



CTM (8 et 9 juin 2021)

Le comité technique ministériel (CTM) des 8 et 9 juin 2021, réuni 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.

Évolution de la cartographie des CAP, post 2022

En début de séance, les organisations syndicales ont lu une [déclaration commune](#) par laquelle elles réaffirment que la technicité du ministère de l'Agriculture doit se traduire dans la [cartographie des futures CAP](#) post élections 2022. (Cette cartographie est actuellement discutée en groupe de travail ; elle doit être validée lors du CTM de début juillet, après arbitrage de la DGAFP.)

La secrétaire générale entend cette demande, mais rappelle que la DGAFP est opposée au maintien de CAP par corps. Des échanges avec le ministère sont en cours et les marges de manœuvre envisageables seront abordées.

Intervention liminaire de la CFDT et réponses de l'administration

« Madame la secrétaire générale,

En préambule, la CFDT souhaite réagir positivement au courrier du ministre reçu ce matin, annonçant le doublement du taux horaire du travail normal de nuit, avec rétroactivité au 1^{er} janvier 2021, pour tous les agents fonctionnaires et contractuels chargés du contrôle en abattoir. Nous remercions le ministre d'avoir porté et obtenu en interministériel cette demande des organisations

syndicales.

Dans sa déclaration liminaire au [CTM du 6 mai](#), la CFDT vous interpellait sur l'importance d'anticiper le retour en présentiel des agents après une longue période de travail en distanciel imposé. Il nous paraît essentiel d'anticiper ce retour en prévoyant une période de transition pour que les agents puissent se réorganiser sereinement. Nous demandons que notre ministère fasse preuve de souplesse et de pragmatisme durant cette période de transition.

Face aux nombreuses questions légitimes et parfois aux appréhensions des agents, il est essentiel de se poser les bonnes questions quant à une nouvelle organisation du travail mixant présentiel et distanciel.

À la veille de la première étape d'un retour progressif en présentiel, les plus hautes instances de la fonction publique, DGAFP et DITP, en ont pris conscience, puisqu'elles viennent de publier un [guide pour accompagner le retour des agents en présentiel](#), composé de fiches réflexes destinées aux managers et aux agents. Ces fiches mettent en avant les temps d'échange individuel et collectif, le dialogue social de proximité, l'accompagnement des agents et des structures par la médecine de prévention et l'ensemble des acteurs de prévention.

Madame la secrétaire générale, pour cette période complexe qui débute, et qui va préfigurer une nouvelle organisation du travail, le MAA ne peut se contenter de rappeler les principes généraux dictés par les circulaires de la fonction publique. Nous souhaitons un ministère plus proactif en s'appuyant sur nos échanges au niveau des instances de concertation, nationales et locales. »

Sophie Delaporte rappelle qu'un cadre interministériel a été posé par la [circulaire du ministère de la transformation et de la fonction publiques](#) dont le MAA décline les principes.

La secrétaire générale note la progressivité de cette circulaire ; nous sommes encore en sortie de crise, par étapes, tout en gardant la possibilité de revenir en arrière si la situation sanitaire se détériorait.

La [note de service SRH du 3 juin](#) concernant l'allègement progressif des restrictions laisse des marges de manœuvre au MAA à la rentrée par rapport aux négociations interministérielles qui seront en cours. De plus, la prudence et la vigilance sont les maîtres-mots dans la mise en place du retour des agents du MAA organisé par les responsables de service.

Les échéances ne seront pas les mêmes d'un service à l'autre ; une adaptation sera toutefois nécessaire pour permettre de répondre à ces échéances. Enfin, Sophie Delaporte précise qu'un gros travail aura lieu avec une réflexion dense pour aboutir à un accord sur le télétravail hors crise au

MAA.

