Comité technique du secrétariat général (22 mars 2022)

Le comité technique spécial du secrétariat général (CTS-SG) s'est réuni le 22 mars 2022. Il était présidé par Sophie Delaporte, secrétaire générale, accompagnée notamment d'Isabelle Cenzato, cheffe de la délégation du soutien aux services (DSS), de Philippe Gigou, adjoint à la sous-direction de la logistique et du patrimoine (SDLP) et de Béatrice Gaffory, déléguée à l'information et à la communication (Dicom).

La CFDT était représentée par Martine Beauvois, Pierre Jouvanceau, Stéphanie Clarenc, Laure Galice et Jacques Moinard.

L'ordre du jour portait sur les points suivants :

– projet de décision portant organisation et attribution du secrétariat général (pour avis) ;

– point d'information sur la réforme de la haute fonction publique ;

– point d'information déménagements ;

– point d'information sur le livret d'accueil du secrétariat général ;

– bilan R.H. du secrétariat général pour l'année 2021 (effectifs, mobilité, primes) ;

– questions diverses.

1. Projet de décision sur l'organisation du SG

Cette décision a pour objectif de déplacer la cellule digitale

de la MIREX (mission des relations extérieures) au sein du DIM (département de l'information et des médias). La cellule digitale a pour mission l'administration des comptes et des réseaux sociaux du MAA. La déplacer au sein de la DIM permettra d'avoir une cohérence éditoriale avec la rédaction web pour une meilleure circulation de l'information et une vision éditoriale globale.

La MIREX comprend désormais les relations avec la presse et la veille ; son appellation change et devient la mission presse et veille média.

Cette modification, proposée au CT-SG pour avis, recueille un avis favorable de la part de toutes les organisations syndicales.

> *La CFDT en profite pour s'interroger sur d'autres **modifications à venir au sein du secrétariat général**, qui risquent d'être d'une autre portée. Notamment, en lien avec la réforme de la haute fonction publique, mais aussi la tendance annoncée à la **mutualisation des services chargés des affaires générales**, à l'instar de ce qui s'est déjà fait, au MAA, avec la DSS. La réorganisation du SRH est annoncée par le secrétariat général depuis longtemps ; où en est-on ?*

Sophie Delaporte confirme que d'autres décisions de réorganisation seront soumises pour avis au CT-SG d'ici fin 2022. Elles ont vocation à adapter notre organisation à ce qui est attendu du MAA.

L'organisation du SG sera revue dès cet été, suite à la réforme de la haute fonction publique. Ainsi, une **délégation ministérielle de l'encadrement supérieur** sera mise en place et remplacera la délégation mobilité et carrière, avec des missions liées au suivi et à l'accompagnement des carrières.

Concernant la DSS, il s'agit avant tout, de la consolider cette année. Le regroupement des effectifs support du SG et de

la DGAL permettra la gestion d'une seule DO (dotation d'objectif) pour les 2 directions. Dès lors, que le fonctionnement de la DSS sera stabilisé, il sera demandé aux MAG des autres directions si elles sont intéressées pour rejoindre cette structure.

Concernant **la réorganisation du SRH**, la réflexion ne concerne pas uniquement le SRH, mais l'ensemble de la fonction RH du MAA qui regroupe beaucoup d'acteurs. La conception et le pilotage de la politique RH comprend : le SRH, la DMC, le pôle d'accompagnement du management des services et le RAPS. Sont également concernés les MAG et la DSS qui ont un service RH de proximité, ainsi que les responsables de programme.

Il y a enfin les structures qui déploient la politique RH : les DRAAF avec les SG, les DDI avec les SGCD ainsi que les opérateurs spécialisés qui proposent des offres de formation, tels que l'INFOMA, Agrosup Dijon, l'ENGREF… La réflexion englobe donc l'ensemble de cet écosystème avec différents chantiers échelonnés dans le temps.

2. Réforme de la haute fonction publique

Selon Sophie Delaporte, cette réforme décidée par le président de la république, a démarré il y a près d'un an avec l'ambition de décloisonner les parcours, favoriser les mobilités, diversifier les profils et dérouler des parcours riches et diversifiés.

Les premières évolutions se sont concentrées sur la partie administrative :

– l'ENA s'appelle désormais l'institut national du service public (INSP) ;

– la création d'une délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE) qui permettra de partager les profils de tous les ministères pouvant occuper les postes de cadres dirigeants, mais aussi les emplois de

directions en administration centrale et les emplois DATE (emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat) en services déconcentrés.

