



# Compte rendu Comité technique ministériel

10 décembre 2020

La réunion du comité technique ministériel du 10 décembre 2020, est présidée par Sophie Delaporte, secrétaire générale du ministère.

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

## Déclarations liminaires

Voir la demande intersyndicale de réunion de la section spécialisée Alimentation du comité technique ministériel et la déclaration liminaire de l'Alliance du Trèfle.

Sophie Delaporte annonce qu'une réunion de la section spécialisée Alimentation du comité technique ministériel sera programmée prochainement.

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

La secrétaire générale indique que l'objectif de tous est de caler les méthodes de travail pour le post-Covid-19, mais que le post-Covid-19 n'est pas pour tout de suite, ce qui implique qu'il faut continuer à travailler comme cela pendant plusieurs mois. Si la vaccination apporte un espoir, il faut organiser la campagne et tenir compte de la menace de mutation.

La crise a un impact sur les modalités de travail mais aussi plus globalement sur les relations de travail (immobilier, espaces de travail, management, convivialité...).

Le télétravail n'est pas supportable cinq jours sur cinq pour tous, ce qui a été objectivé par les RETEX, d'où la possibilité de dérogation pour que les agents puissent revenir au moins un jour par semaine afin de retrouver le lien social. Un équilibre est à trouver entre le risque de contamination Covid et le risque psychologique.

Sur la pénalité infligée au ministère pour le taux insuffisant de primo-nominations féminines sur des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant, Sophie Delaporte souhaite lever une ambiguïté. Jusqu'en 2018 devait s'appliquer un taux minimum de nomination d'administrateurs civils, ce qui bloquait les nominations d'autres corps (en particulier IPEF et ISPV) sur ces emplois. Le MAA n'a pas voulu renoncer à ces profils et a nommé au total plus de 40 % de femmes, mais certaines nommées « faisant fonction de », n'apparaissent pas dans le décompte.

Maintenant qu'il n'y a plus le quota minimum des administrateurs civils, la situation devrait s'arranger.

Elle ajoute que la feuille de route du label Égalité -Diversité sera présentée au prochain comité technique ministériel et rappelle que le fait d'avoir obtenu la labellisation n'est pas une fin en soi pour le ministère, qui devra continuer de rechercher l'amélioration de la situation.

## Examen des points à l'ordre du jour

### 1- Approbation des PV des CTM des 9 juillet 2019, 17 octobre 2019 et 5 novembre 2020

Sous réserve de quelques vérifications et ajouts, les trois procès-verbaux sont approuvés.

### 2 - Avis sur le plan d'action Égalité professionnelle du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (2021-2023)

Sylvie Monteil présente le plan d'action Égalité professionnelle (voir le document et le tableau des indicateurs) qui décline, pour le ministère, l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a rendu obligatoire la mise en œuvre d'un tel plan et la prise en compte des signalements et traitements des violences sexistes et sexuelles.

Le périmètre d'application de ce plan comprend le personnel rémunéré et géré par le ministère de l'agriculture et de l'alimentation en administration centrale, dans les DRAAF-DAAF, les DDI et les EPLEFPA.

Le plan se décline en cinq axes :

- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- Favoriser l'articulation entre vie personnelle et familiale et vie professionnelle
- Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations
- Organiser la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle.

Sur les 25 actions prévues, environ la moitié ont pu déjà être engagées au ministère.

*L'Alliance du Trèfle, comme d'autres organisations syndicales, remercie l'administration pour la qualité des échanges et souhaite une transparence sur les contractuels. Elle fait le constat que l'application cette année des lignes directrices de gestion complique la transparence sur l'égalité professionnelle pour les mobilités et les avancements.*

*Ce sujet essentiel doit figurer dans la lettre de missions des directeurs, et les encadrants doivent être sensibilisés dans leur formation.*

Sophie Delaporte précise que les agents contractuels sur budget (ACB) ne sont pas dans le périmètre car ils ne sont pas rémunérés par le MAA. Il en est de même pour les agents en PNA venant d'un autre ministère. En revanche, les autres contractuels sont bien dans le périmètre. Les établissements de l'enseignement supérieur doivent mettre en place leur propre plan d'action spécifique. Sylvie Monteil a participé à un séminaire de l'enseignement supérieur, pour préparer la mise en œuvre des plans d'action. Le MAA va veiller à leur mise en place et un suivi sera fait.

