisation d'un groupe de travail au format CTM sur ce sujet essentiel pour le MAA.

Xavier Maire précise que le SRH n'a pour l'instant qu'une seule demande d'un contrat de mission pour une école de paysage en cours d'instruction. La note de service annonce que le recours au CDI n'est pas privilégié, sauf pour des postes où existent des difficultés d'attractivité, où les compétences sont rares et en concurrence avec le secteur privé (comme le numérique ou l'informatique). Dans ces domaines, les recrutements donnent lieu à une proposition de primo-CDI.

Pour des recrutements sur des postes permanents, un contrat de 3 ans renouvelables est signé, qui donnera ensuite lieu à un CDI.

Le chef du SRH ajoute qu'en ce qui concerne le niveau de rémunération d'un nouveau contractuel, étant donné qu'il n'y a pas de grille indiciaire pour cette catégorie d'agents, le SRH procède de la façon suivante : il étudie son expérience professionnelle et son niveau de compétences et les compare à ceux d'un fonctionnaire, afin de proposer un calcul de rémunération équivalente.

Lors de la publication des fiches de postes de contractuels sur la PEP, une fourchette de rémunération est désormais indiquée.

La CFDT trouve que cette note de service manque de clarté sur les contrats de trois ans ou d'un an renouvelable sur des postes de permanents, ce qui peut laisser les services avoir des pratiques différentes. La CFDT affirme que cela mériterait d'être discuté. Quant à la rémunération des contractuels, la CFDT insiste sur le besoin d'information de la fourchette haute ou basse lors de l'entretien de recrutement selon des critères transparents ; ce manque de communication peut donner lieu à de la discrimination. La CFDT avait demandé une transparence à l'embauche lors du recrutement des contractuels pour pallier l'absence de grille afin qu'il n'y ait pas de discrimination à l'embauche, en cohérence avec le plan d'action « Égalité professionnelle ».

Xavier Maire enchaîne sur la durée des contrats : la loi a ouvert les contrats jusqu'à trois ans pour les catégories B et C, contre un an renouvelable auparavant.

Enfin, sur la rémunération, la simulation fine ne peut être faite qu'une fois le candidat choisi, pas avant.

La CFDT et plusieurs autres organisations syndicales demandent que cette note de service relative au recrutement et renouvellement des agents contractuels au MAA puisse être étudiée en groupe de travail avec l'administration.

Sophie Delaporte a entendu cette demande et va organiser une réunion de présentation des dispositifs de la note de service et les suites à donner.