– la création d'un corps des administrateurs de l'état regroupant le corps des administrateurs civils, les préfets, les sous-préfets et les corps diplomatiques.

Au 1er janvier 2023, le corps des administrateurs de l'État accueillera également les inspections et par conséquent, les **inspecteurs généraux de l'agriculture**. Pour les membres de ce corps mis en extinction à compter du 1er janvier 2023, il est prévu un droit d'option pour intégrer le nouveau corps des administrateurs de l'État ouvert jusqu'au 31 décembre 2023.

Cette intégration dans ce corps n'est pas sans conséquence pour **le CGAAER qui verra tous ses postes fonctionnalisés ;** c'est-à-dire liés à une durée spécifique (5 ans, renouvelables une fois). Une façon de « *décloisonner les parcours et favoriser les mobilités* ». Le choix a été fait de fonctionnaliser l'ensemble des postes du CGAAER et pas seulement les postes des IGA.

L'avenir des grands corps scientifiques et techniques est en cours de réflexion. Il y a tout d'abord les corps qui recrutent des ingénieurs à la sortie de Polytechnique (les Mines, l'ENGREF, les ingénieurs de l'armement et les administrateurs de l'INSEE…). Corps pour lesquels une mission a été confiée à Mr Lavenir, Mme Guillou et Mr Berger.

Cette mission a étudié 3 scénarios :

– scénario 1: maintien des quatre corps techniques ;

– scénario 2: création d'un corps commun des ingénieurs de l'État ;

– scénario 3: intégration dans le corps des administrateurs de l'État.

La mission précise aussi les conditions à mettre en œuvre selon le scénario retenu afin de préserver les compétences spécifiques de chacun de ces corps et permettre de décloisonner les parcours vers d'autres ministères ou le privé.

Les ISPV n'ont pas été pris en compte dans cette étude mais la mission a précisé que ce corps devra être intégré dans la réflexion.

L'arbitrage sur ces 3 scénarios n'a pas encore été rendu ; il le sera après les élections.

Cette réforme impacte donc le CGAAER mais aussi le SG par la création de la délégation interministérielle de l'encadrement supérieur qui s'appuiera sur la délégation ministérielle de l'encadrement supérieur pour mettre en place un suivi rapproché de ces cadres. Au SG, la DMC, le RAPS et le pôle d'accompagnement du management des services seront également impactés. Il sera nécessaire de réinterroger le fonctionnement du MAA sur le suivi des carrières de ces agents. Une évaluation périodique des cadres supérieurs est prévue par la réforme, avec un suivi égal d'un ministère à l'autre, permettant une reconnaissance mutuelle.

A l'issue de ces éléments, la CFDT s'interroge sur le maintien des réseaux d'expertise du MAA dans cette nouvelle configuration. C'est un sujet pour lequel la CFDT s'est déjà fortement mobilisée par le passé pour maintenir le réseau DGAL, indispensable à la bonne exécution des missions techniques. Avec ces évolutions, le MAA pourra-t-il garder la main pour conserver et développer ses propres capacités d'expertise ? En effet, des lignes directrices de gestion interministérielles (LDGI) vont venir supplanter les LDG du MAA. De plus, la mission propose 7 domaines de compétence pour la gestion des corps techniques, pilotés en interministériel par un responsable de domaine. Les corps techniques du MAA pourraient intégrer le domaine « climat,

environnement et alimentation ».

La secrétaire générale confirme que des LDGI sont en cours d'élaboration. Les LDG du MAA vont devoir s'adapter aux LDGI et intégrer les évolutions de la réforme. Concernant les 7 domaines, les ministères ne sont pas tous d'accord avec cette proposition. Des échanges vont avoir lieu en interministériel au second semestre.

3. Déménagements

Les travaux sont en cours d'achèvement sur Varenne pour le bâtiment E. La dernière phase de finition est en cours jusqu'à fin avril. Le démarrage des autres travaux sur Varenne, ainsi que la fermeture des ailes C et D du bâtiment de Vaugirard, vont entraîner une longue et importante période de déménagements. **Ce sont près de 800 postes de travail qui vont être repositionnés** selon le calendrier suivant :

De mi-avril à fin avril : regroupement des 3 directions du SAFSL dans le bâtiment D.

A partir de fin avril : densification du bâtiment B.

