



Compte rendu Comité technique ministériel

28 janvier 2021

La réunion du comité technique ministériel du 28 janvier 2021, est présidée par Sophie Delaporte, secrétaire générale du ministère.

L'Alliance du Trèfle est représentée par Valérie Boyé, Frédérique Lucas, Olivier Lapôte, Arnaud Métais (EFA-CGC ONF), Amélie Castro (EFA-CGC CNPF) et Annick Pinard.

Sophie Delaporte indique que compte tenu des nombreux sujets importants à traiter, un comité technique ministériel supplémentaire sera réuni début mars en plus de celui prévu le 25 mars.

Déclarations liminaires

Déclaration intersyndicale ASMA

Voir la déclaration intersyndicale

Sophie Delaporte indique que le ministère s'attache à maintenir tous les ans le budget pour l'action sociale et la formation alors que le budget de fonctionnement a été réduit de 10 %.

Elle indique aussi que le MAA mobilise même des moyens supplémentaires quand c'est nécessaire : après la fermeture brutale du site de Mimizan, il a compensé le surcroît de charges de l'ASMA.

Le rôle du MAA est de demander comment s'exécute le budget des fonds confiés à l'ASMA, qui est de l'argent public. Chaque euro du programme 215 doit être justifié, surtout que la période de pandémie a induit des nouveaux frais (ménage, informatique).

Elle attend davantage de précision sur les comptes de l'ASMA nationale mais aussi sur la situation financière des associations départementales et le compte rendu d'activités pour savoir comment les fonds de l'année 2020 ont été utilisés dans le contexte de l'épidémie de Covid-19.

Sophie Delaporte indique également que le ministère a versé une subvention exceptionnelle de 100000 € à l'AURI (Association des Usagers du Restaurant Interministériel), en plus des frais d'aménagement pour respecter les consignes sanitaires. Elle précise que les fonds destinés à l'AURI sont spécifiques et ne sont pas pris sur les fonds ASMA.

L'effondrement des frais de déplacement en 2020 a permis de verser cette subvention et d'abonder les frais de nettoyage des locaux.

Le financement de l'AURI sera poursuivi en 2021 pour lui permettre de respecter les dispositions de la loi EGAlim (approvisionnement à plus de 50 % en produits bio et locaux).

Autres déclarations liminaires

Voir la déclaration de l'Alliance du Trèfle

Sophie Delaporte précise que la situation sanitaire fait l'objet d'un suivi attentif du MAA. Le ministère est présent dans toutes les instances interministérielles pour recueillir toute information utile. La DGER travaille étroitement avec l'Éducation Nationale. Un point Covid-19 est prévu la semaine suivante et un CHSCTM vient d'être programmé en février.

Elle reconnaît des difficultés dans la fonction RH liées à la bascule sur RenoRH et aggravées par la crise sanitaire. Les organisations syndicales ont souligné la bonne volonté des équipes RH mais le réel manque de moyens humains. Les DRAAF et les IGAPS ont fait remonter les situations les plus criantes. Elle souligne la forte mobilisation de la sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération pour remonter la pente, même s'il reste encore quelques dossiers en retard à traiter.

Le MAA participe activement aux réunions interministérielles sur l'organisation territoriale de l'État. La mise en place des réformes pose question et un audit CGAER sur l'impact des réorganisations a été réalisé.

La secrétaire générale annonce :

- un groupe de travail sur la feuille de route sociale le 3 février,
- un groupe de travail sur le RIFSEEP des directeurs d'EPLEFPA sous une dizaine de jours, avec des éléments de calculs recalés,
- un point d'information sur les réorganisations de l'administration centrale (DGAL, Service de la modernisation) et la mise en œuvre de la circulaire du 5 juin 2019 (transformation des administrations centrales) lors du prochain comité technique ministériel,
- la réunion de la section spécialisée Alimentation du comité technique ministériel dans la première quinzaine de mars.

Examen des points à l'ordre du jour

1- Approbation des PV des CTM des 25 octobre 2019, 7 janvier 2020, 4 février 2020 et 10 décembre 2020

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

Sophie Delaporte confirme que ces procès-verbaux seront bientôt consultables dans l'Intranet, conformément à la demande de l'Alliance du Trèfle.

2 - Avis sur les lignes directrices de gestion avancement des personnels enseignants

Laurent Belleguic, sous-directeur de la gestion des carrières et de la rémunération, présente le

projet (voir le projet) qui a été examiné lors de deux groupes de travail (voir nos articles) et a également fait l'objet d'une consultation écrite. Il rappelle que ces lignes directrices de gestion sont spécifiques aux enseignants et au personnel éducatif car ils ont des spécificités sur l'évaluation, le calendrier et les barèmes.

Il indique que beaucoup d'amendements des organisations syndicales ont été retenus.

Le projet reçoit 9 votes défavorables et 6 abstentions, dont celle de l'Alliance du Trèfle.

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 avancements et des promotions.

Elle tient toutefois à souligner la qualité du travail de concertation réalisé par l'administration pour la rédaction de ce projet.

3 - Avenir de l'INFOMA

La circulaire du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail a demandé aux ministères de passer en revue les opérateurs de moins de 100 agents, dont l'INFOMA. Une réflexion avec VetAgro Sup a été engagée compte tenu de la proximité des deux établissements et pour répondre aux préconisations faites par la Cour des comptes en 2018, tout en préservant la qualité du travail de cet opérateur apprécié au sein du MAA.

Emmanuelle Soubeyran, directrice générale de VetAgro Sup, et Didier Perre, directeur de l'INFOMA, présentent le rapport qu'ils ont réalisé de la mission sur l'évolution de l'INFOMA (voir le rapport).

