CTM du 2 juin 2020

Le comité technique ministériel (CTM) réuni le 2 juin 2020 en visioconférence était présidé par Sophie Delaporte, secrétaire générale du ministère de l'Agriculture.

La CFDT était représentée par Gisèle Bauland et Jacques Moinard.

Dans sa déclaration liminaire, la CFDT a souhaité, au-delà du seul sujet inscrit à l'ordre du jour qui portait sur les lignes directrices de gestion (LDG) promotion, revenir sur ces dernières semaines grandement touchées par la crise liée à la Covid-19 et toutes ses conséquences sur l'organisation du travail, la reconnaissance de l'engagement des agents, les retours sur expérience.

Les informations apportées par l'administration aux différents sujets abordés dans la déclaration de la CFDT sont intercalées dans le texte.

La crise de la Covid-19

> *La crise sanitaire et sociale que nous vivons ébranle profondément l'organisation verticale (technique, administrative) de nos systèmes éducatifs, parfois engluée dans des procédures trop souvent centralisées.*

Cette crise a mis en lumière la créativité des acteurs de terrain qui sont souvent les mieux armés pour trouver localement les solutions adaptées à leur public et leur territoire.
Ces acteurs des communautés pédagogiques, éducatives, administratives et techniques ont assuré un travail de continuité efficace et de qualité.
C'est la confiance envers les agents, les cadres et les équipes de direction qui doit primer pour permettre de construire une autonomie responsable et garante des valeurs de l'école de la République et des missions de service public du ministère de l'Agriculture.
Pour la période qui s'ouvre, l'impératif sanitaire doit primer et doit être guidé par la volonté de ne laisser aucun agent au bord du chemin.

Ses conséquences sur l'organisation du travail

Cette nouvelle organisation du travail doit s'inscrire dans un cadre discuté avec les organisations syndicales, qui intègre les questions de la charge de travail, des temps de concertation et de l'organisation du télétravail, d'équité de traitement et d'équipement des agents.

La secrétaire générale engagera dans les prochaines semaines avec les organisations syndicales un retour d'expérience sur le télétravail et le travail à distance, qui ont été largement

déployés durant cette période. Cette réflexion se déroulera dans le cadre du nouveau décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 et devra prendre en compte aussi bien l'efficacité individuelle, que beaucoup d'agents ont découverte à l'occasion de cette crise, que collective. Elle souhaite que cette réflexion s'élargisse à tous les métiers, par exemple les assistantes, ce qui peut impliquer des changements de méthodes de travail. D'un point de vue matériel, elle souhaite dorénavant privilégier l'achat d'ordinateurs portables plutôt que fixes. En effet, elle s'attend à ce que les demandes de télétravail augmentent dans les prochains mois.

Ses conséquences financières

> *Concernant la prime exceptionnelle, la CFDT estime qu'il y a d'autres urgences comme la revalorisation des grilles C et B, d'autant que les critères de recensement pour l'attribution de cette prime ont mis en lumière d'importantes disparités d'une région à l'autre, d'un service à l'autre, d'un EPL à l'autre.*

La secrétaire générale indique qu'au départ cette prime était réservée au personnel soignant qui s'est fortement engagé dans la lutte contre la pandémie. Le gouvernement l'a ensuite ouverte aux autres versants de la fonction publique (décret n° 2020-570 du 14 mai 2020). Le gouvernement avait initialement souhaité que cette prime soit versée sur les payes de juin.

Cependant, compte tenu de la parution du décret et des délais de mise en paye, le MAA n'a pas pu établir de doctrine préalable à la consultation des structures. La mise en place de cette prime dans la fonction publique d'État nécessite une harmonisation interministérielle. Le gouvernement a finalement desserré le calendrier en acceptant un versement sur la paye du mois d'août. Le MAA a donc engagé une réflexion en interne et en interministériel pour établir une doctrine, qui reste à inventer, pour définir les conditions de versement de cette prime exceptionnelle qui doit être liée à un surcroît d'activités ou des sujétions exceptionnelles, comme l'indique le décret (art. 3). Le montant de la prime pourra être pour chaque agent proposé par sa structure de 330 €, 660 € ou 1000 € (art. 7). À ce jour, le MAA ne connaît pas le montant de l'enveloppe ministérielle qui sera disponible.

