

CTSD (4 janvier 2022) : dysfonctionnement des SGCD, Feader, dialogues de gestion, CPCM...

Le comité technique spécial des services déconcentrés du ministère de l'Agriculture, compétent pour les DRAAF, la DRIAAF et les DAAF (CTSD), s'est réuni le 4 janvier 2022 sous la présidence de Sophie Delaporte, secrétaire générale, et en présence de Philippe Mérillon, secrétaire général adjoint.

La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Gisèle Bauland et Laure Revel.

Vous trouverez ci-après l'intervention liminaire de la CFDT et les nombreux sujets abordés avec la secrétaire générale lors de ce comité technique spécial.

« Madame la secrétaire générale,

En raison d'un calendrier 2021, très dense en groupes de travail et instances de dialogue social, le second comité technique 2021 pour les services déconcentrés du MAA se réunit en ce début 2022.

La CFDT profite de cette première réunion de l'année pour vous souhaiter une excellente année 2022, malgré un contexte Covid toujours compliqué et un calendrier qui s'annonce encore très chargé.

Si la CFDT connaît la charge importante de travail du secrétariat général, elle regrette cependant que plusieurs documents aient été transmis la veille de cette réunion qui aurait dû se tenir fin novembre ! »

Sophie Delaporte présente ses excuses pour les délais de transmission des documents sur les SGCD et les centres de

prestations comptables (CPCM), l'administration cherchant à transmettre les informations les plus à jour possible, notamment suite aux échanges avec le ministère de l'Intérieur.

« Pour cette réunion du CTSD, instance qui traite principalement des services pilotés par le ministère de l'Agriculture, vous avez néanmoins souhaité aborder la **situation des secrétariats généraux communs départementaux**, et la CFDT vous en remercie.

En effet, vous connaissez la position des organisations syndicales et de la CFDT en particulier, totalement opposées à cette mutualisation des fonctions supports en département, désormais totalement à la main du ministère de l'Intérieur.

Après un an de mise en application de cette réforme, les conséquences annoncées sont désormais avérées.

Si cette nouvelle organisation fonctionne à peu près correctement dans certains départements, cela tient plus au pragmatisme et à l'esprit éclairé et ouvert des acteurs locaux qu'à la vertu intrinsèque de cette réforme.

En effet, les exemples de dysfonctionnement qui nous sont rapportés, même après un an de fonctionnement, sont édifiants. Les plus alarmants concernent la gestion des contrats des agents non titulaires, gestion laissée en déshérence par les SGCD, conduisant à des situations d'exercice de ces agents sans couverture assurantielle en cas d'accident et sans paye durant un voire plusieurs mois.

Pour l'ensemble des agents en DDI, la perte de proximité avec les fonctions support est très mal vécue. Tous les échanges passent désormais par différentes boîtes institutionnelles mises en place par les SGCD, sans savoir qui se cache derrière. Les réponses, quand il y en a, ne sont même pas signées par l'agent du SGCD ayant traité le dossier.

Pour le suivi des formations proposées aux agents, c'est la totale désorganisation. Les agents peuvent recevoir des propositions nombreuses... mais souvent sans aucun rapport avec

leurs missions, et ne reçoivent plus les formations métiers proposées par le MAA.

Face à cette situation, les DRAAF, qui désormais doivent tout faire passer par les SGCD, ont dû doubler les canaux de diffusions, via les SGCD et directement aux agents MAA en DDI. Sur les situations de contractuels qui ne se résolvent pas, ce sont les DRAAF qui doivent reprendre la main, en lien direct avec le bureau des contractuels du MAA.

Pour les aspects informatiques, les SIDASIC, sous-dimensionnés, ne répondent pas aux besoins de base des agents qui sont épuisés de travailler avec des outils qui dysfonctionnent de façon récurrente.

Ce ne sont que quelques illustrations concernant les agents en poste au siège des DDI. C'est pire pour les agents en abattoir, encore plus éloignés des préoccupations des SGCD.

Madame la secrétaire, vous avez eu raison de mettre les SGCD à l'ordre du jour de ce CTSD DRAAF-DRIAAF-DAAF, car finalement cette nouvelle organisation impacte largement les DRAAF.

Mais peut-être est-ce également dans la perspective d'un élargissement des SGCD au SG des DRAAF, comme cela est déjà le cas en Ile-de-France ?

Si c'est le cas, la CFDT dit NON : ce serait une fuite en avant inacceptable, alors que la situation mérite d'abord que l'on remédie rapidement aux dysfonctionnements en département. En ce début d'année 2022, déjà bien compliqué par le Covid, les agents aspirent à la sérénité, à une pause dans les réformes et à un retour à plus de proximité vis-à-vis de leurs interlocuteurs RH.

Si un retour en arrière n'est pas envisageable, tout au moins, mettons tout en œuvre pour remettre de l'humanité dans le fonctionnement RH... Des pistes existent certainement, face à un diagnostic largement partagé, si l'on se donne des objectifs réalistes et concrets au bénéfice des agents et pas uniquement comptables.