Après avoir écarté trois scénarios (statu quo, éclatement par spécialités et rattachement à l'école des techniciens de l'environnement), quatre scénarios ont été envisagés, avec la description de leurs avantages et inconvénients ainsi qu'une réflexion sur l'implantation nancéenne (concernant notamment la formation des TSMA spécialité FTR - Forêt et territoires ruraux).

* Scénario 1 : Création d'un service à compétence nationale

Ce scénario est préconisé par la Cour des comptes. Sa mise en œuvre est assez simple.

Le budget alloué à l'INFOMA devrait être augmenté pour que des crédits d'investissement soient prévus. C'est un scénario classique dans d'autres administrations.

* Scénario 2 : Rapprochement du SRH en créant une nouvelle sous-direction.

Ce scénario, également retenu par la Cour des comptes, permettrait une vision intégrée pour la formation continue, mais pose la question du rôle de l'administration centrale dans la formation initiale d'un corps du ministère. A noter que ce scénario permettrait de déployer des postes d'administration centrale en région.

Dans ces deux premiers scénarios, le statut *in house* qui permet de ne pas passer par la procédure des marchés publics serait conservé et les personnels de l'INFOMA continueraient de relever du programme 215 et donc conserveraient leur régime indemnitaire actuel.

* Scénario 3 : Création d'une deuxième école interne à VetAgro Sup

Ce scénario permet une synergie institutionnelle entre les formations des ISPV et des TSMA spécialité Vétérinaire et alimentaire mais soulève de vives oppositions.

* Scénario 4 : Fusion INFOMA - ENSV

Ce scénario permet des synergies dans les formations mais soulève aussi de vives oppositions.

Dans ces deux derniers scénarios, le statut *in house* disparaîtrait et les personnels relèveraient du programme 142, avec un régime indemnitaire moins avantageux.

Le rapport propose également une première réflexion sur les synergies envisageables entre les deux écoles en dehors d'un contexte de fusion.

Pour le site de Nancy, l'analyse de la situation est qu'il s'agit d'une petite antenne (8 personnes), où la formation diminue. La synergie avec AgroPari Tech est mise en avant mais les étudiants ne se rencontrent jamais. Les agents et les organisations syndicales sont très attachés à son maintien. Le transfert à Corbas permettrait d'économiser 4 à 5 ETP mais le savoir-faire forestier serait perdu car les agents ne quitteront pas Nancy et la reconstitution d'une vraie formation forestière à Corbas prendra du temps.

Sophie Delaporte demande aux organisations syndicales d'envoyer leurs observations sur le rapport à l'administration et leur donne la parole.

Pour l'Alliance du Trèfle, le rapport développe objectivement les avantages et inconvénients de chacun des 4 scénarios.

Si la fusion des deux établissements pourrait sembler séduisante en tant que concept, il apparaît clairement qu'elle se heurte dans les faits à des inconvénients majeurs :

- la perte du statut « in house », statut qui évite la lourdeur de la procédure des marchés publics et assure à l'INFOMA une souplesse et une réactivité, dont toute l'utilité a pu être constatée dans la mise en place des formations Brexit,*
- la dilution de la formation des TSMA dans un vaste ensemble susceptible d'affecter l'identité commune actuelle de ce corps quelles qu'en soient les spécialités (esprit de corps),*
- le scénario 4 va à l'encontre du tronc commun pour la formation des fonctionnaires A+, dont les ISPV, préconisé par le rapport Thiriez,*
- dans une optique d'école commune pour tous les métiers techniques du MAA, le scénario 4 ne prévoit que secondairement l'intégration de la formation des IAE et pas celle des IPEF,*
- en matière de logistique, la proximité de Corbas et VetAgro Sup n'est qu'apparente et les temps de trajet interrogent sur la faisabilité du projet dans de bonnes conditions,*

- comme le souligne clairement le rapport, l'acceptabilité sociale est un critère important à prendre en compte pour une réussite des évolutions à venir. Or les personnels et leurs représentants sont farouchement opposés à la fusion au vu des risques pour le montant de leurs primes et leurs conditions de travail. Le régime indemnitaire des ISPV en poste à l'ENSV souffre de l'intégration de l'ENSV dans VetAgro Sup.

Il est à noter également que seules les deux premières options répondent aux préconisations de la Cour des comptes. Elles permettent de maintenir à Corbas et à Nancy des personnes relevant de structures nationales et n'empêchent pas le développement des coopérations entre l'ENSV et l'INFOMA.

Concernant le site de Nancy, ce point rejoint le point forê à l'ordre du jour de ce CTM et la politique de recrutement du ministère pour les TSMA FTR. Une projection en matière de besoin en recrutement de TSMA forestiers pour les années à venir a-t-elle été établie ? Au vu de la pyramide des âges des TSMA, il est évident que le niveau actuel de recrutement ne sera pas en mesure d'assurer le renouvellement des compétences suite aux départs en retraite. Cela nécessite une anticipation en matière de formation, au risque de pertes en compétences techniques du ministère en matière forestière.

Le site de Nancy a récemment été rénové, les conditions d'enseignement et de logistique sont tout à fait adaptées aux besoins avec, en plus, la proximité des massifs forestiers et d'un réseau de partenaires et d'intervenants, sans parler de la riche bibliothèque d'AgroParis Tech.

Il serait pour le moins regrettable de renoncer à ces conditions sachant que les recrutements de TSMA FTR vont vraisemblablement augmenter dans les années à venir.

