



# Compte rendu Comité technique ministériel

9 novembre 2017

Le comité technique ministériel s'est réuni le 9 novembre sous la présidence de Monsieur Stéphane Travert, ministre de l'agriculture et de l'alimentation, qui est venu présenter sa feuille de route en début de réunion, a répondu aux questions des organisations syndicales puis a laissé la présidence du comité à Madame la Secrétaire Générale.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Michel Moreau, Valérie Boyé et Annick Pinard.

## Point 1. Feuille de route

### Intervention du ministre

Le ministre souhaite échanger avec les organisations syndicales sur la feuille de route qu'il a reçue du Premier ministre.

Cette feuille de route, qui donne le cap pour les années à venir, comprend quatre axes :

- conforter le secteur agricole et alimentaire, créateur de richesses, d'emplois et richesse territoriale, en accompagnant les filières dans la transition écologique et en produisant plus sain. C'est l'objectif des Etats Généraux de l'Alimentation, qui, dans une approche participative et inclusive, se termineront en décembre 2017 et conduiront à la mise en place de mesures dont la signature d'une charte d'engagement entre les différents acteurs des filières et une loi en 2018.

- l'Europe pour la PAC, la pêche et le sanitaire. Le ministère doit être force de proposition pour la prochaine PAC, la pêche et la gestion des risques. Pour la PAC actuelle, le ministre salue le travail des services déconcentrés. Les procédures doivent être sécurisées pour éviter les apurements.

En ce qui concerne la politique forestière, le ministère est chargé de mettre en œuvre une stratégie pour mettre fin à l'importation de produits forestiers ou agricoles contribuant à la déforestation.

- l'adaptation de l'enseignement agricole, mode d'enseignement original reconnu par tous et non transférable, aux nouveaux besoins. Il a un rôle important pour le maillage territorial, l'image de l'agriculture et la formation initiale. La feuille de route prévoit également le rapprochement de l'IRSTEA et de l'INRA ainsi que des écoles vétérinaires avec les écoles d'ingénieur agronome. Le ministre a indiqué qu'il veillerait à maintenir les moyens de l'enseignement technique et supérieur.

- la simplification des procédures et l'efficacité du ministère qui s'inscrivent dans le programme « Action publique 2022 ». Le renforcement des contrôles sanitaires correspond à une demande sociétale et à l'augmentation des risques sanitaires. Cette mission en croissance de l'État, assurant l'impartialité des contrôles, ne peut pas être externalisée et des moyens humains supplémentaires doivent être prévus. Pour la gestion de la PAC, les règles doivent être simplifiées et les procédures sécurisées pour éviter les apurements.

Le ministère ne peut mener à bien ses missions que s'il dispose d'agents compétents et formés,

dans un contexte de fort renouvellement des générations. L'appareil de formation est une chance.

Le ministre demande à la secrétaire générale d'organiser des groupes de travail pour échanger sur le diagnostic et les propositions du programme « Action publique 2022 ».

Le ministre indique qu'il envisage de participer aux prochains comités techniques ministériels.

### Interventions des organisations syndicales

Voir sur le site la « Déclaration de l'Alliance du Trèfle »

### Réponses du ministre

Les organisations syndicales ne doivent pas douter de l'énergie du ministre pour défendre le ministère et les agents et il y a des leviers pour conduire la modernisation du ministère.

En ce qui concerne les SEA, des effectifs supplémentaires ont été prévus en 2017 et en 2018 pour traiter les dossiers mais le mode de fonctionnement doit être revu pour ne pas se retrouver à la prochaine programmation dans la même situation. L'État restera maître d'œuvre sur le 1<sup>er</sup> pilier. Pour le 2<sup>ème</sup> pilier, le ministre fait partie de ceux qui ont demandé le transfert en 2010 et mais il constate aujourd'hui que cela ne fonctionne pas parfaitement et qu'il va donc falloir retravailler sur les modalités de gestion des autorités de gestion déléguées.

La compensation de la hausse de la CSG sera réalisée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 par la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (1%) et la création d'une indemnité compensatoire individuelle si besoin sur la base de la rémunération 2017.

Pour les agents recrutés en 2018, une compensation forfaitaire sera mise en place.

Suite à la crise du Fipronil, le ministre a obtenu que le statut de « chief officer » (point d'entrée européen pour les crises sanitaires et la qualité alimentaire) soit au ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Concernant le devenir de l'agroécologie, il considère qu'il s'agit d'une des pistes de travail, qu'il ne faut pas opposer les systèmes mais ne pas rester dans l'immobilisme. Il faut trouver la bonne trajectoire pour la sortie des pesticides.