Les formations ont été prévues au départ pour des publics prioritaires, mais l'enjeu d'égalité professionnelle doit devenir un élément de culture professionnelle. Les formations ont vocation à être poursuivies et étendues au-delà du cercle des encadrants.

Le tableau des indicateurs mis en annexe du plan est amené à évoluer et complété par de nouveaux indicateurs, en fonction d'études mais aussi de bilans (tels que le bilan social).

Françoise Liebert ajoute que certains éléments absents de ce plan peuvent être ajoutés dans la feuille de route du label Égalité - Diversité MAA : par exemple l'inscription du plan d'action dans la lettre de mission des managers.

Le réseau des référents égalité et diversité, véritables ambassadeurs de la démarche, est un relais très important pour la mise en œuvre du plan.

Des réunions entre référents égalité en administration centrale et DRAAF sont organisées.

Pour étendre la démarche de labellisation, un travail étroit avec les EPLEFPA est nécessaire, ce qui suppose soit un second référent en SRFD pour les EPLEFPA, soit un réseau dans les EPLEFPA.

Le réseau insertion égalité de la DGER est bien identifié, mais son action porte sur le volet pédagogique alors que la labellisation concerne les enseignants et les agents du MAA .

Luc Maurer, chef de service de l'enseignement technique à la DGER confirme le travail très important qui est tourné plutôt vers les apprenants mais qui insuffle un état d'esprit dans les EPLEFPA. Le label est un nouveau moyen d'action.

**L'Alliance du Trèfle émet un vote favorable pour ce projet qui reçoit un avis favorable (9 pour, 2 contre et 4 abstentions).**

### **3 - Avis sur le projet de décret relatif aux commissions d'hygiène et de sécurité des EPLEFPA et à leur formation restreinte**

Gaël Blanc, adjoint de la cheffe de bureau des politiques statutaires et réglementaires, présente le projet de décret relatif aux commissions d'hygiène et de sécurité (CoHS) des EPLEFPA et à leur formation restreinte (voir le document) qui a fait l'objet de deux groupes de travail préparatoires (voir nos articles).

*L'Alliance du Trèfle, soucieuse de la sécurité des agents, reconnaît les avancées sur ce projet de décret. Toutefois il faut absolument organiser des groupes de travail suffisamment tôt et bien avant janvier 2023 pour que la note de service associée puisse permettre un fonctionnement rationnel et pertinent de cette instance locale avec l'instance régionale. Les moyens suffisants en temps et en formation doivent être fournis aux membres de la commission d'hygiène et de sécurité pour leur permettre d'assurer pleinement leur rôle.*

Suite aux remarques des organisations syndicales, Sophie Delaporte indique que la volonté de l'administration est d'obtenir la capacité de protection des agents la plus efficace et la mieux organisée. Le directeur peut s'appuyer sur la CoHS qui permet de faire remonter les sujets au CHSCTREA actuellement et au comité social d'administration (CSA) à compter de 2023. Le CSA pourra s'emparer des sujets. L'article 20 prévoit que tous les avis de la CoHS sont transmis au CSA. Le droit d'alerte peut s'exercer. Pour les situations graves, le directeur doit informer le CSA (article 11) en plus de l'appui possible de la CoHS. Il n'y a pas de minimisation ni de méconnaissance des sujets traités par la CoHS. Ce dispositif va contribuer à la sécurisation des agents. En effet, les CoHS apportent la proximité avec le terrain et un appui au directeur pour qu'il puisse prendre les bonnes décisions. Le projet de décret conforte l'articulation déjà mise en place. Les risques de conflits d'intérêt sont prévus dans l'article 21.

*L'Alliance du Trèfle émet un vote favorable pour ce projet de décret qui reçoit un avis défavorable (9 contre et 6 pour).*

#### **4 - Bilan de la cellule « discrimination » pour 2020**

Armelle Falaschi, cheffe du bureau d'action sanitaire et sociale, présente l'activité de la cellule entre septembre 2019 et octobre 2020.

Depuis septembre 2019, la cellule a été élargie aux violences sexistes et sexuelles et au harcèlement (moral et sexuel) et externalisée vers deux prestataires, l'IAPR pour l'écoute par un psychologue et Allodiscrim pour l'expertise juridique.