Pour la CFDT, l'une des pistes pourrait être la généralisation

du poste de référent de proximité, tout en redéfinissant sa fiche de poste, plus orientée vers la création de véritables liens entre agents et services du SGCD.

Pour la CFDT, la simple mise en œuvre accélérée du chantier de convergence dans l'ATE ne règlera pas tous ces problèmes qui relèvent principalement d'une mutualisation érigée en dogme pour tenter de compenser la baisse des moyens supports, mais sans considérer un instant les aspects humains de proximité et faisant fi des cultures ministérielles, vraiment très différentes ! »

Sur la Covid, Sophie Delaporte rappelle que le ministère a pris des décisions totalement en adéquation avec les instructions gouvernementales. Il fait partie de ceux qui ont appelé à la mise en place d'un télétravail exceptionnel de crise, permettant, sur la base du volontariat, d'augmenter le nombre de jours télétravaillés afin de limiter la circulation du virus. Pour autant, cela ne change pas la vision du ministère sur le télétravail de droit commun.

Point d'information sur la situation des secrétariats généraux communs départementaux

Sophie Delaporte présente le bilan des SGCD, un an après leur mise en place. Le MAA a contribué à hauteur de 431 ETPT à ces nouvelles structures départementales, en Île-de-France et en Outre-mer.

Début 2022, 6 agents qui n'ont pas rejoint les SGCD n'ont pas trouvé de poste et sont sur lettre de mission. Le MAA n'a pas eu à gérer de situation de sureffectif qui aurait été difficile pour les agents et les structures.

La DMAT (direction de la modernisation et de l'administration territoriale) du ministère de l'Intérieur a lancé en octobre dernier un plan d'action et de soutien aux SGCD. Dix axes

constituent ce plan d'action :

- **référents de proximité** : avoir des référents dans toutes les DDI et préfectures, formation et précision sur les missions, mise en place de permanences RH dans toutes les structures ;
- **carte agent ministérielle** : fournir à tous les agents des SGCD des cartes agents ministérielles, mise en place de formations ;
- **RH** : renforcer les moyens contractuels des équipes RH et Sidsic, habilitations et formations à tous les SIRH, développer un module de requête RH sur l'ensemble du périmètre géré. Converger vers un accès partagé aux SIRH et établir une feuille de route « convergence ATE » ;
- **systèmes d'information et de communication** : renforcer la chaîne en charge du numérique (DNUM/Sidsic), déploiement du matériel de télétravail ;
- **multiplicité des SI hors RH** : système commun de comptabilisation et indemnisation des jours télétravaillés, dématérialisation des évaluations ;
- **questions budgétaires** : bascule sur bloc 1 de toutes les dépenses du BOP 354, information sur saisine de la direction de l'évaluation de la performance, de l'achat, des finances et de l'immobilier (DEPAFI, ministère des Finances) ;
- **immobilier** : regroupement des SGCD, appui du réseau immobilier de l'État en région, amélioration des postes de travail en SGCD ;
- **prise en charge des agents de l'ex-UD Direccte dans les DDETS-PP** ;
- **valorisation et visibilité des SGCD** : proposer la création d'un onglet SGCD dans chaque intranet, révision et actualisation des contrats de services ;
- **animation, accompagnement et formation** des SGCD pour favoriser la création d'une identité professionnelle métier : réseau des SGCD, projets de service et de transformation des SGCD.

La secrétaire générale souligne l'engagement des DRAAF dans l'accompagnement des SGCD (formation aux outils et procédures

RH, préparation des mobilités).

Le MAA associera le groupement des SGCD aux séminaires des SG des DRAAF et participera aux séminaires du réseau des SGCD.

Une mission inter-inspection d'évaluation des SGCD sera menée en 2022.

Le MAA partage le constat fait par les organisations syndicales sur les dysfonctionnements des SGCD.

En matière RH, le MAA a une gestion centralisée et travaille sur la déconcentration de la gestion RH avec le ministère des affaires sociales.

La CFDT, dans sa déclaration liminaire (voir plus haut), liste les dysfonctionnements principaux des SGCD. Elle note une déshumanisation du service des fonctions support de proximité qui ne permet pas de donner des conditions de travail optimales aux agents. L'objectif de maintien de la qualité de service donné aux SGCD est loin d'être atteint !

La CFDT, qui était opposée à la création des SGCD, aurait aimé se tromper. Mais un an après leur création, le constat est là ! Les collègues qui travaillent dans ces nouvelles structures sont, pour beaucoup, dans une grande souffrance. Il sera important dans les prochains mois de suivre les demandes de droits au retour.

Pour la CFDT, les référents de proximité sont un élément important dans la construction de ces structures dont il faut clarifier le rôle et à qui il faut donner les moyens, afin de mettre fin à l'atmosphère de malaise dans laquelle les agents travaillent actuellement.

La CFDT salue la création de ce groupement des SGCD, en espérant que les ministères, particulièrement en matière RH, ne joueront pas le jeu de la chaise vide comme avec le groupement des SG de DDI ! Il est regrettable qu'il ait fallu que le pilotage des DDI passe sous la coupe du ministère de l'Intérieur pour qu'enfin les ministères cherchent à harmoniser leur pratique, en particulier RH. Que de temps perdu !

