CTM du 7 janvier 2020

Le premier CTM de l'année 2020 s'est réuni le 7 janvier sous la présidence de Sophie Delaporte, secrétaire générale du ministère de l'Agriculture.

La CFDT était représentée par Géraldine Ruscassier, Gisèle Bauland, Stéphanie Clarenc et Marie-Christine Galtier.

Une fois n'est pas coutume, la séance a débuté par une « déclaration liminaire » de l'administration, la secrétaire générale souhaitant rappeler que 2019 avait permis de réunir 11 fois le CTM et d'organiser 52 groupes de travail dans le cadre de la feuille de route sociale ministérielle. Elle a également présenté ses vœux, pour une année 2020 riche d'un dialogue social respectueux, dans un contexte indéniablement chargé en termes de réformes et transformations des services.

La CFDT a fait quant à elle la déclaration suivante :

« *Madame la secrétaire générale,*

La CFDT ne cesse de déplorer depuis des mois le manque de dialogue social. Les représentants des personnels ne sont pas écoutés.

Nous ne vous ferons pas l'affront de développer à nouveau tous les sujets sur lesquels un bon dialogue social aurait permis

de ne pas aller dans le mur… par exemple, la réforme des retraites.
Alors que les prévisions de dépenses pour les retraites sont stables, le gouvernement s'acharne sur l'âge pivot… c'est idiot, et c'est surtout prendre le risque de faire échouer une réforme qui pourrait être porteuse de plus de justice sociale.
Aujourd'hui, puisque nous sommes en CTM, nous ferons seulement référence à des sujets essentiels pour le ministère en charge de l'agriculture, et qui impactent les collègues au quotidien.

La CFDT, syndicat réformiste, a toujours pris ses responsabilités pour négocier tout changement qui a du sens. Faut-il encore que ce soit le résultat d'une démarche de diagnostic de l'existant, associé à un processus d'évaluation des changements entre les périodes de mise en place des réformes : avant, pendant, et après.
Mais rien n'est proposé en ce sens depuis des mois – que dis-je ?… des années !
– le Rifseep : la CFDT était favorable à la mise en place de ce dispositif. Toutefois, les propositions faites n'ont pas de sens. En particulier, les deux groupes pour les techniciens, qui ne permettent pas la reconnaissance de l'expertise technique, constituent un contre-sens ;
– du coté de l'organisation des services de l'État, que ce soit dans les territoires ou en centrale, on assiste à des transformations irréfléchies, menées à marche forcée, et sans réelle cohérence. L'exemple le plus criant est la difficulté à

trouver une organisation efficiente pour les missions SSA, dans un contexte où les décideurs ne savent plus sur quelles structures stables s'appuyer tant les changements s'enchaînent les uns derrière les autres ;
– s'agissant des discussions sur la PAC, particulièrement le second pilier, elles conduisent à des arbitrages inquiétants, tant pour les collègues que pour les bénéficiaires. À croire que les échecs du passé n'ont servi à rien… même le New York Times s'en émeut !
– in fine, la CFDT terminera cette énumération par les textes de transformation de la fonction publique, dont la déclinaison au MAA débute aujourd'hui avec le projet de texte sur les lignes directrices de gestion (LDG) pour la mobilité, présenté pour avis.

La CFDT souhaite que le gâchis s'arrête.
Alors, sans surprise, elle ne signera pas de chèque en blanc sur des projets de textes qui sont annonciateurs de plus gros problèmes que ceux qu'ils prétendent résoudre.
En particulier, sur les LDG, passer de soi-disant « trop de dialogue social », à « un dialogue social inexistant » n'est pas acceptable. Le dernier cycle de mobilité d'automne a, encore une fois, montré combien il était utile que les représentants du personnel puissent faire valoir les situations des agents, particulièrement quand elles sont complexes et délicates, car l'organisation structurelle actuelle des services RH ne le permet pas.

La CFDT s'opposera à un système désincarné où les décisions seraient prises uniquement sur la base d'un tableau, un « mobiloscope-intercorps » où les erreurs ne sont pas rares, particulièrement pour la prise en compte des restructurations de services, tant ces dernières sont nombreuses et rapides.
L'évocation concrète des dossiers doit pouvoir être faite en amont de la prise de décision, sur la base d'une information partagée en toute transparence, et doit associer les représentants des personnels, les Igaps et les employeurs.

