



Compte rendu Comité technique ministériel

7 janvier 2020

Le comité technique ministériel (CTM) s'est réuni le 7 janvier 2020 sous la présidence de Sophie Delaporte, secrétaire générale du ministère, puis de Philippe Mérillon, secrétaire général adjoint.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Valérie Boyé, Gilles Van Peteghem et Annick Pinard.

Déclarations liminaires et réponses de l'administration

Voir la déclaration liminaire de l'Alliance du Trèfle et son intervention sur la politique forestière du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA).

Contexte social

Sophie Delaporte indique que les déclarations liminaires de ce premier CTM s'inscrivent dans le contexte général de contestation de la réforme des retraites qui ne sera pas traité au CTM.

La réforme des retraites concerne le MAA à deux titres : la retraite des agents du MAA et, comme ministère de tutelle de la MSA, la retraite des agriculteurs. Le MAA est très attentif aux négociations de la semaine en cours et aux conséquences pour le MAA.

Suite à la demande des organisations syndicales des taux de grévistes au MAA en décembre 2019, elle indique que la communication formelle de ces taux relève de la DGAFP, et, qu'à titre informel, le taux de grévistes pour le MAA s'élevait à 17 % de grévistes le 5 décembre et entre 8 et 10 % le 17 décembre. La mise en place du télétravail ponctuel pose problème pour la prise en compte dans les pourcentages de grévistes et doit être clarifiée en interministériel.

Elle rejoint les organisations syndicales sur le nombre important de chantiers de transformation ouverts avec un point d'attention dans le suivi de tous ces chantiers qui peuvent être regroupés en deux blocs :

- le bloc « Fonction publique » avec la déclinaison de la loi de transformation de la fonction publique, dont les lignes directrices de gestion, et les réformes antérieures, dont le RIFSEEP, avec un cadre général fixé en interministériel que le MAA décline corps par corps.

Ces sujets seront traités dans l'ordre du jour.

- le bloc « chantiers organisationnels » qui avancent plus ou moins vite et sont détaillés ci-dessous.

Brexit

Pour Sophie Delaporte, même si le Brexit va entrer en application le 31 janvier 2020, on ne peut pas encore préjuger des conditions exactes de sa mise en œuvre. 2020 sera une année de négociation de la relation future pour les contrôles sanitaires et phytosanitaires et la pêche.

Les textes sur l'organisation du travail dans les postes d'inspection frontaliers ont été publiés au journal Officiel du 31 décembre 2019.

Secrétariats généraux communs

La secrétaire générale indique que ce dossier est suivi de très près en interministériel, un séminaire des préfigurateurs est organisé la semaine prochaine sous pilotage du ministère de l'Intérieur et de la MICORE.

Le MAA organise des visio-conférences tous les 15 jours avec les MAPS sur le niveau d'avancement, le repositionnement des secrétaires généraux actuels non préfigurateurs, et le déroulement des entretiens avec les agents concernés. Beaucoup de préfets ont à cœur de ne pas brusquer les agents et de les laisser se positionner.

Le comité technique compétent est le comité technique des DDI. Les comités techniques des ministères ont été consultés sur l'outre-mer et au MAA la valence outre-mer relève du comité technique DRAAF-DRIAAF-DAAF, qui a été consulté en décembre.

Mission sur l'organisation du contrôle de la sécurité sanitaire des aliments

Sophie Delaporte indique que la mission a rendu son rapport, mais que l'analyse des conclusions est toujours en discussion en interministériel. Plusieurs réunions ont eu lieu, d'autres sont à venir.

Le sujet de l'articulation entre les ministères, et plus précisément entre DGCCRF et DGAL, est ancien et complexe, les sujets de « frontière » étant toujours difficiles à résoudre.

Le MAA n'est pas favorable à un scénario « agence » et souhaite la clarification de la répartition des compétences dans un sens qui valorise l'action des agents du MAA, dans le souci d'un meilleur service à l'utilisateur.

Gestion du FEADER

La secrétaire générale précise que des travaux seront conduits en 2020, dans un calendrier plus détendu que celui d'autres chantiers car l'échéance est celle de la prochaine PAC.

Le MAA travaille en relation étroite avec la direction générale des collectivités locales (DGCL). Une réunion inter-services (Secrétariat général - direction de la modernisation - et DGPE) a lieu ce jour avec la DGCL. Une réunion avec Régions de France est prévue.

Le MAA défend l'importance d'une proximité de service pour les agriculteurs (niveau départemental). Le transfert aux régions doit être organisé de façon à permettre aux régions d'être prêtes, au MAA de poursuivre les paiements de la programmation actuelle jusqu'en 2023 et aux agents de se positionner.

