



Compte rendu Comité technique ministériel

5 mars 2021

La réunion du comité technique ministériel du 5 mars 2021, est présidée par Sophie Delaporte, secrétaire générale du ministère.

L'Alliance du Trèfle est représentée par Olivier Lapôte, Frédérique Lucas, Hélène Duchemin et Annick Pinard.

Déclarations liminaires

Voir la déclaration de l'Alliance du Trèfle

Sophie Delaporte évoque la situation sanitaire préoccupante et la participation du MAA aux réunions interministérielles (centre de crise à Matignon), les interactions avec le ministère de l'Éducation nationale pour l'enseignement agricole, celui de la Santé pour les tests et la vaccination.

La FAQ est actualisée régulièrement.

La situation est mouvante, les informations scientifiques évoluent. Le MAA s'inscrit dans la stratégie du gouvernement et est déjà en mouvement pour la vaccination, avec un ciblage des agents les plus âgés, porteurs de comorbidités. La vaccination pendant le temps de travail sera la modalité.

Pour le télétravail, il faut concilier une approche sanitaire collective et une protection individuelle face au risque d'isolement. Le sujet est toujours sur la ligne de crête compte tenu des risques psychosociaux probables. Ce sont les chefs de structure qui restent les plus à même de dégager le meilleur compromis pour le positionnement des agents, selon la secrétaire générale.

Les tensions ou agressions lors des contrôles terrain font l'objet d'une attention particulière du MAA qui apporte un fort soutien à ses agents, notamment la protection fonctionnelle (mesures de protection et d'assistance juridique dues par l'administration à tout agent victime d'une infraction dans l'exercice de ses fonctions ou en raison de ses fonctions). Les préfets sont très à l'écoute.

Sophie Delaporte informe les organisations syndicales qu'un tableau de suivi des questions diverses restées sans réponse lors des réunions précédentes est désormais mis en place.

Des réponses écrites sont envoyées au fur et à mesure. Cette nouvelle procédure va permettre plus de visibilité par la connaissance de ce qui reste en instance non expertisé en CTM, faute de temps.

Examen des points à l'ordre du jour

1- Approbation du PV du CTM du 10 décembre 2020

L'approbation du procès-verbal du comité technique ministériel du 10 décembre 2020 est reportée au prochain comité technique ministériel.

2 - Point d'information sur les projets en cours de réorganisation des services au sein du secrétariat général et de la DGAL

➤ Direction générale de l'alimentation (voir diaporama)

Bruno Ferreira, directeur général de la DGAL, indique que la réorganisation de la DGAL a été présentée au CTS DGAL du 3 mars et au CTM Alimentation du 4 mars.

Il rappelle le plan stratégique 2021-2023 qui a été élaboré en 2020 (revue des missions, questionnaire aux agents de la DGAL et des services déconcentrés, groupes de travail au printemps 2020...) et qui comprend 4 axes :

- Axe 1 : Orienter l'effort du collectif sur des objectifs à fort enjeu
- Axe 2 : Promouvoir une vision intégrée de l'alimentation partagée avec la société
- Axe 3 : Attirer, mobiliser et valoriser les bonnes compétences
- Axe 4 : Améliorer l'environnement de travail

Le premier comité de suivi du plan stratégique se réunira le 16 mars. Y seront associés les services déconcentrés (solicitation via les groupements des DRAAF et des DDI, ils pourront être copilotes de certaines actions), mais aussi les délégués nationaux et régionaux (OVS et OVVT). L'ambition sera de bien définir les relations, le rôle et les responsabilités de chaque acteur.

Le plan stratégique n'est pas une fin en soi, mais un début et nécessite une réorganisation de la DGAL.

La réorganisation de la DGAL prévoit un organigramme avec deux services :

- Service des actions sanitaires comprenant 3 sous-directions : santé et protection des végétaux, sécurité sanitaire des aliments, santé et bien-être animal,
- Service du pilotage de la performance sanitaire et de l'international comprenant aussi 3 sous-directions : Europe et international, pilotage des ressources et des services, accompagnement des transitions alimentaires et agro-écologiques.

Sont privilégiés la recherche de transversalité et un fonctionnement en mode projet (échanges, dynamiques...). Une démarche d'accompagnement innovante est prévue (coachs du MAA et coachs interministériels et de la DITP (Direction interministérielle de la transformation publique)) pour un accompagnement sur mesure, collectif et individuel.

L'expertise n'est pas rayée de la carte. Le DEVP n'a pas trouvé sa place en terme de pilotage dans le réseau.

Cette nouvelle réorganisation devrait entrer en vigueur à partir de mi-avril. Il y aura une totale transparence sur les fiches de poste proposées. L'accompagnement devrait permettre aux agents de se positionner sur ces postes ou de faire évoluer différemment leur carrière.