Au risque de nous répéter, nous réaffirmons que la CFDT n'est pas hostile au changement. L'ordre du jour du CTM d'aujourd'hui nous donne l'occasion de rappeler qu'il y a un changement à mener d'urgence, tant le constat est clair : c'est celui qui permettra d'atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui travaillent au MAA.
Certes, les intentions de labellisation « Égalité professionnelle » et « Diversité » sont louables. La CFDT y est favorable et relève que ces projets sont animés vaillamment par l'équipe en charge… Mais il n'en reste pas moins que les chiffres du bilan social et l'expérience des dernières CAP « promotions » sont sans appel : rien ne change ! Les femmes sont sous-représentées dans les promotions et restent moins bien rémunérées. Les données sur les groupes de fonction Rifseep manquent pour faire une analyse complète.

Alors osons poser les éléments de diagnostic permettant de

changer réellement les choses, au bénéfice des collègues. C'est le vœu de la CFDT pour 2020. »

L'examen des points à l'ordre du jour et des questions soulevées par les organisations syndicales a permis de retenir les éléments suivants.

Réforme des retraites

La secrétaire générale a tenu à relever que, si elle entend bien les contestations au sein des personnels du MAA, notamment à travers des taux de grévistes significativement élevés en décembre 2019, ce dossier se traite en d'autres sphères que le CTM. Le MAA y est pleinement associé, nos seulement pour ce qui concerne ses agents, mais également au titre des « non salariés agricoles », pour lesquels il est force de proposition, avec notamment l'objectif de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes en la matière.

Rapport SSA

L'analyse du rapport inter-inspection sur la sécurité sanitaire des aliments et de ses conclusions est en cours en interministériel. La secrétaire générale confirme que le travail interministériel de convergence est complexe : de nombreuses réunions interministérielles (RIM) ont déjà eu lieu, et d'autres sont programmées en janvier.
L'information du CTM sur les éléments du rapport n'est pas envisageable tant que l'appropriation des conclusions et les

suites à donner sont toujours en discussions interministérielles.

Néanmoins, la secrétaire générale confirme que, si l'hypothèse d'un transfert des missions SSA à une « agence » est toujours évoquée, le ministère n'y est pas favorable et souhaite plutôt travailler sur la perspective d'une clarification des missions et des compétences entre les ministères.

> *Pour la CFDT, l'incertitude dans laquelle sont placés les agents exerçant dans le domaine de la sécurité alimentaire doit prendre fin. Tant du coté CCRF qu'au MAA, l'omerta qui pèse sur les conclusions du rapport inter-inspections, d'une part, et les désaccords criants entre les ministères, d'autre part, font craindre le pire en termes d'arbitrage, pour une mission de service public qui est pourtant au cœur des préoccupations de nos concitoyens.*
> *La CFDT s'oppose à toute délégation de service au secteur privé en la matière, car les contrôles sont un vecteur indéniable pour une expertise toujours meilleure des agents publics, qui sont au cœur des processus en cas de crise sanitaire.*

Constitution des SGC départementaux

La secrétaire générale réaffirme que ce sujet est suivi de très près par le MAA. Cette semaine, le ministère de l'Intérieur et la Micor organisent un séminaire des

préfigurateurs, et le MAA se tient informé via les préfigurateurs MAA des évolutions à prévoir. Des visios régulières avec les coordinateurs de MAPS sont mises en place afin de réaliser le suivi du repositionnement des anciens secrétaires généraux et des agents concernés par les SGC. Ces visios permettent de mieux anticiper l'avenir des agents et la prise en compte des problématiques MAA dans cette réorganisation.

La secrétaire générale note que l'avancement du dossier est très variable selon les départements et les régions.

Elle précise que le comité technique compétent pour ce dossier est le comité technique central des DDI pour les départements de métropole.
Pour l'Outre-mer, le comité technique compétent au MAA est le CT-SD et non le CTM (à noter que l'instance compétente peut être différente selon l'organisation des ministères, ce qui explique que certains CTM aient pu être saisis de la question).

Feader post 2020

La secrétaire générale précise que le calendrier est un peu plus « détendu » puisque l'échéance pour la mise en œuvre de la nouvelle répartition des missions du Feader entre le MAA et les régions est la mise en œuvre de la future PAC. Néanmoins, les agents se posent beaucoup de questions sur leur avenir. La

collaboration avec les collectivités locales s'intensifie afin d'évoquer les sujets organisationnels et de négocier les budgets et les effectifs avec les conseils régionaux. Ainsi, le service de la modernisation (SM) du secrétariat général et la DGPE travaillent avec la direction générale des collectivités locales (DGCL) du ministère de l'Intérieur afin d'élaborer la méthode pour travailler avec Régions de France. L'objectif de ce travail est, notamment, de trouver comment assurer les paiements de la programmation actuelle tout en organisant le transfert des équipes pour mettre en place, puis instruire et payer les dossiers de la programmation future.