Après le départ du ministre, des précisions complémentaires ont été apportées par la représentante de la DGER sur le regroupement des écoles d'enseignement supérieur pour lesquelles le statu quo est inenvisageable. L'enjeu majeur est d'avoir des écoles visibles aux niveaux national et international avec la volonté de rapprocher les mêmes métiers. Par contre les rapprochements de structures faisant des métiers différents sont abandonnés compte tenu des difficultés rencontrées. La feuille de route, à établir pour ce rapprochement, veillera à préserver les agents et l'enseignement.

### Point 2 . PV CTM du 6 juillet 2017

Le procès-verbal du CTM du 6 juillet 2017 est adopté après prise en compte des remarques des organisations syndicales.

La Secrétaire générale précise que la décision de basculer sur « RenoIRH » (point 9 du CTM du 6 juillet) a été actée en octobre dernier.

### Point 3 . projet de décret relatif à l'échelonnement indiciaire des professeurs de l'enseignement supérieur et des maîtres de conférences

Le projet qui avait été soumis au Conseil d'État doit être modifié à cause du report d'un an du PPCR. Tous les textes déjà publiés sont corrigés de façon transversale, les textes non publiés doivent être présentés à nouveau en CTM et au Conseil d'État.

Le chef du service des ressources humaines précise que seule la revalorisation indiciaire est reportée, pas l'accès au nouveau grade, ni l'accès progressif aux nouvelles classes.

**L'Alliance du Trèfle vote pour ce projet tout en regrettant fortement le report du PPCR.**

### Point 4 . Bilan social 2016

L'administration présente le document qui a été complété pour tenir compte des observations des organisations syndicales. Elle reste à leur écoute pour toute proposition d'amélioration avant l'édition définitive.

**L'Alliance du Trèfle tient à souligner la qualité du document, tant sur la forme que sur le fond, et remercie tous les contributeurs pour ce travail, qui permet une vision large de la situation de notre ministère. Si ce bilan ne fait pas apparaître de modification sensible des grands équilibres par rapport à l'an passé, plusieurs sujets interpellent particulièrement :**

- les pyramides des âges «en pointe» traduisant un vieillissement des agents,
- une baisse des inscriptions aux concours externes de catégorie B, reflet d'un manque d'attractivité ?
- l'augmentation en nombre et en pourcentage des contractuels, associée à une augmentation des contrats de courte durée. Un bilan du plan de déprécarisation sera nécessaire,
- le nombre important d'agents ayant changé de poste suite à la réforme territoriale,
- la baisse du nombre d'agents formés et du nombre de «journées stagiaires»,
- l'augmentation du nombre d'agressions.

Par ailleurs, l'Alliance du Trèfle fait part de son analyse sur l'évolution du nombre de contractuels de 2015 à 2016. Elle constate une augmentation en nombre et en pourcentage des contractuels qui passent de 24,5% à 25,8% du personnel du MAA.

Cette augmentation se conjugue également avec une augmentation de la précarité, le pourcentage de CDD passant de 28,4% à 30,9% des non titulaires.

Un graphique d'évolution des nombres et pourcentages des non titulaires sur les 10 dernières années serait bienvenu. Il permettrait notamment de mesurer l'impact effectif du plan de déprécarisation sur l'évolution réelle de la précarité au sein du ministère et d'une façon générale, l'évolution de la précarité.

Elle salue l'engagement du ministère dans l'action en faveur des travailleurs handicapés et demande à ce qu'un point sur le télétravail figure dans le bilan social 2017.

## Point 5. Action Publique 2022

La Secrétaire générale précise que le chantier «Action publique 2022» part de la feuille de route des ministres.

Le programme, qui concerne 21 politiques publiques, est organisé selon trois modalités :

➤ Comité «Action publique 2022» (CAP 2022), installé par le Premier ministre, passe en revue toutes les missions de la fonction publique d'État, des comptes sociaux et des collectivités territoriales. Au cours de la première phase de diagnostic sont interrogés les ministères et des personnes qualifiées en vue de la rédaction d'un rapport provisoire prévu pour fin 2017. Dans la deuxième phase d'élaboration, des échanges contradictoires auront lieu entre le comité et les ministères pour évaluer la faisabilité des actions.

Le rapport définitif sera remis à la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2018 et les plans de transformations seront mis en place à la fin du 1<sup>er</sup> semestre.

