

CTM (8 et 9 décembre 2021) : télétravail, crise sanitaire, DGMer, Feader, etc.

Le comité technique ministériel (CTM), réuni les 8 et 9 décembre 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 et Jean-François Le Clanche.

Intervention liminaire de la CFDT...

«Madame la secrétaire générale,

Concernant l'organisation du travail : les négociations sur l'accord télétravail au ministère de l'Agriculture sont dans leur phase finale, et la CFDT reste dubitative sur la réelle volonté de certains responsables de structure, tant en administration centrale qu'en services déconcentrés, de prendre la mesure de l'enjeu de cette révolution dans le monde du travail.

Alors que le redémarrage de l'épidémie remet au premier plan l'importance de cette organisation du travail pour la freiner, il faut arrêter de considérer que le télétravail c'est uniquement pour le confort des agents.

Le ministère doit tout mettre en œuvre pour que cette nouvelle façon de travailler soit réellement intégrée dans les pratiques managériales.

Pour la CFDT, cela doit passer par la formation des managers, surtout pour les plus « crispés » face à cette évolution sociétale... Cette formation ne doit pas être considérée comme une option.

L'erreur dans la note de service parue le 2 décembre est révélatrice de l'état d'esprit au MAA : un jour maximum

proposé aux agents pour participer à l'effort national pour limiter la propagation du virus, alors que trois jours étaient demandés par le gouvernement.

Par ailleurs, si la CFDT se félicite de l'affectation de 1 600 ordinateurs portables dans les EPLEFPA pour accompagner la mise en œuvre du télétravail et du télé-enseignement, elle s'interroge sur les modalités d'acheminement, les critères pour la répartition et les modalités de recensement de jours télétravaillés pour les personnels administratifs et techniques des EPL.

Concernant l'organisation des élections professionnelles de 2022, la CFDT souhaite exprimer ses craintes. Ces élections vont nécessiter des données relatives aux agents qui soient fiables, notamment pour un vote dématérialisé. Les processus électoraux sont complexes et nécessitent d'être minutieusement préparés et anticipés. L'expérience de 2018 a montré que c'était plus compliqué sans l'expérience d'une campagne précédente... ce qui va être à nouveau le cas en 2022 avec le vote électronique.

Les retards dans le suivi des dossiers d'agents, qui se résorbent trop lentement malgré toute l'énergie et la bonne volonté des gestionnaires RH – que nous saluons à nouveau –, nous laissent penser que ces élections vont être compliquées à organiser pour le service des ressources humaines, déjà surchargé de travail. La création d'ETP temporaires est-elle prévue ?

En outre, les élections intermédiaires organisées mi-décembre 2021 en DDETS-PP montrent toutes les difficultés rencontrées par les organisations syndicales pour communiquer vers les agents. Le ministère de l'Intérieur, à la manœuvre, se montre peu enclin à faciliter cette communication pourtant indispensable. Qu'en sera-t-il en DDI en 2022 ?

Enfin, pour la CFDT, **la création de la DGMer** est encore une restructuration menée au pas de course, déstabilisante pour des agents qui ont déjà subi plusieurs réorganisations ces

dernières années . Cette précipitation nous interroge. Elle intervient en période de tension avec le Brexit, de crise sanitaire et de présidence française de l'Union européenne. Cette marche forcée n'est pas de nature à donner toute la lisibilité et la visibilité nécessaires aux agents. À ce stade, la FAQ diffusée la semaine dernière reste très politique et ne répond pas aux questions concrètes des agents sur leur devenir, en particulier lorsqu'ils ne souhaitent pas poursuivre leurs missions à la DGMer. Des réponses précises sont attendues rapidement.

La CFDT a demandé – et obtenu – qu'une fiche financière soit établie pour chaque agent, afin de clarifier les modalités d'intégration au MTE (corps, groupe Rifseep, cotation du poste...). Nous y veillerons attentivement.

