

CTM (8 et 9 février 2022) : discriminations, restructurations, missions, contractualisation, déconcentration...

Le comité technique ministériel (CTM) des 8 et 9 février 2022, en visioconférence, était présidé par Sophie Delaporte, secrétaire générale du ministère de l'Agriculture.

La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Gisèle Bauland, Bernadette Gueguen, Laure Galice et Stéphanie Clarenc.

Intervention liminaire de la CFDT et réponses de l'administration aux organisations syndicales

«Madame la secrétaire générale,

Au cours de ces deux dernières années, compliquées par la crise Covid, les agents ont malgré tout dû faire face à des réorganisations importantes, en administration centrale et en services déconcentrés.

La dernière réorganisation en préparation, particulièrement complexe et anxiogène, concerne le transfert de la gestion des aides non surfaciques aux conseils régionaux.

Alors que nous allons, lors de ce CTM, donner un avis sur le projet d'arrêté de restructuration pour le transfert des effectifs du MAA aux régions – reconnaissance essentielle pour les agents qui choisiront ou non de suivre leurs missions –, d'autres restructurations de grande ampleur pourraient être programmées au cours des prochains mois et concerner un plus grand nombre encore d'agents de notre ministère.

En effet, face à la baisse incessante des effectifs et le

départ de près de 400 agents des SEA, le MAA a confié au CGAAER une revue des missions avec l'objectif de repenser l'organisation de notre ministère dans toutes ses composantes ; ce n'est pas rien !

Les réorganisations qui en découleront pourraient concerter les agents des DDI, des DRAAF-DAAF, de l'administration centrale, voire des opérateurs du MAA.

Alors que la mission du CGAAER travaille depuis près de 8 mois sur cette remise à plat des missions, sans que les organisations syndicales n'aient jamais été destinataires de la lettre de saisine, la CFDT souhaite qu'elles soient consultées dès que possible sur les perspectives envisagées par la mission.

Si l'amélioration des conditions de réalisation des missions, permettant de limiter la pression sur les agents et de redonner du sens, est un objectif louable, ce ne peut être à n'importe quel prix !

La CFDT souhaite que les hypothèses proposées soient rapidement présentées dans le cadre de ce CTM, bien en amont des décisions.

Alors que le MAA demande légitimement aux conseils régionaux, dans le cadre du transfert Feader, d'être le plus transparent possible sur les conditions d'accueil de ses agents et sur leur organisation, la CFDT demande à notre ministère d'être également transparent sur les perspectives de réorganisation envisagées pour la réalisation de ses missions.

Sur des sujets aussi importants, qui ne seront pas sans conséquence pour les conditions de travail et de déroulement de carrière des agents, les débats au sein de cette instance sont indispensables et très attendus. »

En préambule à ses réponses aux déclarations liminaires des organisations syndicales, Sophie Delaporte a souhaité saluer la mémoire de Ghislaine Agnel-Collombon, infirmière à l'EPLEFPA de Digne-Carmejane, décédée sur son lieu de travail. C'est toujours une tragédie pour la famille et la communauté de travail. Le ministère a immédiatement apporté son soutien à

la communauté de travail. Avec le SRFD, la direction de l'établissement a été très rapide à apporter les mesures nécessaires à cet accompagnement, dont la mise en place d'un soutien psychologique pour la famille et les collègues. Cette agente était très investie dans son travail ; la communauté est choquée. À tous les échelons, le ministère a fait ce qui était en son pouvoir pour assurer cet accompagnement, notamment en mobilisant l'IAPR qui est le partenaire du ministère pour toutes les situations difficiles.

La secrétaire générale a ensuite répondu à la demande de **transparence vis-à-vis de la mission en cours du CGAAER** concernant la revue des missions du MAA.

Un comité de pilotage se réunira dans les prochaines semaines. Sophie Delaporte indique qu'elle n'a pas encore les résultats de leurs travaux. Elle n'est donc pas capable à ce stade d'être transparente sur les projets de réorganisation.

En outre, certains éléments de cadrage ne dépendent pas du MAA. Le prochain exercice budgétaire ne sera plus triennal mais quinquennal, ce qui modifie la vision de la trajectoire des finances publiques. Il serait hasardeux de compter sur des augmentations massives de postes au cours des prochaines années. Ce cadrage sera très important pour les réorganisations du ministère. Les premiers échanges techniques vont intervenir très prochainement, mais reprendront après les élections. Les propositions du CGAAER permettront alors de bien documenter les besoins. Ensuite, selon les arbitrages que le MAA obtiendra, il faudra faire les choix qui permettront au ministère d'assurer au mieux l'ensemble de ses missions.

