



Compte rendu Comité technique ministériel

5 novembre 2020

La réunion du comité technique ministériel du 5 novembre 2020, est présidée en matinée par Sophie Delaporte, secrétaire générale du ministère et par Philippe Mérillon l'après-midi.

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

Déclarations liminaires

Voir la déclaration liminaire de l'Alliance du Trèfle.

Les déclarations liminaires portant essentiellement sur des points à l'ordre du jour, les réponses de l'administration figurent dans les chapitres correspondant.

Examen des points à l'ordre du jour

1- Approbation du PV du CTM du 9 juillet 2019 reporté

Comme la relecture du PV du 9 juillet n'est pas achevée, le vote est reporté à un prochain CTM. Sophie Delaporte indique que les autres PV des précédents CTM ne sont pas prêts.

Le retard pour l'approbation des PV de CT est important (4 ou 5 PV en retard). Sophie Delaporte propose une nouvelle méthode pour être plus efficace : le prestataire du MAA fournit sa prise de note « à la volée » sous 12 jours. Ce document « martyr » est transmis aux OS qui peuvent amender leurs interventions. Le SG consolide les amendements pour établir le projet de PV. La présidente propose de tester cette méthode pour cette réunion.

L'Alliance du Trèfle rejoint les remarques des autres organisations syndicales qui soulignent que c'est une nouvelle charge transférée aux organisations syndicales. Toutefois, elle est prête à tenter l'expérience mais souhaite qu'une publication puisse ensuite être consultable rapidement sur l'intranet en contrepartie.

La présidente pense qu'il n'y a pas d'obligation de publier le PV de l'instance mais vérifiera.

2 - Avis sur le projet de décret modifiant le décret n° 2019-1570 du 30 décembre 2019 relatif à des modalités exceptionnelles de recrutement dans certains corps relevant du ministre chargé de l'agriculture

Le projet de décret modifiant le décret 2019-1570 est présenté par Servane Gilliers - Van Reysel, adjointe à la sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales.

Le décret 2019-1570 met en œuvre le plan de requalification des corps du MAA (filiales technique, administrative et formation recherche) sur les années 2019-2022. Ce décret prévoit que la proportion de 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le corps des IAE soit de 51 % au titre de 2020 et de 50 % pour 2021 et 2022, soit 90 promotions par an.

Or le Président de la République lors de l'inauguration de l'Office Français de la Biodiversité a évoqué la revalorisation des carrières des techniciens de l'environnement impactées par la fusion AFB-ONCFS pour lesquels le corps d'accueil est le corps des IAE géré par le MAA.

Le projet de décret propose donc d'augmenter le taux de promotions à 57 % de 2020 à 2022, soit 12 promotions supplémentaires par an. Le taux de l'année 2020 étant révisé, la publication de ce projet avant la fin d'année est donc souhaitée.

L'Alliance du Trèfle indique qu'elle est tout à fait favorable à ce décret qui permet enfin la revalorisation des carrières des techniciens de l'environnement à l'OFB, par l'accès au corps des IAE, conformément aux engagements du Président de la République.

Il est à noter que cette augmentation du taux permettra aux techniciens exerçant leurs activités dans d'autres secteurs de ne pas être lésés.

Les OS votent unanimement « favorable » à ce projet, sous réserve que l'administration veille à ce qu'il n'y ait aucun impact sur la promotion des TSMA du MAA. Pour la présidente, l'accroissement du taux à 57 % est déjà une première garantie et elle estime qu'il n'y aura pas d'effet d'éviction non plus dans les arbitrages grâce aux réseaux des IGAPS qui évaluent les bons profils. Concernant les lignes directrices de gestion, ces IAE devront suivre celles de l'OFB.

3 - Avis sur le projet de décret modifiant le décret n° 92-171 du 21 février 1992 portant statuts particuliers des corps d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur publics relevant du ministre chargé de l'agriculture

Le projet de décret est présenté par Jérôme Coppalle, sous-directeur de l'enseignement supérieur. Il porte essentiellement sur deux changements.

La premier changement concerne la suppression de la commission des directeurs d'établissement public d'enseignement supérieur agricole. Cela facilitera la procédure d'identification des emplois à pourvoir dans le corps des maîtres de conférence par voie de détachement puisque les postes seront identifiés sur proposition du directeur et du conseil des enseignants de chaque

établissement. Jérôme Coppalle explique que l'organisation d'une commission de directeurs, qui donne juste un avis pour les postes mis au concours, nécessite en général 10 jours d'organisation et pour ratifier un avis déjà pris ; le bilan sera donc un gain de temps dans les procédures d'ouverture de concours.