Sur le principe, la CFDT n'est pas opposée à la création d'une direction « métier », mais cette réforme conduite à quelques mois des élections présidentielles soulève la question de l'avenir de cette DGMer si le ministère de la Mer disparaissait à l'issue des élections. »

... et réponses de l'administration

En réponse aux déclarations liminaires des organisations syndicales, la secrétaire générale reconnaît et souligne **l'état de fatigue et d'épuisement des agents**, que ce soit en services déconcentrés, sujet souvent abordé dans cette instance, ou en administration centrale. À la DGPE notamment, la finalisation de la négociation sur la PAC, avec le plan stratégique national qui doit être bouclé au 31 décembre en répondant à toutes les exigences du code de l'environnement, constitue à la fois un marathon et un sprint. À la DGAL, les agents doivent faire avancer toutes les affaires courantes et en même temps faire face au redémarrage de l'influenza aviaire, qui vient accentuer la charge de travail déjà lourde. À la DPMA, les négociations sur les quotas se doublent de la préparation de la mise en place de la DGMer. À la DGER, les dossiers sont également très nombreux. Et tous les services du

secrétariat général sont dans la même situation : le SAJ est très sollicité par les actualités juridiques, la Dicom, touchée par la Covid, suit toutes les activités du ministre. Sophie Delaporte confirme que les alertes sur la charge de travail colossale du SRH, régulièrement émises par les organisations syndicales, sont fondées... Elle reconnaît bien cette fatigue, qui touche également les agents des établissements publics, notamment en lien avec la mise en œuvre du plan de relance, à l'ASP, à FranceAgriMer, à l'ONF. Pour Sophie Delaporte, cette situation est encore compliquée par la succession des vagues de la Covid-19. Mais il n'existe que deux possibilités de réaction : céder à la sinistrose ou se serrer les coudes.

Dans la note de service du 2 décembre, le **télétravail** est présenté comme une façon de contenir la propagation du virus. Le secrétariat général va demander maintenant aux chefs de service de faire de la pédagogie pour mettre en œuvre cette mesure, pour que davantage d'agents aient envie de contribuer au freinage de la Covid-19 par le télétravail « sanitaire ».

Sophie Delaporte affirme que cette position du secrétariat général ne change rien aux négociations en cours portant sur le télétravail pérenne. Pour elle, le télétravail pérenne est une modalité d'organisation du travail qui a toute sa place, mais il ne doit pas nuire à l'efficacité et à la cohésion des équipes. Or, le constat est unanime : les confinements successifs et le télétravail à 100 % ont eu pour effet de distendre les relations entre les personnes et de fragiliser les équipes. Elle estime donc qu'il est important de trouver un bon équilibre en conservant, hors crise, suffisamment de présentiel.

Concernant la négociation sur le télétravail en cours au MAA, elle sait que 4 organisations syndicales ont saisi le cabinet. Elle exprime sa méfiance vis-à-vis de ce mode opératoire. Normalement, les négociateurs désignés (en l'occurrence le chef du SRH et son adjointe) ont tous les éléments pour

conduire et faire aboutir ces négociations. Pour elle, la conduite de ces organisations syndicales peut faire vriller l'approche et casser la dynamique déjà engagée par les parties prenantes. La secrétaire générale salue néanmoins le travail réalisé dans les groupes de travail et les nombreuses propositions des organisations syndicales qui, grâce à un gros travail du SRH, ont permis de faire évoluer le texte initial. Un point est en cours avec le SRH et le cabinet, d'où l'absence de réponse du cabinet à ce stade.

Sophie Delaporte confirme que les **élections professionnelles** nécessitent une très grande concentration de la part du SRH. Ce sujet est suivi attentivement en concertation étroite avec le MTE. La mise en qualité des données est le grand chantier en cours, avec des travaux de fond pour effectuer des requêtes sur RenoIRH permettant d'identifier rapidement des données erronées. C'est un gros travail de méthode, mené par des équipes recrutées en renfort et encadrées par le SRH. Il va prendre encore plusieurs semaines, mais les données s'améliorent progressivement.