Sophie Delaporte indique que le MAA partage l'approche de la Cour des comptes de refuser le statu quo. Il faudra donc choisir un nouveau statut pour l'INFOMA.

Toutefois, depuis la circulaire du 5 juin 2019, deux éléments ont changé : la pression sur les opérateurs de moins de 100 agents a baissé et le MAA ne doit pas envoyer de signaux contraires pour les ISPV suite au rapport Thiriez qui constitue un enjeu pour eux.

Les scénarios 3 et 4 ne seront pas retenus.

Pour départager les scénarios 1 et 2, il faudra prendre en compte de nouveaux éléments, en particulier l'évolution de la fonction RH qui portera sur le secrétariat général, le RAPS et l'INFOMA.

L'INFOMA évoluera donc, pas dans l'immédiat, mais après un approfondissement des scénarios. Les recherches de synergies entre l'ENSV et l'INFOMA se poursuivent.

4 - Politique forestière du ministère de l'agriculture et de l'alimentation

Les organisations syndicales font lecture d'une déclaration intersyndicale unitaire sur la politique forestière (voir la déclaration).

L'administration présente ensuite un diaporama (voir ce document) qui a été élaboré conjointement avec les opérateurs (ONF, CNPF, IGN, INRAE, INFOMA).

Philippe Duclaud, directeur général adjoint de la DGPE, présente les priorités d'action du ministère en matière forestière avec 5 leviers d'action stratégiques :

- le Programme national de la forêt et du bois (PNFB) 2016-2026 et sa déclinaison opérationnelle en plans régionaux de la forêt et du bois (PRFB),
- le Plan d'action interministériel forêt bois adopté en 2018 et stratégie nationale,
- la Feuille de route pour l'adaptation des forêts au changement climatique,
- le Plan de relance, avec 200M€ pour la forêt, avec 4 priorités : renouvellement des peuplements dans l'objectif de l'adaptation au changement climatique (150M€), projet LiDAR en partenariat avec l'IGN (22M€), aides aux investissements dans la transformation (20M€) et aide à la filière graines et plans (plus de 5M€).
- le renouvellement des contrats d'objectifs et de performance (COP) de l'ONF et du CNPF.

Il présente également un focus sur le CNPF et l'ONF.

Il indique que ces actions sont une déclinaison du long terme forestier sur des opérations de court terme en ayant à cœur de développer la proximité, avec une vision intégrée de l'ensemble de la filière de l'amont à la seconde transformation.

Concernant le plan de relance, il estime qu'il s'agit d'un effort historique de mobilisation de l'État jamais vu depuis le FFN. Il s'inquiète de la capacité de la filière à consommer ces crédits.

Il dit compter pour cela sur l'ONF et, pour mobiliser la forêt privée, sur le CNPF, levier essentiel au vu de la proportion de forêts privées en France.

Sur la proposition de création d'une agence forêt le MAA ne partage pas cette piste du rapport de Mme Cattelot, considérant que les métiers et missions de l'ONF et du CNPF sont trop différents et réaffirme que le gouvernement tient à la préservation du régime forestier, mis en œuvre par un seul opérateur pour les forêts communales et domaniales.

Anne-Cécile Cotillon, sous-directrice de la qualité, de la santé et de la protection des végétaux à la DGAL, évoque les enjeux sanitaires (changement climatique, crises sanitaires avec les scolytes) et le rôle du département de la santé des forêts (25 agents : 3 à la DGAL et 22 dans les SRAL) et des 250 correspondants observateurs sur le terrain.

Philippe Mérillon, secrétaire général adjoint, présente les effectifs du ministère consacrés aux enjeux forestiers : 404 ETP en 2020 (272 en DDTM, 21 en DAAF, 111 en DRAAF dont 22 en SRAL) auxquels il faut ajouter 34 ETP en administration centrale (31 à la DGPE et 3 à la DGAL).

Ces effectifs ont été impactés par les schémas d'emplois successifs (-5,37%) avec une diminution plus marquée dans les DDTM qu'en DRAAF.

La révision de la feuille de route des services déconcentrés forêt-bois est en cours.

Le ministère réfléchit à la possibilité d'aller vers plus de mutualisation vers des pôles interdépartementaux.

Les recherches d'INRAE dans le domaine « forêts » portent sur :

- le plan de recherche et innovation 2025 filière forêt bois
- la consolidation des connaissances de la diversité des forêts, de leur résilience/capacité d'adaptation au changement climatique et de leur contribution à la neutralité carbone,
- la contribution à de nouvelles stratégies de gestion forestière
- une analyse multicritère de schémas de gouvernance (enjeux de court et long terme, vision locale et globale).

Joëlle Guyot, adjointe à la sous-directrice des politiques de formation et d'éducation, et Daphné Prévost, adjointe au sous-directeur de l'enseignement supérieur à la DGER, présentent les formations initiales dispensées par l'enseignement agricole technique et supérieur.



Philippe Mérillon indique que l'INFOMA assure la formation initiale des techniciens de spécialité forestière à Nancy et qu'il est très actif pour la formation continue (50 offres de formation en matière forestière pour les agents du MAA, de l'ONF, du CNPF et de l'IGN. En 2020, malgré les conditions sanitaires, 93 participants ont pu bénéficier de 242 jours de formation.

En 2021, une étude de l'Observatoire des missions et des métiers (OMM) doit expertiser les modalités de maintien dans la durée des compétences techniques dans la filière d'emploi forêt-bois.

Les organisations syndicales sont invitées à faire part de leurs observations.