Il faut pouvoir travailler sur des hypothèses en cohérence avec les moyens dont on disposera pour l'ensemble des programmes, tenir compte des départs de compétences rares (exemple de la forêt) dans le cadre du transfert Feader, envisager les possibilités d'inter-départementalisation de certaines missions, plus ou moins importantes selon l'évolution des effectifs qui seront attribués au MAA au terme

des prochaines négociations budgétaires.

Sophie Delaporte assure qu'il n'y a pas de projets cachés à ce stade, mais elle sait qu'il faudra modifier certaines organisations, notamment dans les DDT avec le transfert Feader. La mission CGAAER a débuté suffisamment tôt pour approfondir ce sujet ; ses constats et des propositions permettront de construire la réflexion.

Concernant la crise de la Covid, il est important de ne pas baisser la garde, et notamment sur les mesures barrières. Cependant, la lassitude des agents est bien là ; elle est notamment liée à la multiplication des réunions en distanciel. Le gouvernement a fait les premières annonces pour un assouplissement, mais la DGAFP rappelle qu'il faut pour l'instant encore privilégier les réunions en distanciel. Il n'y a pas encore de date de fin prévue pour cette organisation du travail. Les moments festifs devraient pouvoir reprendre après le 15 février, et on peut envisager la perspective de la tenue du prochain CTM en présentiel, ou tout au moins en format hybride (titulaires en présentiel et les experts en distanciel).

Concernant l'accord télétravail du MAA, l'administration attendait un positionnement de chaque organisation syndicale pour le 31 janvier, afin de savoir quelles organisations signeraient la dernière version transmise mi-janvier.

La secrétaire générale annonce que le ministre signera cet accord avec les organisations syndicales. Il souhaite ainsi montrer l'importance du travail accompli pour aboutir à cet accord co-construit. Son agenda est cependant très serré, et en cas d'impossibilité de trouver une date c'est elle-même qui signera.

Après la signature, un comité de suivi, comprenant l'ensemble des organisations syndicales signataires, sera mis en place. Il s'agira de faire vivre l'accord. Il y a encore un travail

d'appropriation de ce qu'est le télétravail et de ce qu'il permet de faire. Il pourra y avoir des écarts entre l'accord national et les pratiques locales ; il faudra les analyser. Il ne faudra pas négliger le rôle du responsable de service, qui doit appréhender les nécessités de service, décider des facilités pour l'octroi du télétravail et trouver la meilleure organisation possible pour que le meilleur service soit rendu. Actuellement, il faut s'adapter suivant les échéances et le plan de charge. Une grande agilité organisationnelle, requérant l'appréciation du manager, est nécessaire face à des situations très évolutives.

Traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et sexuels au MAA : avis sur le projet d'arrêté

Le projet d'arrêté est [présenté](#) par Servane Gilliers-Van Reysel, adjointe à la sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales (SDDPRS, secrétariat général). *[À noter que ce projet a également été présenté en [CHSCT-M le 26 janvier 2022](#).]*

Il s'agit de mettre en œuvre au ministère le [décret n° 2020-256 du 13 mars 2020](#) relatif au dispositif de signalement. Une note de service présentera le dispositif de façon plus détaillée et viendra mettre à jour la note n° [2020-27 du 16 janvier 2020](#) qui s'appliquait jusqu'à présent.

Servane Gilliers-Van Reysel souligne qu'avec la création de la « **cellule de signalement** » dès 2018, le MAA fait partie des ministères précurseurs. Cette « cellule de signalement » est un dispositif de collecte, d'écoute, de traitement et de suivi des signalements de cas avérés ou supposés de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou

d'agissements sexistes. Les signalements sont pris en charge et instruits par un organisme spécialisé, extérieur au ministère chargé de l'agriculture.

À qui s'adresse cette cellule ?

Le dispositif est ouvert aux fonctionnaires et contractuels, aux stagiaires avec une convention de stage et aux apprentis, qu'ils soient affectés en administration centrale, dans les DRAAF-DAAF ou dans les services à compétence nationale relevant du ministère chargé de l'agriculture, comme les Sivep. Il est accessible aux agents de droit public affectés dans les établissements de l'enseignement technique et supérieur agricoles publics. Il est également ouvert aux agents ayant quitté le ministère depuis moins de 6 mois, ainsi qu'aux candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis 3 mois au plus. Au sein des directions départementales interministérielles, le dispositif est ouvert à tout agent de droit public rattaché au MAA.