➤ Cinq chantiers transversaux : simplification et modernisation, transformation numérique, rénovation du cadre des ressources humaines, organisation territoriale des services publics et modernisation budgétaire et comptable.

Les contributions du ministère sont attendues pour le 1<sup>er</sup> décembre et le ministre sera audité avant le 15 décembre.

➤ Grand forum de l'action publique

Valérie Métrich-Hecquet propose que le premier groupe de travail avec les organisations syndicales soit réuni au cours de la première semaine de décembre et que d'ici là, elles fassent remonter leurs contributions.

Elle indique que la démarche des Etats Généraux de l'Alimentation devra être articulée avec la PAC dont les instruments devront être revus afin d'y intégrer davantage la transition écologique et la politique de prévention et de gestion des risques économiques, climatiques et sanitaires.

En ce qui concerne le sanitaire, l'augmentation des risques (circulation et réchauffement climatique) nécessite d'augmenter les moyens. Les citoyens, les entreprises et l'Europe attendent que la puissance publique s'en occupe, ce qui suppose de trouver un financement pour l'augmentation des moyens humains. La réglementation communautaire autorise la mise en œuvre d'une redevance sanitaire qui est fréquente dans les autres pays de l'Union européenne. Cette piste est explorée.

**L'Alliance du Trèfle indique que le programme « Action publique 2022 » comprend trois axes (améliorer la qualité des services publics, offrir aux agents publics un environnement de travail modernisé et baisser les dépenses publiques). Si la modernisation des services publics est incontournable, il est toutefois essentiel que l'objectif de baisse des dépenses n'occulte pas les deux premiers axes du programme, comme cela a été malheureusement constaté au cours des années précédentes.**

**Le plan de transformation doit garder en permanence à l'esprit l'efficacité des services publics et les conditions de travail des agents exerçant au sein du service public.**

**Pour l'Alliance du Trèfle, la qualité du service public rendu aux usagers dépend de la bonne adéquation entre les missions et les effectifs, avec une attention particulière sur la préservation des compétences, notamment dans la perspective des départs en retraite à intervenir au cours des prochaines années.**

Une transformation numérique peut concourir à la modernisation des services publics si elle est réfléchiée et construite avec les personnels pour que l'outil soit une aide et non un frein. Malheureusement l'expérience passée du développement mal maîtrisé d'outils numériques montre qu'ils peuvent être, a contrario, source de perte d'efficacité et de souffrance importante au travail pour les personnels. L'exemple d'ISIS et OSIRIS dans les SEA montre combien la mise en place d'outils informatiques inadaptés peut aller à l'encontre des trois objectifs affichés du programme.

La Secrétaire générale souligne l'importance de la transformation numérique pour le maintien des compétences.

## Point 6. Rémunérations, PPCR et compensation de la CSG

Stéphanie Frugère, adjointe de la sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération indique que certaines mesures du PPCR (revalorisation indiciaire des C, des B, des attachés et 2ème vague du transfert primes/points) sont décalées d'un an, soit celles prévues le 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 1<sup>er</sup> janvier 2019, celles du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Les échelons terminaux des IAE devant être créés en 2020 sont reportés en 2021.

Les mesures concernant les directeurs d'établissement d'enseignement agricole et les maîtres de conférences qui devaient être mises en place en 2017 et ne le sont pas encore seront traitées de façon rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Pour l'accès aux grades d'accès fonctionnel créés en 2017, il y aura un tableau en 2017 et en 2018, Pour les IAE, la note de service est sortie pour les CAP d'automne, pour les professeurs, une note de service paraîtra avant fin 2017 pour une application au printemps 2018.

L'Alliance du Trèfle témoigne de la forte attente des personnels pour la poursuite de la mise en œuvre du PPCR et ne peut que regretter le report du calendrier d'application et s'interroger sur un gouvernement qui encourage les signatures d'accord mais ne les respecte pas.

Elle interroge l'administration sur la mise en œuvre de ce dispositif (transfert primes/points) pour les lauréats des concours de déprécarisation ayant bénéficié d'un salaire minimum garanti, qui semblent être exclus du dispositif.

L'administration indique que l'automatisation n'est pas possible mais que les agents en bénéficient avec des calculs faits manuellement pour ces cas particuliers.