L'Alliance du Trèfle demande que face aux constats détaillés dans la déclaration intersyndicale, le ministère prenne enfin la mesure des défis à relever et s'en donne réellement les moyens. L'avenir de la forêt française ne peut se contenter de rustines car c'est notre cadre de vie, notre eau potable, l'air que l'on respire, la sécurité des populations et l'avenir de nos enfants qui sont en jeu !

Dans la présentation de l'administration, il est indiqué que le COP de l'ONF n'a pu être finalisé du fait des incertitudes sur les estimations de recettes de bois. Or c'est bien là le cœur du problème : le financement de l'ONF repose toujours sur les ventes de bois et l'équilibre des comptes est réalisé en ponctionnant dans la masse salariale. Dans la conjoncture actuelle, ce n'est plus possible ! Quand l'État va-t-il enfin refondre le système de financement de la forêt publique comme privée et la doter de financements durables et adaptés à la réalisation des missions pour sa sauvegarde.

Les missions devraient être le point d'entrée de toutes les réflexions sur la définition des moyens humains et financier et non l'inverse !

Plan de relance

Le plan de relance annoncé est une mesure conjoncturelle sur un temps court. S'il est un premier signe favorable et une bouffée d'air bienvenue, il ne règle pas le problème de fond. Les tempêtes de 1999, auxquelles on compare aujourd'hui celle silencieuse de la crise sanitaire, ont nécessité la mise en œuvre par l'État de près de 500 M€ sur 2 ans. Au total plusieurs milliards d'euros ont été affectés à différentes mesures s'étalant sur près de 10 ans. Et surtout, leur mise en œuvre n'a pu se faire qu'avec le recrutement de plusieurs centaines de personnes en renfort.

Les acteurs de ce plan de relance (filiale graine et plants, pépiniéristes, agents du MAA ou de ses établissements) ont été interrogés. Voici quelques extraits :

“L'approvisionnement en plants n'est pas un supermarché, dans une pépinière on ne peut pas boucler un plan en 2 ans, il faut compter 4 à 6 ans pour déterminer le choix des essences, assurer la récolte et prévoir les contrats de culture.”

“Ce très court terme va conduire à des plantations selon les disponibilités en graines, plutôt qu'une adéquation aux stations forestières.”

“L’investissement dans les vergers à graines est utile car il n’y a pas eu d’investissement majeur depuis 1970, Mais là, ce n’est pas réalisable sur du temps court. Une création variétale demande 2 à 3 ans, ce qui limite les essences potentiellement concernées.”

“Bouffée d’oxygène pour la pépinière mais c’est trop de demandes sur trop peu de temps et il va également y avoir un manque de main d’œuvre pour assurer les plantations.”

“Les clauses pour la mise en œuvre sont vraiment trop restrictives, ça ne peut concerner que des scolytes ou coupes très récentes.”

Département de la santé des forêts

Face au dérèglement climatique, les outils de suivi et de connaissance des écosystèmes forestiers et de leur état sanitaire sont indispensables !

Lors du dernier CTM, l’Alliance du Trèfle avait interrogé l’administration sur l’avenir du DSF. Malgré une réponse qui semblait rassurante, l’inquiétude persiste. L’existence du DSF comme structure à part entière semble toujours remise en cause à la DGAL avec une perspective d’absorption par le bureau de la santé des végétaux.

Or, le DSF doit être clairement identifié par tous nos partenaires et bénéficier de moyens spécifiquement dédiés qui ne soient pas dilués dans le vaste champ de la santé des végétaux.

IGN

Là aussi, justement, les enjeux forestiers se diluent dans le monde cartographique de l’IGN.

Le poste de conseiller forêt n’a pas été renouvelé. En absence de coordination forestière à l’IGN, les collègues sont disséminés dans les services et leurs postes sont progressivement repris par des agents en interne ne disposant pas de formation forestière.

Actuellement les moyens alloués aux inventaires forestiers fondent et la validité des campagnes menées dans ces conditions commence à poser question.

Formation

Comme rappelé lors du point sur l’INFOMA, la question des recrutements d’agents au profil forestier par les ministères et leurs opérateurs est un point essentiel.

Vu le désengagement de l’État vis-à-vis de la forêt, les incertitudes, les conditions de travail et les recrutements en berne, les formations forestières perdent en attractivité et remettent en cause la durabilité de ces formations alors que les besoins existent.

L’attractivité des postes d’enseignants, notamment pour les IAE, a également fortement baissée, posant de réelles inquiétudes sur la poursuite des formations avec le niveau de qualité et de technicité actuel.

Là encore un portage politique fort est essentiel pour redynamiser et redonner son aura aux formations forestières.

Services déconcentrés

Concernant les effectifs du ministère en dehors des opérateurs, il convient d'intégrer deux points : une baisse de compétence au fil des réorganisations avec les postes forestiers pourvus par des personnels n'ayant pas de compétence forestière et une utilisation transversale de ces agents, qui exercent une partie de leur temps de travail à d'autres missions que des missions forestières.

ONF

Pour EFA-CGC, la situation de l'ONF révèle aujourd'hui deux craintes majeures :

- L'une pour l'avenir à moyen et long terme des forêts publiques qui font face à une crise sanitaire amenée à durer,*
- L'autre pour la santé des personnels de l'ONF, dont les conditions de travail ne cessent de se dégrader depuis plus de 20 ans, sans discontinuer.*

La direction avance à marche forcée sur les projets de réorganisation et de filialisation des activités conventionnelles. Les avis des instances représentatives des personnels sont ignorés. Même les rapports émanant de l'inspection du travail ne sont pas suivis ! Moins d'un an après la nomination d'un nouveau Directeur Général, le dialogue social à l'ONF est à nouveau rompu.

