



Rencontre avec Sophie Delaporte, secrétaire générale du ministère de l'agriculture et de l'alimentation

21 avril 2022

Une délégation de l'Alliance du Trèfle a rencontré le 21 avril 2022 Sophie Delaporte, secrétaire générale du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA). Cette dernière était accompagnée de Philippe Mérillon, secrétaire général adjoint, de Nadine Richard-Péjus, adjointe du chef du service des ressources humaines et de Guillaume Duchesne, adjoint au sous-directeur de la gestion des carrières et de la rémunération.

La délégation de l'Alliance du Trèfle était composée de Catherine Ernoul-Tomasso et de Frédérique Lucas pour la CFTC-MAE, Valérie Boyé pour EFA-CGC, Olivier Lapôtre pour le SNISPV, et Annick Pinard, secrétaire-coordinatrice de l'Alliance du Trèfle.

Les réponses de la secrétaire générale et des représentants de l'administration sont indiquées (en italique et en vert) dans ce document à la suite des interventions de l'Alliance du Trèfle (en noir).

Rémunérations - Retraites

Le pouvoir d'achat est la première préoccupation des personnels du MAA (comme de tous les Français). La reprise de l'inflation aggrave la situation déjà tendue par le blocage du point d'indice depuis 2017 survenant 10 ans après sa pleine désindexation sur la hausse des prix. Même si ce n'est pas le MAA qui pilote ce sujet, l'attractivité de ses postes et le moral de ses agents en dépendent. Le point d'indice sert également de référence pour le salaire des nombreux contractuels lourdement impactés par sa trop longue inertie. La part des primes dans le revenu des titulaires interroge sur les modalités de prise en compte de l'inflation.

Détail de nature à aggraver l'exaspération des agents : le constat, après consultation du bulletin de paye, que la prise en charge partielle de la mutuelle santé est amputée des CSG et CRDS et bien entendu imposable ...

De plus, un agent du MAA partant en retraite avant les revalorisations évoquées pendant cette campagne électorale pourrait perdre de l'ordre de 10 % de pouvoir d'achat par rapport à un départ en 2017 (une petite moitié liée au blocage de 5 ans, une grande moitié liée à l'inflation 2022).

Pour l'Alliance du Trèfle, en cas de réforme des retraites, le report de l'âge légal de départ à la retraite devrait faire l'objet d'exceptions liées à la pénibilité. Outre l'inspection en abattoir, d'autres métiers du MAA doivent être aussi concernés.

Le pouvoir d'achat dépend de mesures gouvernementales générales, sur lesquelles le MAA n'a pas d'action propre et en particulier sur l'évolution du point d'indice. Le secrétariat général appliquera aux agents du MAA ces mesures.

Pour les contractuels, un vaste chantier de révision des référentiels est en cours (voir infra dans le point sur les contrôles sanitaires).

La définition de critères de pénibilité est un sujet important. Des critères physiques seront à examiner, mais également l'usure psychologique.



Le sujet des fins de carrières est repris par la DGAFP, preuve d'une prise de conscience de carrières qui s'allongent, nécessitant un accompagnement. C'est également une nécessité pour l'attractivité des métiers, mais aussi pour la transmission des compétences avec l'évolution démographique des agents du MAA et les nombreux départs à la retraite prévisibles.

Le MAA a entrepris un chantier sur le versement du CIA : jusqu'en 2021 le CIA correspondant à l'année N-1 était versé en décembre N. Petit à petit, le MAA souhaite avancer le calendrier de versement du CIA pour le rapprocher des campagnes d'entretiens professionnels faisant le bilan de l'année N-1. Pour 2022, ce ne sera pas encore faisable avant l'été. Le MAA espère être en mesure d'effectuer un versement sur la paie de septembre ou d'octobre.

Missions des agents du MAA

➤ Enseignement

Pour l'Alliance du Trèfle, le premier et principal sujet est celui de la rémunération des personnels, enseignants dont le sort est lié à ceux du MENJS et du MESRI, ainsi que non enseignants. L'écart entre les salaires des enseignants et enseignants-chercheurs français et ceux des autres pays européens à revenu comparable, est considérable, sa réduction rapide est indispensable. Les personnels non enseignants ne doivent pas être oubliés, comme les autres agents du MAA, ils subissent l'inflation ainsi que des blocages de carrière, mais ils connaissent aussi des sujétions et obligations spécifiques. Les personnels contractuels dont les revenus étaient déjà faibles notamment en lien avec le blocage du point d'indice souffrent particulièrement de la hausse des prix (carburants) et une revalorisation importante est urgente. Un enseignement agricole dynamique nécessite également des apprenants en nombre qu'il faut donc attirer.