Concernant la **création de la DGMer**, il est légitime de s'interroger sur le calendrier... Il y a eu effectivement un « *coup d'accordéon* », avec une intention politique très forte avant l'été puis une période de latence liée au temps des arbitrages interministériels. Il en résulte un calendrier très serré pour une mise en place avant les élections : préparation des textes, passage dans les instances et ouverture de postes dans un temps très court. C'est clairement l'intention du gouvernement de finaliser avant les élections.

Cependant, en raison de ce calendrier très contraint, l'intention est de réduire au maximum le nombre de postes à ouvrir : ils seront limités aux seuls postes véritablement impactés. Il en découle une plus grande stabilité pour la DPMA, avec des évolutions concentrées sur les missions essentiellement transverses. Peu de postes sont finalement touchés par rapport à d'autres réorganisations (DGAL et SNUM).

Le conseil juridique et les statistiques pour la pêche et l'aquaculture vont rester au MAA, en prestation de service pour la DGMer.

En outre la mise en œuvre de la réforme elle-même va prendre plus de temps. Il est prévu, après la création au 1^{er} mars, la construction d'un projet de service qui s'échelonnera sur l'année 2022.

Durant cette année 2022, les agents de la DPMA originaires du MAA resteront rattachés au MAA mais seront mis à disposition de la DGMer. Les postes ne seront transférés qu'en 2023, ce qui laissera le temps aux agents de se positionner pour continuer ou pas dans cette nouvelle configuration. Si le calendrier est serré pour les textes, il l'est donc beaucoup moins pour les agents, et l'arrêté de restructuration permettra d'accompagner d'éventuelles demandes de mobilités.

Point d'information sur le transfert aux conseils régionaux de la gestion du Feader (aides non surfaciques)

Philippe Mérillon rappelle qu'un accord a été trouvé avec les conseils régionaux sur le nombre d'ETP à transférer : 385 ETP, répartis par région (voir l'annexe de la [FAQ](#)) et 60 ETP de moyens d'ajustement.

Il présente les 4 objectifs stratégiques poursuivis par le MAA dans la mise en œuvre du transfert aux conseils régionaux des missions Feader (aides non surfaciques) :

- permettre aux régions de disposer des compétences nécessaires : les régions auront tout intérêt à faire le maximum pour accueillir les agents dans les meilleures conditions ;
- garantir aux services les moyens pour assurer toutes les missions qui restent à l'État : le MAA souhaite maintenir dans les SEA les moyens d'assurer les missions suite au transfert

du Feader et la mise en œuvre de la nouvelle PAC (monitoring...). D'ici le transfert fin 2022, le MAA sera très vigilant sur le maintien de compétences dans les services. En particulier, les contrats de vacataires déjà en poste pourront être prolongés ;

– donner le plus tôt possible de la visibilité aux agents et aux services dans le cadre de ce transfert de missions : la [foire aux questions du MAA est parue le 7 décembre](#). Elle a été publiée après validation par la DGCL ainsi que par l'association des régions de France. Elle a été transmise aux DRAAF, aux DDT(M), aux SEA et aux Igaps, qui ont la charge de la diffuser le plus largement possible. Elle répond aux premières questions que les groupements de réseau – DRAAF, DDT(M), SEA, Igaps – et les organisations syndicales ont fait remonter ;

– parvenir fin 2022 à transférer le plus de postes à temps plein sur les mesures transférables dans la limite des 385 ETP, afin que le MAA n'ait pas à compenser financièrement auprès des régions et à gérer les sureffectifs qui pourraient exister. Le MAA souhaite avoir la visibilité la plus complète d'ici l'été 2022 afin d'accompagner au mieux les agents.

