



Compte rendu Comité technique ministériel du 25 avril 2019 (2)

25 avril 2019

Un deuxième comité technique ministériel s'est réuni le 25 avril sous la présidence de Sophie Delaporte, Secrétaire générale.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Valérie Clément, Franck Cayssials et Annick Pinard.

Déclarations liminaires et réponses de l'administration

Voir la déclaration liminaire de l'Alliance du Trèfle

Les réponses suivantes ont été apportées par l'administration

Secrétariat général commun dans les départements

Sophie Delaporte indique que les secrétariats généraux communs doivent être mis en place dans les départements le 1^{er} janvier 2020, qu'une mission interministérielle est en cours, dont les conclusions vont alimenter la réflexion, mais que l'avancement est rapide.

Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation est associé, avec comme points d'attention la qualité du service rendu et le déroulement de carrière des agents de la filière administrative.

Les secrétariats généraux communs peuvent être une opportunité avec des effectifs plus grands permettant d'assurer un service de meilleure qualité sur certaines missions et des perspectives de responsabilités supérieures dans une équipe importante et de mobilité élargies. Avec des schémas d'emploi successifs qui viennent contraindre les effectifs et des missions du ministère confortées, la mutualisation des missions support permet de maintenir les effectifs métiers.

Des questions restent posées sur la gouvernance.

Le ministère se bat pour conserver une petite structure de proximité auprès du directeur, quelques personnes faisant l'interface entre le secrétariat général commun et la DDI.

Mission sur l'organisation des contrôles relatifs à la sécurité sanitaire des aliments

Sophie Delaporte indique que la lettre de mission diffusée la veille n'est pas définitive car il manque la signature du ministre de l'intérieur.

L'articulation entre la DGA et la DGCCRF est difficile à trouver, mais un rapport de la Cour des Comptes et un rapport parlementaire soulignent la nécessité de modifier l'organisation actuelle.

Il n'y a pas de convergence entre les ministères sur ce qu'il faut faire, le MAA restant ferme sur la nécessité que les contrôles soient réalisés par l'État. L'hypothèse d'une police sanitaire unique est bien vue côté ministère de l'agriculture, le transfert de certains contrôles au privé est préféré par le ministère des finances. La mission, dont la constitution est à finaliser, n'est pas encore venue voir le ministre.

Organisation entre SEA et ASP

Sophie Delaporte indique que plusieurs pistes d'amélioration ont été identifiées en 2018 dans les chantiers Action Publique 2022. Le MAA est concerné par l'organisation SEA-ASP, le délai de paiement aux agriculteurs et les refus d'apurement. Le maintien des services d'économie agricole a été acté mais avec la nécessité d'améliorer les relations entre SEA et ASP. Les contraintes de l'ASP et des SEA sont différentes, mais les deux doivent être prises en compte.

Un gros travail a été fait pour traiter collectivement l'amélioration. Des projets de convention nationale et départementales ont été élaborés, le ministère est en contact avec le ministère de l'intérieur.

La clarification des rôles, l'immersion culturelle croisée et la mutualisation sont nécessaires. Le document diffusé par l'ASP est une déclinaison de ce travail qui sera suivi par un groupe de travail en format « RETEX PAC ».

Enseignement agricole

Philippe Vinçon, directeur général de l'enseignement et de la recherche, rappelle que le sujet de l'insertion professionnelle dans les secteurs où il manque du personnel bien formé est essentiel. Le plan de communication doit permettre d'aider les jeunes à voir si une formation dans l'enseignement agricole peut répondre à leurs attentes.

Il constate une forte mobilisation du ministère de l'éducation nationale pour mettre en avant l'enseignement agricole. Le message passe bien dans les départements ruraux, moins facilement dans les métropoles.

Concernant le schéma d'emploi à la baisse, le ministère veut éviter de fermer des classes et renforcer l'autonomie des établissements.