Dans la continuité des précédentes campagnes lancées depuis 2019, la campagne de communication digitale #LAdventureDuVivant est une bonne accroche pour promouvoir l'enseignement agricole auprès des jeunes, en découvrant le quotidien d'étudiants et la diversité des formations. Afin d'aider ceux qui peinent à trouver leur orientation, il faut continuer l'an prochain à afficher, via tous les médias possible, les domaines étudiés dans les établissements, mais aussi les métiers qui offrent de l'emploi dans des domaines variés : agriculture, agroéquipement, agro-alimentaire, gestion des paysages, services aux personnes et animation des territoires, forêt, viticulture, analyses de laboratoire, gestion de l'eau, commerce...

Dynamiser la communication digitale ne sous-entend pas abandonner les Journées Portes ouvertes. Au contraire ! Découvrir un cadre scolaire différent du cadre de l'éducation nationale séduit souvent les collégiens mais aussi leurs parents. La crise sanitaire a rendu difficile l'organisation de ces événements, mais les Journées Portes ouvertes doivent se redéployer à nouveau car elles ont tout leur sens pour maintenir un enseignement spécialisé. Pour y parvenir, l'Alliance du Trèfle souhaite qu'une reconnaissance financière soit apportée aux agents mobilisés pour ces journées et budgétée, car ils contribuent à la réussite de cet enseignement qui assurera notre souveraineté alimentaire.

Afin d'améliorer les conditions de recrutement pour la rentrée, le MAA veut sécuriser les ACEN en CDD qui souhaitent rester sur leur poste, en supprimant les mobilités pour ces postes. Il leur serait demandé de confirmer leur souhait de rester sur leur poste. Cela permettra d'alléger le travail des SRFD et de stabiliser l'équipe pédagogique plus tôt. L'affectation dès la fin de l'année scolaire précédente permettra de limiter le risque de se trouver sans emploi à la rentrée

et de toucher une rémunération dès septembre. 1700 agents sont concernés. Une règle de priorité est prévue aussi pour les ACEN en CDI dont le poste n'est pas reconduit. Un autre sujet relatif aux ACEN est la reprise de leur ancienneté. En septembre 2018, une revalorisation de leur référentiel a entraîné une augmentation de leur rémunération, mais la reprise de leur ancienneté n'avait pas été faite. Ces travaux seront conduits en 2022 et 2023, avec la distinction de deux populations : les ACEN recrutés avant le 1^{er} septembre 2018 et ceux recrutés après. Le montant de la prime d'attractivité est conditionné par cette reprise d'ancienneté.

La suppression de certaines Journées Portes Ouvertes est liée à la situation sanitaire Covid-19, pour laquelle il convient de rester prudent.

➤ FEADER

Le transfert de la gestion des aides non surfaciques vers les Conseils régionaux conduit les agents intéressés à se positionner sur les postes ouverts, malheureusement sans accompagnement et sans grande visibilité sur les conditions d'emploi et la garantie dans le temps de leur localisation géographique. Un certain nombre d'entre eux préfèrent candidater sur des postes ouverts à la mobilité générale, parfois vers une autre collectivité territoriale, et sont également en demande d'accompagnement. L'Alliance du Trèfle souhaite savoir quand sera publié l'arrêté de restructuration définissant les garanties et mesures attachées au transfert du FEADER.

D'autre part les services de DRAAF et de DDT(M) doivent réorganiser leurs équipes qui voient partir ces effectifs et ces compétences.

Par exemple, le recrutement de contractuels sur moyens permanents pour occuper les postes 100% transférables FEADER vacants s'organise. Il serait nécessaire que certains contrats débordent sur 2023 pour sécuriser l'accès de ces personnes à une proposition de reprise par le conseil régional en CDD, ce qui semble avoir été refusé pour l'instant par le MAA, qui n'a validé les contrats que jusqu'au 31 décembre 2022 et envisage seulement de les prolonger pour les agents volontaires au transfert. Les candidats potentiels ont besoin de précisions et de confirmation sur ces points.

Par ailleurs, une clarification est nécessaire sur la durée de la période transitoire qui court de la date du transfert le 1^{er} janvier 2023 à la convention de mise à disposition, et qui prévoit que pendant ce temps, les cadres de chaque service continuent à former, accompagner, superviser et encadrer les agents travaillant sur les dossiers concernés par le transfert.