La Foire aux questions sur l'Intranet a été actualisée le 6 janvier.

INFOMA et ODEADOM

Sophie Delaporte rappelle que ces deux opérateurs de moins de 100 agents sont concernés par la circulaire du 5 juin 2019.



A ce titre, le 4^{ème} CITP a acté le regroupement de France Vétérinaire International avec VetAgro Sup et celui du GIP ADECIA avec FranceAgriMer.

Pour l'INFOMA, un scénario avec VetAgro Sup avait été envisagé mais la lettre de mission au directeur de l'INFOMA est ouverte à d'autres possibilités.

Une ré-articulation des sujets outre-mer est en cours dans le gouvernement. Les deux ministères concernés sont très attentifs.

Une délégation interministérielle à la transformation agricole des outre-mers a été créée en décembre 2019 avec la nomination du délégué interministériel (Arnaud Martrenchar).

Un nouveau directeur de l'ODEADOM a été nommé fin décembre (Jacques Andrieu).

Anomalies sur les paies liées à la bascule dans RenoïRH

Sophie Delaporte regrette que les échanges entre Agorha et RenoïRH soient peu fluides et aient généré des anomalies sur les paies de certains agents.

Elle espère que la situation sera réglée en février grâce à la forte mobilisation des équipes sur ces dossiers.

Forêt

L'Alliance du Trèfle indique que la situation de crise permanente de la forêt française sera un enjeu fort au printemps 2020.

Le Département de la santé des forêts (DSF) est bien informé et suit cette crise avec assiduité. Malgré les alertes portées par le DSF, le MAA ne semble pas avoir compris qu'on est entré dans une crise permanente et non pas dans un effet tempête. Lors du séminaire organisé au Sénat et à l'Assemblée Nationale, un document remis par l'ensemble de la filière forêt/bois fait le point sur la situation de la catastrophe qui touche les forêts de l'Est de la France. A la fin 2019, ce sont 2,5 Mm³ de résineux scolytés qui ont été exploités, et les projections contenues dans le document précité font état de 6,5Mm³ à l'horizon de mai-juin 2020. Au niveau européen 1 million d'hectares de forêt ont disparu soit l'équivalent du massif landais. C'est aussi sans compter les dépérissements sur d'autres essences forestières comme le Hêtre et le Frêne

Le canton du Jura Suisse s'est déclaré en situation de catastrophe naturelle majeure suite au dépérissement des Hêtres de leurs 37 000 ha de forêt.

Lors du CA de l'ONF il a été annoncé que 60 000Ha de forêts domaniales ont été détruits en 2019 par les scolytes ou suite à la sécheresse. Or il faut 5 000€ par hectare pour une reconstitution avec des essences forestières qui seront adaptées au climat de 2050/2080. 300M€ sont donc nécessaires pour reconstituer la seule forêt domaniale (État propriétaire), alors qu'il n'y aura que le mécénat pour assurer cet investissement pour un montant de 1,5 M€. Il faudrait donc 200 ans pour reconstituer ces premiers 60 000 ha !

Même si cela peut déranger, il faut rappeler l'histoire qui est primordiale pour la gestion forestière. A la fin du XIX^{ème} siècle, des inondations catastrophiques avec des villages envahis de coulées de boue ont eu lieu car il n'y avait plus de forêt sur les pentes des montagnes. Or il y a aujourd'hui des pans entiers de montagne, notamment dans les Alpes du Sud, où la forêt est dans une situation de déperissement majeur ! Les épisodes cévenols récents seraient encore plus catastrophiques si la forêt venait à disparaître. C'est pourquoi il y a besoin d'une politique forestière forte, avec une formation forestière adaptée pour répondre aux enjeux que doit relever la Forêt française face aux évolutions du climat (l'école polytechnique de Zürich prévoit le climat de Canberra pour Paris en 2050 !). Il faut prendre des dispositions pour préserver les 400 000 emplois en milieu rural qui dépendent de la forêt. Il faut donc conserver une présence des agents avec des compétences avérées dans les DDT, les DRAAF et les établissements publics à compétence forestière.

Sophie Delaporte indique que ce sujet complexe devra être évoqué lors d'un prochain CTM. Sur le plan organisationnel, il n'y pas de volonté de remontée systématique au niveau régional des compétences forestières, mais de mise en réseau, au cas par cas, selon les situations, dans l'objectif de mutualisation des compétences rares.

Enseignement agricole

Philippe Vinçon, directeur général de l'enseignement et de la recherche, apporte les précisions suivantes.