Ses conséquences sur le travail en abattoir

Les agents de contrôle en abattoir ont été fortement sollicités au plus fort de cette crise. En effet, la grande majorité des abattoirs ont poursuivi leur activité lors du confinement afin d'assurer la distribution alimentaire de la population. Pour pallier les absences des agents en poste en abattoir pour cause de garde d'enfants ou de vulnérabilité, 446 agents ont été sollicités pour participer à la réserve, moyennant une remise à niveau en termes de formation. L'administration remercie l'ensemble des agents qui se sont mobilisés. Sur les 7 *clusters* identifiés en abattoir, 276

personnes ont été détectées positives à la Covid-19, dont un seul agent d'inspection.

Concernant les conditions d'abattage durant l'Aïd, une circulaire commune avec le ministère de l'Intérieur est en cours de rédaction. Elle devrait être diffusée très prochainement. Cette fête devrait se dérouler fin juillet-début août. Les premiers éléments de mise en œuvre ont été transmis aux structures. Pour les abattoirs non permanents, les EPI devraient être fournis. Les discussions sont en cours avec les représentants du culte musulman. Si la situation sanitaire devait se dégrader, les conditions de fonctionnement des abattoirs seraient revues.

Ses conséquences sur les absences (ASA)

La logique de l'ordonnance du 15 avril est toujours appliquée. Dans cette phase 2 du déconfinement qui porte jusqu'au 21 juin, les ASA pour garde d'enfants sont possibles dès lors que les enfants ne peuvent être accueillis à l'école et sur transmission d'un document de l'établissement scolaire. De même, pour les agents vivant avec une personne vulnérable, dans l'attente d'une doctrine de la DGAFP, le MAA applique la règle du secteur privé : sur présentation d'un certificat d'isolement délivré par le médecin traitant, l'agent peut être placé en ASA. À l'issue de cette seconde phase du déconfinement, et compte tenu de la moindre capacité d'accueil des centres de vacances et de loisirs, le MAA portera auprès

de la DGAFP la question de la position administrative des agents qui auraient des difficultés dans le mode de garde de leur enfant.

Ses conséquences sur les SEA

Durant cette période de crise, les SEA n'ont pas pu instruire les dossiers au même rythme que les années précédentes. Les besoins en vacation (moyens d'ajustement) ont été estimés à hauteur d'une centaine d'ETP d'ici cette fin d'année. Cette demande a été portée auprès du ministère du Budget afin d'apporter un soutien aux SEA dans l'exercice de leurs missions.

Mise en place d'une instance de suivi de la Covid-19

Le prochain CHSCT-M du 10 juin abordera bien entendu le suivi de cette crise. En effet, elle a bouleversé toutes les organisations du travail, les agents et la société. Dans ce contexte, la secrétaire générale propose de mettre en place un groupe de travail issu du CTM qui sera chargé de suivre l'évolution de cette crise.

Lignes directrices de gestion promotion

Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines du MAA, retrace la genèse de ce document présenté en séance. Il s'inscrit dans le document général des lignes directrices

de gestion, dont une partie sur la mobilité a été adoptée et déjà mise en œuvre au premier semestre 2020. Les LDG promotion seront mises en œuvre en 2021. Le présent document a fait l'objet de nombreuses contributions des organisations syndicales au cours de 3 groupes de travail. Il concerne tous les corps du MAA, hormis les corps de l'enseignement pour lesquels des lignes directrices de gestion spécifiques seront élaborées.

À l'occasion de ce CTM consacré essentiellement à l'examen des lignes directrices de gestion (LDG) pour les promotions de corps et avancements de grade, seul point à l'ordre du jour, la CFDT souhaite rappeler sa profonde désapprobation face aux choix du gouvernement de déshabiller les commissions administratives paritaires (CAP) de leurs compétences, tant pour les mobilités que pour les promotions des personnels de la Fonction publique. La CFDT-Fonctions publiques a voté contre les articles 10, 11 et 14 de la loi de transformation de la fonction publique, modifiant profondément ses compétences.
Cette loi n° 2019-828 promulguée le 6 août 2019 ambitionnait pourtant de « promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics ». Ces choix sont pour nous totalement contraires à ces ambitions, avec une perte évidente de transparence et le risque de voir se multiplier les recours au tribunal administratif.

