

Rifseep : une revalorisation partielle au mépris de toute concertation (CTM du 10 décembre 2020)

[Article mis à jour le 17 décembre 2020 : parution de la [note de service](#) explicitant, pour le ministère de l'Agriculture, la prise en charge du forfait mobilités durables.]

Le dernier comité technique ministériel (CTM) de l'année 2020 s'est réuni le 10 décembre en visioconférence, de 9 h 30 à 20 h. Il 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.

En début de séance, les organisations syndicales ont demandé [dans une déclaration commune](#) la réunion en urgence de la section spécialisée « Alimentation » du comité technique ministériel, dont la dernière convocation remonte à octobre 2019.

La secrétaire générale, après échange avec la DGAL, accède à cette demande ; la section spécialisée « Alimentation » se réunira rapidement.

Vous trouverez ci-après l'intervention liminaire de la CFDT, qui portait principalement sur la revalorisation 2020 du Rifseep au MAA. Elle est reproduite ci-dessous... avec les réponses de la secrétaire générale, vers 19 h, à la fin d'un CTM interminable !

« Madame la secrétaire générale,

Concernant l'indemnitaire au MAA, de nombreux agents ont constaté fin octobre 2020 une augmentation très significative de leur paye, d'une centaine d'euros à plusieurs milliers d'euros pour quelques-uns... Comme si le ministère de l'Agriculture avait décidé, secrètement, d'avancer Noël de 2 mois !

Les agents, ne croyant pas trop aux miracles, nous ont sollicités, craignant une nouvelle erreur de RenoIRH qu'ils auraient à rembourser !

Recherche faite, nous apprenons qu'il ne s'agissait ni d'un miracle ni d'une erreur de RenoIRH, mais d'une importante revalorisation de l'IFSE mise en paye en octobre avec rétroactivité au 1^{er} janvier, pour les corps passés au Rifseep entre 2016 et 2019.

La CFDT ne peut que remarquer l'effort financier sans précédent du MAA envers ses agents. Mais l'absence d'information préalable des agents et l'absence de concertation avec les représentants des personnels ne peuvent qu'être vivement dénoncées. »

Sophie Delaporte indique que le MAA s'est aperçu cet été qu'il avait une marge de manœuvre sur la masse salariale. Cette marge de manœuvre budgétaire sur la trajectoire financière 2020 du titre 2 représentait une opportunité pour une revalorisation de l'IFSE pour tous les corps ayant basculé au Rifseep avant 2020. Elle pouvait s'inscrire dans le cadre de la clause de revoyure quadriennale qui est prévue dans les textes. Cette revalorisation respecte les plafonds des barèmes IFSE propres à chaque corps, ce qui n'a pas nécessité la saisie du guichet unique. La régularisation financière a bien été opérée sur la paye d'octobre, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier (voir [note de service 2020-695](#) du 12 novembre 2020).

« Avec une augmentation différenciée selon les corps et les groupes allant de 100 € pour les catégories C à près de 6 000 € pour certains corps de catégorie A, la revalorisation appliquée est source d'incompréhension pour la majeure partie des agents, faute d'avoir, encore aujourd'hui, partagé ni les objectifs ni les critères de répartition entre corps !

Ce type de pratique ne relève pas d'un dialogue social constructif et ne peut que susciter de la méfiance, au regard de l'enjeu pour les agents et les millions d'euros engagés sur le long terme. »

La secrétaire générale explique que, pour les corps soumis au Rifseep et concernés par cette revalorisation, l'objectif était, à fonction équivalente, de réduire les écarts de primes entre filière administrative et filière technique, le dispositif actuel présentant un écart important au détriment de la filière administrative. L'administration s'est attachée à réduire ces écarts mais une convergence totale des barèmes IFSE des catégories A et B des filières administratives et techniques n'était pas possible financièrement, même si ces écarts ont été réduits en moyenne à 20 %.

Pour la filière formation-recherche, la revalorisation a été opérée au regard du gain moyen en valeur absolue de l'IFSE des corps de la filière administrative, avec l'idée de réduire l'écart avec la filière administrative.

La CFDT constate que les agents n'ont encore reçu aucune communication à ce jour sur cette revalorisation ; ils se sont aperçus de cette augmentation uniquement via leur virement de salaire d'octobre. Cette situation est inacceptable et la CFDT demande qu'une *Info-RH* soit adressée à tous les agents.