Retour sur les dialogues de gestion réalisés au 2^e semestre 2021

Programme 206

Hadrien Jaquet, chef du bureau de la qualité, de la performance et du pilotage des services (DGAL), présente le [diaporama](#) synthétisant les principaux éléments du dialogues de gestion pour le programme 206.

Il rappelle notamment les éléments qualitatifs remontés par les régions lors des dialogues de gestion, avec beaucoup de recouplement entre les différentes régions :

- les situations dans les abattoirs, avec les difficultés de recrutement et d'attractivité des postes ;
- les enjeux de maltraitance animale dans les abattoirs, les signalements pour les animaux domestiques et, pour les DROM, l'errance canine ;
- l'influenza aviaire ;
- l'impact Brexit, avec une forte crainte sur l'augmentation de la volumétrie des demandes de certification ;
- le règlement santé des végétaux, qui impacte le fonctionnement des services avec le renforcement de la surveillance sur les organismes réglementés.

Un bilan a également été fait sur le plan de relance dans chaque région.

Sur les moyens budgétaires, il rappelle que le PLF 2022 prévoit une augmentation hors titre II de 5,6 millions en AE et de 3,9 millions en CP. Ces principales augmentations doivent servir à mettre en œuvre la loi sur la santé des végétaux et celle sur la santé animale, financer les nouvelles bases de données sanitaires et assurer le transfert à l'Anses de certaines missions du haut conseil des biotechnologies.

Sur les moyens humains, le plafond d'emploi est de 4 919 ETPT (4 824 en moyens permanents, et 95 en moyens d'ajustement). Comme chaque année, une part est réservée aux inspections

liées à la protection de l'environnement. En 2022, elle représente 36 ETPT sur le BOP 217 (MTE).

Comme tous les ans, il y a également ce que l'on appelle la « *part des anges* » (94 ETPT en 2022), que la DGAL peut allouer en plus des ETPT prévus dans le pré-cadrage. Cette marge permet de répondre aux situations particulières que le modèle d'allocation n'est pas en capacité d'analyser.

Les demandes les plus prégnantes concernent les différentes missions abordées par les DRAAF lors des dialogues de gestion, avec l'ajustement des modèles d'allocation qui, au moment des calculs, n'avaient pas pris en compte certaines informations remontées trop tard.

La CFDT constate néanmoins que les dotations d'objectif (DO) notifiées aux structures ne semblent pas tenir compte des situations particulières identifiées et se basent, par exemple, sur des résultats de contrôles qui ont baissé de façon conjoncturelle pour cause de crise Covid.

Pour illustrer des situations particulières non prises en compte, la CFDT souhaite évoquer le port de Sète (premier port européen pour l'export de bétail). La DGAL reconnaît que 8 ETP manquent à cette structure pour mener à bien les contrôles animaux... et finalement il n'en est pas tenu compte. Les moyens pour les fonctions supports en région ne tiennent pas compte des besoins pour la gestion du 206, qui reste du ressort des structures départementales, ni des besoins pour la logistique sur les plans d'urgence.

Marie Luccioni, adjointe au sous-directeur du pilotage des ressources et des services (DGAL) confirme, pour le port de Sète, l'estimation des 8 ETP, en raison de la nouvelle réglementation européenne. C'est une estimation de la DDTM 34, et finalement elle rentre dans l'enveloppe globale Occitanie, dont la répartition revient au SRAL Occitanie.

Concernant les contrôles conditionnalité, les baisses liées à la Covid sont traitées à part : les modèles ne sont pas prévus

pour ce type de situation. Ces baisses sont effectivement conjoncturelles et non structurelles. La DGAL ne baisse pas mécaniquement le nombre d'ETP alloués sur ce type de mission impacté par la crise Covid. Si le nombre des inspections a fortement diminué en 2020 et 2021, pour Marie Luccioni, il n'y pas eu de baisse de D0 sur les contrôles.

Pour la gestion du programme 206, qui reste suivi en département car il est imbriqué dans le métier, les situations sont hétérogènes. Les effectifs dédiés font actuellement l'objet d'un état des lieux ; un Retex est prévu sur ce sujet suite à la mise en place des SGCD.

Programme 215

Le [bilan du dialogue de gestion pour le programme 215](#) est présenté par Vincent Séveno, chef du bureau du pilotage des projets de modernisation (secrétariat général).

La quasi-totalité des dialogues de gestion stratégiques, au cours de l'été 2021, se sont tenus en présence de Sophie Delaporte et du préfet de région. Il s'agissait également pour le MAA de tenir compte des feuilles de routes des préfets.

Dans les grandes lignes, on note le fort impact du plan de relance et des mesures liées aux intempéries. Les DRAAF ont salué l'allocation des 110 ETP obtenus par le ministre au printemps dernier sur les crédits de vacation, même si la notification a été un peu tardive. Autre point abordé, la difficulté de recruter dans certaines spécialités, en particulier dans le domaine de la forêt et pour les missions Feader, avec la perspective du transfert.