– la DSS ira au 3ème étage du bâtiment B

– les bureaux du 4ème étage seront en partie occupés par plusieurs organisations syndicales. A ce même étage seront regroupés le RAPS et la MAPS d'Ile de France.

De mi-mai à fin septembre (occupation du bâtiment E) :

– regroupement du SRH, y compris le bureau des pensions sur le bâtiment E et passerelle bâtiment C ;

– le cabinet médical ;

– le rez-de-chaussée accueillera une partie des services informatiques de proximité, du bureau BARA, soit les agents en charge du site de Varenne ;

– au rez-de-chaussée et au 1er étage seront installés les services de la sécurité et de la maintenance des bâtiments ;

– au 5ème étage, seront installés la direction du SG, la DMC, le pôle des coachs, la DPT.

En septembre : déménagement à Maine du SNUM qui est actuellement au Ponant.

Par ailleurs, le permis de construire a été obtenu pour la requalification de l'entrée de Barbet de Jouy qui démarrera en 2023.

Concernant la reconversion du bâtiment d'Agroparitech, la phase d'étude est en cours. Ce bâtiment devrait permettre d'accueillir 300 postes de travail.

A Auzeville, les travaux continuent avec la salle convivialité et les salles de réunions. Les travaux d'étanchéité sont également en cours et devraient se terminer courant juillet 2022.

> *La CFDT s'inquiète du sort qui sera réservé **aux archives** du bureau des pensions et aux dossiers du SRH, qui représentent des centaines de mètres linéaires et nécessitent un accès réfléchi.*

Philippe Gigou indique qu'un linéaire important et suffisant a été prévu au sous-sol de Varenne comme à Barbet-de-Jouy avec la création d'un grand compactus et des armoires, pour répondre aux besoins en linéaires du bureau des pensions.

Pour les bureaux du SRH, les archives pourront être stockées dans des compactus présents à tous les étages du bâtiment E.

Sophie Delaporte précise que les déménagements successifs qui ont touché le SRH, ont imposé une réflexion nouvelle sur les archives, et notamment des changements de procédures qui vont contribuer à régler ce problème. Elle incite le bureau des

pensions à mener cette réflexion en vue du déménagement.

La CFDT s'interroge sur les disponibilités des salles de réunion à l'issue de ces déménagements.

La secrétaire générale n'est pas inquiète sur ce point, avec la réouverture de salles de réunion et de nouvelles surfaces dédiées. A Varenne, les salles Gambetta, Trémouille et les salles de réunion du sous-sol rouvriront à l'issue de ces déménagements.

A Vaugirard, le rez-de-chaussée sera réservé aux salles de réunions (2 grandes salles). Des salles de réunions plus petites ainsi qu'une salle de convivialité seront présentes à chaque étage.

Enfin, l'administration annonce la tenue d'un GT relocalisation des services en AC pour début avril.

4. Livret d'accueil

Isabelle Cenzato présente le nouveau livret d'accueil mis en place au secrétariat général. Il a été actualisé au regard des évolutions récentes : télétravail, plan de continuité d'activité, discrimination, pratique informatique…C'est un document d'ampleur (près de 40 pages) qui, s'il n'a pas vocation a être exhaustif, couvre un grand nombre des sujets auxquels les nouveaux arrivants sont confrontés. La maquette a été réalisée par la Dicom.

La CFDT adresse ses compliments pour la qualité du travail effectué. Les informations qui sont présentes dans ce document peuvent intéresser plus largement les agents du SG. Elle souhaite que ce document essentiel s'accompagne d'une vaste publicité, pourquoi pas via un Flash Info ; il pourrait être mis à disposition de tous sur l'intranet.

La CFDT signale néanmoins la présence de quelques coquilles et liens défectueux, qui ne remettent pas en cause la qualité

de l'ensemble. Elle alerte également sur la mise à jour régulière qu'il faudra faire de ce document qui mentionne les noms et les coordonnées des nombreux interlocuteurs importants pour les nouveaux arrivants.

Isabelle Cenzato indique que ce document sera imprimé en papier pour les nouveaux arrivants. Des exemplaires seront disponibles dans les bureaux et pour les OS. Le document sera également sur l'intranet du MAA. Elle retient l'idée de diffuser ce document par un flash info pour les agents du SG. La mise à jour de ce document a bien été prévue.

