

CTM (10 mai 2022) : Elections professionnelles, Influenza, gestion RH, égalité, protection fonctionnelle...



Ce comité technique ministériel (CTM) du 10 mai 2022, qui s'est tenu en mode hybride, était présidé par Sophie Delaporte, secrétaire générale du ministère de l'Agriculture.

La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Gisèle Bauland, Stéphanie Clarenc, Laure Galice, Béatrice Laugraud et Jean-François Le Clanche.

Déclaration intersyndicale « Elections professionnelles »

Après avoir rappelé que les élections professionnelles constituent un moment fort pour asseoir la légitimité des représentations syndicales, indispensable pour une confiance et un dialogue social de qualité...Les organisations syndicales ont alerté la secrétaire générale sur différents incidents intervenus dans le cadre de la préparation des élections professionnelles qui auront lieu du 1er au 8 décembre 2022 :

- *Pré-liste électorale établie tardivement, très incomplète et avec de très nombreuses incohérences ;*
- *Demandes de données personnelles (IBAN) via messagerie en DDI (SGCD);*
- *Organisation précipitée et désorganisée d'élections tests, indispensable pour éprouver le système de vote électronique.*

Les organisations syndicales demandent à la secrétaire générale de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour organiser sereinement ce processus électoral, d'éviter de surcharger encore plus les agents des services des ressources humaines et de dégrader la qualité du dialogue social.

La secrétaire générale souligne que par rapport aux élections 2018, de nouvelles contraintes sont liées au vote électronique et au passage à RenoiRH. Cette situation nouvelle entraîne un travail de vérification très important pour le SRH, un comité de pilotage « élections » mis en place au sein du secrétariat général se réunit chaque semaine.

Concernant la collecte des données personnelles indispensables, les SGCD sont amenés à les collecter pour tous les ministères. Côté MAA, le prestataire qui conduit les analyses de sécurité n'utilisera qu'une partie tronquée de l'IBAN. Le MAA ne demande pas aux agents de fournir à nouveau leur IBAN.

Sophie Delaporte indique que certains ministères ont déjà réalisé des élections-tests. Ces tests ont montré que beaucoup de points restent à régler. Au MAA, les élections-tests seront réalisées avant l'été, afin de se laisser le temps d'en tirer les enseignements et bien préparer les élections de décembre qui doivent se dérouler dans les meilleures conditions.

Xavier Maire précise que suite à une réunion du CT DDI, la DRH du ministère de l'intérieur a demandé aux SGCD de suspendre provisoirement la collecte des données personnelles (cf. notre article).

Au MAA, le chef du SRH rappelle que toutes les données nécessaires peuvent être renseignées dans MonSelfMobile. Le MAA dispose déjà de l'IBAN pour payer les agents. Un flash info RH sur l'utilisation de MonSelfMobile sera à nouveau adressé à tous les agents. Il permettra de rappeler l'importance de certaines données individuelles pour la sécurité du vote électronique.

La CFDT demande qu'à l'occasion de cette information, le SNUM puisse indiquer les différentes possibilités pour se connecter. En effet, il est parfois impossible de se connecter avec son ordinateur professionnel, alors que la connexion se fait sans problème depuis son ordinateur personnel !

Intervention liminaire de la CFDT et réponses de l'administration

«Madame la secrétaire générale,

Lors de ce CT ministériel, la CFDT souhaite aborder à nouveau les difficultés que rencontrent les agents, face aux différentes crises et face au manque de moyens humains, mettant les agents sous tension et créant des conditions de travail dégradées. Ces situations sont d'autant plus difficiles à surmonter que les moyens de gestion de notre ministère sont chroniquement en baisse.

La crise de l'Influenza aviaire de cet hiver qui a été d'une ampleur sans précédent d'abord dans le Sud-Ouest, puis en Pays-de-la-Loire, a été un nouveau révélateur de ces difficultés. Cette crise a mobilisé et mobilise de nombreux agents, titulaires et contractuels, dans les abattoirs, les DDPP, les DRAAF, en administration centrale mais aussi à l'Anses, sollicitée pour les analyses de laboratoire indispensables à la gestion de cette crise, et pour les évaluations de risques afférentes. Tous ces agents ont vécu un rythme et une tension exceptionnels.