« Le secret a été tellement bien gardé que même les opérateurs du MAA n'ont pas été mis dans la confidence. Ils l'ont appris souvent par hasard au détour d'une conversation avec de rares agents du secrétariat général bien informés.

À l'Anses, c'est à l'occasion de la CAP des assistants ingénieurs, le 4 novembre, qu'ils ont pris connaissance de cette revalorisation ! Mais là, contrairement aux autres établissements publics qui s'aligneront finalement sur la revalorisation du MAA, les 300 agents en PNA à l'Anses sont actuellement exclus de toute revalorisation. L'Anses, dont le budget octroyé par le MAA est en forte diminution et qui prévoit un budget en déficit de 3,7 millions d'euros pour 2021, se dit dans l'incapacité de provisionner le million d'euros nécessaire pour s'aligner. Un représentant du MAA présent au CA de l'Anses le 24 novembre a indiqué qu'une discussion serait prévue avec l'Anses pour trouver une solution. Madame la secrétaire générale, la CFDT vous demande des explications. »

Concernant les opérateurs sous tutelle du MAA, notamment l'Anses, la secrétaire générale souligne que l'administration n'a eu connaissance que fin septembre du visa du CBCM (ministère des Finances) pour cette revalorisation du Rifseep. Cette validation tardive ne permettait pas d'informer plus tôt les opérateurs. En conséquence, cette mesure n'a donc pu être budgétée par l'Anses. Sophie Delaporte est d'accord pour organiser un échange avec l'Anses, mais après avoir fait un point avec la DGAL.

« Pour la CFDT, qui ne peut qu'être favorable à une revalorisation des primes des agents, c'est une totale incompréhension face à une décision qui abonde de plusieurs millions d'euros la part indemnitaire de la moitié des agents, et qui en oublie l'autre moitié.

Quelles que soient les intentions louables qui sous-tendent cette décision, l'opacité entretenue jusqu'à ce jour est insupportable.

Un minimum de concertation avec les organisations syndicales aurait été nécessaire pour garantir au mieux l'équité de la

répartition de cette manne. Les catégories C (+ 100 €) n'auraient-elles pas pu être mieux revalorisées, en limitant par exemple les augmentations des catégories A+ (+ 1 000 €), déjà bien servies en indemnitaire ? »

La secrétaire générale apporte les justifications suivantes : pour les personnels de catégorie C, il y a eu peu de marge de manœuvre car le MAA est le ministère qui paye le mieux les catégories C, avec des montants alloués se rapprochant des plafonds réglementaires. Les catégories C ont bénéficié d'un barème augmenté de 100 € en administration centrale et de 300 € en services déconcentrés. Sophie Delaporte rappelle également que les agents affectés en Île-de-France (hors personnel de l'enseignement) perçoivent dorénavant les mêmes primes que les agents en poste en administration centrale.

Par ailleurs, pour les corps qui sont passés au Rifseep cette année (IAE et TSMA), le passage, qui devait s'effectuer à coût constant, a nécessité un abondement de 5,4 millions, et comme ils n'ont pas pu bénéficier de la campagne de modulation, l'administration leur a attribué un CIA exceptionnel, de 300 € pour les IAE et de 200 € pour les TSMA.

Si les notifications de primes ont pris un retard considérable, dès début 2021, les personnels devraient être destinataires de leur notification de primes 2020 qui sera suivie de celle de 2019.

« N'aurait-on pas pu commencer à revaloriser les salaires et l'indemnitaire des personnels d'enseignement, qui sont les catégories A les moins bien primées de notre ministère ? Sans compter les agents contractuels, qui participent à la réalisation de nos missions de service public et dont les salaires sont, sauf exception, toujours très éloignés des salaires des fonctionnaires sur une même mission. Cette revalorisation va contribuer à creuser les écarts ! »

Concernant la rémunération des enseignants, Sophie Delaporte rappelle que ce sujet est actuellement sur la table dans le cadre du Grenelle de l'enseignement, ouvert depuis le 22 octobre.

L'article F 811-4 du code rural prévoit que les statuts des enseignants du second degré sont harmonisées sur les décisions du Grenelle de l'enseignement. Ces éléments sont confortés par une lettre plafond du PLF 2021. Il y aura ainsi un transfert de crédits depuis l'Éducation nationale pour permettre cette augmentation de rémunération.