Comment fonctionne-t-elle ?

Le signalement peut être fait par un agent s'estimant victime ou par un ou plusieurs témoins.

Le traitement peut comprendre deux phases : une première phase de remédiation, qui consiste en des échanges directs et strictement confidentiels entre l'agent et le cabinet, puis, si cela n'est pas suffisant et après accord préalable de la victime présumée, une phase de traitement approfondi. Dans ce cas, l'organisme spécialisé prend contact pour un échange contradictoire avec le service d'affectation qui est tenu d'apporter tous les éléments de nature à éclairer la situation.

L'organisme spécialisé de recueil des signalements est extérieur au ministère.

La CFDT met en exergue un point de vigilance : le périmètre du dispositif est souvent restreint, dans l'inconscient des agents, aux discriminations ; or, toutes les situations

impliquant des actes de violence, de harcèlement (moral ou sexuel) et d'agissements sexistes font également partie intégrante du dispositif.

En outre, il est important de mieux faire connaître cette cellule, en insistant sur son indépendance. Les agents du MAA doivent être davantage informés et rassurés sur l'indépendance de la cellule par rapport à l'administration. Les victimes ne doivent pas craindre de s'adresser à cette cellule.

La secrétaire générale précise que le cabinet d'avocats Allo Discrim est spécialisé dans ce type d'écoute, ce qui offre la garantie de la qualité du service rendu pour les agents. Elle insiste sur le fait qu'il est soumis au respect du secret professionnel et à la confidentialité des échanges. Il est en outre plus facile pour l'agent de libérer sa parole en se confiant à un tiers.

Elle reconnaît cependant qu'il y a un besoin de faire mieux connaître la cellule, son rôle et les procédures suivies pour résoudre les situations.

Pour la CFDT, les procédures mises en œuvre peuvent apparaître complexes à la lecture d'une note de service. Une communication via un schéma indiquant les différents processus permettant d'aboutir à la résolution de la situation pourrait être plus explicite.

La secrétaire générale retient la proposition de la CFDT d'utiliser un visuel graphique pour mieux communiquer sur le fonctionnement de la cellule. Cette communication sera envisagée avec la Dicom.

La CFDT précise que des améliorations sont également nécessaires vis-à-vis des garanties de délai concernant le traitement de la situation. La note de service doit apporter des garanties en ce sens.

La CFDT souligne également l'importance du réseau des

référents égalité-diversité, qui doivent être des acteurs de premier plan dans l'accompagnement et l'aide aux agents victimes.

Sophie Delaporte précise qu'à ce jour 134 signalements d'agents du ministère ont été faits à la cellule. Pour la majorité des signalements, la phase de remédiation a été suffisante pour aplanir la situation et apaiser les agents. Elle souligne l'importance de la documentation apportée par l'agent, qui étaye le signalement auprès de la cellule.

Enfin, elle indique que cet arrêté ne représente pas l'alpha et l'oméga dans le cadre de la lutte contre les violences, le harcèlement et les discriminations, mais qu'il s'agit d'un des moyens mis en œuvre par le MAA.

À l'issue des débats, la secrétaire générale accède à la demande de report au prochain CTM de l'avis sur ce projet d'arrêté. Il sera revu à la lumière des remarques formulées par les organisations syndicales, en ne gardant que l'aspect fonctionnement de la cellule. La note de service d'application présentera de façon concrète et détaillée l'ensemble des étapes, des acteurs et les délais estimés pour le recueil et le traitement d'actes de violence de discrimination de harcèlement et d'agissement sexistes au MAA. Un travail sera réalisé sur des cas concrets anonymisés afin de préciser les délais que l'on peut raisonnablement garantir aux agents qui saisissent la cellule. D'ici le prochain CTM, le nouveau projet d'arrêté, ainsi que la note de service afférente, feront l'objet d'échanges avec les organisations syndicales.

Création, à titre expérimental, d'un centre de gestion financière dans les Hauts-de-France et le département du Nord : avis sur le projet d'arrêté

Flora Clauquin, sous-directrice des affaires budgétaires et

comptables (SAFSL, secrétariat général), présente le projet d'arrêté relatif la création, à titre expérimental, d'un centre de gestion financière (CGF) à Lille, mutualisant les fonctions d'ordonnateur par délégation et de comptable public.