Le deuxième point d'évolution est la mise en place de l'éméritat pour les maîtres de conférences admis à la retraite. L'éméritat est une reconnaissance de fin de carrière et une valorisation de leurs compétences. Ils pourront ainsi participer aux missions relatives à leurs domaines de compétence. Le maître émérite touche sa pension civile mais ne perçoit que des frais relevant de ses missions (frais de déplacement, matériel informatique, mise à disposition d'un bureau, collaborateur occasionnel...). Pour l'administration, cette option a une portée inclusive évitant la rupture difficile qui peut accompagner le départ à la retraite de certains maîtres de conférence. Cela sera aussi bénéfique pour l'encadrement des thèses. Il est rappelé que l'éméritat a une durée de 3 ans au départ et qu'ensuite, il peut être renouvelé tous les ans.

L'Alliance du Trèfle, comme toutes les organisations syndicales, émet un vote favorable au projet de décret.

La CNECA prévue cet été, reportée début novembre a été à nouveau reportée en l'absence de disposition pour le vote à distance. Un arrêté ministériel va être pris en ce sens car il faut procéder au renouvellement du président et des assesseurs.

4 - Avis sur le projet de décret relatif aux commissions d'hygiène et de sécurité des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et à leur formation restreinte.

Finalement ce point a été retiré de l'ordre du jour, faute d'experts du service des ressources humaines. Il a été aussi retiré du CTEA de mardi dernier.

Ayant appris en début de CTM que ce sujet était reporté, l'Alliance du Trèfle a fait savoir, en complément de sa déclaration liminaire qu'un réexamen du texte était impératif pour intégrer un membre des futurs CSA régionaux à la composition de la commission et a rejoint d'autres organisations syndicales sur la nécessité de convocation des suppléants aux instances.

La présidente confirme que le calendrier imposé par la LTFP reste contraignant avec une publication à faire avant la fin d'année. L'avis du CTM sera donc demandé au prochain CTM.

Elle indique être en phase avec Gaël Blanc et Stéphanie Frugère qui ont assuré les réponses aux deux groupes de travail. Entendant les organisations syndicales étonnées de ne pas avoir l'échange indispensable sur un texte très peu amendé malgré les remontées (convocation des suppléants, intégration d'un membre de la future instance régionale, part de la représentation du personnel), elle suggère de reprogrammer rapidement un groupe de travail avec la présence de la DGER et celle d'elle-même, de Philippe Mérillon ou de Xavier Maire.

En effet certaines organisations syndicales reprochent que le débat n'ait pas lieu ce jour et souhaiteraient même un report de la publication de ce décret tant que la configuration des CSA

n'est pas arbitrée. La mise en œuvre de ce décret n'est en effet prévue qu'à compter de janvier 2023.

Une question d'actualité en lien avec les CoHS a été soulevée : un directeur d'établissement peut-il interdire à un suppléant de participer à la commission hygiène et sécurité dans l'état actuel des choses ? La réponse sera donnée certainement assez rapidement...dans la FAQ.

5 - Point d'information sur le projet de loi de finances pour 2021

La présidente explique qu'il est encore difficile de s'avancer sur la trajectoire d'effectifs, car on est encore dans le débat parlementaire et le PLF 2021 n'est pas voté. Toutefois elle souligne que pendant les négociations budgétaires préalables, le scénario était celui d'une aggravation des schémas d'emplois sauf pour la mission BOP206, qui est épargnée et finalement assez bénéficiaire depuis quelques années compte tenu qu'il s'agit d'un programme considéré comme stratégique.

L'inquiétude porte plus particulièrement sur l'enseignement agricole et notamment la suppression des 80 ETP annoncés dans le PLF 2021, sans compter les 110 qui devraient impacter la rentrée 2022. Luc Maurer, nouveau chef de service de l'enseignement technique, indique que cette baisse se concrétisera au prorata de la clef de répartition habituelle des effectifs totaux observés pour la répartition entre le secteur public et privé (58 % et 42%), d'où les chiffres évalués respectivement à 46,5 ETP et 33,5 ETP en moins. Il s'engage à ce que la conduite pour intégrer cette baisse s'opère dans le dialogue avec les organisations syndicales et sera vue en CTEA. Il faudra effectivement trouver ensemble des leviers autre que le seuil de dédoublement. Les OS doutent de la justesse de cette clef qui paraît désavantageuse pour l'enseignement public.

Pour les AESH, Luc Maurer apportera prochainement les réponses au vu de l'évolution inclusive des établissements.

Selon Luc Maurer, la secrétaire générale serait optimiste au sujet de l'enveloppe qui pourrait aider certains établissements en difficulté financière, espérant 5 à 6 M€ mais rien n'est encore validé. Des groupes de travail avec les organisations syndicales seront lancés lorsque les critères d'attribution et les destinataires de soutien seront clarifiés. Les établissements les plus en difficulté seraient a priori la cible aidée.

L'enveloppe prévue pour la communication en lien avec l'enseignement agricole (10M€) ne s'est pas fondée sur un calcul précis selon Philippe Mérillon. Au delà du sujet des recrutements des apprenants, cette communication ciblera aussi l'attractivité des métiers agricoles, ce qui sera bénéfique pour inciter les jeunes à rejoindre les établissements.

Le second thème sur le PLF 2021 qui a suscité des interrogations est le plan de relance.