Toute personne concernée ou témoin peut contacter la cellule (courrier, mail, téléphone : voir la note de service n° 2020-27) mais seules les personnes concernées peuvent contacter Allodiscrim.

Un contact avec un avocat a lieu dans les 12 heures et une remédiation est proposée. Si elle ne fonctionne pas, un traitement approfondi est engagé avec un contact d'Allodiscrim avec l'employeur pour une enquête.

La personne est suivie jusqu'à l'atteinte d'une issue.

Pour 2021, un nouveau marché pour cette prestation est en cours de conclusion, avec un niveau de qualité a minima comparable.

Sur la période septembre 2019 à octobre 2020, 53 signalements (soit 4 signalements par mois) ont été comptabilisés et 194 consultations (soit 3,6 consultations par signalement). En comparaison, au ministère de la culture où cette cellule fonctionne depuis plusieurs années, on dénombre 80 à 100 signalements par an.

70 % des signalements ont fait l'objet d'une remédiation, 19 % d'une simple information, 7,5 % d'un traitement approfondi et 4 % se situaient en dehors du périmètre.

La moitié des personnes concernées ne communiquent pas de suite, en dépit des multiples relances d'Allodiscrim.

49 % des signalements concernent l'enseignement technique agricole, 19 % l'enseignement supérieur, 26,4 % les services déconcentrés et 5,6 % l'administration centrale.

94 % des appelants sont les personnes concernées et 6 % sont des témoins (pairs).

70 % sont des femmes, 30 % des hommes.

Les personnes âgées de moins de 40 ans représentent 15 % des signalements, celles âgées de 40 à 49 ans : 33 %, celles âgées de 50 à 59 ans : 46 % et celles âgées de plus de 60 ans : 6 %.

59 % sont de catégorie A, 22 % de catégorie B et 4 % de catégorie C.

73 % des signalements porte sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail et 27 % sur la carrière ou la vie professionnelle.

Les signalements peuvent avoir plusieurs motifs (la personne qui se signale peut signaler pour plusieurs types de caractérisation): 48 % des signalements concernent le harcèlement moral, 23 % des manquements à une obligation de sécurité, 17 % une discrimination, 9 % des inégalités femme/homme et 3 % le harcèlement sexuel.

Pour la discrimination : 29 % concernent le handicap, 29 % l'activité syndicale et 29 % la santé, 9 % le sexe, 5 % l'origine et la situation de famille.

Si la remédiation est insuffisante, la suite s'opère à 28% par demande de document, 26 % par la production d'un courrier, 18 % par demande de rendez-vous, 11 % par échange avec des interlocuteurs internes, 8 % avec la hiérarchie, 4 % avec d'autres personnes, 3 % avec un témoin, 2 % avec les organisations syndicales.

4 cas relèvent du comité d'expertise pluridisciplinaire : 1 est traité, 3 sont en cours.

La communication est importante pour la démarche de labellisation (flash info RH).

Elle rappelle que le CHSCTM ne connaît pas les cas individuels qui sont traités de façon anonyme par la cellule, puis un avocat. Seuls les cas les plus graves arrivent en dernier lieu à l'administration qui réunit le comité d'expertise pluri-disciplinaire.

En complément de la cellule, sont également remontées à l'administration les procédures disciplinaires pour harcèlement sexuel : un abus sexuel sur mineur a entraîné la radiation d'un agent de l'enseignement agricole.

Stéphanie Frugère, sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales, confirme que les agents du MAA en DDI sont dans le champ de la cellule.

Des opérateurs, qui ne sont pas aujourd'hui dans le marché de la cellule, ont décidé de rentrer dans le marché à partir de 2021: FranceAgriMer, ODEADEOM, INAO, CNPF, ONF, ASP et IFCE.

Les informations seront diffusées sur Chlorofil, Intranet et une plaquette est prévue.

Le prestataire essaie d'objectiver la situation en demandant des documents si remédiation dépassée. Il essaie d'aplanir la situation en amont.

On n'en est encore qu'aux balbutiements de cette cellule.

Sophie Delaporte ajoute que la cellule ne capte que les signalements qui lui sont adressés. Ce n'est pas le seul outil.

Si la cellule reçoit plus d'appels, ce n'est pas forcément parce qu'il y a plus de problèmes, mais aussi parce qu'il y a plus de communication.

Les organisations syndicales constatent que l'activité syndicale est souvent citée comme source de discrimination.