La secrétaire générale précise que le MAA plaide pour la conservation d'une maille départementale dans le futur dispositif.

> *Pour la CFDT, il est important que les agents aujourd'hui en charge (pour tout ou partie de leur temps de travail) de dossiers Feader soient informés précisément au fur et à mesure de l'avancée du dossier. Cette information doit se faire non seulement en mettant régulièrement à jour la Foire Aux Questions pour les agents, mais aussi en réunissant au niveau national les représentants du personnel, comme en août dernier, mais également dans chaque région. En effet, les régions rappellent régulièrement qu'elles deviendront décisionnaires tant en matière d'autorité de gestion des aides qu'en matière d'organisation des services, et il est à*

craindre que des organisations différenciées se mettent en place sur le territoire, suivant que les élus souhaitent centraliser les services au siège ou au contraire mettre en place des guichets de proximité.

Rifseep des IAE et des TSMA

L'administration a confirmé une « bascule officielle » au 1er janvier 2020 pour tous les agents de ces deux corps, quel que soit leur employeur. Par contre, la date effective de mise en paye (avec effet rétroactif au 1er janvier 2020) pourra différer, ainsi que les cartographies et barèmes.

Toutes les informations sur les modalités de bascule au Rifseep des IAE et des TSMA sont rassemblées ici par la CFDT. Nous mettons ce lien régulièrement à jour, en fonction de l'évolution du dossier, au MAA mais aussi chez tous les employeurs concernés (MTES, ASP, Inao, IFCE, Anses…) : cartographies, barèmes, modalités de calcul de la garantie… N'hésitez donc pas créer un raccourci sur votre bureau.

Deux groupes de travail seront réunis pour examiner les particularités de la bascule au Rifseep pour les IAE et les TSMA. Dans la perspective de ces réunions du 28 janvier 2020, n'hésitez pas à contacter la CFDT pour exposer votre cas, si vous ne trouvez pas de réponse à vos questions à ce lien. Nous

les poserons et viendrons enrichir le document avec les bonnes réponses.

Malgré une consigne générale d'« *opérer des bascules Rifseep à coût constant* », la DGAFP a autorisé la mobilisation d'une enveloppe financière pour faciliter la transition grâce à des revalorisations indemnitaires. Ainsi, une enveloppe de 3,65 M€ a été octroyée pour les 1800 IAE et 3900 TSMA payés par le MAA. Elle est répartie comme suit :
– 100 k€ pour les IAE en administration centrale, soit environ 450 à 500 € par an et par agent en moyenne ;
– 900 k€ pour les IAE en services déconcentrés, soit environ 750 € par an et par agent en moyenne ;
– 300 k€ pour les IAE dans l'enseignement agricole (technique et supérieur), soit environ 850 par an et par agent en moyenne ;
– 1 M€ pour les TSMA en abattoirs, soit environ 1000 € par an et par agent en moyenne ;
– 1,3M€ pour les TSMA en services déconcentrés, soit environ 450 à 500 € par an et par agent en moyenne ;
– 50k€ pour les TSMA en administration centrale, soit environ 150 € par an et par agent en moyenne.

L'administration fait valoir que ces montants sont conséquents, particulièrement en abattoirs, dans l'espoir que le Rifseep puisse contribuer à rendre ces postes plus attractifs.

La CFDT fait part de son grand mécontentement sur l'absence de valorisation de l'expertise technique dans ce nouveau dispositif indemnitaire, en particulier sur les TSMA. Alors que les textes encadrant la mise en œuvre du Rifseep préconisent la mise en place de 3 groupes pour les corps de catégorie B, le MAA propose une cartographie avec seulement 2 véritables groupes de fonctions, basés essentiellement sur des critères liés au management. Il y a pourtant un réel enjeu pour les techniciens qui, souvent, préfèrent développer leur expertise technique et leur cœur de métier plutôt que d'aller sur des fonctions managériales, et c'est tout à leur honneur dans un ministère qui se revendique technique et qui a besoin de cette expertise technique.
Ce sont les raisons pour lesquelles ***la CFDT a voté contre les projets de textes Rifseep pour les TSMA****. L'ensemble des organisations syndicales ayant fait de même,* ***ces textes devront être examinés de nouveau lors d'un CTM reconvoqué*** *(le 4 février 2020). D'ici là, la CFDT reste force de proposition pour permettre de mieux valoriser les fonctions des TSMA.*