Concernant les agents contractuels du MAA, ne percevant aucun régime indemnitaire, ils n'ont pas été inclus dans le périmètre de cette revalorisation.

« Une telle opération interpelle pour un ministère qui affiche sa fierté d'avoir obtenu le double label Afnor Égalité-Diversité ! Pourtant la pratique est bien discriminatoire en oubliant les personnels d'enseignement et les contractuels.

Pour la CFDT, c'est un dossier qui interroge fortement sur le pilotage de notre ministère et, a minima, qui vient confirmer notre constat d'une dégradation de notre capacité à gérer efficacement les ressources humaines du MAA... C'est une alerte sérieuse qui doit faire prendre conscience de cette dérive qu'il faut stopper le plus rapidement possible.

Dans ces conditions nous ne voyons pas comment le plan d'action Égalité professionnelle, qui a été élaboré de façon constructive avec vos services, pourra être réellement mis en œuvre et, dans tous les cas, ne pourra pas masquer les discriminations salariales entre les différentes catégories de personnels. Un bien mauvais début pour ce plan si ambitieux !

Le coup est parti, nous ne pouvons donc plus que vous demander des explications, Madame la secrétaire générale, sur ce qui a été fait et sur votre désir d'appliquer une revalorisation équivalente aux personnels oubliés. La CFDT regrette vivement

cette situation. Quel GÂCHIS ! »

Suite aux déclarations liminaires des différentes organisations syndicales, la secrétaire générale a souhaité réagir globalement, reportant ses réponses sur les différents points soulevés soit lors du traitement des points à l'ordre du jour, soit à l'occasion des questions diverses.

La secrétaire générale se dit en accord avec les organisations syndicales sur le constat que cette année 2020 est exceptionnelle et que 2021 risque de l'être aussi ; la phase « post-Covid » n'est pas pour tout de suite. S'il y a de grands espoirs avec la vaccination, un travail de validation des vaccins est nécessaire et le déploiement prendra du temps, avec des risques de mutation du virus. Il faut rester très humble face à cette pandémie.

Elle rejoint également les organisations syndicales pour une réflexion nécessaire, dès maintenant, sur l'organisation du travail dans l'après-crise Covid. Un groupe de travail sur l'organisation du télétravail a débuté, avec le retour d'expérience dans les secteurs enseignement et hors enseignement et l'analyse des réponses au baromètre social.

Elle constate que cette crise impacte les régimes de travail, les temps de vie personnels et professionnels et, plus globalement, l'ensemble des conditions de travail. Mais également les relations avec l'immobilier, l'aménagement des espaces de travail, les modes de management, les relations entre les équipes et les conditions de la convivialité dans le travail. Le groupe de travail avec les organisations syndicales, qui a commencé à se réunir sur le thème du télétravail, doit avoir cette vision large pour que nous soyons prêts lorsque la crise sera passée.

À court terme, l'impact psychologique est important pour l'ensemble de nos concitoyens et pour notre communauté de

travail. Cette prise de conscience a déjà eu lieu lors du premier confinement, et le MAA a souhaité porter, lors des discussions interministérielles sur le reconfinement, la nécessité de réserver le télétravail 5j/5 aux personnes en situation de pouvoir le supporter. Face à la doctrine portée fortement par la ministre de la Fonction publique et la DGAFP, qui est de mettre au maximum les agents en télétravail 5j/5, le MAA a demandé aux responsables de veiller à la prise en compte de ces difficultés-fragilités pour certains agents. Le MAA a ainsi permis à ceux qui le souhaitaient de venir un jour par semaine pour maintenir le lien avec la communauté de travail.

Sujets à l'ordre du jour de ce CTM

• Plan d'action égalité professionnelle

La secrétaire générale a souhaité lever l'ambiguïté concernant la pénalité infligée au ministère de l'Agriculture pour n'avoir pas respecté, en 2019, les 40% de femmes au niveau des cadres dirigeants.

Pour elle, cette pénalité n'aurait pas dû s'appliquer, car en réalité le MAA est au-dessus des 40 %. Mais, jusqu'à fin 2019, le quota des administrateurs civils sur les emplois fonctionnels existait encore ; il impliquait que les agents de corps technique ne pouvaient être nommés. Le MAA a pris le parti de nommer ses dirigeants en fonction des compétences. En réalité, beaucoup de femmes ont été nommées, mais en tant que « faisant fonction » et non sur un « emploi fonctionnel » – le seul pris en compte pour le décompte des 40%. Le MAA ayant depuis fait sauter le quota des administrateurs civils, le problème ne se posera plus en 2020.

