



Compte rendu Comité technique ministériel

17 octobre 2019

Le comité technique ministériel (CTM) s'est réuni le 17 octobre sous la présidence Sophie Delaporte, secrétaire générale du ministère.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Valérie Boyé, Frédérique Lucas, Olivier Lapôtre et Annick Pinard.

Déclarations liminaires et réponses de l'administration

Voir la déclaration liminaire de l'Alliance du Trèfle

Loi de transformation de la fonction publique

Sophie Delaporte constate les manifestations de regret des organisations syndicales sur la disparition des CHSCT, mais pour elle, il ne s'agit pas d'une disparition mais de sa transformation en comité social de l'administration (CSA).

Pour l'évolution des attributions des CAP, cinq groupes de travail sont organisés (les deux premiers se sont déjà réunis). Comme les textes sont évolutifs et le point d'atterrissage final inconnu, d'autres seront ajoutés si nécessaire. La mise en place de barèmes supplémentaires (en plus des corps d'enseignants et de CPE) est exclue.

Réorganisation territoriale

Sophie Delaporte indique que beaucoup de chantiers sont ouverts et que les informations sont données en fonction de leur avancée. Certains sont interministériels et le MAA n'est pas décisionnaire.

➤ Secrétariats généraux communs

Pour la constitution des secrétariats généraux communs (SGC), le débat entre réorganisation ou restructuration est en cours en interministériel.

Les inquiétudes des agents se comprennent et des outils interministériels sont élaborés.

Pour Sophie Delaporte, l'intérêt des agents du MAA est de suivre leurs missions car s'ils ne veulent pas aller au SGC, ils ne pourront plus travailler sur des fonctions support au niveau départemental (sauf gestion budgétaire du BOP 206) et devront se repositionner sur des postes existant au MAA (DRAAF, enseignement agricole) mais certains ont des contraintes géographiques. Le réseau des IGAPS est très mobilisé sur ce chantier. Des formations pourront s'avérer nécessaires.

Les organisations syndicales apportent des témoignages sur la souffrance d'agents sur lesquels leur hiérarchie fait pression dans certains départements. Beaucoup sont très attachés au MAA et ne veulent pas partir au ministère de l'intérieur.

Le « droit au retour » existe mais les agents devront se positionner sur les mobilités classiques du MAA. Pour cela, le MAA devra veiller à ce qu'ils aient bien connaissance des postes ouverts.

Pour Sophie Delaporte, la première préoccupation est de trouver un emploi pour les secrétaires généraux qui n'ont pas été retenus comme préfigureurs. Le MAA veut les repositionner comme interface entre le directeur et le SGC (personne de confiance auprès du directeur). Mais cette position de bras droit du directeur ne doit pas être unique et imposée car ce n'est pas le même métier et elle peut ne pas convenir à tous. Elle ajoute que les préfigureurs doivent continuer leurs missions en même temps que la préfiguration.

Pour les agents, le ministère défend la possibilité pour ceux qui en font le choix, d'être placé en position normale d'activité (PNA), ce qui leur laisse du temps pour choisir entre retour ou intégration. Elle pense que le ministère de l'intérieur acceptera car c'est aussi dans son intérêt.

➤ **Transfert du FEADER**

L'arbitrage sur le périmètre exact de répartition entre l'État et les régions a été retardé car certaines conseils régionaux restaient dans une discussion de principe.

Aujourd'hui Régions de France accepte d'entrer dans l'opérationnel (calibrage des missions, effectifs, crédits). Pour préparer le prochain Comité État-régions à venir, la directrice de cabinet a reçu la veille le président de Régions de France.

Pour la secrétaire générale, les régions sont attentives aux conditions de transfert des agents car elles ont conscience des compétences rares des agents qu'elles veulent conserver. Pour cela, elles veulent travailler avec l'État. Par ailleurs elles souhaitent le maintien de guichets départementaux, ce qui correspond à l'attente de territorialisation souhaitée par le Président de la République.

Administration centrale et opérateurs

➤ **Délocalisations**

Sophie Delaporte indique que, lors du comité technique de l'administration centrale du 3 octobre, un état des lieux des réflexions en cours a été présenté. Il n'est pas prévu de délocalisation de directions entières (cela se fait dans d'autres ministères) car les directions d'administration centrale ont un fonctionnement très interministériel, impliquant une proximité pour une action rapide. 95 % des agents du ministère sont déjà en dehors de Paris, ce qui place le ministère comme bon élève de la décentralisation.

La réflexion porte sur les équipes tête de réseau mais pour le moment, la priorité du SIVEP est le Brexit.