En pratique, un responsable d'unité qui n'est pas transféré, devra-t-il encore accompagner un nouvel agent recruté sur poste vacant transférable, ou à défaut faire lui-même le travail eu égard aux obligations de résultat dus aux usagers, pendant un temps indéterminé après le 1^{er} janvier 2023 ? Cela n'avait pas été annoncé au départ et cela pourrait pousser les cadres intermédiaires également à des mobilités.

L'arrêté de restructuration a été signé par les trois ministères (MAA, ministère de l'économie des finances et de la relance et ministère de l'intérieur) et sa publication est imminente. Pendant la période transitoire, qui commence au 1^{er} janvier 2023, les services sont mis à disposition pendant deux ans. Les agents passent sous l'autorité du conseil régional mais continuent à exercer leurs missions.

En ce qui concerne les contrats, certains conseils régionaux veulent faire déjà les contrats, d'autres non, certains sont souples, d'autres pas. Suite aux mouvements dans les équipes, des différences peuvent apparaître sur le profil des personnels recrutés. Si l'État pense qu'un contractuel de niveau B convient, il ne recrutera pas un contractuel de niveau A que souhaiterait recruter le conseil régional.



Il est confirmé que le recrutement de contractuels avec des contrats allant au-delà du 31 décembre 2022 est possible, en revanche, les fiches de poste ne peuvent être publiées telles quelles quand elles sont mixtes. Le reprofilage de postes mixtes en postes « 100% transférables » est possible suite à la réorganisation des services.

Suite à l'échange, le secrétariat général fait le constat qu'il apparaît nécessaire de rediffuser certains messages aux régions mais aussi aux IGAPS et aux DRAAF.

> Forêts et ONF

L'Alliance du Trèfle avait interpellée la secrétaire générale en comité technique ministériel sur l'importance des risques psychosociaux, en particulier pour les cadres supérieurs de l'ONF et suite à cette alerte, un audit centré sur le CODIR ONF a été réalisé. Elle souhaite avoir un retour sur les conclusions de cet audit.

Elle espère que le départ du directeur général de l'ONF va permettre la mise en place d'un mode de management plus adapté à la lumière des enseignements tirés des conclusions de l'audit.

Ceci est d'autant plus important que l'ONF, et plus largement toute la filière forestière, dans le domaine privé comme public, doit face à des enjeux vitaux rappelés par le dernier rapport du GIEC auxquels s'ajoutent tous ceux développés dans le cadre des Assises de la forêt.

Pour y répondre, il est impératif que les dirigeants de l'ONF et du CNPF soient tous deux reconnus pour leurs compétences tant techniques que managériales !

Compte tenu du processus de nomination, la période politique actuelle ne permet pas la nomination d'un nouveau directeur général à l'ONF et un intérimaire a été nommé (le directeur général adjoint).

Le rapport d'audit n'est pas communicable par respect de l'anonymat de toutes les parties concernées (personnes interviewées et personnes citées). Il contient l'analyse des entretiens par les IGAPS, qui ont procédé par recoupements d'informations. Il a conduit à la cessation de fonction du directeur général et le processus de nomination d'un nouveau directeur général sera donc lancé à l'issue des échéances électorales.

Les enjeux pour la forêt française sont importants, avec des adaptations pour faire face au changement climatique. Le travail sera à faire avec le nouveau directeur général qui devra répondre aux enjeux métier forts de l'établissement (en lien avec la DGPE) et fédérer le collectif du CODIR (en lien avec le secrétariat général).

Les années à venir seront des années charnières et critiques pour l'ONF et la forêt. Si le Plan France 2030, engagé avant la guerre en Ukraine, est repris, il comprend un important volet forêt et l'ONF sera, en tant qu'acteur clé, mis à contribution pour les prochaines années.

> Compétences et carrières des TSMA, notamment forestiers

La perte de compétences techniques des services du MAA est un sujet récurrent qui n'a fait que s'accroître ces dernières années. Une population particulièrement impactée est celle des TSMA forestiers, à la pyramide des âges vieillissante, que l'administration n'a pas prévu de renouveler. Ces collègues, souvent chefs techniciens en dernière partie de carrière, n'ont aucune solution d'évolution, que ce soit dans les services déconcentrés où il n'existe plus de postes d'IAE forestiers, ou à l'ONF qui ne recrute plus de fonctionnaires comme cadres techniques. Est-il sérieux de leur demander de se reconvertir à ce stade de leur carrière, pour aller encadrer une cellule totalement étrangère à leur cœur de métier ? L'administration va se priver de ses forestiers de terrain, à un moment où leurs compétences sont plus que précieuses, que ce soit pour faire de la pédagogie envers des citoyens de plus en plus demandeurs d'explications sur la gestion forestière

ou pour orchestrer la défense des forêts contre les incendies dont les risques sont amenés à s'accroître et s'étendre.

