



Déclaration liminaire Comité technique ministériel

5 mars 2021

Madame la Présidente,

Notre déclaration traite des sujets directement en lien avec l'ordre du jour, toutefois tant en administration centrale que chez les opérateurs du MAA, dans l'enseignement comme dans les services déconcentrés, les inquiétudes sont prégnantes sur la capacité à assurer les missions du service public, du fait des effectifs, des outils, notamment informatiques, ou des réorganisations structurelles, voire de la crise sanitaire, et les problèmes de précarité et rémunérations persistent.

Les réorganisations du SG et de la DGAL vont faire l'objet d'un point d'information après avoir été récemment présentées dans les CT spéciaux. Nous continuons à nous demander si, à la DGAL, le passage de 3 à 2 services, dont un regroupant les sous-directions métiers, et les évolutions des bureaux amélioreront la vie au travail des équipes et l'accomplissement des missions, alors que les problèmes majeurs sont les effectifs, les relations administration centrale - services déconcentrés, dont la valorisation des parcours métier et de l'expertise.

Au SG, nous notons qu'après cette réorganisation, ce sera le tour de la fonction RH, le futur « chantier » annoncé engloberait SRH, RAPS, formation initiale et continue des personnels du MAA. Ces réorganisations actuelles et prochaines visent-elles à permettre une amélioration du service rendu ou simplement une réduction des effectifs ?

En préambule aux autres sujets de ce CTM, rappelons nous que lorsqu'il y a un an, nous entrons dans une crise sanitaire sans précédent, le dialogue social, maintenu via des réunions en visioconférences, s'est concentré sur la continuité des activités indispensables nécessitant le présentiel, de celles pouvant faire l'objet du télétravail, et sur la protection et la sécurité des agents, c'est à dire l'optimisation des conditions de travail dans ce nouveau contexte.

Depuis quelques mois, les chantiers interrompus du dialogue social "courant" reprennent. C'est notamment le cas de la feuille de route égalité et diversité. Les trois groupes de travail en distanciel sur le plan d'action égalité professionnelle ont été constructifs. Désormais, au delà des plans et des bonnes intentions, les idées avancées, portées par les référents, mais aussi par beaucoup d'acteurs de la communauté de travail, doivent se concrétiser dans les faits. Comprenez alors notre étonnement en constatant qu'un outil aussi précieux que l'analyse des données issues de la mobilité de 2020 n'ait pu nous apporter aucune base concrète sur l'équité de traitement entre les hommes et les femmes pour les postes mis à la mobilité.

Démarrer un suivi sans disposer d'un panel d'indicateurs n'est guère prometteur pour valider que la démarche est effective et mérite d'être labellisée. Par ailleurs, le bilan de mobilité, qui nous a été présenté en groupe de travail il y a quelques jours, aurait dû nous permettre de tracer certaines situations à risque de discriminations : les mutations acceptées pour les agents en situation de handicap, les offres validées pour intégrer les seniors dont les carrières sont de plus en plus longues... Or il n'en est rien. L'analyse reste superficielle et les conclusions expéditives. N'y aurait-il pas non plus besoin d'un bilan plus affiné qui permettrait de suivre spécifiquement les agents dont les entités ont été récemment restructurées (SGCD, MIREX) ou qui pressentent une



perturbation importante ces prochains mois (services d'économie agricole, services réorganisés en administration centrale...)?

Si la capacité de l'agent à s'adapter à un nouveau poste est toujours évoquée, comment la mesurer globalement si nous n'évaluons pas la facilité de passer d'un service à un autre? Un tel bilan sur les mobilités devrait permettre de connaître les chances d'un candidat à pouvoir évoluer dans un autre métier. Cette facilité ne peut s'exercer que si les agents sont suffisamment formés... Quel rapprochement pourrait-on faire de ce bilan avec le plan de formation prévu pour 2021?

La mutualisation des fonctions supports de l'État est de plus en plus annoncée, notamment dans un article du projet de loi "4D". Parallèlement, lors du GT sur le bilan sur la mobilité, l'administration a insisté sur le mérite des parcours interministériels et sur la volonté marquée d'organisation des campagnes de mobilité de différents ministères simultanément. Mais, s'il est constaté un meilleur taux de « réussite » des agents dits "externes" et soi-disant « solides » face aux agents du MAA, nous pouvons nous demander si les agents de notre ministère sont suffisamment défendus au moment des arbitrages. Tous ces questionnements méritent un vrai débat sur des indicateurs attendus pour suivre annuellement les évolutions de postes dans les structures et l'accompagnement des agents dans leur évolution professionnelle. De plus, pour des postes nécessitant d'importantes compétences techniques, ce ne sont pas quelques semaines de formation qui permettent leur acquisition. La valorisation de l'expertise devrait être aussi examinée.

Le bilan des campagnes de mobilité inscrit dans les lignes directrices de gestion a pour principal objectif de vérifier les paramètres auxquels les représentants du personnel avaient accès autrefois en CAP : transparence des décisions, respect des textes, équité de traitement ...

Le dernier communiqué de presse sur la transformation de la Fonction publique vantait la suppression de « 64 commissions inutiles ». Il faudrait alors démontrer ici que la nouvelle procédure garantit a minima la même qualité de gestion qu'au temps des CAP. Or, à ce jour, nous en sommes loin.

Le service RH a, en outre, visiblement manqué de temps et d'outils adaptés pour extraire les données nécessaires et en déduire des affirmations pertinentes.

Il pâtit peut-être de l'absence de volonté clairement exprimée au plus haut niveau de considérer ce bilan comme un élément essentiel dans l'évaluation des impacts de la loi de transformation de la fonction publique sur la gestion des mobilités. L'absence lors du groupe de travail des gestionnaires de corps, d'IGAPS, de représentants des gestionnaires RH de proximité est symptomatique.

Le droit d'évocation des organisations syndicales, auquel le Cabinet du ministre vient de réaffirmer son attachement dans sa réponse à notre courrier intersyndical sur le périmètre des futures CAP, nécessite pour le moins d'être consolidé dès la campagne de mobilité du printemps 2021. Quand prendrons-nous le temps d'un débat sur le sujet?

Nous nous interrogeons aussi sur la pertinence de profiter d'un bilan sur la campagne du printemps 2020 pour proposer la suppression des futures campagnes d'automne ...

Nous reviendrons sur ces points au moment prévu dans l'ordre du jour.

Enfin, nous souhaitons savoir quand seront présentés les bilans sociaux 2019 et 2020 du ministère.