La CFDT s'inquiète de la gestion de la fin de programmation. En effet, les collègues qui ne souhaitent pas poursuivre dans les conseils régionaux vont chercher une mobilité, et l'expérience montre qu'en fin de programmation de nombreux dossiers sont déposés. Comment les agents restants vont-ils pouvoir assurer la continuité de service dans des conditions acceptables ?

Le secrétaire général adjoint précise que les préfets de région vont être mandatés d'ici cette fin d'année pour engager les discussions avec les conseils régionaux, en concertation avec les DRAAF, dans le respect du cadre national. Dans les faits, ce sont surtout les DRAAF qui seront à la manœuvre. Dans un premier temps, un état des lieux sera fait département par département. La concertation ayant lieu au niveau des

régions, toutes ne vont pas « avancer » au même rythme.

La CFDT souhaite que l'avancement région par région soit le plus homogène possible afin de ne pas faire émerger de disparités de traitement entre les agents. Elle souhaite que le MAA veille à cette homogénéité.

Philippe Mérillon souligne qu'au niveau national, plusieurs instances suivront l'évolution de ce dossier, avec :

- des réunions, au minimum trimestrielles, avec les représentants en CTM (une réunion sera organisée pendant la 2^e quinzaine de janvier) ;
- un comité de pilotage, composé de représentants de la DGPE, du groupement des DRAAF, du groupement des DDT(M), du groupement des SEA, des Igaps et du MTE. L'association des régions de France sera conviée à ce comité de pilotage en tant que de besoin.

Des référents sur ce dossier ont été désignés dans les différents réseaux : MM. Favrichon et Chagnard, pour le réseau des Igaps ; Mme Régnier (DDT 42), M. Bessin (DDTM 22) et M. Barbera (DDTM 44) pour le groupement des DDT(M), M. Sinoir (DRAAF Auvergne-Rhône-Alpes) et M. Jeanjean (DRAAF Occitanie) pour le groupement des DRAAF.

L'ordonnance est actuellement au conseil national d'évaluation des normes. Elle sera prise dès validation. Le MAA s'engage à publier l'arrêté de restructuration rapidement afin que les agents bénéficient de tous les dispositifs d'accompagnement associés. Cet arrêté de restructuration s'applique à tous les agents fonctionnaires (titulaires ou stagiaires).

Le MAA souhaite que le nombre d'agents sur lettre de mission à l'issue de ce transfert soit le plus limité possible. Seules des missions du MAA pourront être proposées.

Les priorités légales ouvertes par la reconnaissance de restructuration ne pourront s'appliquer que sur des postes

MAA, puisque cette opération concerne le MAA. Les agents n'auront pas de priorité sur des postes du MTE, du ministère de l'Intérieur ou d'autres ministères.

Pour la CFDT, cette restriction, inhérente à cette mesure, risque de limiter les possibilités de retrouver des postes pour les agents qui ne souhaitent pas rejoindre le conseil régional. Le risque est d'autant plus important pour les agents affectés hors chef-lieu de région, en particulier dans les cas où les conseils régionaux ne souhaitent pas mettre en place d'antennes départementales. Pour la CFDT, l'administration doit réellement accompagner les agents tout au long du processus. C'est essentiel !

Philippe Mérillon précise que le droit de retour de l'agent sera permanent, soit en 2022, soit une fois mis à disposition pendant la période de 2 ans, soit en détachement, voire en intégration.

La CFDT émet un doute sur le droit de retour en cas d'intégration.

Philippe Mérillon est conscient que la localisation des futurs postes aux conseils régionaux est une donnée majeure pour la réussite de ce transfert de missions. À sa connaissance, une grande majorité des régions envisagent d'ouvrir des antennes départementales afin que la mobilité géographique ne soit pas un obstacle au choix des agents.

Pour la CFDT, ce point est primordial pour tous les agents dont le poste a vocation à rejoindre les conseils régionaux. Elle souhaite avoir un état des lieux dès que possible sur les souhaits déjà exprimés par les régions sur ce point. Il semblerait qu'au moins deux régions (Normandie et Bourgogne-Franche-Comté) n'envisagent pas de localiser les postes dans les départements !