Concernant la mise en place des SGCD, il souligne le fort soutien des DRAAF pour les mobilités, le recrutement de contractuels et la prise en main des outils ministériels (Odissee, RenoirRH et Agorha).

En outre, la revue des missions CGAAER suscite une forte attente des DRAAF et la stabilisation des effectifs par rapport au schéma d'emploi 2022 a été saluée.

La secrétaire générale, qui participe aux dialogues de gestion stratégiques, souligne la présence des préfets de région. Les problématiques du MAA sont en bonne place des principales préoccupations des préfets, en troisième position dans leur feuille de route.

Elle confirme que les notifications sont plus tardives qu'habituellement. Elles sont actuellement en circulation entre la DGAL et le secrétariat général. Jusqu'à présent, le MAA ne notifiait que des ETPT ; dorénavant, avec la [circulaire du Premier ministre du 10 mars](#) et en raison de la déconcentration, c'est un double pilotage qui est demandé aux ministères, en ETPT et en ETP.

Les ETP sont une cible et le secrétariat général du MAA souhaite prendre le temps de regarder l'exécution 2021 pour être bien sûr de la cible qui sera fixée. Il est important d'avoir suffisamment de visibilité sur l'effet de traîne discuté plus haut. Le bouclage des notifications doit être fait dans les prochains jours ; la cible en ETP demande plus de temps.

Plus de temps également car la circulaire dite des « 3 % » donne aux préfets la possibilité de redéployer 3 % des effectifs du périmètre de l'administration territoriale de l'État. Cette mesure doit permettre de donner plus de capacités de gestion au niveau déconcentré.

Pour les notifications, le MAA doit indiquer aux préfets, de manière précise, si la cible en ETPT assignée à la région est facile à atteindre ou pas. Le cadrage est important pour que les préfets (RBOP) soient capables de rendre des comptes.

Pour la CFDT, les moyens en ETP en services déconcentrés ne devaient pas baisser en 2022 ; pourtant, les notifications sont à la baisse. Quelles en sont les raisons ? Tout se passe comme si les arbitrages étaient essentiellement comptables, en partie déconnectés des situations particulières, pourtant identifiées lors du dialogue de gestion.

La secrétaire générale rappelle la baisse très faible (-10) du schéma d'emploi du programme 215 par rapport aux années précédentes. Cette baisse sera supportée uniquement par l'administration centrale. En revanche, comme tous les mouvements n'étaient pas faits fin 2021, s'applique ce qu'on appelle « *les extensions en année pleine* », conséquence de la baisse de 123 ETP en 2021 qui n'a finalement produit qu'une baisse de 72 ETPT en 2021. Il faut donc trouver le complément : - 51 ETPT en 2022... Cette extension en année pleine doit être absorbée par les services déconcentrés.

De plus, notre schéma d'emploi à -10 ETP cette année va probablement se traduire par une baisse de seulement -5 ETP, et ce sera donc -5 ETP à reporter en 2023. Ce qui va changer l'année prochaine, c'est que l'effet de traîne, défavorable en 2022, sera beaucoup moins important en 2023.

Cette gymnastique, déjà complexe, peut être plus ou moins complexifiée en fonction de la masse salariale, plus ou moins contrainte selon les ministères. Certains ministères n'arrivent pas à saturer leur plafond d'emploi car ils n'ont pas suffisamment de masse salariale, pour d'autres, comme le MAA, c'est l'inverse : c'est le schéma d'emploi qui est le plus pénalisant.

Feader : point d'information sur le transfert aux conseils régionaux de la gestion des aides non surfaciques

Philippe Mérillon présente l'avancée du dossier concernant le transfert du Feader aux conseils régionaux. Les informations nouvelles par rapport à la présentation faite en [CTM des 8 et 9 décembre](#) sont les suivantes :

- une boîte fonctionnelle sera mise à disposition des DRAAF, DDT, Igaps et organisations syndicales nationales pour recueillir toutes les questions et apporter les réponses ;
- un cadre de FAQ régionale a été envoyé aux organisations syndicales, qui peuvent transmettre leurs remarques et

propositions dans les jours suivants le CTSD. Ce cadre de FAQ sera transmis à tous les conseils régionaux.

La CFDT demande que l'arrêté de restructuration sorte rapidement afin que les agents puissent bénéficier des modalités d'accompagnement ouvertes par cette reconnaissance. Elle s'inquiète du niveau d'information des acteurs du monde agricole, en particulier des chambres d'agriculture et de leurs techniciens. Il est important que tous les acteurs soient conscients des conséquences de cette réforme afin que les DDT, interlocutrices privilégiées, ne soient pas les seules à diffuser l'information auprès de leurs partenaires. La CFDT souhaite qu'une note détaillant le cadre réglementaire et législatif vienne compléter la FAQ nationale afin que tous les agents disposent d'informations complètes. Elle souhaite également que toutes les FAQ régionales puissent être mises à disposition de tous les agents du MAA, afin d'avoir la plus grande transparence.