La CFDT interpelle la secrétaire générale sur les conséquences sur les agents après ces longs mois en télétravail. Un retour en présentiel plusieurs jours par semaine n'est psychologiquement pas évident ; l'accompagnement est primordial. La hiérarchie doit prendre un temps d'échange avec les agents. Le cadrage du retour au bureau ne doit pas s'appliquer de façon mathématique, mais en prenant en compte les situations particulières des agents par rapport à leur éloignement, leur contexte familial ou leur santé. Il s'agit de trouver des solutions avec une intelligence de situation, de la souplesse et du pragmatisme afin de préserver l'équilibre général entre travail et vie personnelle.

Sophie Delaporte réagit en faisant référence à la note de service qui précise que l'entretien peut être à l'initiative de l'agent, afin qu'il fasse entendre les particularités de sa situation, ou du chef de service. Elle conclut par ces mots : « *Mettre de l'intelligence humaine me convient bien* ».

« À l'image des travaux engagés notamment en DRAAF Occitanie qui, après avoir réalisé un retour d'expérience suite au premier confinement, vient de lancer le projet « Booster », impliquant les encadrants et les agents, pour mieux s'adapter aux nouvelles pratiques de travail. L'accent est mis sur le maintien du lien social au sein des collectifs de travail, sur le bien-être au travail et la préservation de l'équilibre vie professionnelle-vie privée... En un mot, réfléchir sur « comment travailler autrement demain » ! Mais pour faire face à ces enjeux essentiels, la CFDT n'oublie pas que la réussite de ces évolutions majeures repose également sur la capacité des nouvelles organisations des services à répondre aux besoins RH des agents, à bien assurer l'ensemble des missions support... avec des moyens humains suffisants pour réaliser toutes les missions du MAA.

La CFDT souhaite vous rappeler, madame la secrétaire générale, ses vives inquiétudes face aux dysfonctionnements toujours constatés après 6 mois de mise en place des SGCD, accentués par le choc des cultures ministérielles. Et le manque de moyens humains criant en DDI, face aux enjeux multiples : plan de relance, préparation de la future PAC, gestion des crises et des calamités.

Vous nous aviez confirmé en CTM, le 6 mai, que le cabinet du ministre avait été alerté sur la très forte tension dans les services et que le ministre, conscient du plan de charge, avait demandé à la DGPE et à la DGAL de recenser les besoins en effectifs complémentaires. Un échange avec le cabinet était prévu début mai avant de soumettre la demande d'ETP à l'arbitrage interministériel... Il y a urgence, madame la secrétaire générale, pour obtenir des moyens d'ajustement mais aussi pérennes, indispensables a minima pour assurer l'encadrement !

L'arbitrage, c'est pour quand ? »

La secrétaire générale reconnaît que les choses ne sont pas fluides dans certains SGCD mais souligne que toute nouvelle organisation doit se roder. Elle reconnaît que, dans certaines structures, les choses sont compliquées. En revanche, dans d'autres services où l'entente fut notable entre le préfet et les préfigureurs, la situation est très correcte ; les relations sont d'autant meilleures qu'un référent de proximité par DDI a servi d'interface avec les SGCD. C'est le MAA qui a poussé pour la mise en place de ces référents ; le ministère de l'Intérieur veut s'en inspirer.

Concernant le manque de moyens humains en DDI, Sophie Delaporte reconnaît que la charge de travail est lourde, suite à l'accumulation de la situation sanitaire, le plan de relance, la crise de la betterave, l'épisode de gel. Ce sujet n'est pas perdu de vue. Pour remédier à cette situation, le cabinet a demandé un recensement des besoins d'ETP d'une part, à la DGPE et la DGAL et d'autre part, aux DRAAF afin de croiser avec une approche terrain. Les deux approches sont confrontées et la situation est en cours d'étude.

Enfin, il faut noter que certaines DRAAF ont obtenu des préfets la mise en œuvre de la réserve régionale d'emplois.

La CFDT entend les actions menées par le MAA mais il faut aller vite et il faut également des titulaires en plus pour assurer correctement les missions dans ces structures.