## 5 - Retours d'expérience de la gestion de la crise relative au COVID19

### ➤ Travaux du Cabinet Mazars (voir le document)

Les représentants du Cabinet Mazars présentent leurs conclusions du retour d'expérience de la gestion de la crise Covid-19 qui avait pour objectif d'évaluer le fonctionnement du ministère en temps de crise afin d'anticiper de futures crises mais aussi d'apporter des améliorations dans le fonctionnement courant.

Ils ont conduit 54 entretiens avec plus de 120 personnes rencontrées.

Leurs principaux constats sont :

- le MAA a bien résisté à l'urgence de la crise au prix d'un effort important des équipes,
- la crise a accentué l'importance des atouts et aggravé les faiblesses préexistant au sein du MAA,
- le RETEX a mis en évidence les enjeux clés de transformation du MAA au-delà de la seule gestion de crise.

Points faibles : la culture digitale est très faible au MAA, la culture managériale est plus tournée vers l'expertise que vers l'animation d'équipes.

Points forts : l'organisation est robuste où le rôle de chacun est bien défini et le sens du service public qui se traduit par un engagement fort des équipes

Pendant la crise la réactivité du MAA a été très forte en deux semaines (direction, ligne managériale) entraînant la résilience globale du ministère et la continuité des activités.

Par contre l'hétérogénéité dans les pratiques managériales est apparue : les très bons managers se sont révélés meilleurs, et les moins bons sont devenus mauvais.

Les capacités techniques des systèmes d'informations étaient limitées mais un gros effort a été fourni pour mettre rapidement en place des visioconférences.

Les ressentis des agents font apparaître en points positifs la solidarité entre agents, leur engagement (sens du service public) et la forte mobilisation des managers reconnue par tous.

Par contre les points de vigilance portent sur le manque de confiance des managers vis à vis des agents et la résignation des agents.

Les enjeux de transformation identifiés par le RETEX portent sur :

- les attentes et opportunités créées par le développement du télétravail : équipement et autonomie laissée aux agents, mobilisation (disponibilité complexe à appréhender par manager),
- les besoins d'outils collaboratifs et plus particulièrement d'outils de visioconférence : les agents n'ont pas assez d'éléments ni de pratique (technique et usage),
- l'enjeu de renforcer et de développer les pratiques managériales vertueuses : pédagogie dans la transmission d'information, confiance, transparence.

Les recommandations du Cabinet Mazars concernent :

- la préparation à la gestion de crise sous toutes ses dimensions,
- la capacité de travailler selon différentes modalités,
- le développement d'une culture de la collaboration et de la confiance.

Certaines recommandations sont déjà enclenchées (PCA administration centrale, RETEX internes, équipement des agents, formation des managers), d'autres sont à mettre en œuvre à court terme (suivi des impacts de la crise sur l'humain, pratiques managériales, communication live (webinar), échanges et partages avec partenaires et usagers...), d'autres enfin sont à mettre en œuvre à moyen ou long terme (viviers de compétence, continuité des pratiques maximale entre fonctionnement nominal et fonctionnement en temps de crise, dématérialisation des fonctionnements internes...).



➤ **Enseignement supérieur agricole (voir les documents)**

Daphné Prévost, adjointe au sous-directeur de l'enseignement supérieur, présente l'analyse des enquêtes conduites cet été sur les enseignants, le personnel non enseignant et les apprenants, ainsi que la restitution de la mission de Grégoire Thomas sur la continuité pédagogique plus qualitative.

Les principales conclusions de ce RETEX sont que la crise :

- a permis l'accélération vers la transition numérique (capitalisation des innovations) mais il faut poursuivre et renforcer les investissements en équipements,
- a souligné l'importance du présentiel : « la pédagogie passe par l'humain »,
- a montré la mobilisation collective et la solidarité et l'engagement intensif dans la formation des personnels et des étudiants pour le développement pédagogique et technique.

Les plans d'action sont discutés en CNESERAAV et dans les écoles.

➤ **Enseignement technique agricole (voir les documents)**

Luc Maurer présente le RETEX pour l'enseignement technique agricole qui repose sur une enquête portant sur les personnels et les apprenants, deux rapports de l'inspection de l'enseignement agricole et une synthèse régionale des RETEX des établissements et en SRFD.

Les élèves ont été fortement impactés. Malgré tous les efforts déployés, 25 % des élèves n'ont pu suivre que partiellement les cours.