D'une façon plus générale, la problématique de fin de carrière des TSMA se pose étant donné le faible nombre de places offertes pour devenir IAE. Des quadragénaires peuvent atteindre le dernier échelon du grade de chef technicien. En l'absence de possibilité d'évolution, il est indispensable que des échelons supplémentaires soient ajoutés à leur grille indiciaire.

Une étude de l'OMM a été lancée sur l'avenir de la filière forêt-bois, sous un angle quantitatif (effectifs peu nombreux) et qualitatif (organisationnel - interdépartementalisation -, missions...). Par ailleurs, la revue des missions réalisée par le CGAER devra définir ce qui sera confié aux services déconcentrés de l'État et aux opérateurs forestiers.

La question des compétences se pose dans la durée et un éclairage de prospective est attendu pour prendre des décisions. Il est important de partir de la politique forestière de l'État, en l'articulant avec les opérateurs et les services déconcentrés.

Les TSMA forestiers ont une moyenne d'âge élevée. Il faut améliorer le dispositif de formation et l'évolution de leur carrière. Actuellement il existe une mauvaise articulation entre les recrutements de l'ONF et l'INFOMA Nancy. Des questions se posent sur le dispositif de formation. Pourraient être envisagés des parcours professionnels commençant sur le terrain, pour évoluer ensuite.

➤ Contrôles sanitaires

Les trois crises médiatisées récentes qui concernent trois multinationales Nestlé, Ferrero et Lactalis rappellent la nécessité des contrôles officiels (incluant des prélèvements pour analyses microbiologiques) et donc d'un nombre suffisant de contrôleurs. Les effectifs sont certes stables ces dernières années, mais après une telle baisse antérieure que les restaurants, les GMS et autres distributeurs, l'artisanat des métiers de bouche ne sont plus qu'exceptionnellement contrôlés (fréquence inférieure à une inspection tous les 10 ans !) et les IAA trop épisodiquement. Les carences avaient été relevées dans le rapport de la commission d'enquête parlementaire consécutive aux toxi-infections mortelles à salmonelles liées au lait en poudre. La plupart des recommandations formulées sont restées sans suite, le Covid-19 n'ayant pourtant pas empêché d'autres réformes ! Chaque nouvelle priorité (par exemple les contrôles de protection animale) implique la réduction des actions dans d'autres domaines eux aussi essentiels.

Un tiers environ des agents du MAA exerçant en abattoir sont des contractuels, pour les vétérinaires ce taux dépasse probablement 90 %. Actuellement, les contractuels B sont recrutés au SMIC et les vétérinaires à un niveau bien inférieur au secteur privé. Il n'est donc pas étonnant que de trop nombreux postes soient vacants. Pourtant depuis 2019, la loi de transformation de la fonction publique permettrait de régler ce problème majeur pour l'attractivité dans ce secteur en rapprochant leur rémunération de celle des titulaires. Le groupe de travail promis pour ce trimestre doit voir se concrétiser sa pleine application à l'ensemble de ces contractuels. Cette insuffisance d'effectif génère également fatigue et stress pour les collègues en poste.

L'Alliance du Trèfle souhaite attirer également l'attention sur la problématique du retard au changement d'échelon du référentiel concernant des collègues contractuels en Île-de-France.

Pour la même raison, l'instauration des contrôles sanitaires liés au Brexit a nécessité une campagne européenne de recrutement. Les rythmes de travail et les revenus supplémentaires liés aux heures de nuit sont remis en cause par une réorganisation annoncée récemment qui entraînerait aussi pour de nombreux agents de travailler au moins une journée par week-end, trois week-ends sur quatre. Les heures travaillées les samedis et dimanches ne donnent pas lieu à une majoration. Selon les sites, des démissions ou des non renouvellements de contrats ont été évoqués lors d'un récent groupe de travail. En l'absence des évolutions de rémunérations sus évoquées et d'une réelle adaptation à chaque site, cette réorganisation nous semble insupportable par les agents.



Suite à la commission d'enquête parlementaire, il a été envisagé que de nouvelles missions de contrôle de la chaîne alimentaire passent sous l'autorité du ministre de l'agriculture et de l'alimentation, sous pilotage de la DGAL. Sans transfert des effectifs correspondant à ces contrôles, le ministre n'a pas accepté cette évolution.

Compte tenu des crises sanitaires récentes, la faible intensité des contrôles est mise en lumière, ce qui peut conduire à une augmentation des moyens pour le projet de loi de finances 2023.