➤ **INFOMA**

Une alerte sur la pérennité de la structure existait déjà, puisque le rapport de la Cour des comptes remettait en cause l'organisation actuelle. La circulaire du 5 juin a accéléré la réflexion. Pour le MAA, il faut préserver la qualité actuelle de la formation et ses missions essentielles, tout en répondant aux contraintes. Le directeur de l'INFOMA et la directrice de VetAgrosup sont missionnés pour explorer différentes hypothèses. Les personnels et les organisations syndicales seront associés.

➤ ODEADOM

Les enjeux de l'Outremer sont très particuliers, voire sensibles, les décisions sont interministérielles, avec le ministère de l'Outremer et souvent Matignon et l'Elysée.

Il n'y a pas encore d'arbitrage interministériel sur le devenir de l'ODEADOM.

Les deux ministres souhaitent avoir une approche globale des politiques en Outremer : articulation entre les deux ministères, développement des filières...

RIFSEEP TSMA, IAE et assistants sociaux

Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines, indique que le Guichet Unique vient de renvoyer au 1^{er} janvier 2020 l'application du RIFSEEP pour les IAE et les TSMA. Il a fait baisser les plafonds (pas atteints) mais a validé les barèmes.

Pour les assistants sociaux qui viennent de passer en catégorie A, les travaux RIFSEEP n'ont pas commencé, une expertise est en cours.

ONF

Sophie Delaporte indique que pour la désignation du directeur général de l'ONF, la proposition du MAA a été transmise et est en attente de validation du Premier ministre (Bercy et le MTES sont consultés). Ensuite il y aura des auditions par les parlementaires et, après que les deux assemblées l'aient entendu, il pourra être nommé. Pour l'instant l'arbitrage n'est pas rendu.

Incendie de Lubrizol

Jeannine Benoliel, médecin de prévention en administration centrale et conseillère technique nationale du MAA, indique qu'elle s'est rendue à Rouen pour une mission de 2 jours (car il n'y pas de médecin de prévention à Rouen). Après une réunion, en visioconférence avec Caen, elle a reçu 12 personnes, à leur demande. Elle n'a pas relevé d'inquiétude vive des agents vis à vis de Lubrizol qui n'ont d'ailleurs pas consulté leur médecin traitant (3 l'ont consultée sur d'autres sujets que Lubrizol).

Elle a mis en place un suivi (bilan sanguin hépatique et rénal pour tous et exploration fonctionnelle respiratoire pour 2 agents) et attend les résultats. Elle a proposé de nouveaux examens dans six mois. Elle a pris contact avec le centre de médecine professionnelle de Rouen pour un appui si besoin.

Bruno Ferreira, directeur général de l'alimentation, indique que des consignes de sécurité ont été données aux agents pour la collecte des prélèvements (Seine-Maritime et Hauts-de-France). Les résultats seront publiés aujourd'hui sur le site intergouvernemental créé.

Aucun contaminant type dioxine ou PCB n'a été détecté sur le lait, quel que soit le lieu de prélèvement, ce qui a permis de lever la consigne sur le lait.

Les recherches continuent pour détecter une éventuelle bioaccumulation de composants toxiques. Sur les autres produits (végétaux, produits animaux), aucun dépassement des valeurs réglementaires n'a été constaté à ce stade.

L'ANSES va rendre son avis très prochainement et préconiser des mesures.

Sophie Delaporte indique qu'un point va être fait prochainement avec les DRAAF concernées.

Points à l'ordre du jour

1 - Approbation des procès-verbaux des séances du comité technique ministériel du 20 mars 2019 (séance de 9 heures), du 20 mars 2019 (séance de 16 heures), du 10 avril 2019, du 25 avril 2019 (séance de 9 heures), du 25 avril 2019 (séance de 11 heures)

Sophie Delaporte regrette le retard dans l'examen des procès-verbaux et indique que le bureau concerné a fait un gros effort de remise à jour même s'il peut rester des erreurs.

L'Alliance du Trèfle constate que les procès-verbaux de séance examinés aujourd'hui concernent des CTM datant, pour certains, de plus de 6 mois.

Or, le règlement intérieur du CTM prévoit explicitement que « le procès-verbal de la réunion est transmis, dans un délai d'un mois, à chacun des membres titulaires et suppléants du comité » et que « l'approbation du procès-verbal de la réunion constitue le premier point de l'ordre du jour de la réunion suivante ».

Elle comprend les difficultés potentielles pour assurer une transmission sous un mois, mais considère que la validation d'un procès-verbal n'a plus guère de sens, six mois après la tenue du comité. Parfois les points examinés ont pu évoluer depuis, voire même été réexaminés entre temps lors d'un autre CTM.

Elle ajoute qu'elle a relevé plusieurs erreurs dans les documents transmis, notamment l'absence du détail de certains votes, alors qu'il s'agit également d'une obligation.