La CFDT espère que **la mission confiée au CGAAER** permettra de tirer enfin les enseignements des différents épisodes de crise et proposera des solutions concrètes et durables pour une gestion plus sereine d'une prochaine crise, inévitable. En attendant, face à cette situation exceptionnelle qui a conduit la DGAL et le secrétariat général à prendre enfin la mesure de ces difficultés ; **la CFDT demande qu'une prime exceptionnelle soit octroyée à tous les agents, titulaires et contractuels qui ont œuvré à la gestion de cette crise** et pour nombre d'entre-eux pour la 5ème année consécutive !

Cette mesure devrait être accompagnée, le plus en amont possible, par un message d'information aux agents concernés ; message porté par les plus hautes instances du ministère, propre à redonner de la cohésion aux équipes notamment dans un contexte interministériel. Si cette prime ne réparera pas les atteintes psychologiques pour les agents qui ont été confrontés à la détresse des éleveurs, elle sera néanmoins une reconnaissance de l'effort accompli.

En outre, cette crise dont les conséquences sont catastrophiques pour la filière avicole va se poursuivre avec l'enjeu du repeuplement des cheptels de volailles sur plusieurs années. Les abattoirs et les entreprises agro-alimentaires n'auront d'autre choix que de fermer pendant plusieurs mois, avec le nécessaire soutien de ces entreprises et des salariés de droit privé. Des accords de temps partiel sont ou vont être signés... **Mais quid des contractuels en CDI du ministère qui travaillent dans les abattoirs de volailles ?** Vont-ils être licenciés faute de volumes suffisants pour justifier leur poste ? Les prochaines CCP pourraient être convoquées pour donner un avis sur de nombreux licenciements.

La CFDT demande au ministère d'évaluer ce risque et de prendre les mesures pour éviter au maximum ces situations et prévenir la perte de compétences pour le ministère. »

Concernant la crise de l'Influenza aviaire en cours, Sophie Delaporte souligne que l'alerte est très bien identifiée par le MAA. La crise est prise avec beaucoup de sérieux pour son impact sur la filière, pour la durée et l'intensité d'engagement exigées pour les collègues et son caractère répétitif, 4 crises en 6 ans.

Pour ce qui est du type de reconnaissance de l'engagement des agents, elle rappelle qu'en 2021, pour l'influenza aviaire, le MAA a dégagé une enveloppe indemnitaires exceptionnelle. Cette dernière a permis de compléter le CIA des agents engagés dans cette crise en Nouvelle Aquitaine.

Le MAA est conscient du fort engagement des agents en 2022, dont il convient d'évaluer le nombre. Le ministère fait face à une succession de crise dans différents secteurs (instruction des aides gel, plan de relance,...) qui doivent être également pris en compte au travers de mesure de reconnaissance.

« Le deuxième sujet que la CFDT souhaite aborder lors de CTM n'est pas sans lien avec le premier. Il concerne la situation des bureaux de gestion depuis trop longtemps en souffrance face aux retards accumulés et aux difficultés récurrentes avec RenoiR... Impossible notamment de prendre les arrêtés de nomination depuis la livraison de la dernière version, il y a un mois !

Le manque d'attractivité des postes fait que les postes vacants sont nombreux, aggravés par des gestionnaires absents pour différentes raisons notamment de santé.

A ces difficultés, s'ajoute un mode de gestion des contractuels, indispensables à l'appui des bureaux de gestion, qui nous interroge. Ils sont recrutés sur des durées trop courtes et renouvelées au compte-gouttes... le plus souvent au tout dernier moment.

Cette situation entraîne une absence de visibilité traumatisante pour eux d'abord mais également pour les encadrants et les équipes qui investissent du temps pour les former.

La CFDT le dit régulièrement dans cette instance, les retards, les erreurs qui s'accumulent pour les contrats, les payes, les primes, les arrêtés de nominations, malgré toute la bonne volonté des gestionnaires, impactent au-delà des agents concernés.

Les RH de proximité, le réseau des Igaps et les bureaux de gestion sont trop régulièrement sollicités

pour régler les problèmes. Difficultés accentuées par la mise en place des SGCD dont l'effcience est loin de ce que l'on pouvait espérer.