➤ **Secrétariat général (voir note)**

Sophie Delaporte indique que la réorganisation touche deux fonctions du secrétariat général : la fonction numérique et le pilotage et la transformation. Elle a été présentée au CTS SG du 2 mars 2021.

La réflexion sur la fonction numérique a été engagée fin 2019 par l'administration, accompagnée par un cabinet extérieur. Le diagnostic et les orientations ont été présentés fin 2020. Dans le même temps, une réflexion sur les fonctions pilotage et transformation a été conduite. Le service de la modernisation a essaimé en deux structures : le service du numérique et la délégation au pilotage et à la transformation.

* Organisation de la fonction numérique

Un service du numérique (SNUM) est créé comprenant une sous-direction de la stratégie, du pilotage et des ressources et trois départements : département de l'environnement de travail numérique de l'agent, département des applicatifs et des services numériques, département des plateformes, de l'hébergement et des infrastructures.

* Organisation des fonctions pilotage et transformation

La délégation au pilotage et à la transformation est créée. Elle est placée directement auprès de la secrétaire générale et de son adjoint.

Elle permet de rationaliser le pilotage du programme 215 en regroupant des fonctions assurées aujourd'hui par la sous-direction du pilotage des services (emplois) et par la mission du pilotage du programme 215 (crédits).

Le contrôle interne (budgétaire et comptable et métier) est regroupé dans un bureau de la maîtrise des risques dans le service des affaires financières et logistiques.

* Autres évolutions

- meilleure articulation des rôles entre délégation à la mobilité et aux carrières et pôle de coachs,
- adaptation du CODIR : le poste de SG Adjoint devient un poste de directeur, le service des affaires juridiques devient la direction des affaires juridiques.

Le détail de la nouvelle organisation sera présentée au CTS SG d'avril et s'appliquera à compter du 1^{er} septembre 2021.

Ensuite un chantier sur la fonction RH est prévu ainsi qu'un chantier sur la formation.

L'Alliance du Trèfle constate que le SRH n'est pas concerné par la réorganisation actuelle du secrétariat général, alors que ses agents vivent des difficultés majeures. L'épidémie de Covid a fait exploser au grand jour l'insuffisance des moyens. Le retard est tel qu'il n'est pas rattrapable:

- il n'y a pas eu de CAP des ISPV en 2020 alors que les anciens textes devaient s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2020...

- alors que l'erreur date de 2018, qu'elle a été reconnue fin 2019 et que le mécanisme de rattrapage a été validé début 2020, le rattrapage des paies des vétérinaires contractuels, d'abord annoncé en décembre 2020, puis en janvier 2021, est désormais annoncé pour avril...

- des erreurs de paies aléatoires sont toujours observées, alors que la bascule sur RenoïRH date de près de deux ans.

Pour l'Alliance du Trèfle, la situation RH va s'aggraver avec la création des SGCD et la perte des compétences de proximité. Alors qu'il y a au MAA plus de vétérinaires contractuels (abattoirs, postes frontaliers dont Brexit, etc) que de vétérinaires ISPV, les recrutements vont être de plus en plus difficiles.

Pour elle, l'annonce de la possibilité que des vétérinaires de nationalité non française puissent bénéficier pour la certification des mêmes dispositions que celles prévues pour le Brexit, va certes permettre d'apporter une meilleure sécurité juridique pour les actes de plusieurs centaines de vétérinaires à l'export, mais sera sans incidence sur la charge de travail des équipes.

Le départ des DDI des agents aux compétences RH et la surcharge du SRH du MAA amènent à ce que certains agents sollicitent les organisations syndicales pour suppléer l'administration, mais elles ne disposent pas des compétences nécessaires et ce n'est pas leur rôle.

Pour la réorganisation de la DGAL, l'Alliance du Trèfle s'est abstenue lors du CTS DGAL car elle manque de visibilité sur l'utilité de ces changements.

Elle note que dans l'axe 2 du plan stratégique sont intégrés sous le vocable de « partenaires », les services déconcentrés mais aussi les délégataires, les filières professionnelles et la société civile y est même associée. Elle juge particulièrement regrettable ce méli-mélo, source de confusion, et anormal qu'un cabinet consulting ait procédé à un tel regroupement. Elle relève que la participation des services déconcentrés aux groupes de travail s'est limitée à une seule personne en DDecPP et en DRAAF essentiellement à des référents nationaux, d'où cette impression d'entre-soi.

L'Alliance du Trèfle note que dans le plan stratégique de la DGCCRF une action porte sur la fluidification des relations avec les services déconcentrés, ce qui montre la prise en compte des services déconcentrés par cette structure.