Afin de réduire l'écart de rémunération entre titulaires et contractuels, le MAA entame cette année une révision de tous les référentiels de rémunération des contractuels, qui va se poursuivre jusqu'en 2023. L'ambition est de rendre plus attractifs les postes où l'on recrute, mais aussi fidéliser les contractuels pour limiter le turn-over dans les équipes.

Les dossiers des contractuels d'Île-de-France vont être réexaminés.

Pour les contrôleurs Brexit, certains cycles de travail ont été dénoncés comme trop exigeants, d'où une évolution vers un cycle normal, si possible, pour atténuer l'impact sur les agents concernés.

Un travail est en cours sur un nouveau cycle comprenant plus d'heures de jour, à affiner site par site selon l'activité constatée. Les changements de cycle de travail avec moins d'heures de nuit peuvent impacter les salaires. Chaque DRAAF continue à travailler.

Un temps d'échange est à prévoir avec les organisations syndicales avant la saisine du guichet unique. Les textes dérogatoires arrivent à échéance en juillet et le délai de réponse du guichet unique est de deux mois.

> **Influenza aviaire**

L'épizootie d'Influenza aviaire, apparue cet automne, se poursuit ce printemps et atteint une ampleur historiquement inégalée. La répétition de ces crises doit impliquer une réflexion européenne sur les modalités de lutte contre cette zoonose potentielle mais aussi sur l'organisation de la gestion de telles crises en France. Cinq mois de crise bientôt, c'est long tant en administration centrale qu'en services déconcentrés ou dans les laboratoires. En sus des problèmes prégnants d'effectifs, la gestion de terrain (annonces, dépopulations et leurs modalités, zonages, gestion des stocks etc) est éprouvante, ne pas disposer d'outils informatiques adéquats est désespérant. Les collègues concernés à la DGAL sont également épuisés. Il paraît insensé qu'aucune rémunération ne soit prévue pour les nombreuses heures supplémentaires effectuées et ce, quels que soient les cycles de travail des personnels, et que les récupérations horaires soient même écrêtées!

L'Alliance du Trèfle demande qu'un message clair soit adressé, dans les plus brefs délais, aux préfets. Elle s'interroge sur le passage en plan de continuité d'activité (PCA) pour les structures particulièrement impactées, sachant que cela signifierait de cesser des contrôles sanitaires. Dans certains départements, il faut parfois prioriser entre le traitement des foyers, les arrêtés de dépeuplement, l'établissement de laisser-passer et ce, en tenant compte des possibilités d'équarrissage et de la présence connue souvent tardivement des équipes prestataires.

Elle est aussi alertée sur la souffrance psychologique ressentie par les agents, un appui devrait leur être proposé individuellement.

Plusieurs motions syndicales ont été adressées lors des crises précédentes au MAA sur ce sujet. Elles semblent toujours d'actualité. Après les RETEX (malheureusement non communs entre l'administration centrale et les services déconcentrés) et rapports divers, quelques progrès ont été constatés sur le sujet des renforts, mais ils sont toutefois loin d'être à la hauteur de l'actuelle crise. Des collègues de départements en première ligne ont évoqué un besoin de quelques dizaines d'agents formés, régulièrement entraînés à de telles crises et mobilisables pour une durée de



l'ordre d'un mois. Ces agents, quand ils seraient mobilisés, devraient alors bénéficier d'une rémunération particulière. L'insuffisance des moyens du programme budgétaire 206 ressort aussi sur ce sujet. Il est à noter qu'en Nouvelle Aquitaine, l'Influenza aviaire se cumule en outre à la gestion des foyers de tuberculose bovine.

Le ministre a confié une mission sur la gestion des crises au CGAAER. La DGAL mobilise des renforts en faisant appel au volontariat.

Un CIA exceptionnel a été mis en place en 2021 en Nouvelle-Aquitaine pour la reconnaissance de l'engagement des agents confrontés à l'épizootie d'Influenza aviaire.

La secrétaire générale ne s'engage pas sur la récupération et l'écrêtage des heures supplémentaires, ni sur les agents au forfait. Elle reconnaît que la répétition de ces épisodes change la nature de la crise et rend usantes certaines tâches, notamment le rapport avec les professionnels.

➤ **Direction générale des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture**

Les départs d'agents de la nouvelle direction se sont précipités. Cela induit des perturbations pour les missions qui étaient déjà sous pression avant la fusion mais surtout une inquiétude sérieuse pour le devenir de ceux qui sont encore en poste et qui se voient affecter de nouvelles tâches.

Dans toute restructuration d'importance, il est normal que des gens ne suivent pas. Le recrutement d'agents extérieurs va donner de l'impulsion. La secrétaire générale rencontre prochainement le directeur général et lui fera part de ce sujet.