5. Bilan RH

Isabelle Cenzato détaille les statistiques concernant les effectifs, la mobilité et les primes au secrétariat général. Il s'agit des données concernant l'année 2021 (stabilisées au 1er janvier 2022), les informations pour l'année 2020 ont été présentées lors au précédent CT-SG.

Effectifs du SG

La majorité des données restent stables entre 2020 et 2021.

Suite à une question de la CFDT au précédent CT-SG, Isabelle Cenzato précise que le **recrutement des contractuels** qui a connu un rebond important lié à la crise sanitaire (passé de 12 % à 29%), diminue à 21 % en 2021. Ce taux reste cependant plus élevé qu'en 2019, en raison de la réorganisation du SNUM qui a nécessité le recrutement de contractuels sur les postes restés vacants.

Mobilité

Les chiffres liés à la mobilité ont été présentés. On peut noter une augmentation importante du nombre de mobilités liée à la réorganisation du SNUM. Cette réorganisation a engendré à elle seule l'ouverture de 172 postes dont 162 postes pourvus.

La CFDT fait remarquer que, pour la 3e année consécutive, la ***mobilité au fil de l'eau prend des proportions tout à fait importantes, au détriment des campagnes de mobilité traditionnelles.*** *Déjà remarquée au prédédent CT avec les chiffres de 2020, qui voyaient passer la mobilité au fil de l'eau de 25 % en 2019 à 52 % en 2020. Cette tendance s'est accentuée et atteint 81 % en 2021 ! On ne peut donc plus l'expliquer par le seul effet Covid, comme cela avait été évoqué au dernier CT-SG.*

Pour la CFDT, la mobilité au fil de l'eau, si elle présente quelques avantages, ne permet pas de mener une réflexion collective sur le choix des candidats, et se traduit par un manque de transparence pour les agents.

Sophie Delaporte explique que ce nombre important de poste au fil de l'eau est lié à la publication de nombreux postes en catégorie A. Cette tendance risque d'augmenter en 2022 avec **l'absence d'une campagne de mobilité d'automne.** En effet, la réforme de l'ATE, la mise en place des SGC et la convergence RH entre ministères, ont abouti à une seule campagne de mobilité annuelle. La secrétaire générale espère néanmoins que les autres ministères feront le même constat que le MAA sur la difficulté d'avoir un vrai marché du travail, ce qui pourrait permettre de revoir cette position interministérielle.

La CFDT s'inquiète du taux de postes pourvus au SRH qui était de 50 % en 2021 et qui est le plus faible parmi les services du SG. La situation au SRH est difficile depuis longtemps. Les missions accomplies par ce service sont néanmoins essentielles pour l'ensemble de la communauté de travail, notamment pour le suivi des situations des agents, que ce soit en terme de rémunération, de suivi de carrière ou d'établissement des contrats. Cette situation difficile s'explique par le manque d'attractivité lié au contexte de changements d'outils et par des difficultés récurrentes

rencontrées par ce service, surchargé de travail.

Pour la CFDT, un plan d'action visant à trouver des solutions pour ce service est à construire, pour lui conférer plus de sérénité et retrouver une attractivité certaine.

La secrétaire générale reconnaît que le SRH est réputé difficile, ce qui se traduit par une baisse d'attractivité et une durée plus longue de vacance de poste. On ne peut pas y remédier facilement. De plus, une baisse du schéma d'emploi s'applique au SG cette année. Pour le prochain PLF, la SG portera le constat que les fonctions support ont suffisamment été déshabillées et qu'il n'est plus possible de retirer des effectifs. Le ministère pourrait s'en trouver très fragilisé.

Selon Nadine Richard-Péjus, le SRH a mis en place des actions pour restaurer un discours positif sur la fonction RH. Depuis le début de l'année, un travail a été initié avec l'encadrement intermédiaire pour diagnostiquer et identifier les actions à mettre en place pour améliorer l'attractivité des métiers RH. Différents leviers sont à activer, comme la communication sur l'intérêt pour les cadres de venir sur ces fonctions support, et montrer que c'est une fonction stratégique.

La CFDT fait remarquer qu'en plus d'un manque d'effectif, les liens ne sont pas toujours fluides entre le RAPS et le SRH sur certains dossiers. Il en est de même pour les systèmes d'informations qui ne cohabitent pas bien et des ressaisies qui alourdissent le travail.