En région Hauts-de-France, l'effectif concerné par le projet pilote recouvre l'ensemble des agents du centre de prestations comptables mutualisé (CPCM), dit « plate-forme Chorus», rattaché à la DREAL. Ce projet a déjà été présenté au comité technique ministériel du ministère de la Transition écologique. Les agents impactés sont issus du service facturier, dit SFACT, rattaché à la direction régionale des finances publiques des Hauts-de-France, soit 19 agents du CPCM dont 4 agents titulaires du MAA qui ont accepté de suivre leur mission, et 5 à 7 agents du SFACT.

Dans le droit fil de la loi de la transformation de la fonction publique de 2019, cette organisation est bien prévue par la circulaire n° 6251-SG du 10 mars 2021 du Premier ministre, qui précise que l'année 2022 devra voir la mise en place par chaque ministère d'au moins un centre de gestion financière. Ce modèle d'organisation doit être généralisé à partir de 2023.

La CFDT souligne que ce projet, qui avait déjà été présenté au comité technique des services déconcentrés, avance inexorablement et que les agents sont mis devant le fait accompli. La CFDT demande qu'un arrêté de restructuration se mette en place pour garantir l'accompagnement des agents et prendre en compte les mobilités.

Sur la généralisation de cette organisation, la secrétaire générale précise que plusieurs questions se posent. Avec cette expérimentation, le ministère de la Transition écologique a fait le choix des Hauts-de-France. Ce choix est un choix simple avec un seul site. Mais comment les choses se mettront en place dans les centres de prestations comptables mutualisés

(CPCM) multi-sites ? Tous les secrétaires généraux des ministères ont souligné que les agents n'en peuvent plus des réformes « à marche forcée ».

Une expérimentation était prévue avec le CPCM Grand Est, un CPCM multi-sites géré par le MAA. Mais la DGFIP ne souhaite qu'un seul site, à Châlons-en-Champagne, alors que la majorité des agents du CPCM sont à Metz et à Strasbourg. À ce stade, la situation est bloquée. Un autre essai de CGF prévu en Bourgogne-Franche-Comté pose le problème de recrutement sur des fonctions financières de plus en plus techniques.

La question des compétences est donc aussi posée. La fonction financière se spécialise et les CPCM ont du mal à recruter. L'appropriation de l'outil Chorus est difficile. Ce dispositif pourra-t-il vraiment servir de préfiguration ? L'implantation des services administratifs et l'accompagnement des agents sont de véritables sujets !

La généralisation de ce modèle est bien prévue, sauf si de gros problèmes de fonctionnement apparaissaient lors de la phase d'expérimentation.

L'article 7 de l'arrêté prévoit qu'un rapport sera fait au ministre du Budget à l'issue de l'expérimentation. L'objectif est de fluidifier la chaîne de dépenses en repositionnant certains contrôles en amont du traitement de la facture.

La CFDT ne conteste pas cet enjeu mais restera très vigilante sur l'impact RH, les conditions de la généralisation de ce projet et toutes les questions qui s'y rapportent et notamment l'accompagnement des agents.

Flora Claquin précise que la formation des agents est assuré par des ateliers et différentes séquences de formations qui sont programmées jusqu'à la fin du 1^{er} semestre. Elle prend en compte la connaissance croisée des missions du CGF et l'acquisition d'une culture commune.

En outre, l'arrêté de restructuration est en préparation. Il sera présenté aux comités techniques de la DREAL et de la

DRAAF des Hauts-de-France.

La CFDT s'est abstenu sur ce projet d'arrêté.

Feader : projet d'arrêté de restructuration

Anne Crozat, déléguée au pilotage et à la transformation (secrétariat général) [présente](#) le projet d'arrêté de restructuration. Il fait suite à la décision de définir les régions comme autorité de gestion des aides non surfaciques (développement rural) et l'État comme autorité de gestion des aides non surfaciques pour la programmation 2023-2027. **Ce transfert doit être effectif au 1^{er} janvier 2023.**

Il est convenu que la volumétrie d'ETP à transférer du MAA aux conseils régionaux est de **385 ETP**. Toutefois, peu d'agents exercent des missions d'instructions des aides non surfaciques à temps plein. S'amorce donc un travail de reconfiguration des postes pour créer des fiches de poste à temps plein sur des missions d'instruction des aides non surfaciques. Le transfert concerne donc bien plus d'ETP que les 385 ETP prévus originellement.

