COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL DU 5 MARS 2021

LES INSTANCES

L'année 2020 est la première année où s'appliquent les lignes directrices de gestion issues de la Loi de Transformation de la Fonction Publique, marquant la suppression de la compétence des CAP en matière de mobilité.

En raison du temps très contraint, seuls les deux points suivants ont été traités sur les cinq prévus initialement à l'ordre du jour :

- Les bilans des mobilités de l'année 2020. L'année 2020 est la première année où s'appliquent les lignes directrices de gestion issues de la Loi de Transformation de la Fonction Publique, marquant la suppression de la compétence des CAP en matière de mobilité.
- Les réorganisations de la DGAL et du secrétariat général.

Bilans des campagnes de mobilité enseignement et hors enseignement

L'Administration attire l'attention sur le fait que 2020 représentait à la fois le premier exercice de mise en production des nouvelles procédures et lignes directrices de gestion, et une année exceptionnelle en raison de la crise sanitaire. Les outils ont fonctionné en mode dégradé.

Elle va faire le maximum pour évoluer. Ont été gardés un cycle d'hiver et un cycle de printemps. Le ministère subit une pression amicale pour avoir des calendriers communs avec tous les autres

ministères.

Une candidature est considérée comme prioritaire dès lors que l'avis est favorable par la structure de départ et la structure d'accueil. Sur l'exercice 2020, il n'y a pas eu de recours déposé.

En ce qui concerne la mobilité « au fil de l'eau », paraissent principalement les postes sensibles surtout les postes d'encadrement mais elle peut être étendue à des postes de catégorie B mettant les services en tension. Le délai de candidatures, sauf urgence signalée, est d'un mois.

Dans l'enseignement, les CDI sont sur des contrats, ils ne sont pas attachés à une discipline particulière. L'administration conseille de bien lire les notes de service, les réponses y sont bien souvent déjà évoquées. Il n'est pas prévu par la loi de priorité de retour en métropole. La priorité légale familiale est pour les couples pacsés ou mariés. L'administration fera un effort sur la communication des résultats.

L'UNSA demande

- Une information rapide par mail pour les agents ex-ACEN des données de mutation afin de les rassurer et surtout de pouvoir s'organiser dans le cadre d'une mutation,
- Les données genrées afin de répondre davantage au label égalité-diversité,
- Un calendrier précis des périodes d'évocation car il a été compliqué de trouver des dates avec les bureaux de gestion,
- La prise en considération plus importante des agents en situation de handicap,
- Des retours de l'administration plus rapides vers les organisations syndicales mandatées par les agents,
- La possibilité de relier RenoiRH aux mobilités pour faciliter les retours de l'administration,
- Les dates de publications de résultats notamment pour les contractuels qui n'ont souvent que très peu de temps pour organiser leur mobilité effective pour la rentrée,

Réorganisation de la DGAL

Bruno Ferreira, directeur général de l'alimentation, présente la r éorganisation de la DGAL, motivée selon lui par la nécessité de s'adapter à l'évolution et aux besoins de la société civile. Il indique que le projet de réorganisation a été soumis pour avis au CTS DGAL du 3 mars et au CT Alimentation du 4 mars.

Il présente brièvement la méthodologie mise en œuvre pour faire évoluer l'organisation de la DGAL dont la nouvelle physionomie devrait voir le jour mi-avril.

Un comité de suivi sera mis en place. Il sera composé de représentants du groupement des DRAAF et des directions départementales, ainsi que des délégataires. La première réunion est prévue le 16 mars.

Il précise que l'administration souhaite accompagner la communauté de travail dans cette réorganisation afin de répondre aux besoins d'accompagnement collectif et individuel et de formation. L'accompagnement devrait permettre aux agents de se positionner sur les postes ou de faire évoluer différemment leur carrière.

Il poursuit en présentant les quatre grands axes du plan stratégique 2021-2023 élaboré en 2020 :

- Orienter l'effort du collectif de travail sur les objectifs à forts enjeux
- Promouvoir une vision intégrée de l'alimentation partagée avec la société civile
- Attirer, mobiliser et valoriser les compétences
- Améliorer l'environnement de travail

Il indique que l'un des enjeux de ce plan stratégique et de son plan d'action est de faire place à de nouvelles méthodes de travail entre les bureaux de la direction.