➤ Enseignement supérieur et recherche

- Issu de la fusion de l'INRA et de l'IRSTEA, l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (INRAE) a été créé le 1^{er} janvier 2020 avec pour objectif un meilleur lien entre l'agriculture et l'environnement.

- L'Institut national d'enseignement supérieur pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement, est également créé le 1^{er} janvier 2020. Issu de la fusion de Montpellier Supagro et Agrocampus Ouest dans une logique d'un établissement supérieur agronomique de niveau mondial avec une bonne complétude d'action et couvrant l'ensemble des champs des nouveaux besoins. Son premier conseil d'administration se réunira le 24 janvier pour une mise en place de l'organisation avant l'été.

- Des classes préparatoires intégrées seront créées dans les écoles vétérinaires à la rentrée 2021 avec pour objectif une meilleure justice sociale, une meilleure répartition territoriale et de meilleures aptitudes des candidats au métier de vétérinaire. La sélection se fera sur dossier puis entretien pour s'assurer de leurs compétences personnelles.

➤ Enseignement technique

De nombreux dossiers importants ont avancé en 2019 et l'objectif de 2020 est de poursuivre et stabiliser ces dossiers sans ouvrir de nouveaux gros chantiers.

- Pour contrer la diminution des effectifs, le ministre a voulu une logique plus offensive permettant d'accueillir plus de jeunes en engageant le chantier « L'Aventure du vivant » et un travail avec le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse (MENJ).

Le résultat est une stabilité des effectifs d'élèves (plus dans l'enseignement agricole public et dans les maisons familiales, mais moins dans le secteur CNEAP) et 700 apprentis de plus.

- Le lien doit être développé entre l'enseignement technique et l'enseignement supérieur car le recrutement dans l'enseignement supérieur est concentré sur les grandes villes alors que le MAA a la volonté d'ouverture sur les territoires ruraux.
- Le MAA souhaite valoriser ce qui se fait dans les exploitations des lycées (agriculture biologique, agroécologie...)
- Un travail sur les accidents trop nombreux (forestiers ...) est engagé.
- La réforme des seuils est importante puisqu'elle donne la responsabilité au terrain de faire les choix. A la rentrée, il n'y a pas eu de grosses difficultés. Une mission est en cours dont la DGER attend les préconisations.
- la réforme des seuils a permis d'ouvrir plus de classes à enjeux particuliers (14) que l'année précédente(8).
- Le lien avec les Régions est important et le ministre rencontre Région de France bientôt.
- La bourse interne pour les MIREX est en cours. Un point sera fait fin janvier.
- le souhait du MAA est de simplifier les procédures en matière de dialogue de gestion.
- le passage à la messagerie Melanie est en retard mais suit son cours.

L'objectif du ministre est d'augmenter les effectifs d'apprenants dans les établissements d'enseignement agricole afin de pouvoir revendiquer plus de moyens. Par ailleurs si des mesures favorables aux agents sont prises par le MEN, le MAA demande le parallélisme pour l'enseignement agricole.

Points à l'ordre du jour

1 - Approbation des procès-verbaux des séances du comité technique ministériel du 10 avril 2019 et du 25 avril 2019 (11 heures)

Les deux procès-verbaux sont approuvés.

L'Alliance du Trèfle souhaite que les procès-verbaux des comités techniques ministériels soient consultables par tous les agents du ministère dans l'Intranet. Or le dernier y figurant est celui du 2 février 2017.

L'administration s'engage à mettre à jour l'Intranet.

2 et 3 - Avis sur les projets d'arrêtés relatifs au RIFSEEP des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement et au RIFSEEP des techniciens supérieurs du ministère de l'agriculture et de l'alimentation

Sophie Delaporte indique que les deux points relatifs au RIFSEEP feront l'objet d'une présentation commune. Le ministère avait demandé une dérogation pour ces deux corps qui n'a pas été retenue. Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines ajoute que les projets d'arrêtés ont été validés par le Guichet Unique qui a accepté qu'une enveloppe supplémentaire de 4M€ soit affectée à la mise en place du RIFSEEP pour ces deux corps.

Deux groupes de travail ont été organisés pour chaque corps et un groupe de travail est prévu le 29



janvier 2020 pour préciser les conditions de bascule.

Sont présentés au comité technique ministériel pour chaque corps, le projet d'arrêté, les barèmes et la cartographie détaillée des fonctions.

Noémie Le Quellenec, sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération, rappelle l'objectif de simplification du RIFSEEP qui est composé de 3 vecteurs : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), le complément indemnitaire annuel (CIA) et la garantie indemnitaire, qui prévoit le maintien du montant mensuel indemnitaire (réglementaire), et pour les agents du MAA, le maintien du montant annuel.