L'Alliance du Trèfle ne comprend pas comment les opérateurs ASP et FranceAgriMer vont porter une grande partie de la mise en œuvre du plan, désormais considéré comme urgent, alors que leurs effectifs sont en baisse. En considérant 2020 et le PLF 2021 acté, en deux ans l'ASP et FAM perdraient respectivement 41 et 55 ETP. L'Alliance du Trèfle demande de revoir le plafond d'emploi pour 2021 de ces deux structures et de l'adapter aux besoins surtout si les aides de crise sont nombreuses et à rajouter aux nouveaux dispositifs du plan de relance.

Philippe Mérillon considère que ce plan de relance a été réparti de façon assez large sur plusieurs structures et dans de nombreux services, ce qui devrait éviter de mettre en difficulté certains opérateurs. Il note que certaines mesures existent déjà et que les enveloppes ont juste été réabondées. Les procédures de gestion ne seront donc pas des nouveautés. Il reconnaît l'expertise de FranceAgriMer qui a su développer des simplifications dans ses procédures et l'utilisation de la numérisation...facilitant à la fois le travail et limitant les besoins en personnel gestionnaire.

L'Alliance du Trèfle voudrait connaître le positionnement du Ministère par rapport aux motions du conseil d'administration du CNPF pour avoir davantage de moyens (renforcement des permanents et effectifs temporaires) afin de faire face à l'accroissement de ses missions, dont la mise en œuvre du plan de relance forestière. L'Alliance du trèfle indique qu'elle soutient ces deux motions.

Philippe Mérillon indique que, pour cet opérateur, la trajectoire dans le PLF 2021 est celle prévue au plus juste compte tenu des mesures de simplification. Il estime que la simplification des modalités de gestion va dégager des marges pour permettre à l'opérateur d'assurer cette trajectoire.

L'Alliance du Trèfle remarque que le BOP 206 n'est pas réellement épargné dans le PLF 2021, elle estime nécessaire un accroissement des effectifs du fait des exigences de contrôle pour la protection animale et la sécurité sanitaire des aliments et ce en dehors de la problématique Brexit. De plus, le nouveau règlement européen, «loi de santé animale», qui entrera en vigueur en 2021, impose un surcroît de travail (nouvelles modalités de certification etc). En outre, le contexte n'est pas favorable compte tenu du risque influenza aviaire et des difficultés de recrutement en abattoir.

Un autre OS rappelle l'évolution dramatique des ETP sur le BOP 206 si on compare les données de 2010 à celles prévues pour 2021 (5336 ETP pour 4800). Philippe Mérillon reconnaît l'évolution sur cette période. Faute d'expert DGAL en séance, il s'engage à faire remonter à la DGAL les charges indiquées par l'Alliance du Trèfle qui affectent les effectifs.

Pour l'Alliance du Trèfle, les 1200 ETP supprimés entre 2004 et 2014 ne permettent plus d'assurer correctement les missions du programme 206.

Dans le PLF 2021, après les interrogations suite à la communication commune État/Régions, Philippe Mérillon atteste que l'impact des mesures de transferts du FEADER ne sera visible dans le budget qu'en 2023, au moment de la mise en œuvre effective. Actuellement, les actions entreprises avec les partenaires régionaux sont de caler avec les Régions la volumétrie des effectifs et les crédits budgétaires qui seront à transférer.

Pour le budget dédié aux mesures catégorielles en 2021, Sébastien Brousse, chef de la mission du pilotage des emplois et des compétences, liste rapidement ce qui sera fait. Pour le plan abattoir, il est prévu une revalorisation de 1M € des heures de nuit, par le biais du RIFSEEP. La revue du RIFSEEP a aussi été faite sur le BOP 215. A ce stade, il n'y a pas d'arbitrage pour les BOP 142 et 143, même s'ils devraient aussi être revalorisés. Pour le programme 142, la loi de programmation pluriannuelle de la recherche pourrait conduire à un transfert venant du MSRI et de l'éducation nationale. 800 K€ devraient permettre des ajustements de RIFSEEP pour les agents des EPLFPA.

Beaucoup d'agents des corps administratifs et de certains corps techniques ont été surpris de bénéficier d'une révision rétroactive de leur IFSE sur la paye d'octobre 2020. Inquiétés par les erreurs de RenoIRH, nombre d'entre eux ont craint d'avoir à restituer ces sommes importantes pour certains. Philippe Mérillon indique que cette revalorisation intervient après quelques années de mise en œuvre du RIFSEEP et que la note de service va être publiée très prochainement. Dommage que les OS n'aient pas pu être informés en amont pour rassurer les agents ! Le sujet a induit des interrogations sur le RIFSEEP des infirmières de l'enseignement, qui sont elles aussi concernées par cette révision.

6 - Point d'information sur les élections professionnelles de 2022

Servane Gilliers - Van Reysel explique que le vote pour les élections professionnelles sera organisé par vote électronique. Une réflexion est en cours sur le marché pour cette dématérialisation car le mode opératoire est très différent des urnes. L'outil devra permettre la gestion et la mise à jour des listes et la mise en qualité des données du SIRH. Des élections tests seront à réaliser courant printemps/été 2022.