Toutes ces difficultés ressortent de façon encore plus criante en période de crise où l'accumulation des retards empêchent la réactivité des services centraux et de proximité.

Pour la CFDT, il est indispensable de redonner de la visibilité aux bureaux de gestion et de rétablir de meilleures conditions de travail, permettant de redonner de l'attractivité à ces postes. Mais pour y arriver, la CFDT demande qu'une véritable GPEC soit mise en place. Il faut stabiliser en premier lieu, les emplois de contractuels, indispensables dans cette phase de sous-effectif chronique... Il s'agit de redonner de l'intérêt pour ces postes.

C'est toute la communauté de travail du MAA qui retrouverait plus de sérénité pour se concentrer sur les missions « métier » et regagner en effcience pour faire face aux crises régulières.

Il s'agit également de se donner les moyens d'éviter le travail fastidieux induit par un outil de gestion instable. Il est nécessaire de simplifier autant que possible la gestion des mobilités. En effet, la coexistence de la campagne de mobilité générale et du fil de l'eau génère une charge de travail difficilement tenable pour les bureaux de gestion.

C'est pourquoi la CFDT demande de revoir le cadencement de la mobilité avec l'interruption du fil de l'eau durant un à deux mois, au moment de la mise en œuvre de la circulaire mobilité.

A une semaine du groupe de travail sur les LDG mobilité, la CFDT demande que ce groupe de travail soit organisé en mode hybride et que cette proposition y soit débattue. »

Pour la secrétaire générale, au regard du manque de moyens du SRH, le ministère essaie de trouver un équilibre entre la gestion au quotidien, la préparation des élections professionnelles et les travaux de fond sur des sujets structurants.

Sur l'évolution des effectifs, suite à l'intervention de la CFDT, notamment dans les bureaux de gestion, Sophie Delaporte rappelle qu'il y a une instruction gouvernementale très forte de ne pas désarmer les services déconcentrés. En administration centrale, au regard des orientations gouvernementales, la priorité a été donné aux directions techniques qui portent les politiques publiques, pour lesquelles les effectifs restent stables. Et donc le schéma d'emplois s'applique aux fonctions supports qui sont au secrétariat général... La secrétaire générale de conclure : « *Je ne sais pas comment habiller Pierre sans déshabiller Paul !* »

Cependant, le schéma d'emploi est très limité cette année sur le programme 215 (-10 ETP), ce qui tranche fortement avec les précédentes années. Il sera supporté pour une petite partie par le bureau du Cabinet et pour le reste par le secrétariat général.

En complément de cette réponse en CTM, la secrétaire générale avait, lors de la bilatérale avec la CFDT de fin avril, évoqué les contraintes du secrétariat général pour la gestion des emplois de contractuels recrutés pour aider les bureaux de gestions.

Concernant l'emploi des contractuels en bureau de gestion sur de trop courtes durées et renouvelés au dernier moment, la secrétaire générale s'est dite insatisfaite, confrontée depuis 2022 à une nouvelle gestion des dotations objectifs (DO), à la fois en ETP et en ETPT. C'est une source de difficultés pour le pilotage des services centraux. Un décompte mensuel est indispensable pour identifier des marges de manœuvre qui permettent de recruter des contractuels. Le SRH a tous les ans une dotation en moyen d'ajustement qui correspond à l'essentiel des moyens d'ajustement en administration centrale. Il y a des besoins classiques et des besoins nouveaux qu'il faut arbitrer. Le secrétariat général doit progresser sur cette gestion pour faciliter notamment la vie des bureaux de gestion. La SG a bien noté ce sujet important.

Bilan de la feuille de route égalité-diversité 2021

Françoise Liébert, Haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes du ministère de l'Agriculture, fait le bilan sur les actions de la feuille de route égalité-diversité pour 2021-2023 (consultable ici)

La CFDT remercie Mme Liébert pour la qualité du document et demande qu'un GT permettant de poursuivre les échanges avec les organisations syndicales soit mis en place au mois septembre prochain.

Concernant les 3 premiers axes (égalité femmes-hommes), c'est l'axe 1 « rester exemplaire en organisant et promouvant une culture commune de l'égalité et de la diversité » qui a le plus progressé.