Sur les IAE, même s'il y a 4 vrais groupes, tel que le prévoit le cadre réglementaire, le manque de valorisation de l'expertise technique et de la montée en compétences pose également problème.
La CFDT relève également que, tel qu'il a été conçu, le Rifseep risque de générer une perte d'attractivité des postes en administration centrale : moindre revalorisation

financière globale et postes de chargés de mission plutôt mal classés dans les groupes de fonction.
De plus, dans l'enseignement agricole, les efforts ne sont pas suffisants pour rendre les carrières attractives, alors que la présence d'IAE dans les établissements et leurs exploitations agricoles est importante pour y développer l'agroécologie.
Dans l'enseignement supérieur, il y a très peu d'IAE, et un effort plus important aurait pu être fait.

Enfin, sur le CIA, la CFDT alerte l'administration sur la répartition des primes au sein des structures et le respect des équilibres entre les corps et les catégories. En effet, dans certaines structures, on observe une proportion plus importante d'agents de catégorie A avec une modulation à plus de 100 % et une proportion moindre d'agents de catégorie B ou C avec une modulation à plus de 100 %.
Est-ce une tendance généralisée ?
La CFDT demande à avoir les éléments chiffrés de la répartition des primes entre les corps et les catégories, mais aussi entre femmes et hommes, en CTM mais également dans les CT locaux.

Sur cette question du CIA, l'administration accepte de mettre en place un groupe de travail afin d'effectuer un suivi de la répartition des primes.

Lignes directrices de gestion – gestion des mobilités à partir de 2020

La loi de transformation de la fonction publique a réduit les compétences des CAP à l'examen des situations individuelles.
Les mobilités, les promotions et avancements feront désormais l'objet de décisions de administration, prises sans avis préalable des CAP. Les lignes directrices de gestion (LDG), élaborées en concertation avec les organisations syndicales et soumises à l'avis du CTM, fixeront désormais le cadre des décisions de l'administration.
Les LDG comprendront 3 parties :
– la politique des ressources humaines de manière générale ;
– la mobilité ;
– les parcours professionnels : promotions et avancements.

À ce stade, seules les LDG relatives à la mobilité sont présentées à ce CTM et ont été validées par la DGAFP. En effet, les CAP restent encore compétentes pour les promotions en 2020.

Les LDG de mobilité du MAA ont été publiées au *BO-Agri*. Le SPAgri-CFDT en a publié une lecture commentée, avec des explications sur les cycles de mobilité, les critères de priorité, les durées en poste, les recours possibles…

La CFDT relève que les LDG du MAA préservent certains dispositifs qui donnaient satisfaction jusqu'à présent :

– il n'y aura plus d'additifs aux circulaires de mobilité, mais cela devrait être compensé par l'ajout d'un troisième cycle de mobilité ;
– les 3 cycles devraient permettre de pourvoir plus rapidement les postes vacants ;
– les postes « susceptibles d'être vacants » continueront à être publiés, afin de favoriser les chaînes de mobilités, par « effet domino », permettant ainsi à plus d'agents d'obtenir une mutation, notamment dans le cadre d'une validation de promotion ;
– l'ajout de priorités complémentaires permet également d'intégrer plus largement les enjeux personnels et professionnels des agents.

Enfin, en plus des lignes directrices de gestion, le guide du recrutement doit continuer à être appliqué. Cela implique notamment que les agents doivent avoir été reçus en rendez-vous par les services recruteurs, et que les grilles de sélection des candidats soient mises en œuvre. Des formations à l'utilisation de ce guide sont déployées afin de permettre aux recruteurs de s'approprier la méthodologie de ce guide.

La CFDT regrette la régression importante du dialogue social sur les sujets relatifs aux parcours professionnels des agents car cela représente un enjeu important tant sur le plan professionnel que personnel. Néanmoins, les organisations syndicales conservent la possibilité de saisir

le SRH sur des sujets concernant la mobilité des agents qui leur en font la demande. ***Faites-vous accompagner par la CFDT pour votre prochaine mobilité : nous interviendrons auprès du SRH et mobiliserons notre réseau pour défendre vos demandes.***

Le SRH insiste sur l'objectif de ces échanges qui doivent permettre d'éviter les recours et de travailler ensemble sur les situations qui se posent.