Sujets à l'ordre du jour de ce CTM

Point d'information sur le bilan social du MAA pour l'année 2019

Sébastien Brousse, chef de la mission du pilotage des emplois et des compétences, présente le [bilan social 2019 du MAA](#). Ce bilan social présente tous les ans les éléments statistiques portant sur les ressources humaines du ministère pour les agents sous plafond d'emploi. Sébastien Brousse précise qu'il s'agit du dernier bilan social sous cette forme ; le prochain bilan prendra la forme du rapport social unique tel que le définit le [décret n° 2020-1493](#).

La CFDT rappelle que ce document doit être établi et présenté par chaque structure auprès du comité technique local.

Elle remercie l'administration pour la qualité de ce document qui demande un travail important, particulièrement pour les équipes du secrétariat général. Elle souhaite que la

continuité des indicateurs qui a été assurée par le MAA ne soit pas interrompue lors du passage au rapport social unique.

Le bilan social est scindé en plusieurs parties : l'emploi, les effectifs et les flux ; la rémunération ; les conditions d'emploi ; le développement professionnel des agents ; les relations professionnelles ; l'action sanitaire et sociale ; la retraite et la liquidation des droits ; rapport de situation comparée, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour la CFDT, ce document permet de faire une photographie de la situation objective au MAA. Elle a noté dans ce document quelques points qui méritent une attention particulière et posent des questions.

Le BOP 215 est celui qui supporte la baisse la plus importante depuis des années. Depuis 10 ans, on constate une baisse de 40 % des effectifs de ce BOP, ce qui n'est pas en corrélation avec les baisses de missions. La pyramide des âges des agents exerçant ces missions montre également une part importante d'agents de plus de 55 ans, ce qui aggrave encore plus la situation.

La CFDT alerte régulièrement le ministère sur les difficultés rencontrées par les agents en charge de ces missions, confrontés à des surcroûts de travail liées aux crises (crises sanitaires agricoles, plan de relance, calamités...) en plus de leurs missions « classiques ».

La CFDT demande à nouveau que la lettre de saisine du CGAAER par le ministre portant sur l'organisation des missions du MAA en services déconcentrés soit transmise aux organisations syndicales, afin qu'elles puissent prendre connaissance de la commande précise faite auprès du CGAAER.

Sophie Delaporte indique que le ministère a bien conscience de ces baisses d'effectifs sur le BOP 215. Elle indique que les prochaines baisses d'effectifs devraient porter, à partir de maintenant, préférentiellement sur les services d'administration centrale. La mission CGAER, dont l'objectif est d'avoir une vision à 5-10 ans des missions du MAA, auditionnera les organisations syndicales. Une fiche explicative sur le périmètre de cette mission sera transmise. Sophie Delaporte note que, lors des négociations sur les lois de finances, les propositions de réduction de missions qui accompagnent les baisses d'effectif sont régulièrement contrées par les professionnels et pas suivies par les parlementaires.

Concernant la pyramide des âges des agents du MAA, le SRH doit s'engager sur un travail de GPEEC qui, pour l'instant, n'est pas envisageable compte tenu la tension dans ce service. Il est

cependant indispensable de recruter afin d'éviter des trous générationnels à horizon de 15 à 20 ans.

La CFDT note dans ce document des inégalités persistantes.

Tout d'abord, sur les inégalités entre les femmes et les hommes. Les femmes sont extrêmement rares aux postes de direction (par exemple, il y a seulement quatre directrices de DRAAF) ; la reconnaissance de l'expertise concerne 69 % d'hommes depuis la mise en place de la COSE en 2016, alors que les femmes représentent 60 % des agents du MAA ; les écarts de rémunérations sont toujours importants ; la présidence de jury de concours est majoritairement tenue par des hommes.

La CFDT propose que la reconnaissance de l'expertise soit élargie à de nouveaux domaines.

Elle suggère de réaliser un *Flash-RH* sur le congé paternité, qui reste anecdotique au MAA.

En ce qui concerne les inégalités entre agents contractuels et titulaires, la CFDT redemande plus de transparence sur les rémunérations des contractuels au sein de chaque catégorie et par secteur.