La CFDT précise que, contrairement à ce qui a été dit lors du dernier CTM, la priorité en cas de mobilité liée à la restructuration s'exerce d'abord dans le ministère d'appartenance mais également, à défaut, sur des postes d'autres ministères.

Sophie Delaporte indique que la sortie de l'arrêté de restructuration est imminente. Concernant les précisions à apporter à la FAQ sur le cadre réglementaire, des recherches seront menées.

CPCM : point d'information sur les centres de prestations comptables mutualisés

Ce point inscrit à l'ordre du jour traite de deux réformes qui touchent les CPCM de plein fouet.

D'une part le transfert du bloc 2 (dépenses relevant du MAA et

du MTE) vers le bloc 1 (dépenses relevant du ministère de l'Intérieur) des dépenses liées aux U0 départementales du BOP 354 (fonctionnement de l'ATE). Il découle de la volonté du ministère de l'Intérieur de regrouper toutes les dépenses de ce BOP, quelle que soit la structure ordonnatrice, préfecture ou DDI.

D'autre part la réforme portée par la DGFiP concernant la chaîne comptable, regroupant la plate-forme comptable de l'ordonnateur (CPCM) du service facturier de la DDFiP en un service unique.

La CFDT regrette que ce sujet, abordé lors du [CTM du 6 mai 2021](#), ne fasse l'objet d'une information des organisations syndicales que début 2022. Elle souhaite que les représentants du personnel soient régulièrement informés de l'avancée de ces réformes, qui sont menées en parallèle, et peuvent avoir des conséquences importantes sur la vie professionnelle et personnelle des agents des CPCM.

Transfert du bloc 2 vers bloc 1 au titre des unités opérationnelles départementales du BOP 354

Flora Clauquin, sous-directrice des affaires budgétaires et comptables (secrétariat général), présente ce transfert et les conséquences sur les CPCM.

En juin dernier, les nouvelles dépenses du bloc 2 ont été transférées sur le bloc 1. En janvier 2022, tout le stock du bloc 2 est transféré sur le bloc 1.

La CFDT regrette que ce transfert, qui a engendré un travail très important aux services financiers des SGCD, se soit déroulé dans un contexte non apaisé pour ces nouvelles structures.

Le MAA, dans le cadre de ce transfert d'activité, devra mettre à disposition 4 ETPT. Des postes ont été publiés dans 4

régions, sans candidature à ce jour. Un agent s'est porté candidat dans une des régions non ciblées. Une FAQ a été transmise aux CPCM fin octobre. Les candidatures seront closes mi-janvier. Si jamais aucun agent n'envisage de rejoindre le ministère de l'Intérieur, il s'agira d'un transfert en gestion.

La CFDT demande que les représentants du personnel soient informés de la mise en œuvre de cette réforme.

Expérimentation Centre de gestion financière (CGF)

Portée par la DGFIP, la réforme, qui consiste en la création d'un service unique sous l'autorité du comptable, regroupant plate-forme comptable et services facturiers, est en cours d'expérimentation par chacun des ministères, en vue d'une généralisation en 2023.

Le MAA et le MTE partagent leur plate-forme comptable au sein des CPCM, rattachés soit auprès d'une DREAL, soit auprès d'une DRAAF. Le MTE, via le CPCM des Hauts-de-France, est en cours d'expérimentation. Actuellement CPCM et service facturier se trouvent dans la même ville.

Le MAA a envisagé de lancer son expérimentation en région Grand-Est. Pour l'instant, cette expérimentation n'est pas encore engagée, compte tenu du désaccord sur l'implantation du nouveau service de centre de gestion financière. Le CPCM est organisé sur 3 sites (Metz, Strasbourg et Châlons-en-Champagne) alors que la DDFIP souhaite regrouper le CGF uniquement sur le site de Châlons-en-Champagne. Compte tenu de ce désaccord, le MAA envisage l'expérimentation sur la région Bourgogne-Franche-Comté, pour laquelle un accord de principe a été conclu avec la DDFIP sans que pour l'instant la question de l'implantation du CGF ne soit tranchée.

La CFDT alerte sur la situation des agents en poste dans les CPCM. Il serait regrettable qu'une position dogmatique de la

part de la DGFiP sur la création de CGF mono-sites ait des conséquences importantes sur les conditions de travail des agents, alors que les CPCM multi-sites ont montré la preuve que cette organisation était viable.

La CFDT rappelle que l'organisation du CPCM de Bourgogne-Franche-Comté est également sur deux sites.

La CFDT demande que la vie et l'avis des agents soient pris en compte dans cette nouvelle réforme, pour laquelle elle demande une reconnaissance en tant que restructuration.

Le MAA est à l'initiative d'une réunion avec la DGFiP dans les prochaines semaines afin d'aborder, entre autres, ces questions de localisation.