Deux attentes importantes sont signalées : la sécurisation des informations (confidentialité, identification) et la vigilance sur la sincérité (votes secrets, taux de participation normal). Le SG sera assisté par un prestataire indépendant pour répondre aux exigences de la CNIL qui impose le niveau de sécurité le plus élevé (3). Le SG travaille en interministériel, avec les ministères de la justice et de l'écologie, pour trouver ce prestataire.

Le calendrier pour le marché va être tendu, selon Servane Gilliers - Van Reysel compte tenu des demandes de tous les ministères. Il y aura un GT en décembre (1^{er} ou le 2) sur ce thème.

L'Alliance du Trèfle rappelle son avis de 2016, qui reste d'actualité. Si le vote électronique est plus souple et plus simple, des garanties sont nécessaires sur :

- * l'accès à tous de postes informatiques pour le vote,*
- * la sécurisation de l'accès au formulaire,*
- * l'assurance que les agents hors MAA ne seront pas des électeurs oubliés,*
- * la sécurisation informatique du dispositif par rapport au piratage,*
- * la fiabilité des listes, qui reste aujourd'hui le principal problème puisque la liste des agents du MAA envoyée par le SRH en juillet 2020 comporte jusqu'à 20 % d'erreurs dans certains secteurs.*

Ceci car il importe de prendre toutes les dispositions nécessaires pour obtenir une participation électorale au minimum égale à celle des scrutins antérieurs.

Philippe Mérillon reconnaît que la fiabilisation des listes est indispensable, et face aux contestations de certaines OS, il indique que le MAA est clairement orienté sur un vote électronique mais sera prévoyant car il ne veut pas revivre les difficultés techniques de 2018. Il valide que les taux de participation par ce type de vote est effectivement fluctuant d'un ministère à l'autre : plutôt positif au ministère de l'intérieur mais mauvais à l'éducation nationale. Il insiste sur le laps de temps à notre disposition pour que soient mises en place des marches à blanc et une ergonomie suffisamment simple pour inciter au vote. Selon lui c'est un enjeu majeur pour que les résultats des élections soient représentatifs.

7 - Point d'information sur l'organisation du travail en période d'épidémie de Covid-19

Ce sujet a été abondamment abordé à la suite des déclarations liminaires du matin. La présidente a arbitré pour regrouper une partie dans les réponses aux déclarations des organisations syndicales.

D'ailleurs, telle une déclaration liminaire, Sophie Delaporte s'est toute de suite exprimée sur la question des agents vulnérables ou ayant des proches vulnérables, compte tenu de l'échange sur ce point avec le ministre le 2 novembre.

La DGAFP a en effet répondu au MAA qu'une nouvelle doctrine était en cours d'élaboration sur cette question de vulnérabilité et que la publication ne devrait pas trop tarder. Dans l'attente du retour du Haut conseil de la santé publique, le MAA est revenu aux critères précisés le 5 mai dernier, qui couvrent non pas 4 mais 11 maladies/pathologies. Un mail informera les structures sur cette décision temporaire dans l'attente de la publication du décret. Dans l'attente, sur prescription médicale, l'agent concerné par l'une de ces 11 maladies pourra être mis en ASA, s'il n'est pas en mesure de télétravailler.

Elle valide la proposition de rédiger rapidement un Flash info sur la question des agents vulnérables et un second ultérieurement si le décret impose de nouvelles dispositions interministérielles.

Pour la présidente, à la différence du printemps, la situation de crise devient multifactorielle avec bien entendu la dimension sanitaire mais aussi la problématique de sécurité liée au terrorisme en France, mais aussi en Autriche, enfin la situation économique et sociale complètement dégradée. A cela s'ajoute l'incertitude générale qui induit une véritable difficulté à prendre des décisions.

Toutefois elle énumère le cadrage et les derniers choix portés par le gouvernement :

- la poursuite de certaines réformes, et notamment la transformation de la fonction publique;
- l'attention à porter sur un même niveau les préoccupations sanitaires et celles économiques et sociales. A la différence de mars, le choix n'a pas été celui d'un re-confinement total et généralisé. Malgré la crise sanitaire, il faut tenter de maintenir l'activité du pays pour que la situation n'empire pas les mois suivants. Selon elle, il faut garder en tête les indicateurs de dette, de chômage mais aussi les situations individuelles qui se cachent derrière.
- l'activation du plan de relance qui ne doit pas être freiné, mais au contraire accéléré.

L'Alliance du Trèfle dénonce, comme d'autres organisations syndicales, les décisions arbitraires et uniformes prises dans certains services, sans analyse d'une possibilité de télétravail effectif pour chaque agent, y compris par une adaptation éventuelle de l'organisation du travail au sein de l'équipe.