Les aspects positifs décrits sont : rythme individualisé, nouvelle relation professeur-élève (écoute), concentration facilitée. Les aspects négatifs relevés sont : décrochage, fatigue, solitude.

84 % des personnels confirment l'impact important du télétravail sur leur organisation : 50 % ont eu du mal à trouver les limites entre travail et vie personnelle, 60 % sont fatigués et 70 % regrettent la charge de travail, mais 70 % estiment avoir pu mener à bien leur activité professionnelle.

Les relations entre les équipes de direction et les autorités académiques se sont améliorées pour la plupart.

Il n'y avait pas de plan de continuité d'activité (PCA) et de plan de reprise d'activité (PRA) et, maintenant, il y en a presque partout.

La gestion de la crise reste difficile. Il faut accompagner les apprenants car la santé des apprenants se dégrade. Un effort important est porté sur la vie scolaire avec le recrutement d'assistants d'éducation (1/2 ETP pour chaque EPLEFPA jusqu'à juin 2021).

➤ **Focus confinement du baromètre social (voir le document)**

Stéphanie Frugère présente le focus confinement du baromètre social portant sur 5 382 répondants en excluant ceux de l'enseignement privé.

69 % des agents étaient en télétravail et 14 % alternaient télétravail et travail sur site.

79 % ont trouvé satisfaisantes les informations données par le MAA sur le Covid-19.

20 % ont pu se former à distance.

30 % ont rencontré des difficultés pour mettre en pratique les mesures de prévention et de distanciation sur leur lieu de travail (ce pourcentage évolue encore).

Les principales difficultés rencontrées portent sur l'équipement des locaux (45%) et l'organisation du travail (43%).

L'impact de la crise ressenti par les agents est positif sur leur efficacité personnelle et leurs relations de travail. Par contre il est négatif sur leur santé physique et psychique et sur leur équilibre vie professionnelle- vie privée.

Les acteurs qui ont joué un rôle essentiel pour assurer leurs missions et soutenir professionnellement les agents pendant cette période sont les collègues, le supérieur hiérarchique direct, la famille et les amis.

*Pour l'Alliance du Trèfle plusieurs enseignements ressortent de ces RETEX :*

*- les agents ont pu mener à bien leur missions du fait de leur fort engagement pour le service public, mais à quel prix ? Ils ressentent de la fatigue, leur santé physique et psychique est impactée ainsi que l'équilibre vie professionnelle-vie privée. Il est indispensable que le ministère valorise auprès du grand public l'engagement et le travail de ses agents.*

*- le développement de la confiance, préconisé par le cabinet Mazars pour une pratique managériale vertueuse, est pour nous un préalable indispensable, car la relation de confiance est malheureusement trop peu présente dans les pratiques actuelles,*

*- l'hétérogénéité entre les services génère un fort sentiment d'injustice, certains apparaissant défavorisés par rapport à d'autres.*

Sophie Delaporte précise que ce RETEX porte sur le premier confinement, période différente de la période actuelle. Les pratiques ont évolué depuis sans attendre le résultat de ce RETEX.

D'autres RETEX ont été réalisés et sont intéressants, notamment ceux réalisés par les organisations syndicales.

Ce qui est certain, c'est qu'on ne reviendra pas à la situation d'avant Covid-19. Il faut se projeter sur la suite.

Des formations ont été mises en place, l'équipement en ordinateurs portables est bon en administration centrale mais moins simple pour l'enseignement agricole.

Des points ont progressé pour le deuxième confinement, le télétravail a pu être étendu à plus de monde, mais, maintenant il faut diminuer le nombre de jours de télétravail pour ceux qui ne le supportent pas. Il faut prendre en compte le volet sanitaire et le volet psychologique.

## 6 - Organisation du travail en période d'épidémie de Covid-19

Sophie Delaporte indique que la situation sanitaire n'évolue pas de façon aussi favorable que prévue. Il y aura encore beaucoup de télétravail dans la Fonction Publique, au moins jusqu'au 20 janvier et il faut faire attention aux situations d'isolement, de rupture avec la communauté de travail car le retour à la normale n'est pas d'actualité. L'intégralité des missions et le plan de relance doivent être conduits dans une situation sanitaire qui évolue.

Sur la vaccination, le MAA n'est pas prescripteur et la priorisation se fera sur des considérations sanitaires (les personnes à risque sont annoncées comme prioritaires) et pas sur les fonctions ou les missions.