Enfin, pour les agents porteurs de handicap, la CFDT note que l'objectif légal de 6 % n'est pas atteint malgré une légère hausse. Elle demande à l'administration de mettre les bouchées doubles afin de respecter au moins les dispositions légales.

La secrétaire générale reconnaît que la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes est un travail de longue haleine. Elle donne l'exemple des postes d'encadrement supérieur pour lesquels le MAA a eu une démarche proactive auprès des femmes ayant le potentiel. Le constat est que souvent, pour des raisons diverses, les femmes ne se sentent pas en capacité de franchir un nouveau cap au moment où cette proposition leur est faite. Par contre, on constate que certains corps sont extrêmement féminisés. Les actions sont donc à adapter à la diversité de ces situations.

La CFDT relève que les heures écrêtées présentées dans le bilan concernent uniquement l'administration centrale. Pourtant ces données sont également disponibles dans les DRAAF et les DDI.

Elle remarque que ce bilan social porte sur l'année 2019, c'est-à-dire avant la généralisation du télétravail pour cause de pandémie. Le développement du télétravail, attendu après le retour à une situation normale, ne permettra plus d'avoir cette information objective puisque les jours de télétravail sont comptabilisés au forfait.

L'engagement des agents en télétravail ne sera plus mesurable, pour autant il a pu être constaté durant cette période de crise sanitaire. Une attention particulière devra être

portée sur ces heures supplémentaires qui sont régulièrement effectuées mais non comptabilisées. Elles sont révélatrices du fort engagement des agents pour l'accomplissement de leurs missions dans un contexte de sous-effectif pour les réaliser dans des conditions de travail acceptables.

Bureau du cabinet : point d'information sur les modalités de réorganisation

La [présentation](#) est faite par Florence Loiseau, adjointe à la cheffe du bureau du cabinet.

L'idée de cette réforme est née sous le cabinet précédent, au 1^{er} semestre 2019. L'audit, confié à la société EY, a été reporté fin octobre 2020 en raison de la situation sanitaire. EY a reçu tous les responsables des pôles du bureau du cabinet et a lancé une enquête confidentielle auprès de tous les agents.

Cet audit a ensuite été présenté, d'une part en séminaire réunissant tout le bureau du cabinet fin novembre 2020 et, d'autre part, en CTS le 15 décembre 2020.

De manière générale, les agents ne se sont pas opposés à la réorganisation, mais ils ont fait remonter des interrogations. Florence Loiseau souligne une adhésion à ce projet de modernisation. Les agents ont pu s'exprimer individuellement auprès de la chefferie du bureau ou interroger le cabinet d'audit en aparté.

Des leviers d'optimisation ont été mis en exergue :

- une évolution de l'organigramme afin de resserrer le management et passer de 16 secteurs à 4 (modernisation et systèmes d'information, missions d'appui RH et finances, moyens de fonctionnement, correspondances et publications) ;
- un rééquilibrage des ETP en fonction de la charge de travail des agents.

En ce qui concerne les recrutements, le futur chef du secteur « modernisation et systèmes d'information » rejoint son poste en fin d'été. Le recrutement du responsable du secteur « publications et correspondances » est arrivé le 1^{er} février 2021.

Le coût de l'audit se monte à 100 000 € et comprend deux prestations, l'audit et l'accompagnement au changement auprès du bureau du cabinet.

La CFDT fait part de son grand étonnement vis-à-vis de la vision idéale présentée. Elle précise qu'elle n'a pas du tout eu les mêmes échos et qu'un véritable mal-être existe au

bureau du cabinet. Elle demande si la réorganisation a permis d'apaiser ce mal-être.

Florence Loiseau répond qu'il n'y a pas eu de problème remonté. De plus, les agents ont pu faire part de leur questionnement de façon anonyme au cabinet d'audit. L'absence d'autonomie est en revanche un élément qui a été soulevé.

La CFDT demande un organigramme détaillé.