Elle précise que les travaux ont été conduits avec une recherche de cohérence par rapport aux autres corps du MAA équivalents qui ont déjà basculé au RIFSEEP.

Pour les IAE, la revalorisation a été plus substantielle sur le secteur de l'enseignement, même si tout n'est pas résolu.

Pour les TSMA, la valorisation a porté principalement sur les agents en abattoir.

La bascule sera datée du 1^{er} janvier 2020, même si l'arrêté paraît plus tard. Aucun agent ne subira de baisse de rémunération compte tenu de la garantie indemnitaire.

Concernant les primes 2019, il n'y a pas eu de campagne de primes pour ces deux corps, compte tenu des travaux en cours et un bonus a été attribué fin 2019 pour les agents en poste au MAA.

Pour les agents en position normale d'activité (PNA) dans d'autres ministères, Jean-Pascal Fayolle indique qu'il a informé le ministère de l'intérieur (MI) et le ministère de la transition écologique et solidaire (MTES) du bonus accordé aux agents du MAA. Selon ses informations, une prime supérieure a été versée aux agents en poste au MI mais pas à ceux en poste au MTES.

L'Alliance du Trèfle regrette que les IAE en poste dans l'enseignement supérieur et à l'international n'aient pas été bien traités. Ces formateurs de matière grise et ces agents reconnus à l'international, sans doute trop peu nombreux (une vingtaine de personnes) pour être suffisamment défendus, n'ont pas été reconnus à leur juste valeur et cela aura une incidence négative pour les vocations futures.

Jean-Pascal Fayolle rappelle que pour définir le RIFSEEP sur un corps, sont examinés les RIFSEEP des autres corps basculés antérieurement. Pour les IAE, la comparaison a été faite avec les ingénieurs de la filière formation recherche. Il ajoute qu'un premier barème n'est jamais parfait et peut être modifié ultérieurement.

Noémie Le Quellenec explique que les propositions intersyndicales n'ont pas été retenues également à cause des autres corps déjà basculés.

Il y a eu une revalorisation importante pour les TSMA en abattoirs, la rémunération étant un levier d'action dans un plan plus global concernant l'attractivité des postes en abattoir.

La bascule sera effective sur la paie d'avril ou mai pour les agents en poste au MAA. Cette date peut être différente pour les agents en poste dans d'autres ministères.

Elle indique que les barèmes ne sont pas connus à ce stade pour les agents en poste chez les opérateurs, au MI et au MTES et ajoute que le MI jusqu'à présent s'est aligné sur les montants du MAA. Pour la garantie indemnitaire, le maintien du montant annuel des indemnités est en discussion mais pour les corps déjà au RIFSEEP les opérateurs et les autres ministères avaient suivi.

Elle précise que la garantie est conservée même en cas de changement de poste vers un poste dans un groupe inférieur, l'agent perdant le delta entre les deux groupes mais pas la garantie.

Pour les agents en cours de mobilité, la situation au 1^{er} janvier 2020 sera prise en compte (date de la bascule).



Alors que les organisations syndicales regrettent la fixation d'un barème spécifique pour les agents logés pour nécessité de service (de moins en moins d'agents se positionnent sur ces postes compte tenu des contraintes), Noémie Le Quellenec précise qu'il s'agit d'une obligation réglementaire de le prévoir dans le barème.

Un bilan des campagnes de CIA sera réalisé et présenté à un groupe de travail inscrit à la feuille de route 2020.

La notification formelle des primes 2019 (d'où partira le délai de recours) sera réalisée fin janvier, début février 2020. Après bascule au RIFSEEP, la notification de groupe sera faite aux agents.

Le projet d'arrêté relatif au RIFSEEP pour les IAE est soumis au vote. Il recueille un avis défavorable des organisations syndicales, avec deux abstentions. L'Alliance du Trèfle émet un avis défavorable.

Le projet d'arrêté relatif au RIFSEEP pour les TSMA 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.

4 - Avis sur les lignes directrices de gestion en matière de mobilité applicables aux personnels du ministère de l'agriculture et de l'alimentation

Jean-Pascal Fayolle rappelle que la loi de transformation de la fonction publique prévoit des lignes directrices de gestion (LDG) par ministère qui comprennent trois titres : stratégie générale de gestion des ressources humaines, politique de mobilité et politique de promotion et d'avancement.

La mobilité a été traitée en premier du fait de l'évolution des compétences des CAP au 1^{er} janvier 2020. Le projet présenté résulte de la concertation avec les organisations syndicales et a été approuvé par la DGAFP. Il sera possible de discuter avec les organisations syndicales en amont de la décision dans le respect de la loi.