Les référentiels de formation sont révisés en développant les thèmes agroécologie, eau, aménagement du territoire, nouveaux métiers, Europe et le lien avec l'enseignement supérieur.

Philippe Vinçon est intervenu au séminaire des directeurs des DDT. Il est prévu un appui des établissements d'enseignement à la DD et l'intervention des agents des DD dans les établissements.

Concernant l'enseignement supérieur et la recherche, les établissements doivent prendre en compte la volonté du gouvernement de réduire l'usage des produits phytosanitaires.

La fusion INRA- IRSTEA permettra d'atteindre une taille importante sur le plan international. Des tensions existent à ONIRIS, où Philippe Vinçon s'est rendu, et la directrice est sensibilisée.

Points à l'ordre du jour

1 - Avis sur le projet de décret relatif à la durée de travail et de repos applicables à certains agents en fonction au ministère de l'agriculture et de l'alimentation et ses arrêtés d'application

En l'absence d'arbitrage interministériel, ce point est reporté.

2 - Avis sur le projet d'arrêté portant application, pour les agents contractuels du ministère de l'agriculture et de l'alimentation, de l'article 5 du décret n° 2016-1073 du 3 août 2016 relatif à la mise à disposition et à la conservation sur support électronique des bulletins de paye et de solde des agents civils de l'Etat, des magistrats et des militaires

Marc Joumier, chef du bureau du pilotage de la rémunération, présente le projet d'arrêté qui prévoit la mise à disposition des bulletins de paie numériques dans l'ENSAP pour les agents contractuels. Le projet est identique à celui présenté en février 2018 pour les titulaires.

La date de début est le 1^{er} juillet 2019, les droits d'accès et conditions de stockage sont précisées (décret n° 2016-1073) et la date d'arrêt des bulletins papier est prévue à partir de janvier 2020.

Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines, précise que l'arrêt des bulletins papier est prévu en octobre 2019 pour les titulaires et entre janvier et mars 2020 pour les contractuels. 70 % des agents doivent adhérer au dispositif et un point sur les contractuels sera fait en fin d'année.

Plusieurs questions sont évoquées et l'administration apporte les réponses suivantes :

- retard en début d'année 2019 : le ministère des finances gère l'ENSAP, et normalement le bulletin de paie doit être disponible sur l'ENSAP 4 jours après le versement de la paie sur le compte. Des problèmes ont été observés en début d'année 2019 en lien avec la mise en place du prélèvement à la source.
- emplois gagés : le problème est identifié (circuit spécial).
- contractuels qui quittent le MAA : le compte ENSAP est conservé.
- contractuels de très courte durée : une expertise est prévue pour les CDD très courts, car un temps est nécessaire entre l'ouverture du compte ENSAP et la possibilité d'accès.
- agents en abattoir : expertise sur les possibilités d'impression du bulletin de paie.
- agents contractuels sur budget (ACB) : a priori ils sont hors champ car le décret n° 2016-1073 ne concerne que les agents rémunérés par l'État, mais à vérifier.
- opérateurs : les opérateurs conservent le choix d'intégrer l'ENSAP ou de conserver leur propre logiciel de paie.

Jean-Pascal Fayolle annonce la parution d'un Flash info spécial sur ce sujet.

L'Alliance du Trèfle a émis un avis favorable sur ce projet qui a reçu un avis favorable (abstention d'une organisation syndicale).

3 - Point d'information sur le répertoire des missions et des métiers du ministère de l'agriculture et de l'alimentation et de ses établissements publics

Denis Feignier, membre du CGAAER, présente la 3^{ème} révision du répertoire des missions et des métiers (RMM) réalisé par l'observatoire des missions et des métiers avec le concours de la mission du pilotage des emplois et des compétences et de stagiaires des IRA (voir diaporama).