Florence Loiseau précise que le bureau du cabinet attend le retour de deux agents sur leur fiche de poste adaptée à la nouvelle structure et aux compétences requises. En effet, chaque agent a reçu une fiche de poste réactualisée, a eu un mois pour faire part de ses remarques et se positionner. Hormis ces deux fiches de poste, toutes les autres ont été acceptées.

Questions diverses CFDT

Restructuration du service de la modernisation

Quelles mesures seront mises en place par le MAA pour un véritable accompagnement des agents qui ne trouveront pas de poste à l'issue du processus de restructuration, au-delà des mesures prévues dans le cadre d'une restructuration ?

Des agents inquiets de leur devenir sont toujours en attente de la réponse des préfigurateurs et ne comprennent pas le mode de publication des postes au fil de l'eau. Quelle garantie indemnitaire est prévue pour les chefs de projets dont le poste est supprimé et qui passeront sur des postes de chargés de mission (groupe Rifseep 4) alors qu'ils sont actuellement classés en groupe 2 ?

La secrétaire générale précise que chacun des agents bénéficiera d'un suivi individualisé qui lui permettra de trouver un poste où il puisse s'épanouir et être utile à la structure. Il faut avoir confiance dans les dispositifs prévus : l'arrêté de restructuration donne la possibilité d'évoluer à travers la formation, la garantie indemnitaire sera mise en place, un comité de pilotage suivra la situation individuelle de chaque agent.

La priorité a été donnée dans un premier temps à la définition des postes d'encadrement et au recrutement des cadres, de telle manière que les agents puissent faire leur choix et candidater en toute connaissance de cause jusqu'au 18 juin. L'annonce des chefs de bureaux sera effectuée pour le

13 juin.

Les préfigurateurs travailleront également de façon collégiale pour étudier l'ensemble des candidatures du MAA qui n'auraient pas été retenues, afin d'étudier l'adéquation profil-poste, de passer en revue les postes vacants et les pistes de repositionnement.

De plus, les échanges avec les Igaps permettront d'identifier les agents qui auraient des difficultés à trouver un poste ou qui, après avoir candidaté sur un poste, n'auraient pas été retenus.

Télétravail, réflexion sur l'évolution des espaces de travail, retour en présentiel

La fin de la crise sanitaire arrive enfin et nous allons donc pouvoir revenir à une activité « normale » en présentiel. Avec le télétravail, de nouvelles habitudes de travail vont être adoptées ; elles font l'objet de discussions dans le cadre du dialogue social Fonction publique en vue de la négociation d'un accord-cadre. Mais, dans le même temps, on entend des bruits sur les espaces de travail et les nouvelles « normes » de surface par agent.

La CFDT souhaiterait connaître l'état actuel des réflexions au MAA sur l'évolution des espaces de travail et des « tiers lieux ».

La secrétaire générale rappelle les nouveaux ratios définis par la direction de l'Immobilier de l'État [N.D.L.R. : la DIE, rattachée à la direction générale des Finances publiques (DGFIP), a pour missions la définition et la mise en oeuvre de la politique immobilière de l'État et de ses opérateurs] qui sont aux alentours de 10m² par poste de travail.

La DIE continue de travailler sur ce sujet mais la secrétaire générale craint que ce chiffrage n'augmente pas. Cependant, la crise a eu pour conséquence de repenser l'équilibre entre les espaces individuels et collectifs (de réunion ou de convivialité). Une réduction des espaces disponibles est certes envisagée, mais des actions parallèles doivent être mises en oeuvre, telles que l'optimisation du mobilier, la numérisation des dossiers papier qui libérerait de l'espace, ou la pratique du télétravail.

Délégations régionales Formco

Quel est l'état des réflexions sur la restructuration des délégations régionales Formco, suite à la mise en place des SGCD et leur extension prévisible au niveau de toutes les directions régionales, comme en Île-de-France ?

La CFDT a posé plusieurs fois cette question et la feuille de route n'est toujours pas très claire.