Concernant le module primes, la secrétaire générale indique qu'il y a eu des déceptions en matière de réactivité et de délais de réponse au regard des besoins. Au sujet de la fluidité avec le RAPS, elle estime qu'il y a un chantier urgent de remise à plat du processus de traitement des dossiers (suivi des contractuels notamment…). Des ressources

en interne (mission CGAAER) seront déployées pour mener cette réflexion.

Campagne de primes

Les données 2021 relatives aux groupes Rifseep des agents et aux primes CIA perçues par les agents du SG ont été présentées.

> *La CFDT intervient au sujet du CIA qui montre que la majorité des agents ont eu une modulation du CIA comprise entre 70 % et 110 %. Toutefois, dans cette fourchette, la répartition n'est pas connue, ce qui ne permet pas d'avoir une transparence sur la répartition des primes entre les agents. D'autant que les IAE et les TSMA n'ont pu être modulés à plus de 90 %. Ces 2 corps qui ont basculé au Rifseep l'année dernière, ont été modulés à 70 % et la note de campagne de primes ne permet pas une modulation de plus de 20 %. Or, l'enveloppe est constituée d'un montant de CIA de 100 % par agent.*
>
> *La CFDT s'attendait à l'utilisation de ce surplus pour les autres corps, hors A+, dans l'esprit du dispositif Rifseep concerté avec les OS. Par ailleurs, les chiffres relatifs aux primes des A+ et la répartition du CIA exceptionnel, n'ont pas été communiqués.*
>
> *Par conséquent, les chiffres transmis laissent supposer que les A+ ont bénéficié des primes les plus importantes.*

La secrétaire générale répond que ces données seront communiquées.

Question diverse

La question diverse commune CFDT et FSU demande un bilan des agents qui disposent actuellement d'une **lettre de mission** suite à la réorganisation du service du numérique (SNUM). La

secrétaire générale indique qu'il n'est pas possible d'aborder des questions individuelles dans un comité technique. Des bilatérales avec les OS peuvent être envisagées pour aborder ces situations.

La CFDT indique que deux personnes sont particulièrement affectées par la mise en place de ces lettres de mission, avec un impact psychologique et un sentiment d'abandon de l'administration. Elles manquent de perspectives et recherchent une personne référente pour les accompagner. Il est nécessaire d'intervenir auprès de ces personnes dans l'objectif de construire un dispositif solide pour les sortir de cette situation.

La SG indique qu'un bilan régulier est réalisé avec les personnes sous lettre de mission et qu'une aide leur est apportée pour leur permettre de retrouver un poste pérenne.

La CFDT soulève également la situation de l'ensemble des agents affectés au SNUM. Ils se retrouvent souvent sur d'autres missions avec une hiérarchie qui a été profondément renouvelée. Il y a eu très peu de communication et d'actions pour accompagner ce changement. Certains agents font état de marges de manœuvre réduites, de manque de visibilité et de perspectives dans l'exercice de leurs missions. Certaines informations qui nous remontent, comme la fin du mode projet (méthode Agile), génèrent de l'inquiétude chez les agents.

Olivier Denais précise que le nombre de chefs de bureau du SNUM est passé de 4 à 15. Un plan de formation intégrant les besoins de formation individuels et collectifs a été mis en place ; il a également été demandé à tous les chefs de bureau de s'inscrire aux formations management. De même, certains sujets ont fait l'objet d'une définition du « qui fait quoi » entre les différents agents.

Concernant le mode projet et l'abandon de la méthode Agile, le

chef du SNUM indique que ces méthodes ne sont pas adaptées pour certains projets. Cette méthode est redoutée car elle amène souvent à se positionner et à prendre des décisions sans connaître toutes les implications. Le SNUM veut travailler en partant du besoin pour aller vers la solution en mobilisant davantage les assistances à maîtrise d'ouvrage (AMOA).

Pour la CFDT, le SNUM doit choisir la méthodologie projet à utiliser selon la typologie du projet (régie, forfait, TMA). La CFDT s'étonne de ce choix car les méthodes agiles sont aujourd'hui les plus utilisées sur les projets informatiques. En effet, c'est une méthode itérative qui permet de donner les spécifications au fur et à mesure de l'état d'avancement du projet et de les prioriser. Abandonner cette méthodologie consisterait alors à définir tout le besoin en amont et ensuite développer l'outil. Le risque est alors de se retrouver à ne plus être sollicité dès lors que le besoin est défini et ce, jusqu'à la fin du développement de l'outil. Le besoin ne pourra donc plus être affiné au fil des développements, ce que permet a contrario la méthode Agile.