Les référents égalité diversité dans les directions générales et les DRAAF/DAAF accomplissent un travail exemplaire avec une visibilité accrue au sein de leur structure au travers, notamment de la

mise en œuvre des plans d'action. 30 référents ont été nommés en DRAAF/DAAF ou en administration centrale, et formés, dont 15 avec une lettre de mission. Le réseau des référents se réunit à minima 1 fois par an.

La CFDT constate qu'il est difficile d'identifier et de valoriser les fonctions de référent égalité/diversité dans la fiche de poste. [Note du SPAGRI : c'est un sujet que doivent aborder les agents avec leur supérieur hiérarchique lors de leur entretien professionnel annuel].

On constate des résultats significatifs dans la prise en compte des indicateurs genrés pour les données du bilan social, la composition des CODIR, le recrutement incluant les agents RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) ou les marchés publics.

Il en va de même pour le renforcement de la mixité des instances (mesure 3) : en administration centrale pour les CODIR, la proportion de femmes a évolué de 38,9% en 2019 à 43,6% en 2021. Pour les cheffes de bureaux elle est passée de 46% en 2016, à 48,7% en 2020 puis à 50,8% en 2021. Quant au réseau des IGAPS, il comptait 15% de femmes en 2020 et 34% début 2022. 3 départs prévus en 2022 sur 4 seront remplacés par des femmes. 50% des coordonnateurs de MAPS sont des femmes (2 sur 4) et la cheffe de réseau est également une femme.

En revanche, la mesure 4 « plan de communication dédié sur les sujets d'égalité et de diversité » accuse un retard dans sa mise en œuvre du fait du départ de la référente égalité diversité à la DICOM.

La mesure 5 « respect du plan de formation ambitieux du label égalité diversité » (cf. la note de 2020 sur le label au MAA) a un résultat perfectible en taux de participation et devra être consolidé en 2023 dans la perspective de l'audit intermédiaire de l'AFNOR : 40% des 1715 agents cible (701 en administration centrale et 1014 en services déconcentrés) ont suivi les formations requises ; Encadrement : 43,3% - Personnels chargés de RH: 41,8% - OS : 29,6%. Un suivi renforcé est mis en place par le SRH et une note spécifique de la SG a été adressée aux directions le 31/12/2021.

La CFDT souhaiterait que le détail genré de la participation aux formations égalité diversité apparaisse dans ces indicateurs.

L'axe 2 « atteindre les objectifs en matière d'égalité professionnelle » met en lumière le besoin de respect des quotas de femmes dans les nominations aux postes de direction en administration

centrale et dans l'enseignement agricole.

Pour les primo-nominations de femmes, le taux est passé de 38,9% en 2019 à 48,4% en 2020. Pour les postes de direction en DRAAF/DAAF : le taux était 28,8% en 2019 pour 35,8% en 2020.

La CFDT constate une auto-censure de la part des femmes pour postuler à des postes à responsabilité. Elle propose, pour dépasser ce plafond de verre, la mise en place de formations afin de les aider à se positionner dans une démarche de recrutement, avec dans un second temps, la constitution d'un réseau féminin d'appui et de soutien.

La secrétaire générale invite à la prudence sur ces données chiffrées et les objectifs pour 2023, notamment pour les postes de directrice et de directrice adjointe. Ils doivent être analysés au regard du nombre de postes ouverts qui a un impact sur le ratio global femme/homme. Elle précise également que les femmes retenues pour ces postes doivent sortir du vivier permettant d'intégrer des nouveaux profils à fort potentiel.

L'axe 4 « lutter contre les violences sexuelles et sexistes » intègre notamment des formations qui ont été suivies par 762 agents (public cible) sur 1715 (au 31/12/ 2021).

Concernant la cellule de signalement, qui est également accessible aux agents du MAA en poste dans les établissements d'enseignement supérieur, elle souffre d'un déficit d'appropriation par les agents : 40% des agents ne la connaissent pas (chiffre baromètre social 2020). Le MAA y consacre une page sur son intranet.

Néanmoins, en 2021, la hausse du taux de saisine de la cellule de signalement par rapport à 2020 est de 44% avec un taux de saisine des femmes à hauteur de 69%.

La CFDT évoque une auto-censure des agents à s'engager dans la démarche de saisine par peur d'aggraver leur situation.

