



Compte rendu Comité technique ministériel

24-25 mars 2021

La réunion du comité technique ministériel des 24 et 25 mars 2021, est présidée par Sophie Delaporte, secrétaire générale du ministère.

L'Alliance du Trèfle est représentée par Olivier Lapôtre, Christelle Verbard, Jean-Philippe Bordes, Franck Cayssials et Annick Pinard.

En ouverture de la réunion, plusieurs organisations syndicales ont souhaité donner la parole aux étudiants occupant le site de Grignon d'AgroParisTech qui s'opposent à sa vente (voir le communiqué intersyndical).

Après lecture des déclarations liminaires (voir la déclaration de l'Alliance du Trèfle), Sophie Delaporte indique qu'elles traitent de sujets à l'ordre du jour ou faisant l'objet de questions diverses (Covid-19, Grignon, circulaire du Premier ministre du 10 mars et secrétariats généraux communs départementaux). Ces sujets sont donc évoqués ultérieurement dans la réunion. Elle précise également que le point du jour relatif à la prime d'équipement informatique pour les enseignants est reporté au comité technique ministériel de mai en raison de l'absence de réponse du guichet unique sur le projet de décret proposé par le ministère.

Examen des points à l'ordre du jour

1- Approbation des PV des CTM des 29 avril 2020, 15 mai 2020, 2 juin 2020 et 10 décembre 2020

Les procès-verbaux des comités techniques ministériels des 29 avril 2020 et 15 mai 2020 sont approuvés sans réserve.

Le procès-verbal du comité technique ministériel du 2 juin 2020 est approuvé sous réserve d'une modification.

L'examen du procès-verbal du comité technique ministériel du 10 décembre 2020 est reporté.

2 - Point d'information sur la feuille de route égalité et diversité 2021-2023

Françoise Liebert, Haute fonctionnaire à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et de la diversité du ministère, présente la feuille de route égalité et diversité 2021-2023 (voir le document et le plan d'action).

Elle indique que cette feuille de route s'inscrit dans la continuité des feuilles de route précédentes notamment celle de 2018-2020, mais avec des particularités, en particulier pour suivre les recommandations de l'AFNOR dans le cadre de la labellisation égalité-diversité :

- les différents plans d'action sont rappelés et articulés dans la feuille de route générale, d'où un document complet, demandé pour suivre la démarche de labellisation et se préparer à l'audit intermédiaire de 2022. Certains plans s'appliquent aux agents du MAA, d'autres dans l'enseignement, d'autres à d'autres publics (agricultrices...).
- la feuille de route s'articule en 5 axes sans séparation entre les publics comme avant.

La feuille de route comprend 4 parties :

- un bilan de l'activité en lien avec la précédente feuille de route, actuellement incomplet car il manque des éléments du baromètre social et du bilan social,
- les différents axes,
- un tableau de suivi des mesures,
- des annexes.

Son contenu doit répondre aux demandes de l'AFNOR.

L'Alliance du Trèfle salue la qualité du travail réalisé.

La nouvelle feuille de route du MAA pour la diversité professionnelle et l'égalité des droits entre les femmes et les hommes pour 2021-2023 se compose de 5 axes et de 34 mesures. Elle s'ajoute au Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui comprend 5 axes et 25 actions.

Ce sont autant de priorités et d'objectifs à atteindre qui interpellent sur leur appropriation et le déploiement des actions dans l'ensemble des entités du MAA, y compris l'enseignement agricole, et notamment sur le rôle des référents nommés dans le cadre de la démarche de double labellisation et à l'interface avec le ministère :

- la feuille de route fait état de 25 référents dont une majorité avec une lettre de mission. Or sur les 18 DRAAF/DAAF seulement 11 référents ont leur lettre de mission. Ce constat est inquiétant et insatisfaisant pour un sujet reconnu grande cause du quinquennat et priorité du MAA !

- la lettre de mission signée par la direction doit être la première des priorités de chaque structure pour décliner le plan d'action au niveau local. Elle fixe les objectifs à atteindre et surtout le temps imparti. Il est bien stipulé page 20 : « Tous les référents ainsi nommés devront désormais disposer d'une lettre de mission claire définissant le projet qu'ils doivent conduire, un temps d'action dédié et une reconnaissance au sein des structures afin que l'ensemble des agents publics puissent saisir un référent « égalité-diversité » de proximité. »

Or le constat est que les agents n'ont souvent pas connaissance de l'existence des référents de proximité.

- le temps imparti, s'il n'est pas défini dans la lettre de mission, doit l'être obligatoirement dans la fiche de poste. Ce temps est à la base de 10%. L'Alliance du Trèfle regrette fortement la faiblesse de ce temps, car il faut défendre des actions tant sur le volet égalité professionnelle que sur la lutte contre toute forme de discrimination. Pour des résultats probants, il faut augmenter le temps des référents. De plus, il arrive que le référent effectue toujours ses autres missions à 100% en plus de celle-ci.