L'intérêt d'un RMM réside dans la nécessité de disposer d'éléments permettant une comparaison dans le cadre d'une interministérialisation croissante, une meilleure gestion prévisionnelle des effectifs (qui s'effectue non par corps mais par métiers), et une meilleure connaissance à l'extérieur des métiers du ministère.



La version 2019 du RMM sera disponible en ligne à compter du 1^{er} juin 2019 sur intranet et internet. Elle comprend l'intégration des métiers du ministère et de 8 opérateurs (ASP, FranceAgriMer, IFCE, IGN, INAO, IRSTEA, ODEADOM et ONF), répartis selon 5 périmètres (administration centrale, services déconcentrés, établissements d'enseignement supérieur, établissements d'enseignement technique et autres établissements publics).

Le nombre des filières d'emploi a été resserré passant de 40 à 23 (les missions « eau » ont été supprimées à la suite du décroisement) et le RMM 2019 comprend 295 emplois-types dont 105 créations.

La nouvelle fiche emploi-type comprend un code RenoiRH, la mention de l'exercice de compétences managériales, l'ajout d'une rubrique pour des exemples de poste, d'un index des métiers par périmètre d'exercice et d'une table de correspondance.

Les niveaux de responsabilité ont été harmonisés, les compétences managériales définies, tous les intitulés de métiers ont été féminisés et la fiche fait la distinction entre connaissances, savoir-faire et savoir-être avec une gradation du niveau des compétences attendues.

Une actualisation du contenu des fiches emplois-types des métiers exercés dans les établissements d'enseignement technique est prévue.

4 - Point d'information sur le bilan 2018 de la feuille de route égalité et diversité

Françoise Liébert, haute fonctionnaire à l'égalité des femmes et des hommes, présente le bilan de la feuille de route égalité et diversité (voir le document).

Les deux premiers axes du plan d'action reprennent les mesures du protocole d'accord de la Fonction Publique sur l'égalité professionnelle de mars 2013.

Axe 1 : L'État exemplaire

Axe 2 : faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes et la prévention des discriminations au sein de la communauté de travail du MAA.

Beaucoup d'actions sont menées pour déconstruire les stéréotypes.

La loi de transformation de la Fonction Publique prévoit un titre V sur le renforcement de l'égalité professionnelle.

Françoise Liébert donne quelques éléments chiffrés extraits des bilans sociaux du MAA : si les femmes représentent près de 60 % des effectifs au MAA, les temps partiel (12%) concernent à 84 % des femmes (même si une petite augmentation du pourcentage des hommes prenant du temps partiel est observée) et les congés de plus de 6 mois à 74 % des femmes.

L'écart salarial moyen est important. Même en lissant l'aspect temps partiel, il subsiste des différences de plus en plus importantes au fur et à mesure de l'augmentation de la catégorie. Des investigations vont être menées, mais pour d'autres ministères qui ont déjà fait des recherches, un écart de 6 à 10 % reste non expliqué.

La part des femmes dans les jurys (nombre et présidence) augmente (parité en tant que membres) mais reste inférieure pour la présidence.

La loi fixe un quota de 40 % de nomination de femmes pour certains emplois précisés par le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012.

Le résultat est plutôt bon en administration centrale, mais par contre, il n'y a eu aucune



augmentation entre 2011 et 2019 en services déconcentrés.

Ce résultat s'explique par la réforme territoriale où les hommes sont restés majoritairement aux postes à responsabilité, et par la situation en DAAF où il n'y a plus aucune femme depuis 2014 (il y en avait en 2011). En 2018, le MAA risque d'être pénalisé (35 % de femmes). La sanction pour le non respect des quotas est de 90 000€ par ETP manquant, la somme versée va dans le budget du secrétariat d'état chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

Le nouveau protocole d'accord du 30 novembre 2018, va aller encore plus loin : augmentation du nombre de postes, extension aux établissements sous tutelle, partage des obligations parentales et respect de l'équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle.

Il prévoit l'obligation de suivi genré des agents promus par rapport aux promouvables.