Enfin, elle rappelle que le ministre a été interpellé sur la situation de GDS Bretagne, OVS qui fusionne avec une coopérative d'insémination artificielle et d'autres de contrôles de performance et de conseil aux agriculteurs. Cette situation n'avait pas été imaginée au moment des États généraux du sanitaire.

Les organisations syndicales évoquent également :

- la grande souffrance psychologique des agents en surcharge d'activité, qui vivent la crise sanitaire depuis un an, et à qui on impose une réorganisation : attention à l'implosion !
- le travail en « mode projet » est évoqué depuis longtemps mais il a toujours été difficile à mettre en place car non indiqué sur la fiche de poste et pas pris en compte lors de l'entretien professionnel. Il est vécu souvent comme une charge de travail en plus non valorisée.
- des réorganisations mises en place pour masquer la fonte des effectifs.
- L'expertise qui, après avoir été prise en compte avec la mise en place de la COSE, doit encore être reconnue dans les organigrammes,
- le manque de compétence et de moyens humains dans certains bureaux qui accroît les tensions avec les services déconcentrés et finit par générer une véritable déconnexion avec la chaîne de commandement,
- le devenir du SIVEP central.

Sophie Delaporte indique que les réorganisations s'inscrivent dans le cadre du schéma d'emploi qui est imposé. Les organisations actuelles datent d'une vingtaine d'années et sont désormais selon elle vieillissantes. Ainsi et depuis le numérique a beaucoup évolué et le contrôle interne est apparu.

S'interroger sur l'organisation permet de repenser les missions.

La fonction RH est celle dont le MAA s'est occupé en premier en changeant de système d'information RH. Malheureusement des difficultés pour faire dialoguer RenoIRH et Agorha sont apparues. S'il n'y avait pas ces problèmes d'articulation d'outils, on aurait pu avancer sur de nombreux sujets avec les bureaux de gestion mais aussi avec le réseau RAPS très mobilisé pour remonter les dossiers.

Aujourd'hui les difficultés techniques sont réglées mais il reste des retards. Les situations individuelles sont repérées (les organisations syndicales doivent faire remonter celles dont elles ont connaissance). Ce sont les priorités actuelles du secrétariat général.

Sur le numérique, certaines équipes faisaient le constat que l'organisation était inadaptée. La réflexion se fait par cercles concentriques : MAA central/déconcentré puis enseignement agricole, puis opérateurs...

Il y a un gros enjeu à faire évoluer le numérique dans l'enseignement agricole. La migration de la messagerie de l'enseignement agricole a été réussie et il faut faire évoluer d'autres systèmes informatiques de l'enseignement agricole (meilleure articulation entre DGER et service du numérique).

Le MAA n'aura pas d'effectifs supplémentaires et le chantier du numérique peut aider, par exemple avec la numérisation des dossiers agents qui peut permettre à des collègues RH de travailler en télétravail sur les dossiers.

Un cabinet de consultant apporte un appui méthodologique sur la réflexion, un éclairage extérieur et la connaissance d'autres structures en dehors de la sphère publique, mais l'équipe projet comprend des personnes du secrétariat général (Olivier Denais, Bénédicte Poinot, Stéphane Arché...). Les propositions du cabinet sont examinées, d'autres sont faites. Le cabinet n'impose pas ses choix au MAA.

Bruno Ferreira insiste sur la nécessité pour la DGAL de prendre en compte les attentes de la société civile. Le décalage entre les apports de la DGAL et les attentes sociétales sont apparues dans les questionnaires renseignés par les agents de la DGAL et des services déconcentrés.

Le recours à un cabinet de consultant permet une meilleure structuration mais ce n'est pas le consultant qui donne les orientations.

Il regrette aussi la faible participation des services déconcentrés dans les groupes de travail et redit qu'ils avaient été sollicités.

Le SIVEP central est maintenu pour les négociations européennes et internationales, mais sa structuration doit être consolidée.

L'attraction des compétences est un axe fort du plan stratégique et un travail important est à conduire avec le secrétariat général.

Sur le dossier de GDS Bretagne, un projet de réponse est en cours de rédaction avec le Cabinet du ministre. Il a dit à la structure que le projet de fusion avec les coopératives n'entraînait pas le transfert automatique de la fonction d'OVS. La DRAAF Bretagne va lancer un nouvel appel à candidature.

3 - Point d'information sur le bilan des lignes directrices de gestion relatives à la mobilité

Laurent Belleguic, sous-directeur de la gestion des carrières et de la rémunération, présente un

diaporama (voir le document) sur la mobilité générale (hors corps d'enseignement et d'éducation).