La secrétaire générale souhaite rappeler toute l'importance de l'égalité professionnelle pour le ministère. La labellisation Égalité-Diversité n'est qu'un point d'étape, avec des exigences supplémentaires.

Sylvie Monteil, directrice de ce projet de labellisation, présente le plan qui s'inscrit dans la mise en œuvre de l'accord sur l'égalité professionnelle de fin novembre 2018, rendu obligatoire par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, avec la prise en compte des signalements et traitements des violences sexistes et sexuelles.

Le [plan présenté à ce CTM](#) a été examiné avec les organisations syndicales du MAA lors d'un groupe de travail qui s'est réuni deux fois en 2020. Ce plan d'action s'inscrit dans la politique conduite par le ministère depuis de nombreuses années et plus récemment dans le cadre de la démarche de double labellisation Égalité-Diversité. Certains axes sont rendus obligatoires par la loi et un certain nombre d'actions ont déjà débuté. La moitié des 25 actions ont déjà été engagées et devront être renforcées.

Le plan est un outil de pilotage ; il fera l'objet d'un suivi avec les représentants du personnel tout au long des 3 années. Pour certaines actions en lien avec l'identification des écarts de rémunération, des groupes de travail thématiques seront mis en place dès le début de l'année prochaine.

Le périmètre concerne l'ensemble des personnels qui sont rémunérés et gérés par le ministère de l'Agriculture, quel que soit le service d'affectation : en administration centrale, en DRAAF et DAAF, mais également pour les personnels en fonction en DDI qui sont payés et gérés par le ministère, et pour les établissements d'enseignement techniques et supérieurs.

Sylvie Monteil rappelle [les différents axes de ce plan](#) :

- écarts de rémunération (axe nouvellement engagé par le MAA) ;
- égal accès des femmes et des hommes aux différents corps et emplois ;
- articulation entre vie professionnelle, personnelle et familiale ;

- discriminations et actes de violence sexistes et sexuelles ;
- gouvernance et dialogue social et suivi de la mise en œuvre de ce plan d'action.

Il manque encore des indicateurs pour ce plan. Un tableau annexe permet de les identifier. Il sera complété au fur et à mesure que de nouveaux indicateurs pourront être mis en place. Un certain nombre nécessitent des études préalables (notamment pour le sujet de l'identification des écarts de rémunérations) ou des bilans qui permettront d'orienter les actions (comme les résultats du baromètre social 2020 qui seront communiqués rapidement).

La CFDT remercie l'administration pour les nombreux échanges et la qualité des documents. En outre, de nombreux amendements de la CFDT ont été repris. Mais la question principale est : aura-t-on les moyens de nos ambitions, les ETP, le budget, pour faire vivre réellement ce plan d'action ?

Si tout le monde est ravi d'avoir obtenu le double label, il serait dommage d'en rester là. La route est encore longue. Quels moyens seront mobilisés ? Ce sont essentiellement des femmes qui se sont impliquées dans les groupes de travail, tant côté administration que côté organisations syndicales ! Il reste également à définir la place des référents locaux : comment seront-ils reconnus, quelle lettre de mission, est-ce que ce sera porté sur leur fiche de poste ? Pour les EPL, y aura-t-il une animation au niveau des SRFD ? Quelle formation pour les recruteurs ? Ce sont les premiers concernés pour la lutte contre les discriminations.

Il est indispensable de garantir la transparence sur les mobilités au fil de l'eau, les promotions, les avancements : nous l'avons perdue avec la fin de ces compétences pour les CAP ! Une réelle prise en compte de la charte du temps nécessite d'inscrire certains points dans les règlements intérieurs des structures. Il est indispensable de reconnaître l'importance de la mixité des métiers. Les seuls

chiffres sur les corps et les grades sont insuffisants ; ils doivent être consolidés par des études sur des cohortes pour mieux prendre en compte la réalité sur le terrain. Les lettres de mission des manageurs doivent faire référence à ces enjeux d'égalité et de diversité.