➤ **FranceAgriMer**

Les contrôleurs de terrain sont inquiets suite à l'annonce de la diminution des contrôles sur place au profit de contrôles administratifs, cela aura un impact sur l'attractivité du métier et sur les régimes indemnitaires. Il serait important de leur garantir à minima la conservation de leur prime. Il est aussi à craindre le déploiement de l'inter-régionalisation car si on limite les contrôles, la compétence se fera de plus en plus rare.

➤ **ASP**

L'arrêté de restructuration relatif à la création de directions interrégionales, publié le 8 avril, devrait permettre la naissance de quatre nouvelles directions interrégionales (DIR) de l'ASP avant l'été.

Si le titre de direction interrégionale est justifié par le fait que plusieurs régions administratives se trouvent dans leur périmètre, il ne présume en aucun cas d'une difficulté plus importante au niveau du management de la structure, car certaines directions régionales de l'ASP ont des effectifs nettement plus élevés que les DIR et tout autant de sites à gérer (la distinction entre DRAAF et DRAAF XXL semblant plus signifiante).

La création de ces DIR va par contre provoquer une inflation au niveau des libellés des fonctions d'encadrement puisque nous avons désormais : des directeurs interrégionaux, des directeurs régionaux, des directeurs interrégionaux adjoints, des directeurs régionaux adjoints, des directeurs territoriaux délégués et encore un adjoint au directeur régional !

Cette inflation n'empêche pas de surcroît que le responsable de quelques sites soit un simple chef de service !

Les sujets relatifs à FranceAgriMer et l'ASP seront abordés très prochainement lors des dialogues de gestion avec les opérateurs.

Parcours professionnels

➤ Mobilités au fil de l'eau

Avec plus de 300 postes ouverts « au fil de l'eau » depuis le début d'année au MAA, l'Alliance du Trèfle s'interroge sur le devenir de la deuxième campagne de mobilité.

Elle a déjà évoqué les difficultés de la mobilité au fil de l'eau (manque de transparence, préfléchage des candidats, suivi insatisfaisant) mais la recherche de poste devient de plus en plus compliquée pour les agents, parce que l'outil est peu moderne et qu'il faut balayer toutes les offres chaque semaine. En l'absence de visibilité sur l'ensemble des postes à venir à moyen terme, des agents candidatent parfois sur des postes leur convenant moyennement, pour découvrir un mois après la parution du poste « idéal ». Certains abandonnent alors la première candidature alors qu'il avait été retenu, ce qui contraint le service recruteur à reproposer le poste. Ce manque de visibilité impacte encore plus les couples recherchant une mutation conjointe. Enfin, la concurrence des agents des autres ministères s'amplifie.

Un groupe de travail sur les mobilités est organisé la semaine prochaine et la mobilité « au fil de l'eau », dont les difficultés évoquées sont partagées par le MAA, y sera évoquée.

La secrétaire générale relève notamment la problématique particulière des mobilités de couples dans ce contexte.

Par souci de convergence interministérielle des procédures, notamment pour que les SGCD s'y retrouvent, le calendrier des mobilités s'oriente vers un seul gros cycle de mobilité générale et des mobilités au fil de l'eau, bien que ce ne soit pas le dispositif souhaité par le MAA.

La concurrence d'agents d'autres ministères doit être considérée comme une opportunité pour les agents du MAA de postuler sur des postes dans d'autres ministères. Ce décloisonnement prendra du temps et nécessitera un travail collectif sur plusieurs années.

➤ Promotions/Avancements

Les entretiens professionnels impliquent à la fois de faire le bilan sur l'année passée et de fixer les moyens à l'agent pour atteindre les objectifs de l'année en cours. La promotion fait partie des leviers utiles pour les atteindre, en motivant les agents. Pour cela, les listes de promouvables doivent être mises à jour dès janvier et connues de tous. Leur diffusion précoce permet aussi de repérer des erreurs.

Les listes d'aptitude devraient être publiées préalablement à la campagne de mobilité.

Par ailleurs, il est anormal que les taux promus/promouvables de corps comparables soient très différents (50 % en plus parfois).

Les examens professionnels, notamment pour devenir secrétaire administratif, ont fait encore beaucoup de déçus, en particulier des agents dévoués pendant la crise Covid-19, acceptant de travailler sur site pour faciliter la mission de leurs encadrants en télétravail. Ces personnes souhaitent qu'en complément des attendus du jury, très généraux, le jury leur communique quelques observations personnelles pour améliorer leur dossier l'année prochaine.