Point d'information sur le bilan carbone au MAA

Le secrétaire général adjoint, Philippe Mérillon, rappelle le contexte de cette démarche. Le MAA souhaitant s'inscrire depuis longtemps parmi les services publics écoresponsables, le ministre veut désormais que le MAA s'engage sur l'objectif de neutralité carbone.

Marc Rauhoff, sous-directeur de la logistique et du patrimoine, présente le [diaporama](#) préparé par l'administration sur ce dossier.

La commande porte sur le « Scope 3 » mais, compte tenu du retard par rapport au privé, l'idée est de ne pas partir d'une feuille blanche. Le recrutement d'un chef de projet est en cours.

Le périmètre concerné pour le MAA reste encore à préciser. Il faut se poser la question de l'emprise (en 2020, le site de Maine a été retenu ; il ne sera pas repris plus tard).

Les DDI dépendant du ministère de l'Intérieur, le MAA l'informera de la démarche qu'il conduit, mais le MAA ne peut pas être prescripteur.

Concernant le choix des entreprises pour les compensations carbone, le travail est engagé avec la DGPE, référente sur ces aspects. Marc Rauhoff a bien noté la volonté des organisations syndicales d'être associées aux travaux.

Le MAA a choisi Alterea, en s'appuyant sur l'offre Ugap interministérielle pour gagner du temps. Pour le choix des actions mises en place ou à mettre en place, le parangonnage s'avère un outil essentiel. Le recensement des idées innovantes et des bonnes pratiques a été mis en œuvre.

Concernant le plan de déplacement des agents, le travail est en cours ; les éléments de méthodologie seront présentés aux organisations syndicales. Les agents de l'administration centrale ont déjà été invités à répondre à une enquête.

Pour la feuille de route climat du ministère, Philippe

Mérillon précise qu'un travail approfondi est en cours en administration centrale ; il concerne les directions générales et le secrétariat général. La feuille de route ministérielle devrait être finalisée rapidement et présentée lors d'un prochain comité technique ministériel.

Questions diverses de la CFDT

Renfort pérenne nécessaire pour la gestion de crise à la DGAL

La gestion de crise à la DGAL prend une place croissante. Aujourd'hui, nous avons de nouveaux des foyers d'influenza aviaire à gérer, la peste porcine africaine est aux portes de la France et nous constatons déjà un déficit de moyens humains à la DGAL pour gérer ces crises. Pour la CFDT, il apparaît nécessaire de créer un poste de chef de projet gestion de crise et ce, de façon à pérenniser et capitaliser chaque gestion de crise et se donner le temps de gérer ces situations plus sereinement. La réorganisation de la DGAL n'a pas permis d'aller dans ce sens et nous le regrettons. Qu'est-il prévu pour renforcer les moyens humains en cette période qui s'annonce intense en matière de gestion de crise ?

Emmanuelle Soubeyran, directrice générale adjointe de la DGAL, répond que l'administration vient justement de nommer un directeur de crise. Il s'agit d'un ingénieur général du CGAER, Thierry Cotton. De plus, sur sa dotation d'objectif, la DGAL vient de créer de façon pérenne un poste de coordinateur de crise placé auprès de la mission des urgences sanitaires (MUS) pour assurer l'organisation des réunions, la réalisation des comptes rendus...

Pour l'influenza aviaire, la situation est compliquée cette année : des cas dans la faune sauvage et en élevage sont déclarés dans la quasi-totalité des pays européens. L'Italie et la Hongrie sont actuellement les pays les plus touchés, et

la situation est inquiétante en Belgique, aux Pays-Bas, au Portugal, en Irlande et en Allemagne. En France, au 8 décembre, 5 foyers H5N1 hautement pathogènes ont été recensés au nord du département du Nord. En outre, 9 lieux de contamination de la faune sauvage sont repérés, en Meurthe-et-Moselle, dans la Meuse, dans l'Ain, dans la Marne et sur des animaux sauvages captifs dans le Morbihan.