La secrétaire générale précise que des échanges ont lieu avec les DRAAF mais que des pistes n'ont pas encore émergé.

Situation de l'IFCE

La CFDT est préoccupée par les dernières événements en cours à l'IFCE, qui relèvent à son sens de la discrimination et qui ont abouti à une rupture du dialogue social.

Pour la CFDT cette situation est inadmissible, particulièrement dans une période de réduction drastique des effectifs pour cet établissement public.

Quelle est la position du MAA, principal ministère de tutelle de l'établissement, face à cette situation ?

La secrétaire générale précise que cet établissement est très particulier du fait de sa double tutelle, son positionnement sur le sport de haut niveau et son expertise technique forte.

À sa création, un premier COP avait été mis en place, puis des efforts d'adaptation ont été redemandés afin d'assurer la pérennité de l'IFCE. Ce contexte n'est évident ni pour la direction ni pour l'ensemble des agents. Néanmoins, la secrétaire générale dit l'importance du dialogue social et se déclare préoccupée par la situation ; les organisations syndicales doivent pouvoir continuer à échanger avec la hiérarchie. Elle sera attentive aux suites données sur les faits remontés.

La CFDT demande qu'une analyse précise de ces faits soit réalisée. Les organisations syndicales n'ont pu être entendues par la hiérarchie de l'IFCE qui est dans le déni total. Certaines choses étant anormales, il est du devoir du principal ministère de tutelle d'intervenir pour que la situation se régularise. En effet, il y a des règles. Le MAA met en œuvre un double label [Égalité-Diversité et il est dommageable que cet établissement agisse sans avoir conscience de ces principes.

La secrétaire générale a bien noté et va se rapprocher du directeur général de l'IFCE. Sa porte est ouverte si des organisations syndicales souhaitent prendre rendez-vous avec elle à ce sujet.

Autres informations apportées par l'administration au cours de ce CTM

Transfert Feader

Le transfert devrait concerner environ 400 emplois. C'est sur cette base que les négociations doivent se poursuivre avec les conseils régionaux dans un cadre plus général complexe (loi 4D) qui est interministériel. Les négociations avec les conseils régionaux sont actuellement suspendues en raison des élections prévues les 20 et 27 juin.

Sophie Delaporte précise que les conseils régionaux souhaitent, comme le MAA, pouvoir donner rapidement de la visibilité aux agents... « *Nous avons 3 semestres pour aboutir d'ici le 1^{er} janvier 2023, ce qui devrait être suffisant.* »

Portail RenoiRH pour les agents

Selon Xavier Maire, chef du SRH, ce module RenoiRH contiendra d'abord les données d'état-civil, coordonnées, informations sur les situations de handicap. Dans un deuxième temps, il permettra à chaque agent d'enregistrer ses formations et le remboursement des frais de transport par Chorus DT. L'ouverture du portail est prévue d'ici fin juin-début juillet.

Rifseep-CIA

La fin des entretiens professionnels ayant été reportée au 30 juin, la mise en paye du CIA 2021 prévue en juillet sera finalement reportée à octobre (la note de service devrait paraître prochainement).

Point sur les demandes de rupture conventionnelle

À ce jour, 80 dossiers ont été examinés, dont 33 acceptés et 47 refusés.

Un groupe de travail est prévu à la rentrée afin de présenter la doctrine du MAA. Un travail d'harmonisation est également en cours avec le MTE pour les agents en PNA.

Retour en présentiel et visioconférences

Difficile de concilier retour en présentiel et participation aux nombreuses réunions en visio organisées avec Zoom®, qui suppose de ne pas utiliser le réseau interministériel de l'État (RIE) ! Sophie Delaporte rappelle qu'une solution sécurisée (Webex®), utilisable sur le RIE, devrait être disponible au début de l'été en administration centrale. Cette solution devrait être également déployée en DRAAF rapidement.

Concernant les instances du MAA, elles devraient se tenir très largement en présentiel à partir de

septembre, comme annoncé pour les échanges interministériels.