L'arrêté précise que les dispositifs qui peuvent être activés dans le cadre d'une restructuration sont les dispositifs habituels qui accompagnent généralement les restructurations (IDV, CIA d'accompagnement en termes de formation...). **L'ensemble des agents impactés par cette restructuration seront couverts par l'arrêté**, qu'ils soient titulaires ou contractuels et quelle que soit leur structure (DRAAF, DDT), à partir du moment où leur fiche de poste est modifiée pour permettre le transfert.

Cet arrêté sera applicable dès sa publication. L'objectif est de le publier à temps pour permettre aux agents d'en bénéficier lors de la prochaine campagne de mobilité. Pour les

mobilités au fil de l'eau, l'arrêté ne s'appliquera qu'à partir du moment où la date de validation de la mobilité est postérieure à la date de parution de l'arrêté.

La CFDT estime qu'il est important de faire un parallèle avec les SGCD, pour lesquels il était possible de prendre en compte les mobilités faites avant la parution de l'arrêté. Elle demande que ce soit également le cas pour le Feader.

La secrétaire générale répond qu'une analyse individuelle sera faite pour les quelques cas de mobilités au fil de l'eau qui interviendraient avant la publication du texte. Dans le cadre de la mise en place des SGCD, pour des situations similaires, chaque situation individuelle avait été étudiée pour trouver le meilleur accompagnement. Mais ce n'était pas dans le cadre de l'arrêté lui-même. Pour le Feader, la même attention sera portée pour les agents qui se retrouveraient dans cette situation.

L'arrêté est prévu pour une durée de 3 ans à compter de sa date de publication. Par conséquent, en fonction de la date de publication et de celle du décret en Conseil d'État (qui fera courir le délai de deux ans pour le droit de retour), il se peut que le droit au retour soit toujours effectif alors que l'arrêté de restructuration aura pris fin.

Dans l'immédiat, la transformation des postes en postes surfaciques ou non surfaciques est en cours. Les agents qui sont affectés à des postes comportant exclusivement des missions non surfaciques devront rejoindre le conseil régional. D'ici la fin d'année 2022, chaque agent doit savoir comment il se repositionnera. Les agents non repositionnés et qui ne souhaitent pas rejoindre le conseil régional seront sous lettre de mission et bénéficieront d'un suivi et d'un accompagnement pour leur réorientation. Il n'est dans l'intérêt de personne de faire durer les lettres de mission, qui imposent des missions non pérennes et ne permettant pas de

construire un parcours professionnel.

L'administration précise que l'étude du CGAAER sur les missions du MAA pourrait conduire à un mouvement plus global que le seul mouvement du Feader sur les missions et les postes en DDT.

Les organisations syndicales demandent qu'un guide RH précisant les différents scénarios avec les mesures applicables (autre ministère, poste Feader, période de droit d'option...) soit mis à disposition des agents. L'administration y répond favorablement.

La CFDT interpelle l'administration sur les 3 régions qui ont décidé de ne pas départementaliser la gestion des aides non surfaciques (Île-de-France, Normandie et Bourgogne-Franche-Comté). Cette décision pose la question de l'attractivité de ces postes pour les agents du MAA au regard de la contrainte de mobilité géographique. En l'absence de candidatures d'agents du MAA, elle peut conduire à recruter des agents qui ont peu de compétences, avec le risque d'apurement associé. Il ne faut pas oublier les agriculteurs et les difficultés que cette décision engendre pour le suivi de leurs dossiers. Pour la CFDT, il serait opportun de profiter du salon international de l'agriculture (SIA) pour présenter la nouvelle configuration et inciter le monde agricole à se mobiliser et faire connaître ses difficultés sur ce sujet.

Pour Philippe Mérillon, l'absence de départementalisation de ces missions présente certes des enjeux importants, mais elle ne relève pas des prérogatives du MAA. Ces idées sont néanmoins retenues et il est nécessaire de construire l'argumentaire sur ce point.

Le projet d'arrêté, qui prend en compte les modifications de l'article 1 et 4 destinées à clarifier son application à l'ensemble des agents impactés par la restructuration, est voté favorablement par la CFDT.

Philippe Mérillon précise que ce projet d'arrêté concerne aussi des agents en poste dans des structures rattachées au ministère de l'Intérieur : il sera donc également présenté pour avis au comité technique des DDI, le 23 mars.