Un groupe de travail sera mis en place sur la déclinaison du plan égalité professionnelle au MAA, la lutte contre les violence sexuelles et sexistes sera également à décliner au MAA.

Axe 3 : Promouvoir l'égalité filles-garçons et la lutte contre les discriminations dans l'enseignement agricole

Une convention interministérielle engage à mettre en œuvre vis à vis des étudiants les mêmes engagements que pour les agents de la Fonction Publique.

Axe 4 : L'égalité réelle en agriculture et dans les entreprises agricoles

Un dispositif de remplacement devrait permettre aux agricultrices non salariées de bénéficier du congé maternité, mais le reste à charge est souvent trop important pour qu'elles puissent le prendre.

Un projet de loi améliore le dispositif (remplacement ou indemnité journalière).

Les élections aux chambres d'agriculture de 2019 ont permis à 29 % de femmes d'être élues (2012 : 27,5%) et 7 femmes sont présidentes de chambre d'agriculture.

Le Réseau rural réalise un travail sur l'insertion professionnelle des femmes en agriculture.

La feuille de route a été actualisée (voir le document).

Pour Françoise Liébert, la démarche de labellisation a donné l'impulsion pour avancer, la mise en place de la cellule de signalement des discriminations a fait émerger d'autres problèmes (harcèlement...).

Elle indique qu'une expérimentation, pilotée par la direction du budget et la direction des droits des femmes, concerne le programme 143 du MAA (et d'autres ministères : culture, santé (cohésion sociale), CGET).

Les dépenses (puis les recettes) sont réparties en dépenses avec un effet direct, dépenses sans effet (location de bâtiment) et dépenses pouvant avoir un effet.

L'analyse du budget se fait avec la DGER selon ces critères. Si des différences apparaissent, il faut voir comment il est possible de les diminuer ce qui n'est pas toujours simple.

Par exemple, il y a moins de filles en apprentissage mais elles ont plus de mal à trouver un stage. La solution passe par la sensibilisation des professionnels.

La formation des jeunes et des encadrants est prévue. Pour les jeunes professeurs elle est incluse dans la formation initiale, mais il faudrait développer la formation continue en ce domaine.

Françoise Liébert indique que la direction du budget demande à chaque ministère de genrer son budget pour 2020.

L'Alliance du Trèfle demande si les écarts de retraite entre hommes et femmes ont été analysés et si la loi sur la réforme des retraites va prévoir des dispositions pour diminuer ces écarts.

Françoise Liébert indique qu'elle ne dispose pas de chiffres pour les anciens agents du ministère et qu'elle n'a pas été contactée par le haut-commissaire à la réforme des retraites sur ce sujet.

La loi de la transformation de la fonction publique va prévoir des sanctions pour les ministères qui n'auront pas mis en place de plans d'actions fin 2020. Le MAA est plutôt précurseur.

5 - Point d'information sur la mise en œuvre d'une cellule de lutte contre les discriminations au sein du ministère de l'agriculture et de l'alimentation

Catherine Perry, responsable de la cellule de signalement des discriminations, présente le bilan de la cellule après un an de fonctionnement (voir le document) qui a également été présenté lors d'un groupe de travail le 18 avril (voir l'article).

Le périmètre de la cellule est précisé par la note de service SG/SRH/2018-291 du 16 avril 2018, mais en pratique, Catherine Perry a écouté les personnes et prodigué des conseils même en dehors de ce cadre.

En complément du fonctionnement prévu par la note de service, l'appui d'un groupe d'experts (deux hautes fonctionnaires à l'égalité et au handicap, médecin de prévention de l'administration centrale, conseillère technique nationale du service social, BASS) a été mis en place depuis juillet 2018.

Le constat est que les signalements semblent concentrés sur deux critères : handicap et santé. Souvent les responsables de structure ne connaissent pas leurs responsabilités, par exemple la note de service SG/SRH/SDDPRS/2014-747 du 15/09/2014 sur le handicap (les recommandations du défenseur des droits datent de décembre 2018, le MAA était précurseur). La solution la plus souvent a été apportée par l'aménagement de poste.