Contrairement aux discours de confiance du gouvernement envers cet établissement, l'Office National des Forêts est aujourd'hui exsangue et ses personnels sont à bout. La baisse des effectifs, l'augmentation des charges de travail, les réorganisations incessantes, l'ajout de nouvelles missions, les incertitudes grandissantes pour l'avenir, auxquelles s'ajoutent deux crises sanitaires majeures (celle liée à la COVID-19 et celle qui touche les forêts) : tous ces éléments portent une atteinte sans précédent à la santé des personnels.

Toutes les OS ne siègent plus ni dans les instances nationales, ni dans la majorité des instances locales. Quelles sont les feuilles de route des directeurs des opérateurs pour la forêt ? Le Directeur de l'ONF applique-t-il des consignes données sans information des personnels, ou dépasse-t-il ses prérogatives ?

CNPF

EFA-CGC apprécie pour le CNPF, qui accompagne les forestiers privés soit 75% de la forêt française, l'importance que le MAA, dans sa présentation, identifie le CNPF comme « un levier essentiel pour la réussite des défis que le Programme national de la forêt et du bois fixe à la forêt française dont la forêt privée » et d'entendre que le prochain COP « visera à conforter le CNPF dans son rôle d'ani-

mation de forêt privée ».

EFA_CGC se demande toutefois comment se concrétisera cet objectif essentiel de conforter l'établissement. Car depuis 10 ans, c'est une érosion continue de ses moyens aussi bien humains que financiers, avec une baisse budgétaire continue qui est observée. Or le CNPF a une taille modeste. La capacité de l'établissement à assurer des missions en constante augmentation est atteinte et l'amélioration de la performance et de l'efficacité a des limites qui ne peuvent pas être étendues indéfiniment. Conforter l'établissement passe par conforter ses moyens.

Il faut aussi dans ce cadre aborder le sujet du réseau forêt des chambres d'agriculture, parallèle à celui du CNPF, qui est absent de la présentation. Oublier ce réseau, et le renforcement de son intégration dans le réseau du CNPF constitue une lacune importante.

Comme l'a dit le représentant de la DGPE, les propriétaires forestiers ont du mal à accéder aux dispositifs comme le Plan de relance. Il est nécessaire de leur apporter l'information sur l'existence des aides, les former, les accompagner dans le diagnostic et le montage du dossier puis dans le choix des opérateurs. Cela demande du temps d'animation, donc des moyens humains qualifiés, qu'il ne faut pas sous-estimer. Les collègues de l'est de la France vont devoir faire face aux gros enjeux du plan de relance actuel mais on peut se souvenir des plan tempêtes Lothar et Martin après 1999 et Klaus en 2009. Pour ce dernier, dans un contexte essentiellement privé, un plan de reconstitution de plus de 200 000 ha a été mené à bien en huit ans. Ceci n'aurait pas été possible sans un renforcement important des moyens d'animation et d'accompagnement.

Enfin, il faut toujours avoir à l'esprit que le CNPF garantit la gestion durable des forêts privées qui fournissent 60% de l'approvisionnement de la filière forêt bois française. Cette garantie ne doit pas être fragilisée, or c'est le résultat que produit l'érosion des moyens du CNPF. Sécuriser la garantie de gestion durable revêt une importance croissante dans un contexte où la demande sociétale évolue. Les discussions importantes qui ont eu lieu à l'occasion des consultations du public des PRFB l'ont démontré.

Les organisations syndicales évoquent également :

- la perte de compétence des agents du MAA qui vont devoir mettre en œuvre le plan de relance,
- la recherche financée en mode projet, avec des suivis interrompus faute de crédits,
- la sécurité dans les emplois de la filière forêt-bois (nombreux accidents du travail),
- les risques liés au droit de dérogation des préfets,
- les enjeux d'expertise,
- l'équilibre sylvo-cynégétique à maintenir pour préserver les reboisements,

Sophie Delaporte constate qu'il y a une différence d'approche entre les organisations syndicales et l'administration : les organisations syndicales parlent de ce qui est souhaitable alors que l'administration indique comment optimiser les moyens qu'on lui donne.

Le cadre budgétaire est fixé pour le MAA avec des ressources allouées pour décliner la politique forestière du gouvernement. Aujourd'hui le Plan de relance apporte des ressources importantes. Le MAA se battra pour en conserver après.

Philippe Duclaud ajoute qu'il est difficile de comparer le plan de relance sur deux ans aux moyens consacrés aux tempêtes Lothar et Klaus qui s'étaient étalés sur dix ans.

Le MAA veut augmenter la transformation en France.

Pour le renouvellement, les paramètres ont été travaillés avec l'ensemble de la filière, dans la continuité de la feuille de route sur l'adaptation au changement climatique. Seront accompagnés la plantation en plein avec un critère de diversification des essences (espèce dominante inférieure à 80 % si plantation supérieure à 10ha), l'enrichissement et les travaux accompagnant la régénération naturelle.

Pour l'ONF, le projet de COP est partagé. Le document n'est pas stabilisé mais avance.

La vente de bois permet de s'abstenir de l'annualité budgétaire.

Le déficit structurel de l'ONF est lié au décalage entre les donneurs d'ordre et les capacités de l'ONF à les mettre en œuvre. L'ensemble des donneurs d'ordre doit assurer un financement complet de ses demandes. Désormais l'ONF pourra refuser de nouvelles demandes s'il ne peut pas y faire face.