La CFDT propose que, pour aller dans le sens de la transparence affichée sur les éléments de salaire « action 3 » de l'axe 1, il soit explicitement précisé que la mise à disposition des agents des informations relatives aux éléments de la rémunération concernent les titulaires et les contractuels. Même si c'est peut-être plus compliqué pour les contractuels qui, selon les secteurs d'activité du MAA, ont soit des grilles, soit des pseudo-grilles, soit pas de grille du tout. Il serait dommage de ne pas saisir cette occasion de donner enfin plus visibilité sur le traitement des contractuels du ministère.

Par ailleurs, la CFDT souhaite que le périmètre concernant les agents en DDI soit bien précisé. Ceux qui ne sont pas payés par le MAA semblent être exclus du plan, alors que la gestion de leur promotion (levier important du plan) reste du ressort du MAA.

Concernant le périmètre, la secrétaire générale précise que les agents en PNA en DDI travaillant pour un autre ministère relèvent du ministère d'accueil. Ils ne sont donc pas dans le périmètre de ce plan. Cependant, pour la gestion des corps, il est bien évident qu'il n'y a qu'un seul tableau de promotion par corps, qui porte sur l'ensemble des agents du corps, qu'ils soient payés ou non par le MAA.

Concernant les éléments à prendre en compte dans les règlements intérieurs, la secrétaire générale indique que c'est bien prévu à l'action 14. Le plan prévoit d'intégrer les éléments de la charte des temps dans le règlement intérieur des structures.

Concernant les éléments de rémunération, Sophie Delaporte ne voit pas de difficulté à mettre en transparence les éléments de rémunération pour les contractuels. Elle accepte de modifier la rédaction de l'axe 3, comme demandé par la CFDT, en précisant la mise à disposition des informations de la rémunération pour les titulaires et les contractuels.

Pour Françoise Liebert, haute fonctionnaire à l'égalité des droits et déléguée à la diversité, des éléments absents de ce plan peuvent être pris en compte dans la feuille de route du label Égalité-Diversité, comme par exemple l'inscription de ce plan d'action dans la lettre de mission des managers. Elle rappelle également que le réseau des référents égalité et diversité, qui sont de véritables ambassadeurs de la démarche, doit constituer un relais important pour la mise en œuvre du plan.

Le plan est soumis au vote par la secrétaire générale avec une seule modification, qui concerne l'axe 1 – action 3, comme suit :

*« Il s'agit de mettre à la disposition des agents, **titulaires et contractuels**, sur les intranets, une information actualisée relative aux différents éléments qui composent la rémunération : grilles indiciaires par corps, régimes indemnitaires et rémunérations accessoires associés ainsi que liens vers les textes de référence (textes réglementaires de la fonction publique et textes ministériels). »*

Résultats du vote : 9 voix pour (dont la CFDT), 4 abstentions et 2 voix contre.

• Point d'information sur la cellule « discrimination », bilan 2020

La cheffe du bureau d'action sanitaire et sociale, Armelle Falaschi, présente le bilan de l'activité de la cellule, de septembre 2019 à octobre 2020.

Elle précise que depuis septembre 2019, le champ d'intervention de la cellule a été élargi pour prendre en compte les violences sexistes et le harcèlement. Une partie du fonctionnement de la cellule a été externalisée vers deux prestataires, pour une meilleure neutralité, une plus grande expertise et une écoute plus professionnelle. Il s'agit de l'IAPR pour l'écoute psychologique et l'analyse des signalements, et d'AlloDiscrim pour les conseils juridiques ; les échanges avec les avocats sont protégés par le secret professionnel. Cette prestation fera l'objet d'un nouveau marché début 2021.

Le bilan des appels sur la période fait état de **53 signalements** comptabilisés et **194 consultations d'avocats** (à titre comparatif, au ministère de la Culture où la même cellule fonctionne depuis trois ans, on dénombre 80 à 100 signalements par an). 70% des signalements ont fait l'objet d'une remédiation simple, 19% d'une simple information, 7,5% d'un traitement approfondi ; 4% n'ont pas été traités car ils se situaient en dehors du périmètre.

Près de la moitié des signalements (49%) concernent l'enseignement technique agricole, 19 % l'enseignement supérieur, 26,4 % les services déconcentrés et 5,6 % l'administration centrale. La quasi-totalité des appelants (94%) sont les personnes concernées ; les 6% restants sont des témoins. Les femmes sont très majoritaires (70%). Les moins de 40 ans représentent 15% des signalements, la tranche 40 à 49 ans représente 33%, celle de 50 à 59 ans 46% ; les plus de 60 ans 6%. Par catégorie, la répartition est de 59% pour les A, 22% pour les B et 4% pour les C.