Il affirme l'importance de maintenir le niveau d'expertise au sein de la DGAL. Dans cette perspective, il explique que la réorganisation en cours devrait consolider cette expertise dès lors que selon lui l'organisation précédente – le DEVP mis en place en 2014 - n'a pas fait ses preuves. Il compte par ailleurs faire appel à la force de propositions du réseau d'experts.

À cet égard, il indique qu'un des axes forts du projet stratégique de la DGAL porte sur l'attractivité des postes et des compétences. Une réflexion devra être menée sur la manière d'attirer les talents et les compétences.

Réorganisation du secrétariat général

La secrétaire générale, Sophie Delaporte, expose la réorganisation en cours au sein du service de la modernisation, composé actuellement des sous-directions du pilotage des services et des systèmes d'information et de la délégation au numérique et à la donnée.

Le service de la modernisation va évoluer vers deux structures : le service du numérique, constitué d'une sous-direction et de trois départements, et la délégation du pilotage et de la transformation (DPT), placée auprès de la secrétaire générale. Cette nouvelle organisation prendra effet le 1erseptembre 2021. D'ici là, l'équipe projet, composée des 5 préfigurateurs, tout en s'appuyant sur le travail d'un cabinet extérieur, préparera la future organisation et recrutera les chefs de bureau, lesquels procéderont au recrutement des agents d'ici la fin de l'été

Sophie Delaporte précise que le premier chantier du secrétariat général a porté sur le service des ressources humaines en changeant le système d'information des ressources humaines (SIRH) pour passer d'Agorha à RenoiRH. Elle n'a pas souhaité attendre la fin du chantier RenoiRH pour lancer la réorganisation du service de la modernisation.

Elle indique d'une réflexion sur la refonte de la fonction ressources humaines sera engagée en 2021. Un chantier sera lancé dés que possible sur la numérisation des dossiers des agents afin de faciliter entre autres le télétravail.

Enfin, la secrétaire générale indique que toutes ces réorganisations se font dans le cadre contraint du schéma d'emploi qui est voté par le parlement. Cela s'impose à tous. Dès lors que c'est voté, nous sommes obligés de l'appliquer.

D'autres évolutions vont voir le jour :

- Une meilleure articulation des rôles entre délégation à la mobilité et aux carrières et pôle de coachs,
- Une adaptation du CODIR : le poste de secrétaire général adjoint devient un poste de directeur,
- Le service des affaires juridiques devient la direction des affaires juridiques.

Le détail de la nouvelle organisation sera présenté au CTS SG d'avril et s'appliquera à compter du 1er septembre 2021.

Ensuite, deux chantiers sont prévus d'une part sur la fonction RH et d'autre part, sur la formation.

L'UNSA rappelle que c'est le travail qu'il faut adapter à l'humain et non l'inverse.

- Les modes d'organisation du travail et la gestion des relations humaines ont dégradé le travail et les relations sociales. L'UNSA regrette que le groupe projet se soit fait sans l'association des organisations syndicales.
- La réorganisation du service du numérique et du système d'information aura-t-elle un impact sur les services administratifs dans les établissements d'enseignement ? Cela a-t-il été pris en compte ?
- Serait-il envisageable que les équipes informatiques des établissements puissent être associées aux réflexions ? Au niveau local, les agents subissent les changements plus ou moins sereinement et il est difficile d'imaginer que cette réorganisation n'aura aucun impact sur eux.

La secrétaire générale répond que l'administration travaille par cercles concentriques, et évidemment les établissements d'enseignement sont concernés. La DGER a un très gros enjeu à faire évoluer les systèmes d'information. Elle a besoin de prioriser les projets. Le champ est bien identifié. La migration de la messagerie a été faite en fin d'année dernière mais il reste en effet d'autres pistes d'amélioration et la cohérence nationale dans l'enseignement agricole est un sujet important qui a toute sa place.

- **L'UNSA est la seule organisation syndicale à avoir abordé la thématique de l'impact sur l'enseignement agricole dans cette réforme importante.**