Questions diverses CFDT

• Mobilité au fil de l'eau

Depuis deux ans, la CFDT constate une inflation galopante de ces mobilités au détriment des cycles annuels. Si cette procédure permet de pourvoir plus rapidement les postes vacants, la CFDT déplore le nombre croissant et l'absence de transparence, pour les agents d'abord, mais également pour tous les intervenants, services recruteurs, RH de proximité, et les Igaps.

La CFDT demande que les LDG soient respectées et souhaite la publication d'une note de service (ou d'un FlashRH) précisant les modalités d'information des agents et des différents intervenants avec un calendrier des décisions et des publications.

Une réflexion devra également être menée en groupe de travail sur l'équilibre entre fil de l'eau et cycles annuels de mobilité qui ont l'avantage d'une bien meilleure transparence sur les postes à pourvoir.

Xavier Maire, chef du SRH, précise qu'une note de service sera publiée prochainement à ce sujet, suite à la livraison d'un nouveau module dans Agorha qui permettra de gérer le fil de l'eau de façon dématérialisée. Toutes les modalités y seront rappelées. L'équilibre reste encore à trouver entre le cycle annuel de mobilité et les mobilités au fil de l'eau. La publication des fiches de poste doit donner toutes les informations nécessaires. Un groupe de travail sera programmé sur ce sujet mais face aux nombreux sujets à traiter en groupe de travail, cette problématique ne sera pas abordée en priorité.

La CFDT constate que les règles des LDG ne sont pas respectées et les agents restent plusieurs semaines, voire plusieurs mois sans connaître le résultat. Ces nouvelles modalités permettront-elles de résorber cette situation ? La CFDT insiste pour que soit définie une doctrine sur l'articulation entre les postes au fil de l'eau et les campagnes de mobilité. Aujourd'hui, beaucoup de postes sont publiés au fil de l'eau, dispositif moins transparent et moins respectueux des agents.

- **Contractuels : une gestion des contrats avec de nombreuses lacunes...**

Suite à l'inflation des problèmes de paye en raison de contrats finalisés trop tard, voire suite à un simple avenant à leur contrat non pris établi dans les délais, certains SRFD viennent d'annoncer que la DGFIP ne ferait plus d'avance sur salaire des ACEN. La CFDT souhaite savoir si tous les contractuels du MAA sont concernés par cette décision de la DGFIP et quelles mesures le ministère compte mettre en place pour les nombreux contractuels en grande difficulté. Ces situations vont s'aggraver si aucune avance n'est désormais possible. Comment améliorer cette situation ?

La CFDT a demandé régulièrement la remise à plat des procédures d'emploi des contractuels, mais le groupe de travail dédié n'est toujours pas programmé.

En outre, lorsque les dossiers n'arrivent pas suffisamment tôt pour une prise en charge financière, on peut également penser que ces agents risquent de ne pas être couverts en cas d'accident du travail. Qu'en est-il ?

Pour le chef du SRH, les avances sur salaire ou acomptes restent possibles pour les agents qui rencontrent un problème de paye, en particulier lorsque la paye ne peut être effectuée parce que le SRH ne dispose pas de tous les documents nécessaires. Le ministère n'a pas la même information provenant de la DGFIP, et va s'en rapprocher pour vérifier.

Lorsqu'un agent n'a pas de contrat de travail, en cas d'accident de travail, le service doit attester que l'agent travaillait dans la structure pour que ce soit pris en compte.

La CFDT souhaite qu'un groupe de travail soit mis en place rapidement pour examiner ces dysfonctionnements qui mettent en grande difficulté de plus en plus d'agents contractuels. Il faut trouver des solutions pour éviter ces situations.

- **Arrêté frais de déplacement**

Lors du [CTSD du 4 janvier](#), la CFDT et plusieurs syndicats ont rappelé les difficultés liées à l'utilisation de Globéo, non résolues par le projet de nouvel arrêté modifiant l'arrêté ministériel du 26 juillet 2021. La CFDT souhaite savoir où en sont les réflexions sur ce dossier qui soulève de nombreuses inquiétudes pour les agents qui sont amenés à se déplacer fréquemment, voire qui n'ont actuellement pas accès à Chorus DT, par exemple dans l'enseignement.