Noémie Le Quellenec précise que le titre 2 (politique de mobilité) comprend deux chapitres : mobilité générale et mobilité sur les postes d'enseignement, d'éducation et de direction de centre (hors statut d'emploi) en EPLEFPA.

La mobilité générale concerne les postes au MAA ou les agents payés par le MAA sur d'autres postes. Les opérateurs devront publier leurs propres LDG qui devront être en cohérence avec celles des ministères de tutelle. Des bilatérales ont lieu avec les opérateurs qui pour la plupart reprendront en grande partie les LDG du MAA.

Seuls les agents titulaires et les agents en CDI sont concernés par les LDG.

Un bilan annuel est prévu en CTM.

L'organisation de la mobilité générale comprend un gros cycle de printemps et deux petits cycles. Le MAA a ajouté des critères complémentaires (situations particulières, parcours de carrière...) aux critères légaux.

Des recommandations sont indiquées pour les durées maximales et minimales d'occupation des postes.

Pour la mobilité sur les postes d'enseignement, d'éducation et de direction de centre (hors statut

d'emploi) en EPLEFPA, Cédric Montesinos, adjoint à la sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération, précise qu'il n'y a qu'un seul cycle de mobilité par an et qu'un barème est appliqué pour les corps d'enseignement et d'éducation (PLPA, PCEA et CPE).

L'Alliance du Trèfle, au-delà de la question de fond, soulignée dans sa déclaration liminaire, que ces LDG ne remplaceront jamais les échanges en CAP, souhaite soulever les points suivants :

- Concernant la procédure de mobilité au fil de l'eau, elle restera vigilante quant à la nature des postes publiés et à leur urgence effective. Le risque étant que la précipitation en matière de recrutement s'avère contre-productive au final, si elle conduit à affecter sur un poste sensible et/ou à forte responsabilité, un agent ne disposant pas des compétences requises du fait d'un nombre de candidatures plus restreint que lors d'une campagne de mobilité.

- Les modalités de recours pour les mobilités demeurent insatisfaisantes. La publication des résultats étant étalée sur plus d'un mois, la date de départ d'un recours est ambiguë et pose problème, notamment si le poste demandé n'est finalement pas pourvu, ou lors de candidatures multiples. Avant de se prononcer pour un éventuel recours, l'agent devra attendre la publication des résultats de chacune de ses candidatures, ce qui risque de limiter son délai de recours s'il conteste au final la première décision publiée.

- Alors que les durées en poste, à sa satisfaction, ne sont plus mentionnées en tant qu'obligations, mais en tant que recommandations, il reste indiqué dans le projet de LDG qu'«il peut être dérogé à la durée fixée ». Or, sans obligation, aucune dérogation n'a logiquement lieu d'être. Par ailleurs, ces dérogations excluent la prise en compte de la situation personnelle de l'agent s'agissant de la durée maximale. Quelles conséquences alors pour des agents actuellement contraints de rester sur leur poste du fait de l'absence de postes vacants à même de préserver un équilibre, parfois fragile, entre l'exercice de leur profession et leur situation personnelle particulière.

L'Alliance du Trèfle fait également deux propositions :

- Que le ministère mette à disposition des organisations syndicales un outil informatique permettant la transmission de questionnements ou d'informations entre les organisations syndicales et l'administration, sachant toutefois qu'un tel dispositif ne doit pas remplacer les échanges directs indispensables entre l'administration et les organisations syndicales, mais permet de compléter ces échanges et de sécuriser les informations transmises.

- Qu'un groupe de travail soit programmé dès le début de l'année pour préciser les modalités de fonctionnement pour les mobilités, en particulier les meilleures façons de travailler conjointement dans l'intérêt des agents et de l'administration.

Jean-Pascal Fayolle précise que le délai de recours part de la publication, poste par poste.

La publication ne donnera aucune information sur les agents non retenus.

Noémie Le Quellenec ajoute que la publication est réalisée sur l'Intranet, qui n'est pas accessible aux agents extérieurs. L'information individuelle de l'agent non retenu (par automatisation de la réponse par mail individuel) nécessite une évolution des outils qui ne sera pas réalisée à l'été 2020.

Elle indique que l'administration sera vigilante sur la qualité d'analyse des candidatures (guide de recrutement) en particulier pour les recrutements au fil de l'eau.

Jean-Pascal Fayolle indique qu'un groupe de travail sera organisé en septembre avant les cycles d'automne. Il y aura aussi sans doute un bilan de la première campagne de mobilité en interministériel.