La FAQ et le tableau des positions administratives des agents sont des outils pratiques et utiles, remis à jour régulièrement en fonction de l'évolution des textes. Ainsi la position sur le jour de carence pour les cas positifs évolue en interministériel et un décret est annoncé. Le tableau sera complété par un point sur la conduite à tenir en cas d'alerte par l'application TousAntiCovid (isolement recommandé dans l'attente du rendez-vous avec le médecin).

## Questions diverses

### Questions diverses de l'Alliance du Trèfle

#### ➤ **Positionnement du MAA vis-à-vis de l'IGN**

*Les enjeux de connaissance et de suivi des écosystèmes forestiers n'ont jamais été aussi nécessaires dans un contexte de crise climatique. Dans ce cadre, le rapport Cattelot a souligné à juste titre le rôle essentiel des réseaux de suivi, avec le besoin de renforcer un dispositif d'inventaire forestier qui fait référence au niveau international.*

*A contrario, nous sommes inquiets de l'absence de stratégie affichée par l'IGN pour ses missions forestières : le non renouvellement du poste de conseiller forêt et l'absence d'interlocuteur de haut niveau sur les sujets forestiers est symptomatique. Il met l'IGN en retrait de ses partenaires forestiers, dont l'ONF et le CNPF. L'arrêt de la production de la carte forestière nationale, la fin des recrutements de TSMA, l'objectif affiché de diminuer les opérations de terrain de l'inventaire forestier national fragilisent les missions de l'établissement.*

*Alors qu'un nouveau directeur va prendre son poste à la tête de l'établissement, nous souhaiterions savoir si le MAA entend définir une ambition pour un outil essentiel d'appui à la politique forestière, indépendamment de tout objectif d'économie budgétaire.*

La réponse de l'administration a été apportée ultérieurement par écrit :

« - Le MAA est et a toujours été très attentif à la bonne prise en compte des besoins de la forêt au sein de l'IGN, que ce soit sur le maintien des missions de l'IFN au moment de la fusion entre l'IGN et l'IFN au 1er janvier 2012 ou dans le contrat d'objectifs et de moyens (COP) de l'IGN, approuvé lors du CA du 20 juin dernier qui prend très clairement en compte les besoins forestiers. Le MAA veille par des échanges réguliers avec l'IGN à la bonne mise en œuvre des orientations du COP sur les sujets forestiers.

- En particulier, le MAA porte auprès de l'IGN le caractère prioritaire du maintien d'un inventaire forestier pour le suivi de la ressource forestière française, en appui aux politiques publiques et également au service des acteurs de la filière forêt-bois. Celui-ci est en effet un outil essentiel pour définir et suivre la mise en œuvre des orientations stratégiques de politiques forestières, mais également pour les acteurs de la filière forêt-bois.

- L'inventaire forestier français est la référence pour les indicateurs forestiers de gestion durable, bien entendu au niveau national, mais également (i) au niveau international, pour la FAO/UNECE, (ii) au niveau pan-européen, pour Forest Europe et (iii) au niveau européen notamment dans le cadre de la nouvelle stratégie forestière de l'UE.

- Par ailleurs, le MAA apporte, dans le cadre du plan de relance, un soutien financier important pour le programme ambitieux porté par l'IGN d'acquisition du LIDAR aéroporté HD dans l'objectif inédit de compléter et de détailler l'inventaire existant à une échelle plus fine, et de réaliser des inventaires multisources valorisant notamment les données statistiques de l'inventaire, les données LIDAR, photogrammétrie, et satellite. Les relevés terrains seront toujours indispensables et devront être maintenus, notamment pour calibrer les données cartographiques, pour assurer le maintien de la précision de l'inventaire actuel, mais aussi pour suivre des variables écofloristiques et

dendrométriques non photo-interprétables. Ces nouvelles données et les usages qui en découlent représente une avancée importante pour la filière forêt-bois.