Un premier bilan de la mise en œuvre des LDG de mobilité au MAA sera réalisé en septembre, après le cycle de printemps et avant la mise en place du cycle d'automne, afin de capitaliser le retour d'expérience du premier cycle de mobilité dans cette nouvelle configuration.
Les textes prévoient une revoyure tous les 4 ans pour mettre à jour les LDG, mais rien n'empêche de les revoir avant si besoin.

Bilan social 2018

Le bilan social présente chaque année *[lien vers l'intranet du MAA, nécessite une authentification]* des éléments statistiques sur les ressources humaines du ministère.

La CFDT rappelle que la réalisation d'un bilan social est également obligatoire dans chaque structure, et une présentation doit en être faite en comité technique local.

Le bilan social ministériel 2018 fait plusieurs focus, notamment sur la distinction temps partiel et temps complet, la reconnaissance de l'expertise, le télétravail, le tutorat des cadres intermédiaires…

Afin de compléter ces données, l'administration indique qu'un deuxième baromètre social sera réalisé au printemps 2020 ; le questionnaire est en cours d'élaboration.

> *Sur ce bilan social, pas de grandes surprises. Les chiffres confirment la baisse des effectifs qui est la conséquence des lois de finances successives.*
>
> *Toutefois, la CFDT demande à l'administration de s'interroger sur les heures écrêtées (elles représentent 44 ETP pour l'ensemble du ministère en 2018), sur le nombre de jours mis dans les comptes épargne-temps (CET), ainsi que sur les jours de congés qui sont payés à la demande de l'agent. En effet, ces éléments sont le reflet de charges de travail trop importantes pour les agents, qui se retrouvent dans l'impossibilité de bénéficier du repos réglementairement prévu. Les baisses d'effectifs successives ne doivent pas être compensées par les agents qui restent et se retrouvent à réaliser toujours plus de missions, de surcroît toutes prioritaires.*
> *Avec toutes les réformes qui s'enchaînent et les évolutions à prévoir, il devient prioritaire que le MAA mène des actions sur la charge de travail, la gestion des priorités,*

l'application de la charte du temps de travail et trouve un équilibre acceptable pour ses agents.

La CFDT remarque que la DGAL a la volonté de faire ce travail, profitant du renouvellement du plan stratégique pour les années à venir. La CFDT suit ce sujet de près dans le cadre du CT DGAL et espère que ce travail pourra être capitalisé pour l'ensemble des structures du MAA.

La CFDT pointe également l'inégalité hommes-femmes sur différents sujets : rémunération, fonctions de direction, promotions… C'est un sujet qui perdure, malgré la volonté de double labellisation « Égalité professionnelle » et « Diversité » du ministère. La CFDT ne cessera pas de se mobiliser pour faire évoluer cette situation.

Entretiens professionnels annuels

Le MAA souhaite mettre en place une procédure de dématérialisation des comptes rendus d'entretiens professionnels (CREP) avec le logiciel Estève.
Les retours du MTES sont positifs sur cet outil. Durant l'entretien professionnel, il permet de saisir directement les informations de l'entretien avec un processus de validation dématérialisé. Une expérimentation a été déployée à la DGPE, au service de la modernisation, à la DRAAF Bourgogne-Franche-Comté et dans quelques EPL. Cette expérimentation couvre 800 agents avec la volonté d'une généralisation pour 2021.

La CFDT est favorable à ce dispositif. En effet, dans de nombreux cas les entretiens d'évaluation sont réalisés mais ne remontent pas toujours jusqu'aux services RH, et dans la majorité des cas, ce n'est pas pour des raisons de désaccord. Faciliter la procédure de validation peut donc permettre de faciliter la validation et la remontée de ces entretiens aux services RH.

La CFDT alerte néanmoins sur les limites de cet outil, notamment en terme de longueur des champs permettant de faire des commentaires (qui ne devrait pas être contrainte), l'impossibilité de modifier le CREP lorsqu'il est validé, la tentation de faire des copier-coller d'un agent à l'autre…

La CFDT rappelle que chaque agent doit bénéficier d'un entretien d'évaluation chaque année ; cet entretien est désormais déterminant pour la modulation du CIA, mais également nécessaire pour les mobilités et les dossiers de promotions.