Après examen des différents procès-verbaux, ceux des deux CTM du 20 mars ainsi que celui du CTM du 25 avril à 9 h sont approuvés après correction.

L'Alliance du Trèfle est invitée à détailler les erreurs qu'elle a relevées sur les procès-verbaux des CTM du 10 avril et du 25 avril à 11h, qui seront revus lors du CTM du 12 décembre.

2 - Avis sur le projet de décret portant dérogation aux garanties minimales de la durée de travail et de repos applicables à certains agents en fonction au ministère de l'agriculture et de l'alimentation

Pour les textes prévus aux points 2, 3 et 4 de l'ordre du jour, qui concernent les durées et conditions de travail des agents en charge des contrôles sanitaires liés au Brexit, les échanges sont rassemblés dans ce chapitre.

Servane Gilliers-Van Reysel, adjointe à la sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales, présente le contexte.

Les trois textes examinés aujourd'hui ont été validés par le Guichet Unique et présentés au CHSCTM du 15 octobre. Ils seront soumis à l'avis du conseil supérieur de la fonction publique d'État le 29 octobre. Par ailleurs le Conseil d'État a été saisi le 10 octobre.

Ces textes concernent les 3 postes d'inspection frontaliers des Hauts-de-France : Calais-Port, Calais-Tunnel et Dunkerque.

Elle indique que les textes ont été modifiés depuis la version présentée au groupe de travail du 17 septembre : la durée maximale de travail quotidien a été réduite à 12h (12h15 dans la version précédente).

La référence à des compensations financières a été supprimée par la DGAFP, car ces compensations existent dans le droit (les textes nouveaux ne doivent pas reprendre ce qui existe déjà par ailleurs).

L'article 4 du décret prévoit l'information du CHSCTM.

Le plan national de prévention prévoit un suivi des SIVEP concernés par le Brexit.

Servane Gilliers-Van Reysel ajoute qu'un comité de suivi (DRAAF, DDPP, DGAL, SRH, OS du CTM) se réunira les 28 novembre et 19 décembre 2019 et le 30 janvier 2020.

Un suivi médical renforcé des agents est organisé avec la MSA.

Bruno Ferreira indique qu'une organisation complémentaire est prévue en cas d'engorgement des sites (plan de gestion de crise)

L'Alliance du Trèfle insiste sur la nature fondamentalement différente du travail réalisé par les officiers et officiers adjoints, concernés jusque-là par le cycle de la capitainerie, et celui que devront réaliser les agents dans le cadre des contrôles liés au Brexit. En effet les officiers et officiers adjoints effectuent des missions de surveillance générale, mais pas des contrôles documentaires et physiques. De même, les agents des services hospitaliers comme des services de police n'ont pas les mêmes missions le jour et la nuit.

Les contrôleurs au contraire auront les mêmes activités jours et nuits, réclamant une grande attention, de la réactivité et une cadence imposée. En cas d'engorgement, il faudra libérer rapidement les camions.

Pour ces activités, la compensation horaire proposée à ces agents est la même que celle des agents en abattoir, alors qu'ils devront travailler en plus toute la nuit, des samedis, des dimanches et des jours fériés. La compensation de 20 % de 21h à 6h, et de 10 % pour les dimanches et jours fériés est sans mesure avec les contraintes.

Par ailleurs des contraintes supplémentaires existent. Les 2 semaines de congé l'été seront à date imposée, de même que la semaine prévue entre le 15 décembre et le 15 janvier, qui ne correspondra pas forcément à la période des fêtes de fin d'année.

Dans ce cycle, tous les jours ont la même valeur alors que ce n'est pas le cas pour une famille.

Les 15 minutes prévues dans les textes antérieurs pour le passage des consignes ont disparu, mais le passage des consignes reste impératif si des camions sont bloqués.

Quant à la pause méridienne de 45 minutes, les vétérinaires ne pourront pas la prendre réellement car cela reviendrait à faire attendre 3 ferries et 1 train.

Pour toutes ces raisons, l'Alliance du Trèfle considère que ces textes sont inacceptables.

Les autres organisations syndicales partagent ces constats. Elles indiquent que les personnes recrutées ne se rendent pas compte de la charge physique et mentale de l'emploi. Des pratiques de recruteurs faisant miroiter un grand nombre d'heures supplémentaires, alors que le cycle n'en prévoit aucune, sont dénoncées.

La lettre de la directrice de cabinet en date du 14 octobre est commentée par les organisations syndicales.

Pour la périodicité du cycle, l'Alliance du Trèfle suggère de prendre comme base de calcul 70 jours (= 10 semaines) au lieu de 4 mois, et demande combien de week-ends complets sur 70 jours les agents pourront avoir.