Information sur le projet stratégique de l'administration territoriale de l'État (PSATE)

Philippe Mérillon rappelle que le projet stratégique de l'administration territoriale de l'État (PSATE) est porté par le ministère de l'Intérieur, et plus précisément par la direction de la modernisation et de l'administration territoriale (DMAT). Il doit être présenté prochainement en CT des DDI.

Le PSATE concerne les ministères impliqués dans l'administration territoriale de l'État (ATE), et tous les agents de l'État en département, y compris ceux des opérateurs. Il est évidemment en relation également avec les niveaux régional et central.

Philippe Mérillon souligne que le MAA a beaucoup contribué à l'élaboration du PSATE, qui concerne des thématiques transversales avec des enjeux communs à tous les ministères.

Le PSATE a également été alimenté par de nombreuses contributions du terrain : préfets, agents des DDI,

organisations syndicales. Il sera bientôt finalisé et signé par l'ensemble des secrétaires généraux des ministères concernés par l'ATE.

Il doit contribuer au renforcement de la cohérence entre les priorités portées par les ministères et les allocations des ressources dans les départements, tout en s'inscrivant dans la politique de déconcentration du gouvernement décrite dans la circulaire du Premier ministre du 10 mars 2021, qui donne les orientations pour plus de proximité avec les enjeux des territoires, la déconcentration et la simplification.

Le PSATE touche à l'attractivité et aux difficultés de recrutement (métiers, territoires) et à l'amélioration du fonctionnement des SGCD :

- améliorer la convergence RH et le maintien des compétences (formations, GPEC), et recherche de solutions pour la coopération entre départements (Philippe Mérillon remarque que si le MAA et le MTE sont porteurs en matière d'interdépartementalité, le ministère de l'Intérieur est beaucoup plus frileux) ;
- accompagnement du management, mode projet, fonctionnement en réseaux, accent sur l'égalité professionnelle et la diversité, etc.

Pour la CFDT, si ce plan semble rempli de bonnes intentions, le bénéfice pour les agents reste à prouver. Il faut d'abord remettre de l'humain dans les fonctions RH.

Concernant la revue des missions confiée au CGAAER, en cours, Sophie Delaporte indique qu'il s'en déploie de similaires dans beaucoup de ministères (MTE, ministère de l'Intérieur, ministères sociaux...). Pour le MAA, l'objectif est de disposer des éléments pour le nouveau gouvernement issu des élections. Si le PSATE est effectivement piloté par le ministère de l'Intérieur, il correspond cependant à une approche interministérielle avec le souhait d'un décloisonnement. C'est

l'occasion de prendre du recul sur l'ensemble des chantiers administratifs, de « *sortir le nez du guidon* ». La secrétaire générale considère que c'est une opération vérité pour le ministère de l'Intérieur et une « *oxygénation de la pensée pour tous les ministères* ».

Questions diverses posées par la CFDT

• Regroupement des SG des DRAAF avec les SGCD

À quelle échéance ? Quel bilan pour le SGAM en Île-de-France ? Quelles sont les prochaines étapes ou expérimentations prévues dans les autres régions ?

La secrétaire générale rappelle que pour le SGAM Île-de-France, 7 ETP de la DRIAAF ont basculé sur le programme 354. Dans ce cas, il est prévu un déménagement de la DRIAAF sur le site de la préfecture de la région Île-de-France. En attendant, les agents peuvent rester à Cachan. Alors que c'est très compliqué avec d'autres ministères (difficultés remontés en RIME), le préfet souhaite que ça se passe bien avec le MAA.

Les difficultés rencontrées sont effectivement les mêmes qu'en SGCD. Il y a eu notamment la gestion de la brigade nationale d'enquêtes vétérinaires et phytosanitaires (BNEVP), qui était assurée par la DRIAAF, et dont le transfert à la DSS n'a pas été simple.

Concernant les autres régions, seul le préfet de la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur était volontaire pour une mutualisation. Le MAA a refusé, faisant valoir notamment les difficultés liées à l'éclatement des locaux de la DRAAF PACA.

Pour Sophie Delaporte, d'autres chantiers sont aujourd'hui prioritaires. Si le projet est remis sur la table par le ministère de l'Intérieur, le MAA fera savoir que c'est une mauvaise idée, dans le calendrier et les conditions actuelles.

- Des effectifs régionaux importants à la disposition des préfets à compter de 2022 !

La CFDT souhaite avoir des précisions sur l'évolution très importante de la réserve interministérielle d'emplois à la disposition des préfets, qui passe de quelques emplois à 3% des effectifs régionaux du périmètre ATE. Quelles sont les modalités d'affectation de ces effectifs par le préfet ? Qu'est-ce que cela représente région par région ? Des concertations sont-elles prévues avec les ministères et avec les directions régionales ?

La secrétaire générale répond qu'effectivement, avec la politique de déconcentration, le premier ministre a souhaité, lors du dernier CITP, aller plus loin pour permettre au préfet d'avoir une marge de réallocation des effectifs de l'ATE jusqu'à 3 %. Sophie Delaporte pense qu'à ce stade, « tout le monde se cherche » sur cette nouvelle possibilité. La [circulaire qui décrit les principes de mise en œuvre de ces 3 %](#) est parue tard, le 22 décembre. De ce fait, 2022 sera une année d'expérimentation.