Cédric Montésinos, adjoint au sous-directeur de la gestion des carrières et de la rémunération, présente le diaporama (voir le document) sur la mobilité pour les corps d'enseignement et d'éducation.

Sophie Delaporte précise que le document portant sur la mobilité générale a été complété suite aux réactions des organisations syndicales lors de la réunion du groupe de travail du 2 mars.

L'Alliance du Trèfle remercie les agents du SRH pour les efforts qu'ils ont faits pour apporter des informations dans le nouveau diaporama.

Toutefois le bilan présenté ne correspond pas à ses attentes et elle note en particulier:

- l'absence lors du groupe de travail des IGAPS, des chefs de bureaux de gestion alors qu'ils occupaient un place importante dans les CAP. De même les agents RH locaux n'ont pas été conviés pour donner leur opinion sur cette nouvelle procédure

- le bilan ne concerne que la campagne de printemps 2020 alors que les perspectives envisagent notamment la suppression de la campagne d'automne qui ne s'est pas déroulée en 2020 en raison de la crise sanitaire

- pour les deux secteurs (enseignement et hors enseignement) les lignes directrices de gestion prévoient d'autres priorités que les priorités légales (mobilité nécessaire à une promotion, postes doubles, retour des DOM, rapprochements familiaux...) qui devraient être analysées dans le bilan et ne sont pas évoquées

- les mobilités au fil de l'eau ne devraient concerner que des postes sensibles et urgents à pourvoir

- les effets des mobilités au fil de l'eau ne sont pas mesurés : les agents passent du temps toutes les semaines pour chercher un poste, les mobilités doubles sont impossibles, de même que les « jeux de chaises musicales » ; elles entraînent un surcroît de travail pour les agents RH de proximité, les recruteurs et les gens qui voient leurs collègues partir rapidement en récupérant leurs missions dans l'attente d'un nouveau recrutement

- les mobilités ne concernent que les postes au MAA et pas les agents sortants appartenant à des corps gérés par le MAA. Auparavant des représentants du MTE et de l'ONF participaient à la CAP des IAE et pouvaient apporter des informations.

- il semble que des usages de gestion priment sur les priorités légales pour expliquer des refus de mobilités

- enfin sur le tableau présentant le résultat des évocations des organisations syndicales, pour les ISPV, il est indiqué que pour les 16 cas signalés « il s'agissait plutôt d'appeler l'attention de l'administration sans qu'il y ait de cas problématiques » alors qu'elle a rappelé que 5 agents devaient bénéficier d'une priorité légale !

Sur ces 5 agents, une seule candidate a obtenu sa mutation, les autres n'ont pas été retenus (une a quitté le MAA). A signaler également qu'une des candidates, qui aurait dû bénéficier du « rapprochement de conjoint » a reçu des avis favorables sur plusieurs des postes sur lesquels elle postulait et n'a pourtant été acceptée sur aucun.

De plus, les postes demandés par des agents prioritaires (campagne ou fil de l'eau) n'ont pas tous été pourvus.

les organisations syndicales évoquent également :

- la nécessité de données genrées dans tous les bilans,
- la nécessité d'avoir des précisions sur les dates et les conditions d'évocation des organisations syndicales,
- leur incompréhension que RenoïRH ne puisse pas être relié avec Agrimob pour faciliter la tâche de l'administration. Une analyse plus fine est impossible sans un module RenoïRH mobilités.
- l'absence de bilan qualitatif des IGAPS,
- l'exigence de transparence, alors que les erreurs étaient avant repérées en CAP,
- des cas où la structure de départ n'est pas toujours bienveillante,
- des agents qui se voient confier un poste différent de celui sur lequel ils ont postulé,
- le recours par les agents est illusoire car ils craignent d'être pénalisés à l'avenir,
- les services RH de proximité engorgés par les mobilités au fil de l'eau,
- la méconnaissance des LDG par les agents.

Sophie Delaporte indique qu'il s'agit de la première année de mise en œuvre des lignes directrices de gestion et qu'il faut essayer les plâtres.

Les informations et les demandes sont notées et seront exploitées.

Chaque ministère a testé des cycles différents. Il y a une pression des collègues de terrain (SGCD) pour caler les dates entre ministères.

La réflexion est lancée. Il n'y aura pas de conclusion cette année.

Laurent Belleguic ajoute qu'il est bien prévu de fournir des données genrées, mais qu'actuellement, il faut récupérer les données « à la main » compte tenu de l'absence de RenoïRH Mobilités.

Compte tenu de l'heure tardive, Sophie Delaporte conclut la réunion en indiquant que l'examen des autres points à l'ordre du jour est reporté au prochain comité technique ministériel, qui aura lieu le 24 mars après-midi et le 25 mars matin.

Les réponses aux questions diverses seront apportées par courrier.