L'Alliance du Trèfle rappelle que le COP de l'ONF n'a pas été présenté au conseil d'administration de l'ONF. Seule une forme expurgée a été communiquée aux organisations syndicales. Le directeur général avance sur des mesures très restructurantes et sur la filialisation sans feuille de route clairement établie.

Sophie Delaporte indique que le budget est annuel et qu'il faut travailler sur ce budget.

Le COP est pluriannuel et tous les ministères concernés ne sont pas d'accord sur la trajectoire, ni les moyens pour y parvenir.

Le directeur général de l'ONF a toute la confiance du gouvernement. Pour sa feuille de route, il a besoin d'une vision claire sur le COP, qui n'est pas encore finalisé en interministériel. Dans l'attente, le directeur général travaille sur la base du communiqué qui fondait le lancement et la conduite d'un certain nombre de chantiers.

Pour le CNPF, l'articulation avec les chambres d'agriculture est un sujet important, avec notamment la garantie que les « centimes forestiers » soient bien utilisés pour des projets forestiers. La situation est hétérogène selon les régions. Le CGAER doit faire un bilan du COP du CNPF.

Anne-Cécile Cotillon précise que dans le projet de réorganisation de la DGAL, la spécificité du DSF (« petit par sa taille mais grand par son efficacité ») a bien été identifiée. Le scénario de la fusion est écarté à ce stade et la DGAL reste attentive aux capacités de l'ONF (40% des correspondants observateurs du DSF) à répondre aux besoins du DSF.

Joëlle Guyot indique que la prévention des risques va faire l'objet d'une attention particulière dans les formations car les accidents sont nombreux et graves.

Un séminaire sur la sécurité des chantiers forestiers à destination des enseignants et formateurs aura lieu les 30 septembre et 1^{er} octobre 2021.

Sophie Delaporte conclut en indiquant que le diaporama présente une approche globale du sujet mais ne peut pas répondre à toutes les questions. L'administration va rassembler les questions précises des organisations syndicales et y apporter des réponses avant le prochain comité technique ministériel.

Les travaux de l'OMM vont éclairer sur la trajectoire, les besoins et les points de vigilance.

Questions diverses

Questions diverses de l'Alliance du Trèfle

*** Covid-19 : contrôles**

Depuis de nombreux mois, nous avons sensibilisé l'administration sur la situation des contrôleurs rendue très pénible par la crise Covid-19 (difficulté du respect des gestes barrières, problématique de restauration et d'hébergement, échanges limités avec les coéquipiers). Alors qu'ils sont déjà fatigués, l'arrivée du froid et l'instauration du couvre-feu n'ont fait qu'empirer leur situation depuis la mi-janvier. La poursuite des allègements de programmation est-elle envisagée pour éviter des risques ?

Il est difficile de réduire les contrôles imposés par l'Union européenne car des corrections financières sont possibles. Des preuves alternatives peuvent être prévues. La Commission ne parle pas de prolonger les mesures liées à l'épidémie mais elle va devoir s'adapter au contexte sanitaire. Il est également difficile de réduire les objectifs des contrôles nationaux visant à garantir la sécurité alimentaire et la protection animale.

*** Covid-19 : qualité des masques fournis aux agents par l'administration**

Alors que le gouvernement vient de revoir sa position sur la protection assurée par certains masques, pouvez-vous nous assurer que les masques grands publics qui ont été fournis aux agents relèvent bien de la catégorie UNS1 (aucune mention sur l'emballage) ? Dans le cas contraire, quelles dispositions sont envisagées pour assurer la protection des agents ?

Tous les masques commandés par le MAA et le ministère de l'Intérieur sont de catégorie 1.

*** Covid-19 : prise en charge partielle des prix des titres d'abonnement**

La note de service n°2020-166 du 4 mars 2020 a précisé les modalités de prise en charge partielle des prix des titres d'abonnement hors Île-de-France .

Si en 2020, les agents avaient déjà souscrit leur abonnement annuel avant l'apparition de l'épidémie, aujourd'hui, alors que le télétravail est privilégié, de nombreux agents n'ont pas souscrit d'abonnement annuel début 2021 et s'orientent plutôt vers la souscription d'abonnements mensuels et/ou hebdomadaires en fonction de l'évolution des mesures sanitaires, avec interruption des abonnements dans les périodes de confinement ou de télétravail 5 jours sur 5.

Cette situation n'avait évidemment pas été prévue dans la note de service n°2020-166, ni dans la circulaire du 22 mars 2011 portant application du décret n°2010-676 du 21 juin 2010.

Alors que certains services RH de proximité demandent aux agents les justificatifs pour l'année 2021, l'Alliance du Trèfle souhaite avoir des informations sur les incidences de cette situation sur la prise en charge mensuelle des abonnements pour les agents.

Le remboursement a lieu sur des frais engagés. Un remboursement partiel est à l'étude.

*** Réorganisation territoriale : secrétariats généraux communs départementaux (SGCD)**

L'Alliance du Trèfle souhaite avoir un bilan sur la constitution des SGCD : nombre d'agents du MAA qui sont partis dans les SGCD, nombre d'agents du MAA qui n'ont pas suivi leurs missions, dont nombre d'agents qui n'ont pas encore retrouvé un poste.



330 agents hors Guyane ont rejoint les SGCD, pour une cible de 413ETP, soit 75 à 85 % de la cible. Le travail se poursuit avec les IGAPS pour s'approcher de la cible. Des lettres de mission doivent être établies pour ceux qui n'ont pas rejoint les SGCD.

En Guyane, sur une cible de 40 ETP, 34 agents du SG ont rejoint le SGC et 1 du MAA hors SG ; 5 postes restent vacants.