Le nombre de places pour cette promotion est par ailleurs nettement sous-dimensionné par rapport aux compétences et à l'engagement de nombreux agents.

La date d'effet de l'avancement de grade a été ramenée du 1^{er} juillet au 1^{er} janvier (sauf pour les corps d'enseignement et d'éducation dont le calendrier reste calé sur l'année scolaire).

Il est prévu d'avancer la publication de la liste des promouvables en 2023, en modifiant les requêtes dans RenoIRH (une demande est en cours auprès du CISIRH).

L'administration va voir s'il est possible pour les jurys d'apporter un commentaire plus individualisé aux candidats des examens professionnels.

➤ Réforme de la fonction publique

Le Conseil supérieur de la fonction publique d'État examine un texte concernant la réforme de l'encadrement supérieur. L'Alliance du Trèfle souhaite avoir des informations sur ce sujet ainsi que sur le rôle de la DIESE en matière de GRH et sur l'avenir pour les corps et collègues concernés. Il est également évoqué dans les médias, une réforme d'ampleur de la fonction publique avec une disparition des catégories A, B et C.

Ces réformes dépassent le cadre du MAA et concernent la prochaine équipe gouvernementale.

➤ Manque de réactivité du SRH sur des dossiers particulièrement sensibles

De nombreux dossiers individuels transmis au Service des ressources humaines restent sans réponse. Cette situation engendre des situations particulièrement compliquées pour certaines personnes, que ce soit financièrement, psychologiquement, ou pour le déroulement de leur carrière.

Si l'Alliance du Trèfle reconnaît et regrette que le Service des ressources humaines souffre d'un déficit criant en personnel, il est en revanche incompréhensible que l'urgence de certains dossiers signalés ne soit pas prise en compte. C'est d'autant plus regrettable que cela ne peut conduire qu'à des contentieux, la plupart du temps évitables si les alertes avaient été prises en compte. Le recours au contentieux dans ces cas de figure constitue un échec du dialogue social et impacte négativement à la fois l'agent, mais aussi le ministère (coût financier et en temps de personnel pour son suivi).

L'Alliance du Trèfle demande une réponse systématique à toute sollicitation reçue en précisant le cas échéant des délais de réponse. Par ailleurs, elle demande que les dossiers les plus sensibles et urgents soient traités dans des délais évitant d'aboutir à des impasses pouvant devenir dramatiques.

L'administration demande de lui renvoyer les dossiers individuels signalés.

Conditions de travail et qualité de vie au travail

➤ Conditions de travail

Après deux années de pandémie, la santé psychologique des agents est au plus bas. Ce phénomène est accentué par les nombreux changements récents et à venir dans les services du MAA et chez les opérateurs (mutualisation des services, restructuration, développement numérique exponentiel pour certains métiers...) qui occasionnent du stress pour les agents concernés.

Pour l'administration centrale, de nombreux déménagements entre les sites de Maine, Vaugirard, Le Ponant et Varenne sont prévus cette année et certains services territoriaux de FranceAgriMer font aussi l'objet de déménagement avec un allongement des temps de transport entre le domicile et le site de travail et parfois un manque de parking.

Dans tous les cas, l'objectif est la densification des espaces de travail, avec des bureaux pouvant accueillir jusqu'à 6 personnes !

Dans un contexte de sortie de crise, les agents n'entendent pas cette réduction de surface et l'accroissement de la proximité qui rend plus difficile le respect des gestes barrières.

Pour certains agents, les nouvelles organisations collectives ont accentué le sentiment d'isolement professionnel et l'évidente prolongation de la durée de carrière a généré des inquiétudes sur les risques d'usure professionnelle. Beaucoup signalent que la cohésion d'équipe est souvent moins forte, par perte de l'habitude d'organiser des réunions de services, des assemblées générales voire tout simplement des temps de convivialité. Il est important que le MAA s'inspire du premier Plan de santé au travail pour mettre en place des projets simples et concrets permettant de redonner

de la qualité de vie au travail.

Un état des lieux des burn-out semble indispensable. L'encadrement n'est pas épargné avec une forte surcharge de travail et des conséquences sur la réalisation des missions.

L'Alliance du Trèfle a été satisfaite qu'un groupe de travail sur le handicap se tienne enfin. L'enjeu de travailler sur l'inclusion reste un point essentiel et il faut s'intéresser davantage aux personnes avec un handicap invisible, dont la souffrance psychique peut être apaisée si on adapte bien le poste de l'agent. Le reclassement est un levier pour aider les agents en quête de travail après une absence de longue durée, souvent en difficulté. La clarification de la méthodologie au MAA est attendue sur le reclassement : elle doit impliquer de nombreux acteurs et notamment le futur référent handicap.