Concernant la compensation de la hausse de la CSG, elle devrait conduire à un simple maintien de la rémunération 2017 et non à une augmentation du pouvoir d'achat comme dans le secteur privé. L'Alliance du Trèfle constate que cela ne correspond pas aux promesses présidentielles et que le système d'indemnité compensatoire individuelle sera complexe à gérer. Elle demande à l'administration comment seront calculées les indemnités pour des agents à temps partiel en 2017 qui souhaiteraient reprendre une activité à temps plein en 2018.

L'administration indique qu'elle attend des instructions du ministère de l'économie et des finances.

L'Alliance du Trèfle interroge l'administration sur la mise en place du RIFSEEP au 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour les IPEF et les ISPV, prévue par décret mais dont ni l'arrêté ni l'instruction de mise en œuvre n'ont été présentés en Comité technique ministériel à ce

jour.

La Secrétaire générale indique que le guichet unique n'a toujours pas donné son accord pour les RIFSEEP des ISPV, des IPEF et des inspecteurs de l'enseignement agricole et que les négociations sont toujours en cours.

### Point 7. Dialogue social relatif à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail en établissement public local d'éducation et de formation professionnelle agricoles

Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines, indique qu'un groupe de travail se réunira le 15 novembre pour examiner de nouvelles propositions basées sur de nouvelles hypothèses juridiques (expertise juridique en cours).

**L'Alliance du Trèfle réaffirme la nécessité d'une instance de proximité de plein exercice pour les établissements d'enseignement agricole.**

La Secrétaire générale précise que l'objectif est de trouver une solution qui ne prenne pas trop de temps juridiquement et permette d'arriver à ce qui est souhaité, c'est à dire que les conditions de travail soient traitées le mieux et le plus rapidement possible.

### Point 8. Affectation dans les quartiers urbains particulièrement difficiles

L'administration a reçu 495 demandes d'agents qui souhaitent bénéficier de l'avantage spécifique d'ancienneté (ASA) en cas d'affectation dans les quartiers urbains particulièrement difficiles.

58 ont fait l'objet d'un refus (contractuels pas éligibles, agents non affectés en ZUS), les autres sont en cours d'instruction. Tous les dossiers inéligibles devraient être traités en 2017, de même que ceux pour lesquels le MAA est incompétent (transfert à un autre ministère).

Le SRH devra calculer les avantages (nombre de mois de bonification d'ancienneté) pour les éligibles et reconstituer les carrières de chaque agent concerné ensuite, ce qui représente 2 jours de travail pour un cas simple. Chaque agent recevra une réponse individualisée avec notification, nouvelle rémunération puis paiement des arriérés.

La priorité de traitement concerne les retraités et les contentieux.

Deux personnes sont affectées actuellement à ce chantier, mais un renforcement des effectifs sera nécessaire pour faire les reconstitutions de carrière.

**L'avantage spécifique d'ancienneté en cas d'affectation dans les quartiers urbains particulièrement difficiles ayant été mis en place plus rapidement dans les autres ministères, l'Alliance du Trèfle souhaite que le MAA comble son retard au plus vite.**

### Point 9. Espace National Sécurisé de l'Agent Public (ENSAP) et dématérialisation des bulletins de paie

L'ENSAP permet aux agents d'avoir des informations à la fois sur leur paie et leur retraite.

#### ➤ Dématérialisation des bulletins de paie

Stéphanie Frugère indique que le dispositif a été testé par le ministère de l'économie et des finances sur 90 000 agents. Les agents auront accès à leur bulletin de salaire dès la fin du mois



(message sécurisé), et tous les bulletins seront conservés pendant toute la carrière et jusqu'à 5 ans après le départ à la retraite. Le dispositif devrait être opérationnel au 1<sup>er</sup> semestre 2018 pour les agents titulaires payés sur un des quatre programmes du ministère (au 1<sup>er</sup> mars : papier et ENSAP, à la fin du 1<sup>er</sup> semestre uniquement ENSAP avec possibilité de maintien du bulletin papier pour des cas particuliers).

Le projet d'arrêté sera présenté lors du prochain CTM .

L'Alliance du Trèfle constate que l'accès direct aux bulletins de paie peut être intéressant si la mise en ligne est rapide et qu'elle permet une consultation des bulletins en même temps que le versement de la paie, voire avant. Cela permettrait aux agents de constater et de signaler rapidement d'éventuelles erreurs dans leur paie afin que leur correction puisse être effectuée dans les plus brefs délais, et, lors de cas de régularisation de situation, de joindre des explications développées plus claires que les mentions abrégées qui figurent actuellement sur les bulletins de paie.