Concernant les pauses de 20 minutes toutes les 6 heures, Sophie Delaporte rappelle qu'elles s'appliquent comme toutes les garanties minimales du décret 200-815 du 25 août 2000 modifié que le décret présenté ne modifie pas.

L'Alliance du Trèfle indique que policiers et infirmiers, amenés à travailler la nuit et les week-ends, bénéficient d'une carrière active et d'une compensation en termes de retraite.

En tournant avec 7 personnes par poste de travail, cela ne permet pas les formations, les congés maladie, les réunions, l'exercice des droits syndicaux ...

Sur la pause méridienne, l'administration indique que, contrairement à ce qui est prévu dans l'arrêté du 18 octobre 2001, la pause méridienne est aménagée dans la journée de travail et pas en dehors du temps de travail.

L'Alliance du Trèfle rappelle que la pause sera fictive pour le vétérinaire de l'équipe, qui ne pourra pas quitter son poste, pour signer en permanence les documents vétérinaires communs d'entrée (DVCE) afin de ne pas bloquer les camions. Il a d'ailleurs été dit aux cadres qu'ils ne pourraient pas sortir des locaux de travail pendant les pauses.

Sophie Delaporte annonce des renforts de vétérinaires au démarrage pour voir l'organisation et caler les rythmes.

L'Alliance du Trèfle demande si les renforts permettront d'avoir deux vétérinaires en permanence sur les 3 sites H24, soit 14 vétérinaires par poste.

Bruno Ferreira indique que des vétérinaires volontaires du CGAAER et de l'ENSV vont venir en renfort. Aujourd'hui personne ne sait ce qui va se passer. Il craint également un blocage de l'autre côté de la Manche. Il a attiré l'attention des transporteurs pour qu'ils n'embarquent pas de camions qui ne seraient pas en règle.

Sophie Delaporte indique que la banalisation du samedi et du dimanche est compensée par un cycle de travail inférieur à 1607 h par an, comprenant au moins 2 dimanches de repos sur 5. Elle ajoute que les indemnités de sujétion de nuit sont importantes (14,93€/h de nuit de 21h à 6h), supérieures à celles des douaniers.

L'Alliance du Trèfle demande, comme elle l'avait déjà fait au CTM du 10 avril, que cette indemnité soit revalorisée pour les encadrants, les compensations financières devant plutôt être en pourcentage de la rémunération principale qu'en montant fixe.

Pour la périodicité de 4 mois, la rédaction a été demandée par le Guichet Unique (référence à la directive communautaire n°2003-88 qui prévoit une périodicité inférieure ou égale à 4 mois). L'administration va voir s'il est possible de la modifier.

Concernant le calcul des jours de congés, l'Alliance du Trèfle demande des précisions : l'administration parle de 25 jours (sans prévoir les 2 jours de fractionnement) alors que sur les cycles présentés aux agents des postes frontaliers des Hauts-de-France, figure un calcul sur une moyenne de 2,6 jours de travail par semaine soit, pour 5 semaines de congé, un total de 13 jours de congé.

Sophie Delaporte indique que la base du calcul est sur 25 jours de congés. Ce sera précisé dans la note de service. Au démarrage un renfort est prévu. Un point transitoire sera fait au cours des premières semaines. Ensuite un dispositif pérenne sera mis en place, plus souple notamment sur les périodes de congés.

Concernant le travail de nuit, Jeannine Bénoliel indique qu'un rapport de l'ANSES de 2014 rappelle que le travail de nuit doit rester exceptionnel, car aucun travail de nuit n'est anodin (impact sur la chronobiologie) : risque d'accident de la route, de trouble de l'humeur, d'anxiété, voire de cancer.

Le MAA est dans l'obligation de mettre en place ce rythme, mais il faut un suivi médical renforcé et exclure les plus fragiles : femmes enceintes, jeunes, ceux qui ont des jeunes enfants, proches aidants...

Le médecin de prévention suivra les agents.

L'Alliance du Trèfle conclut que le schéma proposé peut convenir pour la gestion d'une crise de courte durée, mais pas de façon pérenne.

Le projet de décret est soumis au vote. Il recueille un avis défavorable unanime des organisations syndicales, ce qui impose qu'il soit à nouveau examiné au cours d'un prochain comité technique ministériel (25 octobre).

3 - Avis sur le projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 18 octobre 2001 relatif aux cycles de travail au ministère de l'agriculture et de la pêche

Voir le détail des échanges au point précédent.

Le projet d'arrêté est soumis au vote. Il recueille un avis défavorable unanime des organisations syndicales, ce qui impose qu'il soit à nouveau examiné au cours d'un prochain comité technique ministériel (25 octobre).