Les trois quarts des signalements portent sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail et un quart sur la carrière ou la vie professionnelle. Les signalements peuvent avoir plusieurs motifs (la personne qui se signale peut appeler pour plusieurs types de caractérisation) : 48% des signalements concernent le harcèlement moral, 23% des

manquements à une obligation de sécurité, 17% une discrimination, 9% des inégalités femme-homme et 3% le harcèlement sexuel.

Pour les discriminations : 29% concernent le handicap, 29% l'activité syndicale, 29% la santé, 9% le sexe, 5% l'origine et la situation de famille.

Si la remédiation est insuffisante, la suite s'opère à 28% par demande de document, 26% par la production d'un courrier, 18% par demande de rendez-vous, 11 % par échange avec des interlocuteurs internes, 8% avec la hiérarchie, 4% avec d'autres personnes, 3% avec un témoin, 2% avec les organisations syndicales.

Quatre cas relèvent du comité d'expertise pluridisciplinaire : un est traité, trois sont en cours.

Seuls les cas les plus graves arrivent en dernier lieu à l'administration qui réunit le comité d'expertise pluridisciplinaire présidé par le secrétaire général adjoint, Philippe Mérillon.

La sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales, Stéphanie Frugère, confirme que les agents du MAA en DDI sont dans le champ de la cellule.

Les opérateurs, qui ne sont pas aujourd'hui dans le marché de la cellule, ont décidé de rentrer dans le marché à partir de 2021 : FranceAgriMer, Odeadom, Inao, CNPF, ONF, ASP et IFCE. Les informations seront diffusées sur Chlorofil, sur l'intranet du ministère et une plaquette est prévue.

Pour Sophie Delaporte, nous n'en sommes encore qu'aux balbutiements de cette cellule qui ne capte que les signalements qui lui sont soumis. Si la cellule reçoit de plus en plus d'appels, ce n'est pas forcément parce qu'il y a plus de problèmes, mais possiblement parce qu'il y a plus de communication sur cette cellule.

La CFDT indique qu'il est difficile de réagir sur ces nombreux chiffres, qu'elle découvre en séance. Il serait par ailleurs utile de comparer ces chiffres avec ceux de l'année précédente. Les retours des agents à qui la CFDT a conseillé de solliciter la cellule sont globalement bons, avec néanmoins quelques dossiers qui tardent à être traités. La CFDT souhaite connaître la fréquence des réunions du comité pluridisciplinaire du MAA. Il est important de communiquer régulièrement sur cette cellule : elle est encore trop méconnue des agents.

L'administration répond que le comité se réunit autant que de besoin lorsqu'il y a un sujet à traiter. Elle confirme l'importance de la communication.

• Retour d'expérience sur la gestion de la crise relative à la Covid-19 : conclusions des travaux conduits avec l'appui du cabinet Mazars

Pour l'administration, ces travaux avaient pour objectif d'évaluer le fonctionnement du ministère durant la crise et de permettre une meilleure anticipation lors de nouvelles crises. Il s'agit également d'apporter des améliorations dans le fonctionnement courant du ministère.

[Principaux constats](#) synthétisés par un représentant du cabinet Mazars :

- le MAA a bien résisté à l'urgence induite par la crise, grâce notamment à des efforts importants des équipes ;
- la crise a mis en valeur les atouts du MAA et aggravée les faiblesses qui préexistaient avant la crise ;
- mise en évidence des enjeux clés pour la transformation du MAA au-delà de la seule gestion de crise.

La faiblesse de la culture numérique du MAA ressort nettement, ainsi qu'une culture managériale plus orientée vers l'expertise que vers l'animation des équipes.

A contrario, l'organisation du MAA, avec un rôle bien défini pour chacun, ressort comme un des points forts du ministère avec des agents qui ont un sens aigu du service public. L'engagement important des équipes durant la crise et une très bonne réactivité ont permis d'assurer la continuité des activités. Au niveau du ressenti, la solidarité entre agents et la forte mobilisation des managers sont mis en avant dans les points positifs. Mais une hétérogénéité dans les pratiques managériales apparaît également, avec des bons managers qui se sont révélés meilleurs, et de moins bons qui sont devenus encore moins bons. Pour les points négatifs, il ressort un manque de confiance des managers vis-à-vis des agents, qui montrent une certaine résignation.