La secrétaire générale partage le constat de la fatigue généralisée et de l'usure psychologique des agents et des cadres. Pour elle, il est nécessaire que les organisations syndicales soient des relais et alertent sur des situations individuelles. Il faut veiller les uns sur les autres.

Le comité des secrétaires généraux des ministères a également identifié l'épuisement des cadres et des agents comme une priorité pour la prochaine équipe gouvernementale.

La densification des locaux relève de la politique immobilière de l'État. La direction de l'immobilier de l'État (DIE) souhaiterait que les ministères aillent vers le Flex Office, mais cela n'a pas été le choix du MAA, qui conserve un poste de travail affecté pour chaque agent, même s'il est en télétravail plusieurs jours par semaine.

Les conditions de travail ont évolué avec le développement du télétravail et les bureaux partagés ne seront pas occupés par tous les agents en même temps, ce qui permet, selon l'administration, un certain équilibre entre surface et occupation des bureaux.

La cohésion d'équipe est nécessaire et il faut que les gens se revoient pour permettre de faire revivre un sentiment d'appartenance après le confinement forcé lié au Covid-19. La réoccupation du bâtiment E de Varenne permettra de rassembler le SRH.

Il est compliqué de prévenir les cas de burn-out, notamment pour des cadres consciencieux qui culpabilisent et qui travaillent trop. Il faudrait pouvoir identifier des capteurs de fatigue avant d'aller trop loin.

➤ Télétravail

L'arrêté ministériel et l'accord ont été publiés au Journal Officiel et la note de service est très attendue. Les interrogations pratiques sont nombreuses.

Pour l'arrêté, le délai minimal de prévenance de 15 jours en cas de modification du calendrier des jours télétravaillés quand il s'agit de la demande de l'administration paraît court. En effet, les jours fixés sont en général choisis en tenant compte du cadre de vie personnel et un changement rapide des habitudes peut générer un déséquilibre impactant.

La mise en place d'une campagne annuelle de traitement des demandes au 1^{er} septembre est importante pour faciliter l'organisation des services de proximité et donner une vue aux équipes. Des dérogations sont cependant à prévoir notamment en cas de changement de poste, de changement notable de situation familiale ou pour des raisons de santé. Il faut également procéder rapidement à la révision des RIALTO.

Une visibilité sur le calendrier des CAP est nécessaire car elles vont traiter les recours sur les suites des demandes de télétravail, notamment en cas de refus.

Pour le paiement des indemnités de télétravail, les outils supports sont plus ou moins adaptés.



Ainsi avec Casper, les agents qui sont au forfait ne pensent pas toujours à préciser qu'ils sont en télétravail et cet outil ne peut pas être pré-programmé en ce sens. L'agent RH de proximité ne peut donc pas l'utiliser pour identifier le nombre de jours réellement pris.

Lors du groupe de travail sur la charte du temps, un point sur les outils d'enregistrement du temps sera nécessaire pour une harmonisation des pratiques et surtout une simplification des enregistrements.

Le projet de note de service sur le télétravail sera envoyé rapidement aux organisations syndicales avant sa publication qui devrait intervenir très prochainement.

➤ **Bilan carbone du ministère**

En matière de télétravail, il faut s'interroger également sur son impact sur le bilan carbone du ministère. Le travail en cours à ce sujet au ministère permet-il de l'appréhender, entre l'économie de carbone considérable relevant de la limitation des déplacements a priori contrebalancée en partie par l'utilisation accrue des outils informatiques, notamment les mails, cloud, visioconférences... ?

A l'heure où le GIEC alerte sur l'urgence climatique, la réflexion en cours au sein du ministère sur notre empreinte carbone mérite d'être approfondie dans ses différentes composantes pour adapter au mieux nos pratiques. Aussi, un groupe de travail semble souhaitable pour travailler conjointement avec les organisations syndicales sur ce chantier qui, s'il est mené en intégrant les préoccupations et suggestions des personnels, peut conduire à redonner de la fierté dans notre travail par une action partagée, positive et porteuse de sens.

Il ne faut pas oublier les DDI dans cette réflexion.

La réflexion sur le bilan carbone n'en est qu'au début au MAA, avec le bilan carbone de l'administration centrale qui sera enrichi par celui des DRAAF. Le MTE a déjà fait un bilan sur le coût carbone du numérique.

➤ **Remboursement des frais de déplacement**

L'arrêté modificatif n'est toujours pas publié et, dans certaines régions, des agents patientent depuis plusieurs mois pour leurs remboursements.

L'arrêté modificatif devrait être publié prochainement.