Elle attire l'attention du ministère sur le mal-être des cadres intermédiaires qui doivent faire face à des injonctions contradictoires pour maintenir toute l'activité tout en respectant toutes les consignes sanitaires. Il est important de prendre en compte leurs difficultés comme leur mal-être et de leur apporter tout le soutien nécessaire et surtout ne pas leur faire porter toute la responsabilité si tout ne fonctionne pas parfaitement.

Elle confirme qu'avec ce cadre, l'organisation du travail doit être bien réfléchi et notamment la mise en télétravail. Elle réitère que le télétravail est prioritaire pour les missions télétravaillables.

Elle note que l'on peut s'interroger parfois sur la performance du travail à distance en équipe (fluidité des informations, réponses à des demandes urgentes, complexité des échanges). C'est pourquoi elle indique que les choix de télétravail ont été faits par les chefs de service, plus à même de pragmatisme car ils ont une vision stratégique de leurs missions, une connaissance de la capacité de leurs ressources et une relation privilégiée avec leur équipe (état de fatigue, motivation, capacité à se coordonner, facilité à travailler à domicile, temps de transport etc.). La mise en œuvre optimale repose donc sur l'appréciation des chefs de services, ce qui explique des situations très différentes d'une structure à une autre.

Concernant les plans de continuité d'activité (PCA), elle indique clairement qu'ils ne sont pas à enclencher car toutes les commandes sont à honorer et qu'au-delà de la continuité des missions habituelles, il faut porter le plan de relance.

Sur la question des masques DIM qui auraient été distribués, elle promet de vérifier que les messages aux DRAAF sont bien passés.

L'après-midi, Philippe Mérillon indique que le ministère souhaite avant tout une discussion fluide avec les OS ces prochains temps. Les instances classiques (CHSCTM et CTM) seront maintenues, couplées à des instances sous format CHSCT et CTM moins formelles, à une fréquence régulière comme lors du premier confinement, afin d'être à l'écoute optimale sur les sujets de préoccupations.

La FAQ, comprenant les réponses aux organisations syndicales, va être remise en ligne et alimentée régulièrement pour aider en toute simplicité le personnel à s'y retrouver. C'est un outil facile à mettre à jour et qui permet donc une information en temps réel, d'autant que les changements peuvent se produire rapidement en temps de crise. Seront intégrées les échanges de ce CTM sur les concours, la non-obligation de réviser les PCA, le maintien de la cellule d'écoute, les justificatifs en cas contacts (un SMS de la CPAM suffirait), mais aussi le sujet des personnes vulnérables. Comme au printemps, les FAQ vaudront circulaire.

La demande de suppression de la journée de carence, comme cela avait été acté lors du premier confinement est un sujet de préoccupation actuellement. Certains agents faiblement malades pourraient ne pas se soigner et venir travailler en présentiel pour ne pas perdre cette journée de paie. Le SG adjoint confirme qu'il fera remonter ce problème à la ministre de la transformation et de la fonction publique ainsi qu'à la DGAFF.

Parfois difficilement applicable ou encore inadapté à certaines situations, la demande de révision du protocole sanitaire des établissements peut bien effectivement s'entendre, pour Philippe Mérillon, sous réserve du respect de quatre principes : la garantie de sécurité sanitaire, la cohésion avec ce qui se décide au sein du ministère de l'éducation nationale, les particularités de l'enseignement agricole et enfin la possible subsidiarité de l'environnement local. Une réunion pour le protocole renforcé est prévue le 6 novembre, faisant suite aux décisions qui doivent être prises par le ministère de l'éducation nationale ce jour. Pour certaines OS le temps presse et déjà des préavis de grève ont été déposés.

Les OS indiquent que dans les établissements d'enseignement agricole, la mise en télétravail n'est pas toujours appliquée malgré les récentes recommandations. Un message devrait être adressé aux établissements, ou par le canal des DRAAF, pour recenser le personnel mis en télétravail dans les établissements. Ce message sera éventuellement élargi à d'autres champs qui concernent la crise sanitaire.

Certains agents devaient passer des concours qui ont été reportés. Les agents vulnérables sont à prendre en compte, mais aussi les agents éloignés (DROM, mais aussi régions reculées) car l'accès leur est plus complexe à cause de la crise sanitaire (transports plus limités, difficulté d'hôtellerie, de restauration, etc...). Or il faut offrir l'accessibilité maximale à tous les candidats. Le cadre réglementaire (décret du 29 octobre) sur cette question est précis. Les examens sont un motif d'autorisation de déplacement. Pour les agents ayant une prescription médicale, la visio est possible, mais elle doit être compatible avec le type de concours.

8 - Point d'information sur l'attribution des labels égalité et diversité

Une vidéo vient d'être mise en ligne avec le ministre et la secrétaire générale car le MAA a obtenu la double labellisation Égalité et Diversité. Sylvie Monteil, directrice de projet pour les labels Égalité-Diversité, présente cette démarche. L'évaluation sur site réalisée par l'AFNOR indiquait une gestion plutôt bonne avec 30 points conformes, 4 performants et 3 insuffisants. Les points faibles concernaient le déploiement d'une politique de formation sur les actions, une communication auprès des fournisseurs et l'absence de bilan sur l'égalité.