4 - Avis sur le projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 18 octobre 2001 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État au ministère de l'agriculture et de la pêche

Voir le détail des échanges au point précédent.

Le projet d'arrêté est soumis au vote. Il recueille un avis défavorable unanime des organisations syndicales, ce qui impose qu'il soit à nouveau examiné au cours d'un prochain comité technique ministériel (25 octobre).

5 - Avis sur le projet de décret relatif à des modalités exceptionnelles de recrutement dans certains corps relevant du ministère chargé de l'agriculture

Ce projet augmente, de 2019 à 2022, les taux de promotion pour les corps de techniciens supérieurs (30%), secrétaires administratifs (65%), techniciens de formation et de recherche (65%), ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (53% en 2019, 51% en 2020 puis 50% 2021 et 2022) et assistants ingénieurs (80%).

Les attachés ne figurent pas dans ce texte car, relevant d'un corps interministériel, c'est statutairement impossible.

Les organisations syndicales se félicitent de ce plan de requalification issu d'une longue négociation mais regrettent que certains taux soient en deçà des attentes des agents concernés. C'est le cas notamment pour les petits effectifs, pour le corps des SA qui va principalement toucher les adjoints techniques au détriment des adjoints administratifs. Par ailleurs, de nombreux agents exerçant des fonctions de catégorie A ne peuvent être promus alors que ce plan avait fait naître chez eux un espoir de reconnaissance.

L'administration reconnaît que pour les corps à petit effectif, la vanne ouverte reste forcément limitée mais elle considère que des taux portés à 80% montrent qu'il y a bien eu une prise de conscience d'un besoin de requalification.

L'administration précise qu'un concours interne sera organisé en 2020, pour passer Attaché, sans passer par l'IRA.

L'administration explique qu'elle n'a volontairement pas porté de plan de requalification de A vers A+ ou d'ingénieur de recherche vers ingénieur d'étude sachant que ce serait refusé et que ça risquait d'impacter défavorablement les autres demandes de requalification.

Deux amendements proposés par une organisation syndicale sont portés au vote. Avant ce vote, l'administration précise qu'elle ne dispose d'aucune marge de manœuvre pour ce décret et que le vote final portera, dans tous les cas, sur le texte sans les amendements.

Premier amendement soumis au vote - Article 2 : Passage du taux de promotion de 65 à 85%

Second amendement soumis au vote - Article 3 : Passage du taux de promotion de 65 à 85%

Comme deux autres organisations syndicales, l'Alliance du Trèfle ne prend pas part au vote, dans la mesure où l'amendement ne sera, de tout façon, pas intégré au texte.

Les deux projets d'amendement sont soumis au vote et reçoivent un avis favorable.

Le projet de décret est ensuite soumis au vote dans sa rédaction initiale, sans les amendements : **L'Alliance du Trèfle émet un avis favorable sur ce projet qui a reçu un avis favorable (abstention de deux organisations syndicales).**

6 - Avis sur le projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 1er octobre 1990 relatif à l'organisation des examens conduisant à la délivrance des diplômes de l'enseignement technique agricole

Pour les textes prévus aux points 6 et 7 de l'ordre du jour, qui concernent la réorganisation des examens, les échanges sont rassemblés dans ce chapitre.

Jean-Louis Tronco, adjoint au directeur général de l'enseignement et de la recherche, indique que l'organisation des examens représente le second risque majeur identifié au sein de la DGER.

Il rappelle les modalités de réorganisation prévues dans le projet d'arrêté avec notamment le remplacement de 13 pôles examen et des 4 CIRSE en 4 MIREX (Missions Inter-Régionales des EXamens) au niveau des DRAAF Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne et Occitanie.

Cette réorganisation ne remet pas en cause le bon fonctionnement actuel de la gestion des examens ; elle correspond à une volonté d'offrir des guichets uniques aux utilisateurs, de simplifier les organisations de concours, d'harmoniser les pratiques et d'avoir des équipes plus importantes pour les sécuriser et professionnaliser la mission. Cette réorganisation concerne les diplômes obtenus selon la modalité dites des examens, les diplômes par validation des acquis de l'expérience (VAE) et par unités capitalisables (UC) restant de la compétence des DRAAF.

Elle correspond également à la poursuite de la mise en œuvre des préconisations du rapport du CGAAER de 2015.

Concernant les postes ouverts en MIREX, ils feront l'objet d'une bourse interne proposée prioritairement aux agents des pôles examen des SFRD, en novembre-décembre. Un accompagnement est également prévu pour ceux qui veulent rejoindre les MIREX. Ces agents conserveront leur rémunération. Un plan de formation est également prévu pour accompagner tous les agents des MIREX. Les postes restés vacants feront ensuite l'objet d'une publication au fil de l'eau à partir du 1^{er} janvier 2020.