Les enjeux identifiés pour les transformations nécessaires concernent principalement les attentes et les opportunités liées au développement du télétravail. Le développement de pratiques managériales vertueuses (pédagogie, confiance, transparence), le développement d'outils collaboratifs (davantage d'informations et de pratique) incluant notamment la visioconférence, sont également identifiés comme des enjeux importants.

Enfin, le cabinet Mazars préconise de se préparer à la gestion de crise dans toutes ses dimensions, de développer la capacité à travailler selon différentes modalités, une culture de la collaboration et de confiance.

Pour l'administration, plusieurs de ces recommandations sont déjà enclenchées. Elles concernent les PCA en administration centrale, les Retex internes, l'équipement des agents en ordinateur et téléphone portable, la formation des managers. D'autres seront mises en œuvre à court terme, comme le suivi des impacts de la crise sur l'humain, les pratiques managériales, la communication live (« webinaires »), l'amélioration des échanges et du partage avec les partenaires et les usagers...). D'autres améliorations seront mise en œuvre à moyen terme, comme le travail sur les viviers

de compétence, la dématérialisation des fonctionnements internes, l'optimisation de la continuité des activités entre un fonctionnement en régime normal et un fonctionnement en temps de crise, etc.

- **Focus sur le confinement du baromètre social**

Stéphanie Frugère présente le [focus sur le confinement](#), issu du questionnaire sur le baromètre social d'octobre (plus de 5000 répondants).

- **Organisation du travail en période d'épidémie de Covid-19**

Pour la secrétaire générale, la situation sanitaire n'évoluant pas de façon aussi favorable qu'envisagé, le télétravail reste donc le mode d'organisation du travail à privilégier dans la fonction publique, au moins jusqu'au 20 janvier. Il faut toutefois être attentif aux situations d'isolement, de risque de rupture avec la communauté de travail. Le retour à la normale n'est pas d'actualité. Malgré cette situation sanitaire qui est en constante évolution, l'intégralité des missions ainsi que le déploiement du plan de relance doivent être assurés. Concernant le plan de vaccination, Sophie Delaporte rappelle que le MAA n'est pas prescripteur et que la priorisation se fera sur la base de considérations sanitaires, avec une priorité pour les personnes à risque et non selon les fonctions ou les missions.

Questions diverses : le meilleur pour la fin, au pas de charge de 18 h 30 à 20 h !

- **À l'aube des secrétariats généraux communs départementaux, de nombreuses incertitudes demeurent**

Combien d'agents du MAA ne suivront pas leurs missions en SGCD et devront donc retrouver un poste d'ici fin 2021 ?

Selon la secrétaire générale, le MAA ne dispose pas du retour consolidé concernant le choix des agents de suivre ou pas leurs missions dans les SGCD. L'administration reviendra vers les organisations syndicales dès qu'un bilan consolidé, fiable, du ministère de l'Intérieur pourra être présenté. En effet, les chiffres donnés par le ministère de l'Intérieur – dans un premier temps de 99%, puis de 75% des agents du MAA qui auraient rejoint les SGCD – ne correspondent pas aux chiffres recueillis par le ministère de l'Agriculture. Dans le contexte actuel, une note vient d'être adressée aux Igaps, afin de les sensibiliser au suivi de ces agents.

L'accès à l'IDV est possible, puisqu'il s'agit d'une restructuration. Toutefois, l'administration doit encore expertiser et répondre à la question relative au bénéfice des allocations-chômage pour les agents qui bénéficient de cette IDV. La DGAFP a constitué une [FAQ sur la mise en œuvre des SGCD](#) et les conséquences pour les agents.

La CFDT ne comprend pas cette absence de chiffres fiables, à trois semaines de la mise en place effective des SGCD. Il est regrettable que les ministères concernés se renvoient la balle, alors que la grande majorité des agents ont déjà fait leur choix.

Elle demande une attention particulière pour tous ceux qui ne suivront pas leur poste en SGCD et qui seront en recherche de poste au MAA. Ces agents doivent pouvoir disposer du temps nécessaire pour se reclasser et disposer d'un délai au moins jusqu'à fin 2021, même si l'[instruction RH complémentaire](#) du ministère de l'Intérieur le réduit à fin août 2021.