Pour Sophie Delaporte, tout le monde a intérêt à ce que les agents rejoignent les SGCD, et il n'y aura pas de souplesse sur les échéances.

*** Rupture conventionnelle**

Près de trois mois après la publication de la note de service n°2020-680, l'Alliance du Trèfle souhaite avoir des informations sur les demandes de ruptures conventionnelles pour des agents de l'administration centrale, dans les services déconcentrés, dans l'enseignement agricole et chez les opérateurs :

- nombre de demandes déposées et profil des demandeurs (genre, titulaires/contractuels, âge) ?
- nombre de demandes accordées ? Montants versés ?
- nombre de refus ?

Une doctrine sera-telle définie pour les demandes de 2021 ?

A ce jour, les services ont enregistré une centaine de demandes.

46% sont formulées par des agents de catégorie A (dont 14% sont des enseignants), 44 % par des agents de catégorie B et 10 % par des agents de catégorie C. 12 % de ces agents sont des contractuels.

51 % des agents candidats à la rupture conventionnelle ont plus de 60 ans, 32 % ont entre 50 et 59 ans, 13 % entre 40 et 49 ans et 4 % entre 30 et 39 ans.

A cette date, sur 13 dossiers déjà examinés, 2 ruptures conventionnelles ont été signées, 7 ont reçu un avis favorable et sont en cours de finalisation, 3 ont fait l'objet d'un refus et une dernière est en cours d'expertise, l'agent pouvant bénéficier d'un autre dispositif (IDV restructuration).

En ce qui concerne le rythme d'examen des dossiers, une commission interne se réunit depuis le 22 janvier 2021 toutes les deux semaines de manière à traiter le plus rapidement possible les dossiers dont l'instruction est achevée.

S'agissant d'un dispositif expérimental, la doctrine s'élabore en fonction des dossiers présentés dont il est déjà possible de tirer comme enseignement que chacun d'entre eux est singulier et mérite un examen attentif et particulier. L'administration fonde ses analyses sur la base des critères inscrits à la note de service du 4 novembre 2020, à savoir :

- les motifs de la demande ;
- les fonctions exercées ;
- le degré d'expertise de l'agent ;
- le secteur d'activité, notamment au regard des métiers en tension ;
- l'état des effectifs ;
- les conditions de recrutement ;
- le contexte dans lequel s'inscrit la demande ;
- le nombre d'années avant que l'agent atteigne l'âge d'ouverture du droit à retraite ;
- les crédits budgétaires disponibles ;
- le projet professionnel de l'agent ;
- La situation sociale de l'agent.

*** Statut unifié**

Depuis 2010, les agents du « statut unifié » de l'ASP, FranceAgrimer, INAO et ODEADOM sont régis par le décret 2010-1248 du 20 octobre 2010.

En 2016, le MAA a été informé par FranceAgriMer d'une volonté de modifier ce statut. Fin 2019, un projet de décret et d'arrêté a été transmis par FranceAgriMer au MAA pour transmission au Guichet Unique.

Pouvez-vous nous indiquer la suite qui a été donnée à cette demande d'évolution statutaire et d'adhésion au RIFSEEP ?

L'administration va examiner avec FranceAgriMer l'opportunité de contacter le Guichet Unique alors que la DGAFP considère que ce statut est très favorable aux agents et risque de refuser une modification, voire de demander la suppression de ce statut.

*** RIFSEEP des IAE et des TSMA**

La mise en application du RIFSEEP en 2020 pour les IAE et les TSMA s'est faite pour certains dans une totale désorganisation et pour tous dans une grande opacité.

Alors que les dispositions du RIFSEEP sont en place sur les fiches de paye depuis l'été, nombreux sont ceux qui ont reçu tardivement ou n'ont pas encore reçu de notification. Lorsque les notifications arrivent, elles sont totalement exemptes d'explications. De nombreuses demandes de révisions de classement restent sans réponse. Plus précisément :

- Plusieurs demandes de révision de classement sur des notifications, y compris celles faites en juillet pour les TSMA, sont toujours sans réponse.
- Certains n'ont pas encore reçu leur notification de classement, en particulier ceux en poste au MTE.
- Des directeurs découvrent bien tard les incohérences de certains classements opérés par les IGAPS, qui sont source d'inégalités entre collègues. A cause des quotas par groupes, ils réagissent en nivelant le classement par le bas. L'un de nos collègues IAE a été informé qu'il serait déclassé du groupe 3 au groupe 4.1, avec retrait sur fiche de paie. Tentant de mettre en avant les attributions qui justifiaient le classement initial, il lui a été conseillé d'oublier cette considération, sous peine de se voir retirer des missions ...

Aussi, l'Alliance du Trèfle demande un bilan de l'application du RIFSEEP à ce jour pour les collègues IAE et TSMA quel que soit leur employeur :

- Nombre de notification restant à faire,
- Nombre de déclassements de groupe ou de sous-groupe,
- Nombre de recours, nombre de réponses à ces recours et sens de la réponse (favorable ou défavorable).
- Nombre d'agents ayant bénéficié de la garantie indemnitaire et montants montants différentiels concernés.

Nous demandons également qu'une information claire soit fournie à chaque agent dans les plus brefs délais, que ce soit sur l'impact de la réforme du RIFSEEP sur l'évolution de leurs primes, le détail de leur calcul, ainsi que les conséquences sur leur carrière.

L'administration n'a répondu que très partiellement à cette demande en indiquant que le MAA n'avait pas de levier sur les retards du MTE.