Sur le sujet handicap les actions relatives à la communication sur le handicap invisible n'ont pas pu être menées à terme en 2021.

En 2020, le taux d'emploi de personnes en situation de handicap déclaré est de 4,06% contre 5,21% en 2019, malgré une augmentation du nombre d'agents recrutés, 35 en 2020 contre 17 en 2019. Il convient de prendre en compte la problématique de la mise à jour des dossiers RQTH pénalisée par

des difficultés techniques lors de la bascule entre les outils de gestion Agorha et RenoiRH . En 2021, 36 agents en situation de handicap ont été recrutés avec une mise à jour des dossiers en progression. La Haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes souligne le retard pris pour l'élaboration du plan handicap du MAA.

En complément :

- Le contrat dit « PrAB », pour « préparation aux concours de catégorie A et B » a été reconduit en 2021 avec 10 contrats qui concernent la spécialité vétérinaire des concours TSMA 1
- Service civique : En 2021, 64 missions ont été ouvertes en baisse du fait de l'impact de la crise sanitaire (69 en 2020 et 89 en 2019)
- Apprentissage : 300 apprentis ont été recrutés par le ministère et les établissements publics sous tutelle en 2021, stabilité par rapport à 2020 malgré l'impact de la crise sanitaire.
- Partenariat : en 2020 et 2021 le MAA (en AC) a établi un partenariat avec l'association « un stage et après » pour l'accueil de collégiens de REP+ durant une semaine en collectif.

Protection fonctionnelle au MAA

Elodie JUNG, magistrate, conseillère aux affaires pénales et civiles, déléguée à la protection des données et la protection fonctionnelle (SG), présente une fiche sur la protection fonctionnelle qui se propose d'apporter des réponses aux 5 questions suivantes :

- Qu'est-ce que la protection fonctionnelle ?
- Quels sont les faits qui ouvrent droit à la protection fonctionnelle ?
- Comment demander la protection fonctionnelle du MAA ?
- Quelles sont les suites qui peuvent être données à une demande de protection fonctionnelle ?
- Lorsque la protection fonctionnelle est accordée, quelles sont les mesures qui sont mises en œuvre

La CFDT s'interroge sur les possibilités de recours si l'agent n'obtient pas la protection fonctionnelle. Par ailleurs, la prise de contact avec la direction juridique par l'agent s'apparente-t-elle à une médiation ?

Outre cette fiche, dont certains points doivent être précisés et clarifiés, la CFDT demande l'élaboration d'une nouvelle note de service sur ce sujet. Il est en effet indispensable de préciser les modalités d'obtention de la protection selon différents cas de figure et définir l'articulation de la protection fonctionnelle dans le cas d'une saisie d'Allo-Discrim. Préciser également les différences entre Allo-Discrim et la protection

fonctionnelle, en termes de procédure d'arbitrage. Cette note pourrait être également l'occasion de proposer une procédure dématérialisée.

La secrétaire générale indique que la fiche proposée a été élaborée suite à des demandes de précisions sur le sujet et concerne principalement le cas d'agression des inspecteurs en situation de contrôle. La fiche reste très générale considérant que chaque cas engage un traitement individualisé. Le dépôt de plainte relève du choix de l'agent, la direction des affaires juridiques (DAJ) peut agir le cas échéant en tant que conseil ; une adresse mail de contact sera précisée dans la fiche.

La décision de refus ou d'octroi de la protection fonctionnelle est susceptible d'un recours contentieux au tribunal administratif. La secrétaire générale souligne la montée en puissance des situations de harcèlement et des violences sexuelles et sexistes (VSS) sujet sur lequel un travail est engagé pour son intégration au dispositif, et de rappeler que la procédure relative au harcèlement est distincte de celle de la protection fonctionnelle. Il est demandé aux organisations syndicales d'apporter leur contribution pour l'amélioration de la fiche et mieux répondre aux attentes. Par ailleurs, un groupe de travail CTM sera mis en place pour l'élaboration d'une nouvelle note de service sur ce sujet.