- *l'articulation du réseau des référents égalité-diversité avec le réseau des correspondants handicap mérite d'être clarifié, car le handicap entre dans le champ d'action des référents égalité-diversité.*
 - *la feuille de route fixe les objectifs avec une gouvernance et un réseau de référents mais ne met pas en exergue les moyens techniques qui vont être mis à disposition des référents, et des autres acteurs le cas échéant, pour répondre aux objectifs.*
 - *les indicateurs, les campagnes d'information et de sensibilisation, les formations... nécessitent l'appui indéfectible de la direction, du SRH, de la DICOM, des SRISE.*
- L'Alliance du Trèfle constate qu'il manque dans la colonne « avancement » du plan d'action un calendrier et des acteurs pour une vision plus claire dans le temps de « qui fait quoi ».*
- Elle témoigne de la mise en place de la démarche également chez les opérateurs.*

Les organisations syndicales évoquent également :

- la raréfaction des groupes de travail sur le label égalité-diversité,
- la nécessité d'avoir des données genrées dans les bilans,
- la méconnaissance des référents par leurs collègues,
- leurs doutes sur les moyens mis en place pour cette feuille de route ambitieuse,
- la déclinaison dans l'enseignement agricole,
- la mise en œuvre dans les DDI avec un sentiment d'abandon par le MAA de ces agents.

Françoise Liebert précise que les groupes de travail sur le label égalité-diversité vont se poursuivre. Les organisations syndicales seront bientôt associées au déploiement des mesures. La présentation des bilans avec des données genrées est un objectif prioritaire (mesure 10), mais il y a des limites liées aux outils.

La formulation des mesures est large pour permettre de mettre en œuvre des actions très diverses. La dernière colonne « avancement » n'est pas remplie car il faut affiner les informations (beaucoup de lignes seraient en « orange »). Elle partage la proposition de prévoir un calendrier.

Beaucoup d'actions vont être réalisées par les services, et dépendent donc de leurs capacités. Pour elle, les DDI sont impliquées de manière indirecte car tous les ministères sont concernés. Le ministère de l'Intérieur a fait aussi la démarche de double labellisation, avec les mêmes demandes, même si le rythme est différent.

Elle précise que les mesures 17, 18 et 20 relèvent du service des droits sociaux en agriculture avec la MSA, ou de la DGPE ou d'elle-même car elle participe à des colloques, des webinaires et répond à toutes les demandes d'intervention des associations d'agricultrices pour faire avancer les mentalités.

En matière de communication, elle rappelle que l'écriture inclusive, qui fait actuellement l'objet d'une polémique, est autorisée dans des documents informels mais pas dans la réglementation. Pour avancer, il est possible de citer les femmes et les hommes et d'utiliser des mots épiciens.

Compte tenu de l'importance des images, la DICOM est très mobilisée.

Pour les référents égalité et diversité, elle reconnaît la pertinence des remarques de l'Alliance du Trèfle : l'implication forte de la direction est nécessaire et il y a une exigence forte vis à vis des cadres. L'audit à mi-parcours va impliquer que tous s'y engagent (contrairement au premier audit, l'audit ne portera pas sur les structures pilotes, mais sur des structures du MAA choisies au hasard).

Sylvie Monteil, directrice du projet « Label Égalité-Diversité », ajoute que cette feuille de route s'inscrit dans la déclinaison du label. Les résultats du baromètre social sont attendus, car c'est un diagnostic permettant d'ajuster les actions.

Sophie Delaporte indique que le MAA dispose de moyens consacrés à ses politiques votés par le Parlement. Le réseau de référents est constitué de gens passionnés, qui s'investissent et pour qui il faut dégager du temps et trouver un équilibre d'ensemble. La politique égalité-diversité a besoin de personnes motivées et il est nécessaire d'envoyer un signal, notamment pour les entretiens professionnels, pour que ces référents puissent bien consacrer une partie de leur temps à cette mission spécifique.

Ce sujet nécessite une appropriation par les cadres et les agents (des outils sont mis à disposition). Les référents doivent être identifiés par leurs collègues dans la communauté de travail, pour permettre des échanges et l'aide de collègues.

Une articulation est nécessaire entre la feuille de route égalité-diversité et le baromètre social. Sophie Delaporte a aussi été frappée par la méconnaissance de la cellule des signalement par les agents. Il faut intensifier les formations et faire vivre la culture égalité-diversité via la formation.

La fourniture de données genrées n'était pas une préoccupation lors de la conception de RenoïRH, mais elle le devient pour tous les ministères. Il faut des informations, mais les outils ne sont pas conçus pour les donner. Beaucoup de développements de RenoïRH sont attendus avec un séquençage dans le temps.

Pour Sophie Delaporte, les agents des DDI sont dans une phase de transition. Dans certains endroits, ça se passe bien, mais pas partout. Les préfets sont plus ou moins sensibles aux cultures hors ministère de l'Intérieur et au management d'équipes en dehors du ministère de l'Intérieur. Il s'agit d'une vraie évolution culturelle pour l'encadrement supérieur et l'encadrement intermédiaire. Elle reconnaît que certaines situations locales ne sont pas satisfaisantes, même si le MAA (représenté par Philippe Mérillon) participe à de nombreuses réunions interministérielles. Un point d'échange entre l'administration et les organisations syndicales sera organisé lors du prochain CTM sur les SGCD et les DDETS.