D'ailleurs, les dialogues de gestion ont été réalisés sans avoir cette perspective des 3 % et les discussions budgétaires pour l'établissement des PLF sont faits indépendamment de ces 3 %. Il va falloir regarder en 2022 comment s'orienteront les mouvements d'effectifs demandés par les préfets.

Au départ, il était envisagé qu'un préfet puisse identifier un agent volontaire pour « bouger avec sa chaise budgétaire » pour apporter un renfort ou s'occuper d'un dossier particulier sur un autre périmètre des politiques publiques. Ce dispositif a finalement été élargi, avec la possibilité donnée au préfet de déplacer des postes budgétaires non pourvus (postes vacants), mais avec un certain nombre de contrôles. Notamment, il ne faut pas qu'un recrutement soit en cours sur ce poste, particulièrement pour les postes réservés aux sortants de concours.

Déjà depuis plusieurs années, les effectifs notifiés par le

MAA aux préfets (RBOP), ne sont qu'indicatives. Un préfet peut décider de mettre plus de moyens sur une politique qu'il jugerait prioritaire pour sa région. Mais, selon le MAA, les préfets suivent de très près les orientations fixées par le ministère.

Les 3 % introduisent effectivement un changement d'échelle. Avant, la réserve d'emploi était seulement de 5 ETP sur le 215, pour toutes les régions. Cependant, la secrétaire générale ne croit pas à de grands mouvements, même si c'est possible avec 3 %. Les préfets restent comptables de l'ensemble des politiques publiques sur leur territoire. C'est pourquoi les dialogues stratégiques de gestion sont importants et que les notifications de D0 sont désormais assorties des éléments d'orientations stratégiques portées par le ministre. Le préfet devra concilier les orientations du MAA avec les priorités inscrites dans sa feuille de route.

Pour le moment, nul ne sait quelle sera la pérennisation des mouvements réalisés par les préfets. Le MAA a demandé qu'il y ait un échange en interministériel avec les préfets de région pour voir si le fait de renforcer une mission prioritaire est pertinent sur la durée ou si on arrive à la fin d'un projet.

La secrétaire générale n'a pas dans l'immédiat de chiffres précis pour les effectifs potentiellement concernés par région avec 3 % du périmètre ATE ; « à la louche », pour environ 40 000 postes dépendant du périmètre ATE, cela concernerait 1 200 postes.

- **Mirex : bilan après plus d'un an de fonctionnement**

Pour la CFDT, il y a beaucoup de difficultés liées à des postes non pourvus, à un turn-over important, ou à des déficits de connaissance du secteur enseignement pour de nouveaux arrivants sur des postes en Mirex. Les formations proposées ne tiennent pas compte de ces situations ; il y a urgence à adapter les formations aux différents profils d'agents arrivant en Mirex !

La CFDT propose qu'une mission soit organisée pour faire le point sur le fonctionnement de cette nouvelle organisation.

La secrétaire générale confirme que les Mirex ont connu un fort *turn-over* depuis leur création le 1^{er} septembre 2020 : de 15 à 70 % des agents selon les Mirex. Pour les nouveaux agents qui ne connaissaient pas l'enseignement, un plan de formation (initiale et continue) a été mis en place.

Elle constate toutefois que la session 2021 s'est bien déroulée, malgré le contexte Covid et la réforme du bac. Les acquis de cette première session assurée par les Mirex seront capitalisés pour la session 2022.

Un accompagnement est toujours assuré avec un dispositif d'harmonisation et de sécurisation des pratiques.

Pour Sophie Delaporte, il est encore trop tôt pour faire un bilan, qui nécessite d'avoir un minimum de recul avec plusieurs sessions d'examen, dont au moins une en situation normale hors Covid.

- visioconférence en DRAAF, déploiement, droit à la déconnexion**

Il semble que le déploiement de Webex® n'en soit pas au même point selon les structures : quelle échéance pour son déploiement dans toutes les DRAAF ?

La secrétaire générale précise que les DRAAF ont été informées du choix de Webex® en administration centrale. Mais le choix de l'outil de visioconférence en DRAAF, hors Zoom®, est de leur responsabilité. Ce n'est pas le secrétariat général qui impulse le déploiement de ces outils dans les directions régionales.

- Certains services déconcentrés n'ont toujours pas de médecin de prévention**

Quelles sont les remarques et conclusions de la mission inter-inspections des DDI sur l'état des lieux et l'évolution de la médecine de prévention, commanditée par le directeur de cabinet du ministère de l'Intérieur, fin juin 2021 ? La médecine de prévention est encore absente dans de nombreux services déconcentrés... quelles informations précises sont fournies aux représentants locaux sur les moyens mis en œuvre afin de remédier à ces situations ?