Questions diverses CFDT

FEADER

A moins de huit mois du transfert aux Conseils régionaux, le calendrier se tend et les agents comme les services ont besoin de visibilité :

- Point sur les projets de réorganisation des services d'économie agricole
- Estimation du nombre d'agents/région souhaitant rejoindre les Conseils régionaux
- Point sur la publication des FAQ régionales

Sophie Delaporte souligne le travail collaboratif engagé au fil de l'eau avec les DRAAF, le groupement des DDT, et Régions de France. L'arrêté restructuration a été publié au JO du 27 avril et la [FAQ est régulièrement mise à jour](#) . La secrétaire générale insiste sur la transparence et la priorité d'information des agents concernés pour qu'ils puissent faire leurs choix.

Cependant, les conseils régionaux doivent apporter des réponses aux questions qui sont

de leur ressort pour faciliter la prise de décision des agents. Le ministère leur rappelle régulièrement l'importance à le faire. En effet le MAA ne peut pas répondre à la place des CR sur le nombre de sites pour leur région, leur emplacement, les conditions matérielles d'accueil, les rythmes de travail, etc.

Il est prévu dans l'accord interministériel du 10 novembre 2021, une mission d'inspection qui fera un point in situ sur les moyens actuellement consacrés aux mesures transférées. La secrétaire générale souligne l'importance de cette mission qui implique d'avoir suffisamment avancé sur le reprofilage des postes à temps plein, sur les postes transférables, sur la complétude des informations transmises aux agents concernés, sur le travail de préparation des transferts et, pour les agents qui ne seront pas transférés, le travail de réorganisation des SEA.

A ce stade c'est environ 20 % des agents qui refuseraient de rejoindre les CR, un peu plus de 30 % qui souhaitent suivre leurs missions et 50 % qui n'ont pas encore pris leur décision. La situation est très contrastée d'un département à l'autre.

La SG précise que la FAQ est régulièrement mise à jour et peut répondre, en première approche aux interrogations des agent.

La CFDT, rappelle que le temps passe très vite et que nous risquons d'avoir des situations compliquées à gérer la veille du transfert.

Mission CGAAER / Revue des missions du MAA et réorganisations des services

Le travail de la mission est désormais terminé et le rapport a été remis au cabinet il y a plusieurs semaines.

Dans un contexte de pénurie de moyens humains accentués par la gestion de crises, de plans de relance, de transferts de missions, de mise en place d'une nouvelle PAC avec de nouveaux outils, etc... Les agents et les services sont impatients de connaître les pistes proposées par ce rapport...

- Quel calendrier avez-vous prévu pour présenter et débattre avec les organisations syndicales, des évolutions proposées dans ce rapport... ?

La CFDT demande que ce rapport soit transmis aux organisations syndicales, dès que possible.

La secrétaire générale indique que le rapport a bien été remis mais pas encore présenté

par la mission, ni au Cabinet ni au secrétariat général ; le rendez-vous n'est pas encore pris.

La présentation sera faite avec le nouveau Cabinet, ce qui retarde un peu ces travaux. En conséquence, Sophie Delaporte prévoit de faire une présentation aux organisations syndicales, mais pas avant le CT ministériel de la rentrée.

Attractivité des postes et rémunération des agents contractuels du MAA

C'est un chantier très important et urgent, prévu par le SRH :

- Quelles pistes d'évolutions envisagées ? Mise en place de grilles indiciaires, de primes ?
- Quel calendrier pour les groupes de travail avec les organisations syndicales sur ce dossier ?

La secrétaire générale souhaite rappeler que le SRH a prévu de travailler sur les chantiers de plusieurs sujets qui doivent concourir à améliorer les conditions de rémunération de certains agents du ministère, il n'est pas possible de tout traiter à la fois. Elle précise que sont notamment prévus le chantier de retravailler sur l'ensemble des référentiels indiciaires des contractuels au cours des prochains mois pour se rapprocher de la rémunération des collègues titulaires tout en maintenant un écart pour favoriser l'envie de passer les concours, mais en rétablissant une parité plus favorable pour les contractuels. Deuxième chantier concerne la reprise d'ancienneté des ACEN qui devrait améliorer leur rémunération.

Xavier Maire précise que le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, a été entièrement toiletté et les évolutions qui en découlent doivent être analysées avec les organisations syndicales du MAA. Mais il y a effectivement le sujet des rémunérations, avec la révision des référentiels de rémunérations sur lesquels le SRH va travailler de façon séquentielle. Des groupes de travail sont prévus avec les organisations syndicales.