Le MAA a répondu à l'AFNOR sur ces trois faiblesses proposant des actions correctives :

- plan de formation présenté dans une note de service publiée dès janvier. Les formations se déroulent depuis quelques temps et ont permis de tester la formation en ligne.
- questionnaire exigé à tous les fournisseurs sur tous les marchés publics.
- bilan annuel des actions de l'année 2020 prévu et partagé en 2021.

Puis le dossier, avec les actions correctives, a été présenté aux deux commissions de labellisation : le 1^{er} octobre pour l'égalité professionnelle et le 5 octobre pour la diversité. La secrétaire générale et la référente d'une DRAAF pilote (Bourgogne Franche Comté) ont constitué la délégation du MAA devant ces commissions qui ont accordé un vote unanimement favorable. L'AFNOR a donc pu notifier les certifications, assorties d'une recommandation demandant une déclinaison homogène du dispositif sur l'ensemble du périmètre du MAA.

Le label est bien attribué pour 4 ans, avec une nouvelle évaluation sur site au bout de deux ans. L'animation du plan d'action va se poursuivre, en particulier sur le chantier concernant l'égalité professionnelle. Un second échange est donc prévu en groupe de travail cette fin de mois.

Philippe Mérillon affirme que c'est une démarche à poursuivre et à conforter. Le plan d'actions sera présenté au CTM de décembre, avec des outils indispensables comme la formation, le kit de recrutement et la mise en place de la cellule de lutte contre le harcèlement. Certaines organisations syndicales réclament la signature conjointe du plan d'action comme cela a pu être concrétisé à l'échelle nationale.

Bien que la plupart des organisations syndicales soient satisfaites des échanges nombreux et constructifs pour cette première étape, les moyens financiers mais aussi les ressources RH restent certainement insuffisants et les axes de promotions à développer. La féminisation du réseau des IGAPS est également suggérée. Philippe Mérillon préconise de continuer l'effort de féminisation des directions.

Sur les violences familiales, il rappelle que le MAA dispose de trois logements prioritaires pour les femmes victimes et que la cellule d'écoute reste maintenue en cette période de confinement qui induit parfois un travail à domicile complexe à gérer. Elle est performante car les dossiers sont

anonymisés par le prestataire, avant les prises de décisions par le comité. D'autres ministères suivent cette approche qui permet un traitement de l'instruction de façon indépendante. L'écoute du prestataire est appréciée non seulement pour sa qualité mais aussi pour sa réactivité. La moitié des saisines vient de l'enseignement agricole. Le maintien du prestataire est assuré selon Servane Gilliers - Van Reysel et pourrait être prolongé au-delà.

Avant même de réclamer des moyens financiers supplémentaires, Philippe Mérillon estime que ce sujet est avant tout un changement de comportement en profondeur, en particulier, il suggère de suivre à la lettre le guide pour les modalités de recrutement.

Questions diverses

Questions diverses de l'Alliance du Trèfle

- **Note de service sur la rupture conventionnelle et traitement des dossiers anticipés**
Lors d'un groupe de travail le 7 juillet dernier, le chef du service des ressources humaines avait demandé aux organisations syndicales de faire part de leurs dernières propositions sous quinzaine. La note de service, qui ne nécessitait pas d'avis en CTM, devait ensuite être publiée rapidement pour permettre l'instruction dès la fin de l'été des dossiers reçus (environ 80 à cette date). Aujourd'hui, trois mois après, la note de service n'est toujours pas publiée. Pour les agents intéressés, notamment ceux qui devaient lancer un nouveau projet professionnel, ce retard entraîne de lourdes conséquences, de même que pour ceux qui voient l'âge de départ à la retraite se présenter. Pouvez-vous nous préciser où en est ce dossier ? Quelle a été la suite donnée aux 80 dossiers adressés par anticipation ? Ont-ils eu ou auront-ils une réponse, et sous quels délais ?

Notre demande, déjà formulée en septembre et de nouveau transmise avant ce CTM, a probablement accéléré la mise en ligne de la note de service, publiée dans la journée sur BO-Agri ! Les demandes faites par anticipation sont certainement à reprendre car rien n'a été précisé sur les 80 dossiers anticipés.

Philippe Mérillon indique que le ministère adopte une position ouverte vis-à-vis des demandes avec un a priori plutôt positif.

- **FEADER : visibilité sur le calendrier du transfert du FEADER**
Le périmètre des missions FEADER confiées aux conseils régionaux a été clarifié par le communiqué de presse du 6 octobre. Il est précisé que cette nouvelle ligne de partage s'opère pour la future programmation 2023-2027. Ce transfert suscite depuis quelques mois des inquiétudes pour les agents concernés des SEA des DDT. Pourrions-nous avoir de la visibilité sur le calendrier opérationnel de la mise en place de ce transfert pour le début d'année, tant en termes d'organisation de transmission des missions qu'en terme de mouvements de personnels ?