Une cellule de crise a été mise en place à la DGAL et dans les départements concernés. Suite au recensement des renforts effectué en septembre-octobre, 122 agents se sont portés volontaires dans toute la France. Ils ont été habilités pour venir renforcer les équipes sur le terrain en dehors de leur département. Cette équipe de volontaires sera mobilisée dans un premier temps pour intervenir dans le département du Nord, touché par des foyers.

Revalorisation des heures de nuit des inspecteurs SSA

L'arrêté du 20 juillet 2021 modifiant l'arrêté du 2 mai 2002 fixant la compensation et le montant de l'indemnisation du travail normal de nuit au ministère de l'Agriculture précise que les agents fonctionnaires et contractuels exerçant des fonctions d'inspection sanitaire et qualitative des animaux vivants et des denrées animales ou d'origine animale peuvent bénéficier du taux revalorisé, qui passe à 14,93 €. Ce même taux est applicable aux agents affectés dans les postes d'inspection frontaliers.

Or, la [note de service SG/SRH/SDCAR/2021-685](#) du 13 septembre 2021 fait apparaître dans sa rédaction la mention « abattoir », excluant de facto de cette mesure les inspecteurs SSA et SPA exerçant des heures de nuit, alors que l'arrêté ne les exclut pas.

Les spécificités du fonctionnement du MIN de Rungis font que l'activité des inspecteurs débute à 0 h pour les premiers agents et s'échelonne tout au long de la nuit afin de répondre aux besoins des établissements inspectés. Il serait

donc logique que ces agents qui exercent ces missions d'inspection sur le MIN de Rungis puissent également bénéficier du même tarif horaire pour les heures de nuit que les abattoirs et les Sivep.

Pour la CFDT, il n'est pas normal que la note de service les exclue. Pourriez-vous nous indiquer ce qu'il est prévu pour ces agents ?

Philippe Mérillon indique que, dans un premier temps et compte tenu des conditions de travail et des problèmes d'attractivité, l'administration a souhaité mettre l'accent sur les postes en abattoirs en apportant une revalorisation des heures de nuit. Une évaluation des disponibilités budgétaires est en cours pour que ces dispositions s'appliquent à compter de 2022 aux autres postes exerçant des heures de nuit, comme le permet l'arrêté.

Pour la CFDT, les heures de nuit ont des conséquences non négligeables sur la santé des agents ; leur revalorisation doit être identique quels que soient les postes tenus. La CFDT espère que cette évaluation budgétaire trouvera une issue favorable à une revalorisation des heures de nuit pour tous les postes.

Frais de déplacement

La CFDT et plusieurs syndicats ont interpellé la secrétaire générale, lors des bilatérales de septembre et lors du CTM du 20 octobre. Elle avait alors indiqué que ses services expertisaient la réglementation en vue de revoir l'arrêté ministériel du 26 juillet, source de nombreuses incompréhensions au sein des différentes structures du MAA et de ses opérateurs. Où en est-on sur ce dossier ?

Le secrétaire général adjoint confirme que l'administration arrive au bout de l'analyse de ce texte qui a suscité de

nombreuses réactions et interrogations. Le nouvel arrêté, qui devrait être publié prochainement, concernera uniquement les agents du MAA – et pas les opérateurs qui ont leur propre gestion financière et, pour certains, font appel à des prestataires de voyage différents de celui du MAA. Un nouveau texte qui concernera les opérateurs sera publié ultérieurement.

Pour les agents du MAA, le nouvel arrêté, accompagné par une note de service, permettra de déroger au principe de recours au prestataire. Cette dérogation pourra être appliquée aux agents ayant des déplacements fréquents ou soumis à des modifications fréquentes de leurs déplacements, difficilement compatibles avec le système de réservation via le prestataire (exemple : contrôleurs, enseignants convoqués aux examens...).