Une période transitoire de 2 ans est prévue pour permettre aux agents qui ne souhaitent pas de mobilité vers les MIREX, de rester en poste le temps de trouver une autre affectation, en bénéficiant d'un accompagnement individualisé.

Le second arrêté qualifie cette opération de restructuration, ce qui permet la mise en place des mesures d'accompagnement suivantes : prime de restructuration de service, allocation d'aide à la mobilité du conjoint et indemnité de départ volontaire.

L'Alliance du Trèfle indique rester très vigilante quant au devenir des agents, alors que certains sont encore en attente de clarifications et que, a contrario, le départ anticipé d'agents vers de nouvelles affectations risque d'engendrer des difficultés pour l'organisation des épreuves 2020.

Consciente de l'enjeu que représente le bon déroulement des examens, ainsi que l'a confirmé la DGER sur le niveau important de risque, l'Alliance du Trèfle a des inquiétudes pour cette année scolaire transitoire : les pôles actuels auront-ils encore assez d'effectifs pour assurer leurs missions ?



Elle s'interroge également sur l'avenir des SRFD dans les régions n'hébergeant pas de MIREX, qui vont voir leurs effectifs fortement impactés par les départs d'une grande part de leurs agents vers les MIREX ou dans d'autres services.

Elle interroge enfin la DGER sur le devenir de la mission des examens de la DGER qui doit faire l'objet d'une délocalisation selon les annonces faites lors du dernier comité technique d'administration centrale.

L'administration apporte les précisions suivantes :

- la réforme se fait à effectif constant : sur 100 agents concernés, 85 agents iront en MIREX et 15 resteront en DRAAF pour le traitement des diplômes par VAE et UC,
- le départ anticipé des agents est un point d'attention majeur pour la DGER qui travaille en étroite concertation avec les DRAAF pour identifier et traiter les problèmes qui peuvent se poser. Les entretiens avec les IGAPS permettront de suivre exactement les agents concernés par les transferts.

Un point d'information régulier sera donné en CTEA et CTM.

Afin d'éviter toute distorsion dans la cotation des postes des futures MIREX, des modèles de fiches de poste sont définis au niveau national avec les cotations, et un travail d'harmonisation des fiches de poste est en cours.

La période transitoire est aménagée pour éviter des mutations dans l'intérêt du service et des mobilités dans l'urgence. La DGER a conscience que ce ne sera pas l'idéal pour l'organisation du service et qu'en conséquence, la DGER, les IGAPS et le SRH vont se mobiliser pour trouver les meilleures solutions individualisées.

La réforme a également pour but d'harmoniser les pratiques. Elle sera accompagnée d'une démarche qualité visant à harmoniser et préciser les procédures afin d'obtenir l'équité de traitement de l'utilisateur. L'agent aura des fiches formalisées et précises qui faciliteront la prise de poste et la transmission de compétences en dépit du turn-over. En parallèle, les plans régionaux de formation vont être mobilisés et rendus prioritaires.

Une coordination nationale sera conservée pour l'organisation des examens à faible effectifs.

La réorganisation a été réalisée en plusieurs étapes :

- 1- Position commune de l'administration validée par le Cabinet avec auparavant des échanges avec les DRAAF, formalisée sous forme de projet,
- 2- Concertation avec les organisations syndicales dès l'arbitrage fait et intégration de certaines de leurs propositions,
- 3- Concertation institutionnelle actuelle (CTEA et CTM).

Ensuite, le MAA met tout en œuvre pour une publication rapide des arrêtés, si possible avant les CAP d'automne, pour que tous les agents puissent bénéficier des mesures d'accompagnement. La publication est nécessaire avant toute prise de poste.

Concernant la délocalisation de la mission des examens, l'administration considère qu'elle aurait du sens si on veut rapprocher l'administration centrale des territoires mais qu'il faut d'abord réussir la mise en place des MIREX, l'accompagnement des agents et la démarche qualité et seulement ensuite, réfléchir à la délocalisation de la mission des examens.

Le projet d'arrêté est soumis au vote. Comme deux autres organisations syndicales, l'Alliance du Trèfle s'abstient sur ce projet d'arrêté qui reçoit un avis défavorable.

7- Avis sur le projet d'arrêté désignant une opération de restructuration au sein de services déconcentrés du ministère de l'agriculture et de l'alimentation ouvrant droit à la prime de restructuration de service, à l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint et à l'indemnité de départ volontaire

Voir les échanges au point précédent.