Les IGAPS peuvent aller voir sur place pour clarifier la situation et intervenir. Ils sont intervenus dans des cas de « sexisme ordinaire » pour rappeler sèchement à l'auteur sa responsabilité.

L'évolution de la cellule doit aller vers la professionnalisation de l'écoute, de l'expertise et des suites à donner.

L'Alliance du Trèfle estime que les personnes le plus en souffrance ont souvent du mal à faire la démarche. La diversité des dispositifs et des interlocuteurs est intéressante à ce titre, et il convient de trouver des solutions pour la médecine de prévention, défailante dans certaines régions.

Il est frappant de constater le nombre important de signalements hors champ du périmètre, avec parfois des personnes qui ont seulement besoin d'écoute. C'est le cas par exemple quand une décision n'est pas comprise, d'où l'importance de bien argumenter et expliquer les décisions prises à l'encontre des agents. Le déficit de reconnaissance rejoint le problème des parcours professionnels.

L'Alliance du Trèfle est favorable à l'élargissement de la cellule au-delà des cas de discrimination, et également aux agents de l'enseignement supérieur et des établissements. Elle souhaite qu'un courrier soit adressé aux opérateurs afin que le ministère ne soit pas lui-même à l'origine d'une discrimination entre les agents qui peuvent faire appel à la cellule et les autres.

Pour Sophie Delaporte, la cellule est dans sa première année de fonctionnement, les gens doivent apprécier le travail de la cellule pour y recourir.

Catherine Perry évoque le problème de sexisme dans l'enseignement supérieur et la recherche, avec des conflits d'ego et des cas fréquents de harcèlement. Si les agents de l'enseignement supérieur ne relèvent pas du cadre de la cellule, les personnes ont été accueillies et des conseils leur ont été donnés (contact avec France Victimes, médiateurs DGER et Université, défenseur des droits...). Il ne faut pas laisser une personne en grande souffrance.

En cas de tensions extrêmes, il faut connecter avec la DGER.

Jean-Luc Tronco, adjoint au DGER, indique que la DGER est très sensibilisée et porte l'accent sur la prévention et la sensibilisation.

Pour Catherine Perry, il serait important de parvenir à une sensibilisation de l'ensemble de la communauté de travail aux comportements inacceptables. La culture d'équipe doit être modifiée. Pour abandonner la culture sexiste dans la recherche, les sanctions ne suffiront pas, il faut un électrochoc général.

Sophie Delaporte indique qu'il faut passer à autre chose que le dispositif expérimental qui a servi aux 55 premiers signalements. La montée en puissance de la cellule sera progressive : professionnalisation, mise en place d'une commission qui examinera tous les cas avec une gradation dans la réponse (rappel du secrétariat général, sanction disciplinaire...) et extension du périmètre.

6 - Point d'information sur la feuille de route sociale

La feuille de route sociale a fait l'objet de discussions avec les organisations syndicales lors du groupe de travail du 4 avril et a repris leurs principales attentes ainsi que les chantiers de transformation de la Fonction publique (évolution des compétences des CAP notamment). Un nouveau groupe de travail sur le plan de transformation ministérielle et le plan de transformation numérique sera ajouté à la nouvelle feuille de route, ainsi qu'un groupe de travail sur la précarité pour les sujets concernant les ACB.

Questions diverses

Questions diverses de l'Alliance du Trèfle

1. Statut unifié des personnels de l'ASP, FranceAgrimer, INAO et ODEADOM.

Le décret 2010-1248 du 20 octobre 2010 porte le statut "unifié" des agents contractuels de l'ASP, de FAM, de l'INAO et de l'ODEADOM.