Sophie Delaporte sait qu'il y a encore des services déconcentrés qui n'ont pas de médecine de prévention. Elle n'a pas à ce jour de retour de la mission inter-inspections, et ne sait pas dans quel calendrier cette mission doit rendre ses conclusions. C'est compliqué de trouver des partenaires de santé prêts à s'engager dans ces fonctions, même en vacation. On reste mobilisé et en relation avec les DRAAF pour trouver des solutions locales. Les préfets sont également mobilisés sur ce sujet.

La CFDT n'ignore pas les difficultés mais demande qu'au moins les représentants des services déconcentrés, en attente d'une solution, soient régulièrement informés des pistes explorées.

- **Nouvel arrêté frais de déplacement**

Lors du dernier CTM le 9 décembre, le secrétaire général adjoint a confirmé qu'un nouvel arrêté devait être publié d'ici fin 2021. Où est-il coincé ?

[Le nouveau projet d'arrêté a été transmis aux organisations syndicales quelques minutes avant le début de la réunion du présent CTSD.]

La CFDT rappelle que Globéo sur Chorus DT n'est pas à la hauteur de ce qu'on peut attendre d'une plate-forme de réservation. Elle complique largement l'organisation des déplacements pour les agents très mobiles, ou dont les dates

de réunion changent fréquemment, ou qui se déplacent pour des missions enchaînées (plusieurs lieux, et pas forcément exclusivement pour le MAA).

Pour les agents se déplaçant fréquemment, avant l'arrêté du 26 juillet 2021, Globéo était peu utilisé pour les réservations d'hôtels, compte tenu des difficultés... Trois niveaux de validation, lenteur et rigidité du système venant compliquer la procédure et alourdir la charge de travail des agents. En outre, pour les contrôleurs qui se déplacent hors des grandes métropoles, peu d'hôtels sont référencés.

Ce nouvel arrêté ne simplifie rien et laisse une marge d'interprétation sur les pièces à fournir pour justifier le non-recours à Globéo. Cela va impliquer davantage de travail pour les agents qui se déplacent souvent, mais également pour les secrétariats généraux de proximité.

Et le risque, déjà observé, de voir les contrôleurs des SRAL ou de FranceAgriMer faire le choix de ne plus découcher, pour éviter de recourir à Globéo.

Sophie Delaporte entend ces critiques et va réexaminer ce dossier, vérifier les réelles conditions du marché Globéo, étudier les pratiques d'autres ministères, voir les possibilités d'évolution, la durée et le renouvellement éventuel de ce marché.

- Engagement des ministères dans la mise en œuvre du plan de développement de l'apprentissage**

Bilan 2021 au MAA et notamment en DRAAF-DAAF ? – Perspectives pour 2022 ? Quel plan de formation pour les maîtres d'apprentissage ?

La secrétaire générale rappelle que dans la fonction publique l'objectif de recrutement était de 15 000 apprentis, dont 470 pour le MAA et ses établissements publics. À la date du 15 novembre 2021, 420 recrutements avaient été effectués, dont 359 chez les opérateurs et 61 au MAA, alors que les objectifs

étaient respectivement de 354 et de 116.

Il faut savoir qu'en 2021 les apprentis comptaient dans les plafonds d'emploi des ministères, mais pas des opérateurs, ce qui ne sera plus le cas en 2022. Le recrutement devrait donc en être facilité.

Sophie Delaporte souligne, au travers d'un exemple au secrétariat général (structuration du PCA du SG), la grande qualité des apprentis recrutés au MAA.

Enfin elle rappelle que le décret n° 2021-1861 du 27 décembre 2021 prévoit l'attribution d'une prime de 500 € au maître d'apprentissage.

Autre sujet abordé : le Brexit

La secrétaire générale indique que, pour les missions Brexit, une évolution des rythmes de travail (qui implique des heures de nuit avec des compléments de rémunération pour ces horaires décalés), est bien une éventualité. Elle attend l'analyse d'Ergotec sur ce point. S'il est possible de revenir à des horaires normaux faute de sollicitations la nuit, il faudra le faire, même si cela a un impact négatif sur les rémunérations.

Le sujet de la restauration sur site a été évoqué dans un groupe de travail, mi-décembre 2021. L'administration a indiqué qu'elle étudiait différentes hypothèses. Cette question est bien prise en compte, avec la complexité liée à l'accès aux sites portuaires sécurisés.

Plusieurs hypothèses ont été évoquées, dont la solution de paniers-repas avec la question du portage. L'administration a regardé les solutions adoptées par d'autres services présents sur ces sites, administratifs ou privés.

À ce stade, ce tour d'horizon est achevé et les pistes impossibles à mettre en place écartées. La piste des tickets-restaurant pour les Sivep qui n'ont pas de restauration collective est actuellement creusée. C'est un dispositif nouveau pour le ministère, qui répond à un cadre juridique et de commande publique précis, qui doit être bien analysé.

La CFDT, avec l'ensemble des organisations syndicales du ministère, a insisté lors du dernier groupe de travail Brexit pour que les salaires des contractuels en Sivep soient revalorisés. Déjà peu attractifs, ces postes ne le seront plus du tout s'il n'y a plus d'heures de nuit.