La secrétaire générale estimait que le nouveau projet d'arrêté apportait la souplesse nécessaire. Elle a bien entendu les critiques : depuis les réactions suscitées par ce projet lors du CTSD, le projet est en cours de révision. Il permettait cependant de revenir au remboursement au forfait qui est, comme le recours au marché, une obligation réglementaire. De ce fait, les éléments de souplesse pour le non-recours au marché doivent rester crédibles. Le secrétariat général recherche les meilleures solutions et prévoit notamment un mémento pour faciliter l'appropriation des procédures de réservation.

La CFDT signale que Globéo présente également des dysfonctionnements : il fait payer des nuitées alors que la mission n'est pas validée, ou des petits déjeuner normalement inclus dans le prix de la nuitée. Si, pour le secrétariat général, la référence du fonctionnement de Globéo est l'administration centrale, les accès VIP dont bénéficient les

directions générales et le cabinet leur permettent de passer outre tous les blocages rencontrés en services déconcentrés. Pour les agents qui se déplacent fréquemment, sans accès VIP, la lourdeur de ce processus de réservation ajoute une charge de travail supplémentaire non négligeable, pour des agents déjà surchargés ! Ce marché avec Globéo est-il un bon marché ? Les opérateurs ne l'ont pas retenu en raison des difficultés que dénonce la CFDT.

Selon Sophie Delaporte, il y a le marché et la procédure pour passer commande (Chorus-DT) qui n'a rien à voir avec la qualité du prestataire. Elle rappelle que les opérateurs n'ont pas obligation de passer par le marché. Pour chaque marché il y a des clauses ; certaines sommes sont dues en fonction du délai de rétractation, il faut y regarder de plus près, notamment pour ce qui est du contrôle de la bonne exécution du marché. Se pose la question de la possibilité de dérogation à l'utilisation du marché, sur un dossier multi-facettes dont le SAFSL a bien compris la complexité. Il doit l'analyser avec l'appui de quelques DRAAF et DDI. Mais actuellement les équipes du SAFSL sont surchargées ; il faut leur donner du temps.

- ***Mon Self Mobile et les élections professionnelles***

Le SRH a bien renseigné les agents du ministère sur Mon Self Mobile via ses flashes d'information. Serait-il à présent possible de sensibiliser les gestionnaires de proximité au fait qu'ils doivent demander aux agents de leur structure de vérifier les informations contenues dans Mon Self Mobile ? En effet, on peut supposer que ces informations ont un caractère important dans le croisement des informations pour la mise en qualité des données pour les élections professionnelles 2022 et pour le vote.

La livraison d'un premier fichier agents était prévue en février. Où en est-on de la consolidation des données et d'une date de première livraison ?

Enfin, en 2018, un kit élections avait été publié par la DGAFF – et relayé par les SRH des ministères – pour communiquer sur les élections professionnelles.

Pour le chef du SRH, l'application [*Mon Self Mobile*](#) [ce lien nécessite une authentification] recense bien les données concernant l'agent. Certaines données peuvent être modifiées par l'agent mais d'autres nécessitent l'intervention du gestionnaire de proximité ou encore du bureau de gestion. Cette application permet aussi désormais aux agents de faire leurs demandes de formation, avec l'avantage de permettre une meilleure traçabilité des demandes.

Le SRH conçoit que des efforts de communication sont nécessaires pour l'utilisation de l'application, notamment auprès des SGCD. Les problèmes d'accès à *Mon Self Mobile* rencontrés par certains agents en DDI vont être examinés. Une sensibilisation de la chaîne hiérarchique sur ce sujet est prévue ainsi qu'un plan de communication sur les élections professionnelles.

Concernant la mise en qualité des données, le travail est en cours (notamment l'intégration des ACB, qui ne sont pas présents dans RenoiRH). L'envoi aux organisations syndicales du fichier des électeurs est bien prévu, mais il se fera en deux temps : une première liste début mars et une version consolidée fin mars.

• **Protection fonctionnelle**

La protection fonctionnelle désigne les mesures de protection et d'assistance due par l'administration à tout agent victime d'une infraction dans l'exercice de ses fonctions ou en raison de ses fonctions. L'agent adresse sa demande de protection auprès de son administration employeur à la date des faits en cause ou des faits imputés de façon diffamatoire. Elle doit être formulée par écrit.

La direction des libertés publiques et des affaires juridiques (DLPAJ) du ministère de l'Intérieur a mis en place le 13

septembre 2021 un outil qui permet aux personnels du ministère de l'Intérieur, victimes d'attaques sous toutes leurs formes (outrages, injures, menaces, violences ou diffamations...), de déposer en ligne une demande de protection fonctionnelle.