Elle dénonce également l'absence d'information des agents sur la revalorisation du Rifseep, au moment où ils doivent faire leur choix entre un poste au MAA ou dans les SGCD. Cette revalorisation creuse davantage l'écart entre les primes du MAA et celles du ministère de l'Intérieur. Or, c'est un élément important à porter à la connaissance d'un agent dans le choix d'un poste.

- **Harmonisation des restes à charge pour les agents des directions régionales et des DDI ayant accès à un même restaurant administratif**

Sur l'harmonisation des restes à charge pour la restauration collective, l'administration admet que la procédure a été ralentie par la crise sanitaire. Des orientations sont définies pour 2021 avec le transfert des crédits d'action sociale restauration collective vers le ministère de l'Intérieur dès 2021.

La CFDT regrette que ce chantier ait pris du retard, même si elle en comprend les raisons contextuelles. Cependant, elle apprécie que l'objectif de ce chantier soit d'aligner vers le haut les restes à charge des DR, DDI et préfectures déjeunant dans un même restaurant administratif.

- **Doctrine du SRH en matière d'emploi des contractuels**

La loi de transformation publique a changé les modalités de recours aux emplois de contractuel en élargissant les possibilités pour les permanents et les non-permanents. Une note de service révisant de la note de service de 2016 (régime juridique applicable aux agents contractuels) va être publiée prochainement pour expliquer les différents modalités de recours aux contractuels.

- **La préparation d'un Brexit « dur » se poursuit**

Les textes ont été discutés dans les instances du ministère de l'Agriculture et seront d'application à compter du 1^{er} janvier, avec des amplitudes horaires 24h/24 et 7J/7. Le comité de suivi a été constitué ; il se réunira régulièrement à partir de janvier afin d'échanger sur les difficultés rencontrées et y remédier. Les recrutements continuent afin de renforcer les équipes et de prendre en compte les évolutions de la réglementation sanitaire.

Pour la CFDT, la mise en œuvre du Brexit marque un tournant important dans les conditions de travail au MAA. Or, le dialogue social est pauvre au regard des risques et de l'opposition de l'ensemble des organisations syndicales aux textes régissant les cycles de travail des agents mobilisés pour ces contrôles aux frontières.

- **L'avenir de l'Infoma est-il fixé ?**

L'administration vient seulement de recevoir le rapport définitif sur les évolutions envisagées pour l'Infoma. Ce point de présentation sera inscrit à l'ordre du jour du prochain CTM. À ce stade, l'administration ne s'est pas avancée sur le contenu, à savoir si elle présentera tous les scénarios ou uniquement le ou les scénarios retenus.

- **Rupture conventionnelle : premiers chiffres**

Le ministère de l'Agriculture a enregistré 73 demandes de rupture conventionnelle. Leur traitement a commencé. À ce jour, une demande a été signée ; pour les autres demandes, il n'y a pas de refus formel, elles sont en cours de traitement.

- **Forfait mobilité durable fonction publique**

La note de service est en cours de publication. L'objectif est une sortie avant la trêve des confiseurs !

La CFDT attend avec impatience la mise en œuvre de ce forfait, particulièrement dans le contexte de la crise sanitaire.

[Mise à jour du 17 décembre 2020 : la note de service [SG/SRH/SDCAR/2020-775](#) précisant les modalités de prise en charge pour le MAA est parue le 16 décembre 2020.]

- **Contractuels : revalorisation de la rémunération**

des agents du statut unifié (ASP, FranceAgriMer, Inao)

Pour la secrétaire générale, la DGAFP considère le statut unifié comme un dispositif favorable aux agents. Cette demande de revalorisation est à mettre en balance avec d'autres négociations. Le risque étant que la DGAFP demande à transformer ce dispositif de statut unifié en statut de contractuel de droit commun. L'administration a bien conscience que la rémunération des agents concernés a peu évolué, mais ils avaient eu le choix de rejoindre la fonction publique et de bénéficier des parcours de carrière associés. Elle a bien connaissance de la proposition de décret avec une clause de revoyure sur les rémunérations de ces contractuels. Toutefois, l'administration reste réservée sur ce sujet au vu de la position attendue de la DGAFP sur ce dossier.