Cet arrêté lèvera également l'ambiguïté sur les modalités de remboursement, qui se feront au forfait. Enfin, dès la parution de ce nouvel arrêté, les remboursements des agents pénalisés par l'ancien arrêté seront régularisés. Par ailleurs, l'administration va expertiser le cas des agents n'ayant pas accès à Chorus DT, comme dans l'enseignement.

La CFDT a demandé la publication concomitante de l'arrêté et de la note de service afin de limiter les interprétations, sources de stress et d'incompréhension entre les services de proximité et les agents.

Gestion des agents contractuels au MAA

La [loi de transformation de la fonction publique](#) (TFP) permet désormais la portabilité de CDI non seulement entre départements ministériels mais également entre les trois fonctions publiques. Les modalités de ces transferts sont peu connues des services RH de proximité et parfois même des Igaps. Envisagez-vous une information à ce sujet ? Un groupe de travail a été demandé par plusieurs organisations syndicales. Outre les garanties offertes par cette portabilité en matière de durée du contrat, pouvez-vous nous

préciser si, en cas de licenciement après transfert du CDI dans une nouvelle administration, l'ancienneté acquise avant transfert est bien prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement ?

Suite à la loi TFP et la publication de la [note de service du 30 avril](#) relative aux nouvelles modalités de recrutement, la CFDT réitère sa demande de programmation d'un groupe de travail « contractuels » portant sur la doctrine du MAA pour ces emplois et sur les modalités de recrutement.

Xavier Maire, chef du service des ressources humaines (SRH) annonce qu'il organisera avant fin janvier 2022 un groupe de travail sur les contractuels. Il y sera abordé notamment la limitation des contrats courts qui induisent des difficultés de gestion (recrutement, paye...) et qui génèrent de la précarité et un manque d'attractivité.

L'administration doit expertiser la question de l'ancienneté acquise lors de la portabilité d'un CDI, puisque dans la nouvelle administration il s'agit d'un nouveau contrat.

Une fiche d'information sera transmise avant la fin d'année 2021 aux structures et aux Igaps sur le sujet de la portabilité.

La CFDT fait remarquer qu'une des réponses de la [FAQ Feader](#) aborde ce sujet pour les contractuels qui seraient repris en administration territoriale. L'analyse juridique probablement réalisée pour ce cas semble indiquer que l'ancienneté est conservée... Merci de le vérifier !

Élections professionnelles

Un groupe de travail est prévu le 16 décembre 2021, mais la CFDT souhaiterait avoir en amont quelques informations à destination des membres du CTM. La première concerne la solution de vote électronique qui sera retenue pour Oniris et VetAgroSup : où en sont les choix de ces deux Écoles du supérieur ? La seconde concerne la mise en qualité des

fichiers des agents : la CFDT voudrait avoir confirmation qu'un premier fichier sera disponible courant janvier, comme lors des élections de 2018. Enfin elle souhaiterait connaître la cartographie définitive des instances de dialogue social (CSA et CAP) au MAA, après expertise par la DGAFP, ainsi que le nombre de représentants du personnel en CAP, comme l'administration s'y est engagée lors du dernier groupe de travail de cet été.

Selon Xavier Maire, le prestataire pour la solution de vote électronique a été choisi pour Oniris, et pour VetAgroSup, le choix est en cours de finalisation.

Concernant la cartographie définitive des instances, la DGAFP n'a toujours pas rendu son avis. L'administration espère l'avoir avant l'été.

[Pour la mise en qualité des données agents, la secrétaire générale a abordé ce sujet en début du présent CTM.]

La CFDT espère bien que la cartographie des instances pourra être connue bien avant l'été prochain... soit un an après la fin de nos concertations ministérielles !

CET et report des congés 2021

Le secrétariat général avait annoncé un FlashInfoRH concernant la gestion du CET 2021 et la date butoir d'utilisation des jours de congés 2021. Est-ce toujours d'actualité ? Les agents n'ont pas tous les mêmes informations.