Au MAA, pour les TSMA et IAE, les données informatiques sont bien celles dans le SIRH le mois précédant la bascule. Il y a effectivement eu des anomalies pour certains agents liées notamment

à la bascule vers RenoiRH. Il y a eu des recours, notamment 35 corrections pour des TSMA après analyse par les IGAPS.

La notification des primes 2020 a été réalisée. Les notifications des primes 2019 seront envoyées aux structures en février.

*** Publication des tableaux d'avancement au titre de l'année 2021**

Alors que les lignes directrices de gestion du MAA relatives à la promotion et à la valorisation des parcours publiées le 11 juin 2020 précisent (point 5.2) que « Les tableaux d'avancement (avancement de grade) au titre de l'année N sont établis avant le 15 décembre de l'année N-1 », les tableaux d'avancement au titre de l'année 2021 ne sont pas encore publiés pour la plupart des corps. Pouvez-vous nous indiquer la raison de ce retard ainsi que les perspectives de dates de leur publication ?

Les taux promus/promouvables n'ont été communiqués que tardivement par le guichet unique. Une dernière réunion interne est prévue début février pour une publication des tableaux d'avancement dans la 2ème quinzaine de février.

***Contrôles Brexit**

Depuis un mois les collègues sont en charge des contrôles liés au Brexit. Pouvez-vous nous faire un point sur ces contrôles qui s'effectuent de plus en plus dans des conditions difficiles (impréparation côté Royaume-Uni, exigüité des locaux qui aggravent les risques liés au variant britannique du Covid-19) ?

Les premiers retours font état de volumes très inférieurs aux prévisions, mais avec de très grosses non conformités. Il n'y a donc pas de remontée négative par la DGAL mais la masse de contrôle est limitée.

284 agents contractuels ont été recrutés dont 11 pour les exportations.

***Crise Influenza aviaire**

La 3ème crise influenza aviaire en 5 ans démontre une nouvelle fois les sous-effectifs tant en administration centrale qu'en services déconcentrés. A la DGAL, où en temps normal, l'urgence prime sur l'essentiel, actuellement seule l'extrême urgence peut être traitée par la sous-direction de la santé et de la protection animale.

Dans les services opérationnels, il a été fait appel aux collègues d'autres zones géographiques, mais aussi aux étudiants vétérinaires, dont l'accueil est compliqué par l'épidémie de Covid-19.

Nous souhaitons savoir si des renforts sont demandés pour l'administration centrale et si cette fois-ci, un retour d'expérience global réunissant l'administration centrale et les services déconcentrés aura lieu enfin.

Le sujet est suivi 24h/24. Les difficultés concernent surtout les Landes, mais 6 départements sont touchés.

La DGAL apportera un complément écrit.

*** Réunion de la section spécialisée Alimentation du comité technique ministériel**

Lors du comité technique ministériel du 10 décembre, l'ensemble des organisations syndicales a demandé la réunion de la section spécialisée Alimentation du comité technique ministériel. Or à ce jour, nous n'avons toujours pas reçu d'invitation pour la réunion de cette instance, qui devrait examiner le projet stratégique de la DGAL et serait l'occasion d'une communication sur la gestion

de la crise influenza aviaire à tous les niveaux de l'administration.

Une réunion est prévue en mars.

*** Contrat des vétérinaires inspecteurs Brexit**

L'Alliance du Trèfle souhaite connaître les raisons pour lesquelles des vétérinaires contractuels en CDI en charge d'inspection sanitaire qui ont obtenu des mobilités sur des postes Brexit sont dorénavant contraints de signer de nouveaux contrats et non plus comme avant des avenants.

En cas de licenciement (par exemple si un accord Union Européenne - Royaume-Uni entraînait l'arrêt des contrôles sanitaires) ces nouvelles dispositions les priveraient du bénéfice de leur ancienneté, car seule la période postérieure au nouveau contrat serait désormais alors prise en compte.

Il est à noter que ces agents du MAA relèvent toujours du programme 206 et que certains sont restés dans la même structure.

Début janvier, un collègue en CDI qui hésitait à signer un nouveau contrat, car il avait déjà signé un avenant précédemment, a fait l'objet de pressions pour l'obliger à le signer immédiatement.

Sophie Delaporte indique que de nouveaux contrats ont été signés car les fonctions des agents étaient très différentes de celles exercées précédemment

Mais la signature de ces nouveaux contrats est sans incidence pour les agents car l'article 55 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 prévoit que les indemnités de licenciement seront calculées à compter de la date de sa première embauche.

De même l'article 46 du décret n°86-83 prévoit un calcul du préavis sur l'ensemble des contrats conclus.

Réponses de l'administration aux autres questions diverses

➤ **Avance des frais pour les fonctionnaires stagiaires**

Il existe une possibilité d'avance des frais que le secrétariat général rappellera aux structures, compte tenu de l'hétérogénéité observée.

➤ **Bilan des mobilités générales 2020**

Un groupe de travail sera organisé prochainement avant présentation du bilan au prochain comité technique ministériel.

➤ **Transfert du FEADER**

La loi sur la ville a été votée et les Conseils régionaux n'ont pas réussi à remettre en cause l'accord. Une ordonnance sur le transfert des compétences est en cours de rédaction.

➤ **Prélèvements conséquents sur la paie pour trop perçu**

Les prélèvements sont opérés par la DDFIP sans que le MAA soit prévenu à temps. Pour l'administration, la fiabilisation des dossiers dans RenoIRH évitera les versements indus.

➤ **Agents du MAA en PNA et agents d'autres ministères en PNA au MAA**

L'administration souhaite apporter une attention particulière pour le suivi de ces agents, La SDCAR réfléchit à un tableau pour éclaircir le rôle de chaque ministère.