- Concernant la production de la carte forestière nationale, l'IGN assurera sa mise à jour avec la diffusion d'une version BD Forêt V3, en appui à l'ensemble des acteurs de la filière forestière. »

### ➤ **RIFSEEP enseignement supérieur**

*Les agents enseignant dans l'enseignement supérieur, réalisent annuellement des entretiens d'évaluation. Dans ces conditions comment interpréter le point 3.5 de l'annexe IV de la note SG/SRH/SDCAR/2020-509 du 11/08/2020 sur les règles de gestion du RIFSEEP pour les IAE indique que « les IAE exerçant la fonction d'enseignant ne faisant pas l'objet d'un entretien annuel d'évaluation, leur manière de servir ne peut être apprécié. Il ne leur sera pas versé de CIA ».*

*La mise en place du RIFSEEP pour les personnels de l'Enseignement supérieur n'ayant déjà pas reconnu leur niveau de responsabilité à leur juste valeur, en maintenant un niveau de primes largement en deçà de celui attribué à des agents en poste au MAA ou dans les services déconcentrés, il nous semble essentiel de ne pas accroître ce différentiel en refusant à ces agents le bénéfice du CIA.*

La réponse de l'administration a été apportée ultérieurement par écrit :

« Le point 3.5 de la note de service précise effectivement qu'aucun IAE assurant des fonctions d'enseignants dans l'enseignement technique et supérieur ne peut percevoir de CIA, en cohérence avec les corps des PCEA et PLPA qui exercent les mêmes fonctions en ne bénéficient pas d'avantage d'un complément indemnitaire annuel.

L'évaluation des enseignants de l'enseignement supérieur ne répond effectivement pas aux pratiques de l'enseignement technique. Une réflexion sera menée afin d'envisager de leur octroyer un CIA à compter de 2021. »

### ➤ **Missions du Département de la Santé des Forêts**

*Le document « Plan stratégique et organisation » de la DGAL de novembre 2020 ne fait nulle part apparaître les missions du Département de la Santé des Forêts (DSF), pourtant actuellement service de la DGAL. Il est uniquement indiqué en page 24, à propos de la sous-direction Santé et de la protection des végétaux : « Piloter la conception, la programmation opérationnelle et la mise en œuvre des contrôles officiels en lien avec la santé des végétaux et des forêts. »*

*Or les missions actuelles du DSF sont bien plus larges que les seuls contrôles officiels, et le DSF à travers le réseau de correspondants-observateurs qu'il anime, fédère l'ensemble des services et organismes forestiers de la forêt publique et de la forêt privée, auxquels il apporte une expertise technique sur l'ensemble des sujets relatifs à la santé des forêts.*

*Pourriez-vous nous préciser comment vont être prises en compte les spécificités du DSF par le Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, et aussi des Forêts qui couvrent 30% du territoire national, à un moment où la santé des forêts est particulièrement dégradée (crises climatiques, attaques de scolytes...) et où les correspondants-observateurs des services et organismes de la forêt publique et de la forêt privée sont particulièrement mobilisés et sollicités ?*

*En tout état de cause, le document « plan stratégique et organisation » devrait préciser qu'en matière de forêt, la Sous-direction de la Qualité et de la Protection des Végétaux a des missions qui vont au-delà de celles de l'ancien service de la production primaire.*

La réponse de l'administration a été apportée ultérieurement par écrit :

« Le DSF assure deux types de missions au sein de la DGAL :

- surveillance et suivi continu de la santé des forêts sur les 16 millions d'hectares de la forêt métropolitaine

- diagnostics, conseils de gestion et diffusion d'informations au bénéfice des propriétaires et des gestionnaires forestiers.

Pour ce faire, le DSF pilote, anime et appuie techniquement un réseau de 230 correspondants-observateurs, forestiers de terrain agents de l'Office national des forêts (ONF), du Centre national professionnel de la propriété forestière (CNPF) et des services déconcentrés du ministère en charge des forêts.

Dans un contexte de changement climatique, de mise en œuvre depuis 1 an du nouveau règlement santé des végétaux renforçant le rôle de la surveillance et de la prévention, et conformément au principe "One Health", la surveillance de l'état sanitaire des forêts est plus que jamais au cœur des préoccupations de la DGAL.

La place du DSF au sein de la sous-direction de la qualité, de la santé et de la protection des végétaux n'est absolument pas remise en cause par le plan stratégique de la DGAL. »

Par ailleurs, la secrétaire générale confirme que le comité technique ministériel du 28 janvier comprendra un point important sur la forêt.