Sophie Delaporte suppose que les gestionnaires dans les secrétariats généraux communs demanderont la convergence entre ministères pour la suite, car si un accord a été trouvé sur le premier cycle de printemps, ce n'est pas le cas pour les cycles d'automne.

Sur la rédaction du chapitre relatif à la durée d'occupation des postes, elle indique que l'article 11 du décret du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion permet la suppression des deux derniers paragraphes de ce chapitre.

Sophie Delaporte accepte qu'un temps d'échange soit organisé à l'occasion de la campagne de mobilité entre l'administration et chaque organisation syndicale.

Jean-Pascal Fayolle propose que l'échange de cette première année se déroule selon la forme retenue par chaque organisation syndicale, en définissant avec les organisations syndicales le niveau d'information possible. Après la première année, un bilan sera réalisé.

Il ajoute que la révision des LDG, prévue tous les 4 ans, peut être avancée et que les premières LDG seront sans doute modifiées plus rapidement.

L'Alliance du Trèfle ne peut approuver des lignes directrices de gestion qui entérinent la fin de la compétence des CAP et l'absence de transparence dans le processus des mobilités.

Elle tient toutefois à souligner le travail de concertation réalisé par l'administration, et notamment les efforts pour la rédaction de ces projets.

Le projet de titre 2 (mobilité générale et mobilité sur les postes d'enseignement, d'éducation et de direction de centre (hors statut d'emploi) en EPLEFPA) des lignes directrices de gestion est soumis au vote. Il recueille un avis défavorable des organisations syndicales, avec trois abstentions. L'Alliance du Trèfle émet un avis défavorable.

5 - Présentation des chartes de gestion des directeurs d'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et des inspecteurs de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles

Naïda Drif, adjointe à la sous-directrice des établissements, des dotations et des compétences à la DGER, et Philippe Vincent, doyen de l'inspection de l'enseignement agricole, présentent les deux projets de charte de gestion (voir les projets) qui seront signés par le ministre à l'issue du CTM.

Naïda Drif souligne la qualité de la concertation avec les organisations syndicales ayant permis la rédaction de ces chartes.

6 - Bilan social du ministère de l'agriculture et de l'alimentation pour 2018

Suite au départ de Sophie Delaporte retenue par d'autres obligations, Philippe Mérillon prend la présidence du comité technique ministériel.

Sébastien Brousse, nouveau chef de la mission du pilotage des emplois et des compétences présente les nouveautés du bilan social 2018 (distinguo entre temps partiel et temps incomplet, conséquences de la modernisation du RIME, passage de l'expertise du statut « focus » à celui de « cœur du document », développement du chapitre sur l'action sociale...)

Les focus portent sur le bilan de la déprécarisation, la DPMA, le RIFSEEP dans la filière formation-recherche, les conditions de travail, l'égalité des femmes et des hommes...

Le télétravail fait l'objet d'un document à part car les chiffres ont été actualisés (713 accords et baisse du nombre des refus). Une enquête qualitative auprès des structures souligne les effets positifs du télétravail.

Philippe Mérillon ajoute que le bilan social 2019 sera enrichi par les résultats du deuxième baromètre social qui sera lancé en 2020.

L'Alliance du Trèfle, qui a déjà évoqué ce bilan social dans sa déclaration liminaire, souligne à nouveau la qualité du document et le travail fourni par les équipes pour l'élaborer.

7 - Expérimentation de compte-rendu d'évaluation professionnelle dématérialisé (ESTEVE)

Noémie Le Quenenec indique que ce projet s'inscrit dans la ligne de dématérialisation des procédures RH avec la dématérialisation de la mobilité (sauf celle des enseignants) et l'ENSAP (bulletin de paie).

ESTEVE est un outil qui existe dans d'autres ministères (MTES, Ministères sociaux et Ministères des finances) où il est bien perçu. Il ne remet pas en cause l'entretien professionnel et permet de gagner du temps pour le compte rendu. Il permet de suivre l'avancement (courriels automatiques, bilan...).

L'expérimentation a lieu en 2020 et porte sur 800 agents répartis dans l'administration centrale (DGPE et service de la modernisation), les services déconcentrés (DRAAF Bourgogne-Franche Comté) et l'enseignement agricole (3 EPL dans la région Bourgogne-Franche Comté).

L'objectif est une généralisation en 2021.

Noémie Le Quenenec précise que la note sur les entretiens professionnels doit sortir le 9 janvier et que les organisations syndicales seront informées des suites données à cette expérimentation.