Le secrétaire général adjoint précise qu'en l'absence de mesures interministérielles cette année, contrairement à l'an dernier, une note de service MAA est en cours de parution. Elle autorisera le report des congés de droit jusqu'à fin février 2022 et, exceptionnellement, jusqu'à fin mars. Il s'agit d'une expérimentation puisque les années précédentes le

report de droit était autorisé uniquement jusqu'à fin janvier. Cette note de service ne s'applique pas aux agents du MAA en poste en DDI, car ils dépendent du ministère de l'Intérieur pour l'organisation du travail.

Versement du CIA

Quelques agents ont appris que le CIA ne leur serait pas versé en décembre, sans explications supplémentaires. Qu'en est-il ?

Le chef du SRH indique que les bureaux de gestion ont rencontré un problème technique touchant une cinquantaine d'agents, pour lesquels de CIA ne sera versé qu'en janvier. Ces agents en ont été informés.

Il précise en outre que le MAA ne versera pas de prime exceptionnelle cette année malgré la hausse des prix.

Autres questions abordées

Agents en PNA et rupture conventionnelle

Xavier Maire propose que cette question soit plutôt abordée lors du groupe de travail dédié à la rupture conventionnelle, dont la réunion, initialement prévue le 14 décembre, a été reportée à début 2022. La doctrine du MAA, « désormais quasiment stabilisée », et un bilan des pratiques y seront présentés. Les organisations syndicales pourront y évoquer toutes les situations complexes, comme celle des agents en PNA.

Gestion des mobilités et réponse motivée des services d'accueil pour les agents non retenus

Pour Xavier Maire, les notes de service sur la mobilité indiquent clairement que les structures recruteuses doivent communiquer ces informations aux agents qui en font la demande. Un rappel sera fait aux structures.

Nomination anticipée des lauréats d'examens professionnels d'avancement de grade

À titre exceptionnel, les lauréats d'examens professionnels de certains grades (ingénieurs de recherche hors classe et attachés principaux) bénéficieront en 2022 d'une nomination anticipée. Il s'agit de rattraper le retard pris pendant la crise sanitaire et d'éviter les listes complémentaires pour les tableaux d'avancement.

Saisie des informations pour le versement de l'indemnité télétravail

Le paiement des indemnités de télétravail pour la période du 1^{er} septembre au 31 décembre 2021 devrait intervenir au cours du 1^{er} trimestre 2022. Pour les services de proximité, le SIRH Agorha permettra la collecte des données nécessaires au calcul de l'indemnisation.

Forfait mobilités durables

Des travaux d'harmonisation de gestion dans le cadre de l'organisation territoriale de l'État ont retardé la publication de la note de service. De ce fait, un délai est accordé aux agents jusqu'au 21 janvier 2022 (au lieu du 31 décembre 2021).

[Mise à jour du 16 décembre : la [note de service](#) est parue.]

Rifseep

La revalorisation du Rifseep au titre de 2020 pour les agents « décroisés » est un sujet récurrent. Le MAA s'engage à examiner à nouveau ces situations avec le MTE, dont dépendent ces agents.

Par ailleurs, l'administration partage le constat fait par les organisations syndicales : sur des postes analogues, deux agents de corps différents et à compétences égales sont classés différemment. L'alignement est souhaité, d'autant plus

qu'il impacte majoritairement les corps administratifs et touche souvent, par voie de conséquence, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Xavier Maire indique qu'une réflexion sur le Rifseep sera abordée lors d'un groupe de travail spécifique courant 2022.

Zones urbaines sensibles (ZUS)

Sur les 42 dossiers soumis au tribunal administratif, 8 restent à finaliser. Ce sera chose faite au 1^{er} trimestre 2022. Les dossiers des agents qui ont signé le protocole sont traités et les paiements sont en cours.