Les conditions d'intégration dans la fonction publique ne permettaient pas à un nombre significatif d'agents, bien plus important que prévu, de se projeter vers les grades de fonctionnaires. Ces agents ne bénéficient plus de l'équité de traitement dont le Gouvernement est le garant.

Si ce statut ne permet plus de recrutement et s'éteindra à terme, les agents eux ne sont pas en voie

d'extinction, ils poursuivent leurs activités, font preuve d'un investissement et d'un sens du service au public sans faille, souvent pour corriger les dysfonctionnements induits par la réglementation ou les retards dans la prise de décision de nos donneurs d'ordre.

Depuis novembre 2017, les agents du statut unifié, et leurs directions administratives, attendent que le ministère notifie les taux de promotion pour la période 2018-2020.

Les CCP se sont réunies en novembre 2018 pour étudier les propositions de changement de niveau (catégorie) ou de groupe (grade) présentées par les administrations des 4 établissements en prévision de ce que le secrétariat général s'était engagé à faire : fournir les taux de promotion avant le 31 décembre 2018

Or ces taux ne sont toujours pas parus et 2018 a été une année blanche, sans promotion.

Comment est-il possible de mépriser à ce point des personnels qui donnent chaque jour le meilleur d'eux même et sont laissés pour compte ?

L'Alliance du Trèfle exige une notification très rapide des taux de promotion tels qu'ils ont été demandés, d'autant que le coût ne peut servir d'argument au retard, tant les taux sont misérabilistes et applicables à des effectifs homéopathiques.

L'administration indique qu'elle a relancé le guichet unique sur cette question mais qu'aucune date pour la réponse n'a été annoncée.

2. Organisation SEA-ASP

Alors que des travaux conduits en 2017 par le groupe de travail portant sur le retour d'expérience sur la mise en œuvre de la PAC (GT« RETEX PAC »), ont permis de l'avis des participants des avancées notables, l'Alliance du Trèfle regrette que depuis la dernière réunion de ce groupe le 31 janvier 2018, les représentants des agents des SEA n'aient plus été associés aux réflexions. Le groupe de travail de la semaine dernière sur les relations SEA-ASP ne s'inscrit pas au même niveau d'analyse.

L'Alliance du Trèfle regrette l'absence de communication du ministère en direction des SEA, qui sont au contact des agriculteurs et dont la motivation doit rester forte. Ce manque de communication contribue parfois à tendre les relations ASP-SEA. Ainsi le projet de plan de performance PAC concernant les aides PAC SIGC, transmis directement par l'ASP aux SEA qui se voulait juste constructif, a été perçu par beaucoup d'agents comme le signe que l'ASP allait dorénavant être le donneur d'ordre des SEA, ravivant les craintes qu'avait entraînées le projet de fusion-absorption des SEA par l'ASP abandonné en 2018.

L'Alliance du Trèfle demande que la mise en œuvre du plan soit suivie par un groupe de travail en format du GT « RETEX PAC » qui associait le secrétariat général, la DGPE, l'ASP, le groupement des DRAAF, le groupement des DDT, les représentants des SEA et les organisations syndicales. Ce groupe de travail doit également suivre la mise en œuvre des aides PAC hors SIGC.

L'administration a répondu précédemment lors des réponses aux déclarations liminaires.

Réponses de l'administration aux autres questions diverses

* L'ordonnance du 30 janvier 2019 relative aux nouvelles missions attribuées aux chambres d'agriculture vise à une logique d'homogénéisation de l'offre des services (prestations, information).

* L'avenir des compétences des CCP s'inspirera des réflexions portées sur les CAP.

* Les déplacements par avion à l'étranger et les remboursements afférents sont gérés sur une base réglementaire (décret 86-416 du 12/03/86) différente de celle gérant ce type de déplacement pour les agents allant dans un DOM-TOM (décret 71-647 du 30/07/71), il peut donc y avoir certaines différences.

Les autres questions ont reçu réponse lors des débats du CTM.