8 - Point d'information sur la labellisation « égalité et diversité »

Philippe Mérillon indique que la labellisation « égalité et diversité » est une petite partie de la feuille de route sur la politique d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations du MAA, sujet très important pour le ministère.

Sylvie Monteil, directrice de projet « Label Égalité-Diversité » présente le retour de l'audit.



L'évaluation sur site s'est déroulée du 18 au 25 novembre et a concerné l'administration centrale, 4 DRAAF, la DAAF de La Réunion (par visio) et 10 EPL. Les organisations syndicales ont rencontré les auditeurs.

Les conclusions « à chaud » ont été présentées par les auditeurs.

Le cahier des charges comporte 7 domaines et l'évaluation a porté sur 37 points :

- 30 points sont conformes,
- 4 points sont performants (le MAA va au-delà du référentiel) dans les domaines 2 (responsabilité aux instances dédiées à la labellisation), 3 (cellule d'écoute), 4 (communication interne) et 6 (relations avec les usagers pour les femmes en agriculture et les apprenants),
- 3 points sont insuffisants : formation des personnels impliqués (le nombre de personnes formées était insuffisant à la date de l'audit), relations avec les fournisseurs (politique d'achat) et bilan annuel sur la mise en œuvre de la politique qui doit la faire évoluer.

Les prochaines étapes sont le projet de rapport et les éléments de réponse que le MAA doit fournir avant février 2020.

Les passages devant les deux commissions de labellisation (égalité et diversité) sont prévus en avril-mai 2020.

9- Questions diverses

Du fait de la fin tardive du CTM et des difficultés de transport, les questions de l'Alliance du Trèfle détaillées ci-dessous n'ont pas pu être traitées en séance.

Les réponses lui ont été communiquées au cours d'un entretien bilatéral téléphonique avec Philippe Mérillon le 17 janvier et ont été ajoutées au compte rendu initial.

*** Lutte contre les discriminations**

Lors d'une formation interministérielle pour un oral d'examen (dossier Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle), il a été conseillé à une représentante du personnel de retirer de son dossier son expérience syndicale pour risque de discrimination.

Il est particulièrement choquant d'entendre de tels conseils alors qu'un rapport relatif à la lutte contre les discriminations dans la fonction publique a été publié récemment, et que notre ministère est pleinement engagé dans une démarche de labellisation.

Pourriez-vous rappeler aux structures formatrices et surtout aux membres composant les jurys les obligations dans ce domaine ?

Ce type de conseils de la part de formateurs est absolument inacceptable pour l'administration, qui a pris l'attache des structures formatrices en leur demandant de revoir le sujet avec les formateurs.

D'autre part, Philippe Mérillon estime fondamental que le raisonnement des membres de jurys ne soit pas biaisé : les membres de jurys constituent un public cible majeur, identifié dans le cadre du renouvellement du marché de formation. Par ailleurs, tous les agents en situation de management sont concernés par le programme ambitieux de formation prévu dans le cadre de la double labellisation du ministère. Les directeurs en administration centrale suivent une formation de 2 fois 3 heures en janvier.

A une question supplémentaire sur le rôle possible du comité d'expertise pluridisciplinaire évoqué dans la note de service du 16 janvier 2020 relative à la cellule de signalement des discriminations,

Philippe Mérillon confirme qu'un des rôles de la cellule est l'étude et la proposition d'améliorations possibles dans le domaine.

*** Foire aux questions FEADER**

La décentralisation des aides au développement économique « classiques », non surfaciques (aides en matière de bâtiments et de matériel, aide à l'installation des jeunes agriculteurs, aide au développement local LEADER...) va s'accompagner du transfert d'agents du MAA vers les conseils régionaux. L'élaboration d'une foire aux questions en ligne sur l'intranet sur les questions RH, mais aussi d'avancée du processus de transfert, a été mise en œuvre dès le 2 octobre 2019. Cette initiative a été très appréciée mais elle n'a été pas mise à jour depuis. Or nous considérons qu'il est important de porter à la connaissance des agents du MAA les calendriers des rencontres, les comptes rendus des réunions ou a minima les grandes lignes d'échange afin que les agents puissent avoir le même niveau d'information que leurs partenaires des conseils régionaux, qu'ils rencontrent régulièrement.

La Foire aux questions FEADER a été mise à jour le 6 janvier et son actualisation régulière est prévue.