À compter du 1er janvier 2021, les CAP n'examineront donc plus les décisions individuelles en matière de promotions, qui seront laissées à la seule appréciation de l'administration, avec comme garde-fou les seules lignes directrices de gestion.
Ces LDG présentées ce matin ont fait l'objet de 3 groupes de travail avec les organisations syndicales qui ont, malgré leur opposition à ces orientations de la loi, participé activement à l'amélioration de ce texte.
En effet, loin d'être inutile, ce texte concourt à cadrer la doctrine du ministère, en amont des chartes de gestion qui ont déjà été produites pour certains corps du MAA. La CFDT a donc largement contribué à améliorer ces LDG, qui auraient été nécessaires même s'il n'y avait pas eu cette loi.
Après un premier groupe de travail un peu poussif, sur un texte confus, les deux suivants ont été réellement constructifs, donnant lieu à un véritable dialogue avec le SRH que nous souhaitons saluer.
Finalement, nous constatons avec satisfaction que de nombreuses propositions de la CFDT se retrouvent bien dans le texte que vous nous présentez aujourd'hui pour avis, notamment sur :
– les équilibres entre examens pro et liste d'aptitude, qui seront soumis à une analyse corps par corps et sans imposer systématiquement la parité, voire la prédominance de l'examen pro sur la liste d'aptitude (souhait initial de

l'administration) ;
– la volonté d'harmoniser la voie de l'examen professionnel entre filière administrative et filière technique ;
– la prise en compte de façon plus volontariste de l'équilibre femme-homme pour les promotions ;

Les LDG promotion prévoient que l'administration puisse ne pas respecter l'ordre de classement des structures dans le but de respecter l'engagement d'égalité femme-homme dans les trajectoires de promotion de chaque corps.

– une meilleure reconnaissance de l'expertise dans les parcours professionnels ;
– une meilleure prise en compte de l'aptitude managériale ;
– des échanges systématiques et dans les 2 sens entre la hiérarchie des structures et les Igaps, afin d'assurer une meilleure information des agents de la part de leur encadrant, notamment en termes de promotion (déficit d'information régulièrement dénoncé par les agents et les organisations syndicales) ;
Nous attendons toutefois votre réponse, madame la secrétaire générale, concernant la mise à disposition des organisations syndicales de la liste annuelle des agents promouvables pour chacun des corps…
…information indispensable pour l'accompagnement des agents afin de garantir la meilleure équité possible au sein des communautés de travail.

La secrétaire générale indique que la liste des promouvables sera transmise aux organisations syndicales.

Ce qui va changer avec ces LDG promotion

*L'agent devient encore plus **acteur de sa carrière** : l'examen des promotions de corps et avancement de grade n'étant plus fait en CAP, chacun devra interroger sa hiérarchie sur sa promouvabilité, sa proposition ou non par sa hiérarchie puis sa structure, et les raisons d'une non proposition. Chaque agent pourra mandater l'organisation syndicale de son choix pour porter sa situation individuelle. Le calendrier des exercices de promotion de corps et d'avancement de grade devrait permettre à chacun de consulter sa hiérarchie.*

*Une attention particulière dans les promotions de corps et les avancements de grade sera portée à l'**égalité entre les femmes et les hommes**.*

*Les supérieurs hiérarchiques doivent être en mesure d'**expliciter leur décision et les suites** d'une proposition, grâce aux éléments transmis par les Igaps aux structures.*

Retour sur les LDG mobilité

À la demande de la CFDT, un groupe de travail sera réuni en septembre pour faire un retour d'expériences sur le premier exercice de mobilité dans le contexte de la nouvelle « formule

» sans CAP.

Rupture conventionnelle

> *Beaucoup d'agents s'interrogent sur les modalités de mise en oeuvre de la rupture conventionnelle au MAA. Il est urgent d'organiser le groupe de travail régulièrement reporté depuis plusieurs mois.*

Un groupe de travail sera réuni avant la fin du mois de juin pour les reprendre. La doctrine de la fonction publique n'est pas encore connue mais sera disponible lors de la réunion de juin. Les délais d'examen des dossiers déposés par les agents ont été suspendus par l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020, art. 7.

Rifseep TSMA et IAE

> *Quelles sont les modalités d'information envisagées envers les agents ? Ils n'ont toujours pas reçu leur notification de prime 2019, ni d'information sur leur situation personnelle (groupe Rifseep et montantG de leur garantie indemnitaire).*

Le mise en paiement du Rifseep pour les corps de TSMA et d'IAE se fera respectivement en juillet et en août. Actuellement, les structures ont classé les postes dans les groupes Rifseep de chaque corps. Une analyse de cohérence est en cours par le

SRH avec l'appui du RAPS.

Pour tous les corps du MAA, la notification des primes 2019 et 2020 sera faite en fin d'année. Lors de cette notification, chaque agent prendra connaissance du groupe Rifseep de son poste.