Concernant les régularisations, l'Alliance du Trèfle souhaite qu'un étalement puisse être instauré pour le remboursement de sommes importantes indûment perçues compte tenu de situations individuelles difficiles qui lui ont été signalées.

Valérie Métrich-Hecquet indique que le projet concerne uniquement la dématérialisation du bulletin de paie. Les autres chantiers seront à examiner dans un second temps.

#### ➤ Retraite

Pierre Normand, chef du Bureau des pensions, rappelle les informations déjà évoquées lors du CTM du 6 juillet. Les agents pourront voir sur l'ENSAP toute leur carrière et tous les éléments permettant le calcul de leur retraite de fonctionnaire.

Pour les agents âgés de 55 ans et plus, l'interlocuteur privilégié sera le Service des retraites de l'État (SRE), qui rebouclera si nécessaire avec le bureau des pensions du MAA. Pour les agents âgés de moins de 55 ans, le bureau des pensions reste le point de contact.

Le bureau de pensions accompagnera moins dans la retraite que dans la diffusion des informations nécessaires aux agents pour les décisions impactant leur retraite.

Le site « Info retraite » regroupe les 35 régimes de retraite, le SRE sera plus fiable en ce qui concerne le calcul de la retraite des agents publics.

L'Alliance du Trèfle estime que la mise en place du simulateur ne doit pas conduire les agents cherchant des informations fiables sur leur future retraite à une perte de contact avec les personnes compétentes qui les renseignaient jusque là, compte tenu notamment de l'évolution en permanence des textes. Elle rappelle, comme d'autres organisations syndicales, que lors du CTM de décembre 2015, le ministère s'était positionné sur le maintien d'interlocuteurs au sein du ministère.

Pierre Normand indique que le bureau des pensions ne raccrochera pas au nez des agents mais que les simulations sont assez visuelles.

## Point 10. Label Diversité et Egalité

Françoise Liebert, Haute-Fonctionnaire en charge de l'égalité femmes/hommes présente les étapes de la démarche qui comprend un état des lieux, la définition du périmètre (MAA, opérateurs, ...) ainsi que la définition et la validation d'un plan d'actions.



Ce plan d'actions doit mettre en œuvre des mesures concrètes pour répondre au cahier des charges de l'AFNOR : conforter le pilotage, conduire des actions de comparaison, créer une cellule de signalement, renforcer les procédures de gestion des ressources humaines et pérenniser un plan de formation.

L'état des lieux réalisé par ALTIDEM a fait l'objet d'un rapport qui a mis en évidence quelques points de fragilité notamment sur la discrimination alors que par contre le handicap est bien traité au ministère. Le plan d'action sera élaboré et validé d'ici fin 2017. Une chargée de mission auprès du chef de SRH, Sylvie Montel, a été recrutée pour le finaliser.

Le dossier de candidature pour la double labellisation sera déposé au début du 2<sup>ème</sup> semestre 2018 auprès de l'AFNOR.

Un premier groupe de travail, dans le cadre du CTM, se réunira prochainement pour la mise en place de la cellule de signalement qui devra être en fonctionnement depuis plusieurs mois avant le dépôt de la demande.

Les conditions de réussite de cette démarche résident dans son portage politique et opérationnel, l'association régulière des représentants du personnels, l'information et la sensibilisation de tous les personnels, la formation de l'encadrement, l'articulation de la démarche interne avec les politiques publiques conduites par MAA et surtout l'implication de tous.

**L'Alliance du Trèfle se félicite de cette initiative dont elle a soutenu la mise en œuvre. Elle souhaite qu'elle aboutisse à des progrès concrets, en articulation avec le protocole de 2013, et que la démarche soit étendue à l'ensemble des personnels dépendant du MAA et des établissements publics sous tutelle. La proposition que le cadre des discussions soit le comité technique ministériel lui convient car toutes les organisations syndicales représentatives y participent.**

Françoise Liebert indique que l'égalité femmes/hommes ne doit pas accentuer les clichés sur la parentalité, mais le constat est que 85 % des temps partiels étant pris par des femmes, la parentalité concerne aujourd'hui essentiellement les femmes même si l'objectif est l'égalité femmes/hommes. Une réflexion pourrait également être conduite sur les parcours professionnels avec la mise en place de paliers liés à la parentalité.

La Secrétaire générale conclut en constatant que quel que soit le résultat de la double labellisation, la démarche est déjà engagée pour une amélioration de la situation avec la mise en place d'une cellule de signalement et le renforcement des procédures de gestion des ressources humaines