***Bourse interne MIREX**

Lors du CT DRAAF-DRIAAF-DAAF du 14 novembre dernier, les organisations syndicales ont été informées que la bourse interne pour les postes en MIREX serait mise en œuvre avant la fin novembre 2019. Finalement, cette mise en œuvre a été retardée, sans que les OS aient eu d'informations à apporter aux agents concernés. Pourrait-on a minima avoir connaissance de la date d'ouverture de cette bourse interne pour mettre en alerte les agents ? Par ailleurs, la fermeture de cette bourse avait été annoncée début janvier 2020. Le report de l'ouverture de la bourse induit-il le report de la fermeture ?

Si c'est le cas, qu'en sera-t-il de la mise en œuvre de la publication des postes qui seront restés vacants ? Sera-t-elle aussi retardée ?

La note de service sur les MIREX a été publiée le 16 janvier et celle sur la bourse interne des postes (qui y est évoquée) sortira a priori le 23 janvier.

Dans tous les cas, les agents auront trois semaines après la publication de la note de service pour candidater.

*** Déconcentration des décisions individuelles**

Le décret 2019-1393 du 18 décembre 2019 prévoit la déconcentration de décisions administratives individuelles.

L'Alliance du Trèfle souhaite savoir si l'impact sur les agents d'administration centrale, qui voient certaines de leurs missions disparaître, et sur les agents des services territoriaux, qui voient leur charge de travail augmenter, a été évalué. Des moyens supplémentaires sont-ils prévus pour les services qui verraient leur charge de travail augmenter ?

Le ministère avait déjà une approche très déconcentrée, et les décisions visées n'occasionneront qu'une charge de travail très minime à l'échelle d'une structure. Plusieurs ne concernent pas les services déconcentrés mais les opérateurs (comme l'amélioration génétique, qui concerne FranceAgriMer). Finalement, par rapport à la situation antérieure où les agents ne maîtrisaient pas l'ensemble du processus, on va obtenir un gain d'efficacité et de simplicité.

***Anomalies sur les paies liées au passage à RenoïRH**

L'Alliance du Trèfle avait attiré votre attention en septembre dernier sur la problématique des paies des agents dont la situation administrative avait changé en cours d'année.



Aujourd'hui la situation n'est toujours pas réglée, notamment pour les agents affectés sur leur premier poste après l'école, et selon les informations dont nous disposons, le problème informatique ne serait pas rapidement résolu.

Cela est intolérable et nous demandons que les agents concernés reçoivent ce qui leur est dû, a minima sous forme d'avance en attente de régularisation, dans les délais les plus brefs.

Ce problème de passage entre Agorha et RenoIRH est en voie de règlement. Des avances ont été versées et le réseau des assistants sociaux mobilisé pour les agents en difficulté. Il n'y a eu d'ailleurs que peu de demandes. Les structures avaient été sensibilisées sur la question pour recenser les agents concernés. Un rattrapage a été effectué en novembre/décembre.

****Conséquences de la revalorisation 2018 des contractuels du secteur vétérinaire***

Au début de l'année 2019, l'Alliance du Trèfle avait vivement remercié Monsieur le Ministre pour la revalorisation des contractuels du secteur vétérinaire. Il est récemment apparu qu'en conséquence de ce gain indiciaire, les vétérinaires contractuels qui auraient dû bénéficier d'une réévaluation en 2019 en application de leur référentiel prévoyant, tous les 3 ans, un gain indiciaire bien plus important, ne l'ont pas obtenue. Quelques autres réévalués en 2018 ont même vu leur salaire baisser. Il en irait de même pour une partie de ceux qui devaient connaître une hausse indiciaire cette année. Les seuls réels gagnants seraient ceux dont le poste a été simultanément reclassé dans une catégorie supérieure.

Nous vous demandons de trouver, dans les plus brefs délais, une solution pour que le cadeau de Noël 2018 du ministre ne devienne pas un cadeau empoisonné.

Pour l'administration, qui a bien identifié le problème, il s'agit d'un vrai sujet de fond, qui mérite d'être abordé en groupe de travail pour que nous puissions lui faire remonter tous les éléments nécessaires. Ce groupe de travail aura lieu le 28 janvier.

****Affectation des enseignants à Wallis et Futuna et en Nouvelle-Calédonie***

Le retard pris pour les affectations fait que les enseignants postulant sur des postes à Wallis et Futuna et en Nouvelle-Calédonie, pour lesquels la pré-rentrée des enseignants est prévue respectivement le 7 et le 14 février, ne sauront que le 13 janvier s'ils y sont affectés. Est-ce que des délais pourront leur être accordés pour rejoindre leur poste ?

Les candidats ont été informés de l'avis favorable des territoires dès le 27 décembre et ont pu confirmer leur souhait de mobilité. Les arrêtés ont été pris dans la foulée. Tous ont pu s'organiser pour rejoindre leur poste.