Comme indiqué dans le point 5 sur le PLF 2021, le calendrier n'est toujours pas affiché, juste le déroulé des opérations en cours, avec les partenaires régionaux : la volumétrie des effectifs, les crédits budgétaires qui seront à transférer. Le périmètre ne devrait pas évoluer, compte tenu de la

communication écrite conjointement entre l'État et les Régions en octobre, à moins d'un impact des futures élections régionales.

➤ **Bilan des choix d'affectation des agents dans les secrétariats généraux communs (SGC) et accompagnement**

Serait-il possible d'avoir une vision globale sur les choix des agents qui sont concernés par la création des SGC ? Le nombre d'agents positionnés dans ces SGC correspond-il à celui qui était prévu ? Pour ceux qui ont décidé de ne pas accompagner cette restructuration mais dont les missions partent au SGC, comment se déroule leur accompagnement et sont-ils systématiquement prioritaires sur les postes mis à la mobilité ?

La présidente a affirmé dans la matinée que le calendrier devrait être tenu et qu'elle vérifiera pour les conventions de service. Philippe Mérillon indique que désormais le ministère de l'intérieur a la main et que chaque préfigurateur est en contact avec les agents concernés. Le MAA est associé à des réunions avec les préfigurateurs (une la semaine dernière) et un IGAPS accompagne la démarche. Il y a en particulier beaucoup de vigilance sur les anciens secrétaires généraux de DDI non retenus comme préfigurateurs. Parallèlement, le MAA sensibilise sur sa politique RH.

La ministère va étudier la proposition de rédaction de convention de service pour que les DDI aient les mêmes qualités de service que les préfectures.

Un autre point a été soulevé sur les agents concernés par les SGC : le droit de retour qui ne figure pas dans l'arrêté de restructuration. Ce droit figure dans l'instruction du ministère de l'intérieur du 6 février 2020.

Pour le moment, les informations émanant du ministère de l'intérieur sont partielles sur le bilan des agents transférés. Début décembre, ces données devraient être précisées.

➤ **Bilan MIREX**

Une partie des agents concernés par la réorganisation des examens a postulé sur les postes créés en MIREX l'hiver dernier. Il y a eu ensuite des propositions de postes au fil de l'eau pour les postes restés vacants. Comme les MIREX devaient être opérationnelles au 1er septembre, est-il possible d'avoir un bilan sur le nombre de postes toujours non pourvus en MIREX, le nombre d'agents qui ont fait le choix d'une mutation pour accompagner ce changement et le nombre d'agents qui n'ont finalement pas intégré de MIREX ? Sur cette dernière catégorie enfin, quel est le nombre d'agents qui n'ont toujours pas retrouvé de nouvelle affectation ? Quel accompagnement leur est proposé pour retrouver un poste ?

Laurent Montaut, chef du bureau des examens, apporte les informations suivantes.

Il rappelle que la base de départ, établie en 2018, qui a servi à la construction du projet était de 99 ETP. Ce chiffre comprend les agents qui travaillaient dans les pôles examens ou les CIRSE (y compris UC et VAE) sauf pour certaines régions comme Occitanie où les agents traitant des UC et de la VAE n'étaient pas dans le pôle examens du SRFD (et donc non comptabilisés dans les 99 ETP).

Ces 99 ETP se sont finalement répartis comme suit : 83 ETP pour les MIREX, 14 ETP hors MIREX (UC et VAE) et 2 postes supprimés (entre 2018 et 2020).

A l'issue de la bourse interne en mars 2020 (réservée aux agents en poste dans les pôles examens ou les CIRSE) :

- 42 postes pourvus en MIREX (dont 5 agents qui ont effectué une mobilité entre un pôle examens et une MIREX),
- 41 agents en situation transitoire : ces agents n'ont pas pu ou souhaité postuler sur un poste MIREX et/ou partaient à la retraite pendant la période transitoire qui court jusqu'au 31 août 2023. Tous les agents en situation transitoire continuent à assurer leurs missions "examens" pour le compte de la MIREX de leur inter-région.

Au 03 novembre 2020, sur les 41 agents en situation transitoire en mars 2020, 30 agents ont, soit trouvé un nouveau poste, soit sont partis à la retraite. 11 agents le sont encore :

- 2 agents avec mobilité en cours en DRAAF,
- 1 départ à la retraite au 31/12/2020,
- 4 départs à la retraite avant la fin de la période transitoire (30août 2023), dans l'attente, ces agents travaillent pour la MIREX de leur inter-région,
- 4 agents accompagnés afin de trouver un nouveau poste. Les responsables hiérarchiques locaux ainsi que les IGAPS accompagnent ces agents afin de leur trouver une solution.