Le chef du SRH s'engage à organiser un groupe de travail sur la politique contractuel au MAA et sur les travaux concernant les ACEN (enseignement) avant l'été ;

Les rémunérations des contractuels de catégorie B seront abordées au second semestre, pour une mise en œuvre fin 2022. Les travaux concernant la rémunération des contractuels de catégorie A (hors enseignement) ne débiteront pas avant fin 2022,

début 2023.

Fortes inquiétudes des responsables des SI en services déconcentrés

Mi-mars 2022, les responsables des systèmes d'information en services déconcentrés ont adressé un courrier aux Directeurs régionaux pour les alerter sur l'absence de communication entre le SNUM et les services déconcentrés.

Le secrétariat général a dû être interpellé par les DRAAF à ce sujet :

- Quelles réponses apportées par le secrétariat général pour améliorer les échanges entre le SNUM et le réseau des RSI ?

Faute de temps, cette question n'a pas été traitée lors de ce CTM. Nous attendons la réponse écrite de la part du secrétariat général, que nous reproduirons ici, d'ici fin mai. N'hésitez pas à re-consulter cet article.

Autres sujets abordés lors de ce CTM

Immobilier de l'État / espace de travail des agents

Pour Sophie Delaporte, le ministère travaille sur ce sujet avec les instructions de la direction de l'immobilier de l'État (DIE). Celle-ci reproche d'ailleurs au MAA d'avoir acté le principe de conserver un espace propre à chaque agent dans l'accord télétravail.

La secrétaire générale souhaite souligner que si l'évolution s'oriente plutôt vers le flex-office (bureaux en libre service), le MAA n'a pas retenu cette orientation. Cependant, en administration centrale, à Paris, les exigences immobilières sont fortes, l'espace est nécessairement plus contraint qu'en province.

La secrétaire générale indique avoir répondu à la DIE en précisant que le MAA avait bien conscience des ratios m² / agent qui sont la norme pour les administrations de l'État, et que parallèlement au développement du télétravail, le MAA tentait de concilier son choix avec le respect de ces ratios.

Bilan des plans de requalification

Sur les 8 dernières années, le bilan est le suivant :

- Secrétaires administratifs : en moyenne 62 promotions en plus / an, pour un total de 497

promotions supplémentaires sur la période ;

- TFR : en moyenne 21 promotions en plus / an (161 promotions supplémentaires) ;
- TSMA : le plan de requalification n'a pas été plus favorable que l'application des dispositions prévues par les statuts.

Depuis plusieurs années ce sont essentiellement des adjoints administratifs qui se présentent aux épreuves de l'examen professionnel. Il y a un épuisement du vivier des agents de catégorie C de la filière technique pour l'accès au corps des TSMA.

- Attachés d'administration (corps interministériel) : 2 concours internes ont été organisés avec une cinquantaine de lauréats suivi par une certaine « gymnastique » pour pouvoir trouver des postes au sein du MAA.

Pour de prochains plans de requalifications, Xavier Maire indique qu'il faudra regarder le contexte et tenir compte d'éventuelles évolutions statutaires des corps. Les demandes devront dans tous les cas passer par le Guichet Unique..

Bilan congé de formation professionnelle au MAA

Xavier Maire rappelle que ce [congé est fractionnable avec une limite maximale de 3 ans](#) sur l'ensemble de la carrière.

Pendant la formation, l'agent perçoit une rémunération correspondant à 85 % de son traitement, mais sur une durée maximale d'un an. Les frais pédagogiques ne sont pas nécessairement pris en charge par l'administration.

La demande de l'agent pour l'utilisation de son congé est de droit, mais il est demandé un avis du supérieur hiérarchique et du responsable de programme.

En 2021, 32 agents étaient en congé de formation professionnelle dont 27 de l'enseignement agricole. Une réunion du comité technique « formation continue » est programmée le 24 mai, ce sera l'occasion d'apporter plus de précisions sur ce sujet.

Le SRH prévoit de renforcer la visibilité de ce congé avec une note de service et une procédure mises à disposition des agents.



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

Absence de notification des primes RIFSEEP 2021 pour certains agents

Le chef du SRH demande aux organisations syndicales de lui faire remonter ces situations. Il n'a pas d'information à ce sujet !