Les organisations syndicales demandent une modification de l'arrêté avec un report de la fin de la période transitoire du 31 août 2022 au 31 août 2023.

Cette proposition d'amendement est soumise au vote. Elle recueille un avis favorable unanime des organisations syndicales.

Le projet d'arrêté amendé (avec une fin de la période transitoire fixée au 31 août 2023) est ensuite soumis au vote. Il recueille un avis favorable unanime des organisations syndicales.

8 - Point d'information sur le projet de loi de finance initiale 2020 : réponse aux interrogations soulevées par le projet de loi de finances 2020

➤ PLF Enseignement agricole

* Baisse des effectifs pour la rentrée 2020

Les tableaux présentés dans le projet de loi de finance 2020 avancent la suppression d'emploi de non enseignants. La DGER précise qu'il s'agit d'un jeu d'écriture et que la réduction des postes ne portera pas sur les agents non enseignants. La baisse des postes en 2020 de 60 ETP d'enseignants résulte de la réforme de la politique de dédoublement des classes et de la diminution du nombre d'élèves depuis une dizaine d'année.

Cette année, on observe un inversement de tendance. Il est important d'augmenter le nombre d'apprenants pour justifier une demande d'effectifs supplémentaires.

*Plan de communication « l'Aventure du vivant » et dépense publique

La DGER explique que pour le plan de communication, il y a une ligne budgétaire globale prévue pour les trois composantes de l'enseignement qui bénéficie aussi au privé. Pour la DGER, le message sur l'enseignement agricole doit être porté par tous et faire participer le privé à la campagne permet de mutualiser les moyens.

* Baisse de subvention aux établissements dans le cadre du CAS pension

La diminution semble contradictoire au plan d'aide. C'est un mauvais signe de maintenir cette diminution au vu des difficultés des établissements (licenciements, réorientation du cadre professionnel, etc...).

*Accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)

Si un progrès a été constaté pour le financement des AESH, il reste encore du travail à réaliser pour un accueil des élèves concernés dans de bonnes conditions.

Le taux de prise en charge dans l'enseignement agricole technique reste en deçà de celui de l'éducation nationale (EN), même si l'écart se resserre et que le souhait de la DGER est de coller au plus près à celui de l'EN. Le DGER rappelle que ce sont les conseils d'administration des EPL qui peuvent voter l'augmentation des assistants d'éducation. Le MAA soutiendra les mesures de revalorisation auprès de la direction du budget pour permettre une compensation aux établissements.

➤ PLF hors enseignement

*Répartition de la baisse durable du programme 215

Sophie Delaporte indique que, conformément aux orientations du Président de la République une attention particulière est portée au niveau départemental. Le schéma d'emploi ne devrait donc pas être aggravé à ce niveau. Elle relève que les DRAAF ont déjà beaucoup donné et que les dialogues de gestion techniques sont en cours.

Pour l'administration centrale, l'impact devrait être plus important qu'en 2019 avec 42 ETP en moins, correspondant à 32 postes dans les directions d'administration centrale et 10 mises à dispositions de moins. Une réflexion est en cours pour étudier comment opérer en particulier grâce aux mouvements naturels (départ à la retraite) et aux évolutions à initier.

* Impact d'un Brexit « mou » difficile à prévoir

Compte tenu du scénario prioritaire ciblant un Brexit « dur », des interrogations se posent en cas de Brexit « mou », notamment sur le nombre de postes.

L'administration indique que le BOP 206 est à l'équilibre sans la question des secrétariats généraux communs. Pour les postes prévus en 2020 dans le cadre du Brexit, ce qui est inscrit au PLF 2020 n'est pas indiqué sous condition du Brexit dur. Sophie Delaporte rappelle toute la procédure (accord des 27, du Parlement européen, du Parlement britannique) qui peut durer encore quelques temps. Pour les agents recrutés et sous contrat tout dépendra de la durée de la période d'attente de validation et une année transitoire semble utile. Il faudra aussi évaluer l'impact sur les services qui se sont renforcés, sans que leur dynamique ne retombe. S'il y a accord et que le volet sanitaire offre des garanties sur les standards sanitaires des produits entrants, le dispositif de contrôle sera plus léger que prévu.

9 - Questions diverses

➤ Utilisation du véhicule personnel en mission

Le décret permet de rembourser selon 2 bases (kilométrique ou tarif SNCF). La règle courante est que le supérieur hiérarchique retient le tarif SNCF s'il s'agit d'une convenance dite « personnelle ».

Pour les formateurs internes, la base SNCF est souvent le barème alors que la voiture est nécessaire du fait du volume du matériel à transporter.

L'administration va examiner les cas précis qui lui seront transmis.