Pour préparer votre entretien professionnel, ou en cas de désaccord sur le CREP : n'hésitez pas à contacter la CFDT.

Egalité-diversité

Le ministre a souhaité enclencher un processus de double labellisation « Égalité professionnelle » et « Diversité » sur l'ensemble du ministère. Une feuille de route a été établie

puis déroulée. Un audit est en cours dans le cadre de la démarche Afnor et s'est déroulé du 18 au 25 novembre dernier. La grille d'audit comprend 37 points de conformités à évaluer. À l'issue de l'audit, les premiers résultats sont les suivants :

– 4 points de conformité ont été jugés performants. Il s'agit du domaine 2 (relatif aux responsabilités, aux autorités et à la comitologie dédiée à la labellisation), du domaine 3 (relatif au bilan de la cellule discrimination et à son évolution avec l'externalisation de l'accueil des signalements), du domaine 4 , communication interne (avec un plan de communication et une diversité des supports de communication, mais aussi la relation avec les usagers et vis-à-vis des apprenants) ;
– 30 points sont conformes ;
– 3 points de non-conformité sont identifiés : formation des personnels impliqués dans la politique d'égalité-diversité, relations avec les fournisseurs et politique d'achat qui n'a pas fait l'objet d'un bilan, bilan annuel de la mise en œuvre de la politique égalité-diversité non communiqué.

Pour la CFDT, la labellisation égalité-diversité a permis une prise de conscience et la mise en évidence d'un certains nombre de situations de discrimination.

Cette labellisation a également permis au guide du recrutement, qui permet de garantir une égalité de traitement

des candidats sur un poste, de voir le jour. Cette démarche revêt une importance grandissante dans le contexte de la mise en place des LDG et de la suppression des compétences des CAP pour l'examen des demandes de mobilité des agents.

Mais il reste encore beaucoup de chemin à parcourir dans le traitement des situations problématiques.

Ainsi, la CFDT regrette que les processus de promotion « au choix » des agents reste très en deçà des objectifs d'équilibre hommes-femmes, et pointe également un net déséquilibre sur les emplois de direction.

La CFDT reste de plus pleinement mobilisée pour accompagner les agents victimes car, trop souvent, la solution consiste à les déplacer, ce qui peut être vécu comme une double peine.

Brexit

La mise en place des contrôles entre le Royaume-Uni et l'Europe est repoussée d'au minimum un an et les conditions de mise en place sont à ce stade encore inconnues. Bref, encore de nombreuses incertitudes à l'horizon.

Mirex

Une réunion est prévue fin janvier pour les personnels concernés par le Mirex. Le positionnement des agents concernés n'est toujours pas connu et la bourse interne des postes,

prévue pour fin décembre, est toujours en cours de constitution… pour une mise en œuvre en janvier.

Infoma : toutes les pistes sont à l'étude…

Alors que les GIP (groupements d'intérêt public) Adecia et France Vétérinaire International (FVI) sont en cours de rapprochement, respectivement avec FranceAgriMer et VetAgroSup, l'issue pour l'Infoma n'est pas encore déterminée. Les synergies avec VetAgroSup se développent. La secrétaire générale s'est rendue le 20 novembre à Corbas, pour recenser les différentes propositions qui émergeaient sur ce sujet afin d'étudier toutes les pistes. C'est aux directeurs de proposer un scénario. Toutes les pistes seront étudiées.

> *Présente au CT local, la CFDT participe pleinement à la concertation menée par la direction avec les agents et des représentants locaux du personnel.*

Odeadom

Un nouveau directeur a été nommé. Les deux ministères ont souhaité avoir un temps de réflexion sur le pilotage de l'Outre-mer. Dans le cadre des premiers échanges, l'administration note une attention particulière aux sujets agricoles. Le projet de renouvellement de la collaboration entre le MAA, les opérateurs et l'Odeadom est en cours.

Télétravail ponctuel

Le MAA a développée le télétravail ponctuel pour faciliter le travail des collègues en cette période de grève. Certaines applications qui n'étaient pas accessibles en télétravail ont évolué pour être accessible, c'est notamment le cas de Chorus.

La CFDT participe également à la réflexion en cours à la DGAFP pour développer le télétravail ponctuel.

Le SPAgri-CFDT accompagne et défend tous les salariés du MAA et de ses établissements : n'hésitez pas, contactez-nous !