### ➤ **CAP des ISPV**

*A quelle date sera réunie la CAP des ISPV qui ne s'est pas encore réunie en 2020 alors que le décret 82-451 du 28 mai 1982 modifié prévoit qu'elle doit se réunir au moins deux fois par an ?*

Xavier Maire, chef du service des ressources humaines, indique que le décret 2020-1426 du 20 novembre 2020 a modifié le décret n° 82-451 et que cette obligation de réunion des CAP au moins deux fois par an n'existe plus.

*Après vérification par l'Alliance du Trèfle, cette disposition du décret n° 2020-1426 ne s'applique qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. La CAP des ISPV aurait donc bien dû se réunir deux fois en 2020, ce qui n'a pas été le cas, alors que le SNISPV avait rappelé qu'aucune réunion ne s'était tenue en 2020.*

### ➤ **Création des DDETSPP et cotation RIFSEEP**

*Avec la création des DDETSPP, dans nombre de départements, il est prévu un regroupement des services actuels avec la création de pôles (services vétérinaires ou PP). Cette réorganisation ne concerne pas les DDPP.*

*Quelles seront les conséquences de cette réorganisation sur la cotation RIFSEEP des postes des actuels chefs de service, dont le niveau hiérarchique sur l'organigramme va baisser ?*

Philippe Mérillon indique que les directeurs et directeurs adjoints des anciennes DDCSPP ne seront pas impactés et que les chefs de service ne devraient pas l'être non plus.

## Réponses de l'administration aux autres questions diverses

### ➤ **INFOMA**

Le rapport définitif a été reçu et sera évoqué au prochain CTM.

### ➤ **RIFSEEP**

En 2020 a été effectuée une revalorisation du RIFSEEP pour les corps ayant basculé entre 2016 et



2019 (clause de revoyure tous les 4 ans). La revalorisation doit rester à l'intérieur des plafonds des barèmes. Le cadre étant validé, il n'y a pas de ressaisie du guichet unique pour ces variations. Les IAE et TSMA ont basculé au RIFSEEP en 2020, normalement à coût nul, mais en fait avec un abondement global de 1,4 M€. L'enseignement n'a pas été concerné en raison du Grenelle de l'éducation.

Des marges de manœuvre ayant été découvertes à l'été 2020, les agents en ont bénéficié en octobre. A fonction équivalente, le souhait du MAA a été de réduire les écarts entre filière administrative et filière technique (80 % des écarts entre les barèmes ont été réduits).

Pour la filière formation-recherche, l'objectif était de réduire l'écart avec la filière administrative. Le MAA étant le ministère qui paye le mieux les agents de catégorie C, la revalorisation de leur RIFSEEP a été de 100€ en général et de 300€ en administration centrale et Île-de-France (la situation de la Seine-Saint-Denis a été étendue à tous les services d'Île-de-France pour le MAA).

Les opérateurs ont été informés après visa du CBCM sur la soutenabilité budgétaire.

Les corps qui basculent au RIFSEEP ne participent pas à la modulation mais ont reçu un bonus (300€ pour les IAE et 200€ pour les TSMA).

Un point avec l'ANSES sera fait car la revalorisation des 284 agents en poste à l'ANSES n'a pas pu intervenir faute de budget disponible (coût d'un million d'euros).

➤ **Statut unifié**

Le MAA en parlera avec FranceAgriMer qui gère ce statut, mais comme il est déjà considéré comme favorable par la DGAFP, une évolution favorable des grilles n'est pas envisageable.

➤ **Prime d'équipement pour les enseignants**

Chaque ministre doit faire des propositions au guichet unique.

➤ **Prise en charge des masques inclusifs pour les apprenants en situation de handicap**

Les EPLEFPA les achètent sur leur budget mais la DGER les rembourse.

➤ **Bilan de l'action sociale**

La section spécialisée Action sociale du CTM se réunira en début d'année 2021.

➤ **Forfait mobilité durable au MAA**

La circulaire doit paraître très prochainement.

➤ **Secrétariats généraux communs départementaux**

Les bilans ne sont pas encore finalisés.

➤ **Brexit**

Les textes discutés s'appliqueront le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Un groupe de travail se tiendra en janvier. Les agents sont en cours de recrutement et de formation.

➤ **Contractuels**

La doctrine d'emploi du MAA est inchangée : recrutement sur les compétences. Un décret sur la technicité des emplois est attendu. Une note de service, partagée avec les organisations syndicales suivra.

➤ **Rupture conventionnelle**

73 demandes, 1 signée, pas de refus formel.