La CFDT demande que la saisine de l'administration par les agents réclamant la protection fonctionnelle puisse être effectuée par voie dématérialisée, comme c'est le cas pour le ministère de l'Intérieur.

Pour la secrétaire générale, ce dispositif est intéressant mais nécessite beaucoup de temps pour les équipes informatiques. Le maître d'ouvrage, la direction des affaires juridiques, est très occupée actuellement. Elle reconnaît toutefois que le ministère pourrait s'inspirer du dispositif déjà mis en place par le ministère de l'intérieur.

Autres sujets abordés lors de ce CTM

- Brexit : quel est le bilan des recrutements pour les postes frontaliers ?**

Emmanuelle Soubeyran, directrice générale adjointe de la DGAL, dresse le bilan fin 2021.

Depuis la mise en place des Sivep-Brexit, 432 agents ont été recrutés pour le Brexit ; 250 agents contractuels sont en poste, répartis à raison de 239 agents pour les contrôles import et 11 agents pour les fonctions supports. À ces 250 agents s'ajoutent 26 contractuels import pour remplacer les agents qui ont eu le concours TSMA (T1).

Au 28 décembre 2021, il a été dénombré 135 démissions, dont 33 démissions au sens strict à l'initiative de l'agent, 21 agents dont le contrat n'a pas été renouvelé à l'initiative du MAA, 64 agents qui n'ont pas souhaité le renouvellement de leur contrat, 17 licenciements pendant la période d'essai. À ces 135 démissions s'ajoutent également un abandon de poste et 7 annulations de contrat.

Pour la CFDT, le nombre de démissions reste important et

signifie avant tout une perte de compétences importante pour le MAA. Ces chiffres montrent que, depuis la mise en place du Brexit, près d'un tiers des agents recrutés ont quitté le dispositif ; on voit aussi que, pour avoir 250 contractuels aujourd'hui, il a fallu en recruter 432, soit près du double... Ces chiffres inquiétants démontrent que les conditions d'emploi ne sont pas attractives.

Concernant la sécurité des agents, un CHSCT-M incluant un point sur les Sivep se déroulera le 7 avril.

- Circulaire déconcentration : quelle application des 3 % de redistribution des postes en région ?**

Selon Sophie Delaporte, la circulaire du 22 décembre 2021 permet effectivement aux préfets de région, dès l'exercice 2022, de redistribuer jusqu'à 3 % des postes entre les différents ministères de leur région.

Suite à cette instruction, les préfets ont élaboré une méthode de travail variable selon les régions. Certains considèrent que tel ministère doit contribuer à raison de tant de postes, sans se préoccuper des postes ouverts et vacants. D'autres ont pris l'option de réorienter les postes vacants en fonction des enjeux de la région et d'optimiser la répartition des ressources. Tous les préfets de régions ne se saisissent pas de ce nouvel outil, et s'ils le font, ils ne souhaitent pas forcément atteindre les 3 %.

Pour la secrétaire générale, cette circulaire change les relations entre l'administration centrale et les services déconcentrés. Ces derniers gagnent en souplesse de recrutement (déconcentration), avec la disponibilité de ces postes. Le MAA ne pourra plus agir autant qu'il le faisait jusqu'à présent. Le rôle du MAA évolue vers un rôle de cadrage et d'analyse du bilan de l'utilisation des moyens, la mise en œuvre revenant aux régions. Le MAA doit caler l'exercice en amont et faire en sorte que les missions soient bien exécutées en région. Dans ce nouveau contexte, le ministère demande aux régions de faire

un bilan de leur plafond d'emploi et de son utilisation, ainsi qu'un temps d'analyse sur 2022, pour déterminer si les mouvements sont pertinents et s'ils n'ont pas mis en difficulté les services.

- **Indemnisation pour les jours télétravaillés**

Le chef du SRH précise que, pour la période de septembre à décembre 2021, l'indemnité sera versée à partir de la remontée des informations par les gestionnaires de proximité, via Agorha. Le versement devrait être effectif sur la paye d'avril.

- **Ensap : erreur d'affectation et simulations retraite**

Selon Xavier Maire, les erreurs d'affectation constatées par certains agents n'affectent pas le calcul de la retraite. En revanche, les données manquantes peuvent affecter la simulation. Les agents doivent s'adresser au bureau des pensions pour les corriger.