➤ RIFSEEP hors MAA

De nombreux agents en poste hors du MAA s'interrogent sur la mise en œuvre du RIFSEEP dans leur structure et n'ont d'autres informations que l'arrêté du MAA. Même si le MTE a pris des dispositions pour les agents placés sous son autorité directe, les agents MAA affectés dans les établissements publics sous la tutelle du MTE n'ont aucune information. C'est le cas notamment de collègues IAE en poste à l'IGN, en Agences de l'Eau, à l'OFB, dans les Parcs nationaux ... Quelles dispos le MAA a-t-il pris pour vérifier que ces collègues pourront bénéficier avant le 31 décembre 2020 du dispositif RIFSEEP ? Si ce n'était pas le cas, ils seraient privés d'une partie substantielle de leur rémunération à partir du 1er janvier 2021, les anciens textes étant caducs. Pourriez-vous de plus nous communiquer les barèmes appliqués ?

Les agents relèvent de barèmes proches de ceux du MAA, mais les informations ne sont pas connues par la RH du MAA. Toutefois, la RH du MAA va sensibiliser le ministère de la transition écologique pour diffuser les informations de barème concernant ses opérateurs.

➤ Devenir de l'INFOMA

Le personnel de l'INFOMA, en particulier les agents travaillant sur le site de Nancy, sont toujours inquiets, et sans visibilité, sur leur avenir et celui de l'opérateur. L'Alliance du Trèfle souhaiterait avoir communication des propositions d'évolution pour l'établissement formulées par le directeur de l'INFOMA dans le rapport qu'il a transmis en début d'année à sa demande, à Madame la Secrétaire Générale. Quelles sont les options actuellement envisagées ou retenues par le ministère, et selon quel calendrier de mise en œuvre ?

Suite au rapport de la Cour des comptes, la SG avait demandé un rapport au directeur de l'INFOMA et à la directrice de VetAgro Sup avec différents scénarii. Le MAA a réceptionné une version provisoire du rapport et demande à présent le rapport final. Lorsque ce document sera finalisé, il sera présenté aux organisations syndicales. Plusieurs pistes de travail sont envisagées, mais à ce stade aucune piste n'est privilégiée.

➤ **Position du MAA sur les motions du CA du CNPF pour avoir des moyens**

Lors de sa séance du 24 septembre dernier, le Conseil d'Administration du CNPF a pris deux motions transmises au Ministère. L'une concerne l'érosion des personnels permanents dont les missions ne font pourtant qu'augmenter ; et la seconde, la nécessité d'un renfort en effectifs temporaires pour mobiliser les propriétaires forestiers dans le cadre du plan de relance. L'Alliance du Trèfle, qui soutient ces motions, aimerait savoir quelle suite est envisagée vis-à-vis de cette demande.

La réponse a été apportée au point 5.

➤ **Réitération de la demande d'un CTM Forêt**

L'Alliance du Trèfle alerte régulièrement sur la situation des forêts françaises et sur l'urgence de définir une véritable stratégie forestière nationale. Dans tous les établissements publics œuvrant directement, ou indirectement pour la forêt (gestion, inventaire, recherche, formation...), le fossé s'accroît entre l'augmentation et l'urgence des missions et les moyens alloués, le tout avec un sentiment d'un manque de visibilité et d'une absence de soutien national. Dans ce contexte, nous renouvelons la demande portée officiellement par l'ensemble des OS de ce CTM, avant le premier confinement, de convocation d'un CTM portant spécifiquement sur la forêt. Et au vu de l'importance des enjeux, nous souhaiterions que ce CTM puisse se tenir en présence du Ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation.

Un point sera consacré à la forêt lors du CTM de janvier.

➤ **Risques juridiques à la suite de la disparition de la Direction des Contrôles à l'ASP**

Le 27 mai dernier, nous vous avons communiqué un courrier relatif à la disparition de la Direction des Contrôles à l'ASP et du transfert de ses fonctions vers les autres Directions. Dans ce courrier, nous avons soulevé le risque de non-respect des obligations réglementaires et communautaires en matière de séparation fonctionnelle et des principes généraux du règlement financier de l'Union Européenne qui imposent très clairement une distanciation fonctionnelle entre les différents intervenants du FEADER. La direction de l'ASP a depuis lancé la suppression de la direction des contrôles, ses juristes ne semblant pas avoir émis d'avis contraire. Les mêmes personnes seraient alors à même à la fois d'informer les agriculteurs sur les aides dont ils peuvent bénéficier, d'assurer l'instruction de leurs dossiers, puis de réaliser les contrôles les concernant. L'Alliance du Trèfle aimerait connaître l'avis juridique des services du Ministère sur les différents points soulevés dans notre courrier et notamment des risques juridiques potentiels, y compris vis-à-vis de l'Union Européenne.

L'ASP est agréée organisme payeur et surveillée par l'Union européenne, ce qui ne laisse aucun doute sur la bonne application des mesures et des exigences communautaires, selon Philippe Mérillon. La disparition de la direction a été organisée de manière à dissocier les tâches au niveau des agents et non pas de l'organisation. Il n'y a donc a priori pas de risque. Stéphane Landais, adjoint à la sous-directrice de la gouvernance et du pilotage à la DGPE, confirme que l'exigence de séparation des tâches s'apprécie au niveau des agents et pas à celui des structures.