➤ RIFSEEP des corps techniques (IAE et TSMA)

Le guichet unique vient d'indiquer que le basculement au RIFSEEP s'opérerait au 1^{er} janvier 2020 et non au 1^{er} janvier 2019.

Les cartographies des fonctions et barèmes des IAE et TSMA ont été validées par le guichet unique et peuvent être maintenant diffusées.

La note de service sur les modalités sortira dès que les textes seront publiés. La bascule est envisagée au mois de mars. Les grandes règles seront quasi identiques à celles du corps des ISPV qui a basculé en début d'année.

Le régime indemnitaire des IAE et des TSMA en 2019 sera le même qu'en 2018 et, sauf cas particuliers, la modulation 2018 sera reproduite pour 2019.

Jean-Pascal Fayolle explique que les IGAPS ont d'abord travaillé théoriquement sur un échantillon pour calculer le coût global de basculement au RIFSEEP. La ventilation de l'échantillon par groupe s'est basée sur les corps déjà passés au RIFSEEP. Ensuite, ils positionnent l'ensemble de la population dans le respect des instructions sur la répartition par groupe. Ce premier travail n'a pas encore été validé par le SRH. Il doit être expertisé de manière à être équitable entre agents et respecter l'enveloppe budgétaire. La notification aux agents se fera dans un second temps suivie d'un réajustement éventuellement s'il y a vraiment des arguments fondés (surtout pour les agents qui ont des fonctions polyvalentes).

Les IGAPS peuvent donner une information sur la cotation du poste. L'Alliance du Trèfle invite donc les agents, à se renseigner auprès de l'IGAPS référent, pour toute demande de mutation.

Pour les mobilités en cours d'année, le RIFSEEP sera fixé au prorata du temps passé sur les 2 postes.

➤ **RIFSEEP de la filière formation /recherche :**

Jean-Pascal Fayolle explique que le plafonnement d'augmentation du CIA est un dispositif utilisé pour tous les corps afin d'éviter une inflation qui impacterait les autres agents. Cependant, un CIA exceptionnel est possible pour des agents dont la manière de servir a été exemplaire.

Il indique que la filière formation recherche du MAA a un niveau de RIFSEEP supérieur à celui de l'enseignement supérieur. Il a été obtenu difficilement auprès du guichet unique et a engendré une revalorisation significative des primes, même si ce n'est pas au niveau des attachés et des SA.

➤ **État d'avancement sur la mise en œuvre des bonifications prévues pour les agents exerçant dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPPV)**

Sophie Delaporte indique que le protocole pour les agents ayant exercé dans les ZUS (zones urbaines sensibles), en route depuis 2015, est prioritaire.

Les paiements ont été interrompus suite à une intervention de Bercy en lien avec une expertise sur le prélèvement à la source. Le solde devrait être payé pour la fin 2019. Le chantier suivant sera donc celui des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Le recensement a déjà été fait en début d'année avec les zonages des structures. Le démarrage pourrait avoir lieu officiellement en janvier 2020.

➤ **Compatibilité entre la mission forêt et les moyens humains**

La communication du MAA est assez optimiste sur cette filière (haut potentiel vers l'économie décarbonnée, transition écologique) alors que les effectifs sont en baisse.

L'administration répond que le gouvernement a lancé plusieurs initiatives dont le programme forêt-bois. Au niveau des DRAAF, cinq plans pluriannuels régionaux de développement forestier ont été approuvés. En 2018, un contrat stratégique forêt bois place la forêt comme filière stratégique. Ces actions mobilisent les agents des ministères mais aussi les effectifs de l'ONF, de l'IGN et du CNPF.

L'ensemble des effectifs et moyens suivent les évolutions du ministère.

Dans la feuille de route 2017/2021, il avait été identifié un seuil critique imposant une réorganisation des services entre DDT et DRAAF pour assurer la qualité. Dans certaines régions, ce travail d'optimisation des moyens est en cours avec l'appui d'un cabinet conseil financé par le secrétariat général.

Sophie Delaporte précise que les conventions interdépartementales ne concernent pas que la forêt (exemples : PAC, programme 206). Ces conventions concernent des missions très techniques où certaines capacités d'expertises doivent être utilisées au mieux, « sans les multiplier ».

Un autre travail d'optimisation est en cours sur l'évolution des opérateurs ONF et CNPF. Selon la secrétaire générale, leur suivi est nécessaire pour adapter en conséquence nos missions et moyens. Le CNPF est à mi-parcours de son COP qui sera discuté mi-2020. Des travaux sont en cours au sein de cette structure qui doit être mobilisée et s'adapter.

Quant à l'ONF, la trajectoire pourra être bâtie en fonction des orientations de la mission interministérielle, une fois le directeur général nommé.