Les organisations syndicales estiment que les moyens du MAA ne correspondent pas aux besoins nécessités par la mise en œuvre de l'ensemble de ses politiques.

3 - Point sur le dialogue social

Sophie Delaporte propose un tour de table préalable des organisations syndicales.

Pour l'Alliance du Trèfle, les propos dans sa déclaration liminaire illustrent les difficultés actuelles en matière de dialogue social.

Elle salue le travail des équipes du service des ressources humaines mais pense qu'elles sont en sous-effectif ou ont une charge de travail excessive, ce qui entraîne des retards.

Pour elle, les débats qui ont lieu dans les groupes de travail ne doivent pas être refaits au comité technique ministériel. Les positions de chaque organisation syndicale doivent être exposées brièvement, sauf si des changements importants ont eu lieu entre le groupe de travail et le comité technique ministériel, nécessitant alors un nouvel argumentaire.

Les questions précises qui nécessitent un recueil d'informations et un travail des bureaux d'administration centrale doivent être envoyées à l'avance.

Pour les mobilités, une amélioration des échanges est nécessaire.

Par ailleurs actuellement une multiplicité de petits points de crispation enveniment le climat général : présentation biaisée (annonce de 4 réunions de discussion sur la cartographie des instances pour les élections professionnelles alors qu'il n'y aura essentiellement qu'une seule réunion de discussion), information par des mandants et pas l'administration que le CIA serait versé au cours de l'été et plus en décembre...

Les organisations syndicales évoquent également :

- la distinction entre questions diverses précises qui demandent un temps pour la réponse et des sujets d'actualité évoqués lors des déclarations liminaires, qui demandent une réponse en séance,
- l'utilisation d'outils collaboratifs partagés,
- un cadre plus strict, plus homogène à l'échelon régional et local,
- la dégradation des informations transmises (2/3 des adresses mails manquent dans la liste des agents du MAA transmise début mars).

Sophie Delaporte partage le constat que des éléments de fonctionnement du dialogue social sont « grippés ». Elle propose d'organiser des réunions bilatérales entre le secrétariat général et les organisations syndicales (cycle de bilatérales 2 fois par an, complémentaires de celles du ministre).

Elle demande aux organisations syndicales de prendre conscience de la lourdeur de l'actualité qui rend utiles des temps d'échange : la loi de transformation publique a suscité des chantiers et des évolutions organisationnelles (organisation territoriale de l'État, administrations centrales) dans le contexte de l'épidémie de Covid-19.

Pour y répondre, elle propose :

- la spécialisation des instances, avec réponse aux seules questions diverses qui relèvent de la compétence de chaque instance,
 - de veiller à ce que le temps de l'instance soit consacré à ce qui fait sa valeur ajoutée. Le comité technique ministériel est l'instance la plus haute. Il faut préserver le temps de parole dans cette instance,
 - les autres pistes envisagées et tentées sont l'allongement des séances, la multiplication des séances et la coupure des séances en deux demi-journées pour une densité absorbable par tous.
- Plus il y a de séances, plus elles nécessitent de temps de préparation et le rythme est difficile à tenir pour les équipes.

Pour elle, chaque organisation syndicale doit réfléchir à l'intervention de ses experts, les groupes de travail doivent permettre de préparer les comités techniques, sachant que les groupes de travail doivent aussi être préparés.

Il s'agit de deux types de réunions différentes. Au comité technique ministériel, chacun tient des positions qui découlent de son mandat. Dans les groupes de travail, on doit être sur un autre registre : travail, co-construction...

Pour le moment, il est convenu de continuer à couper en deux le comité technique ministériel. L'utilisation d'outils collaboratifs avec des espaces partagés pour la mise à disposition des documents sera étudiée.

Pour les déclarations liminaires, si la secrétaire générale commence à répondre aux déclarations liminaires, la tendance est de répondre à la réponse, d'où une perte de temps. Elle propose en conséquence, s'il s'agit d'un point important, de le reporter à l'ordre du jour du prochain comité technique ministériel (circulaire du 10 mars du Premier ministre qui doit être analysée paragraphe par paragraphe).

Pour les questions diverses, l'administration s'efforce d'y répondre dans les temps. Si une réponse écrite doit être apportée, elle doit l'être avant la fin de la période de proposition des questions

diverses du comité technique suivant, pour permettre une nouvelle question si tout n'a pas été éclairci dans la réponse écrite.

L'Alliance du Trèfle répondra favorablement aux propositions de la secrétaire générale (bilatérales, outils collaboratifs...) qui doivent permettre d'améliorer la qualité du dialogue social.

Sophie Delaporte conclut le débat en indiquant qu'il faut avoir la perception des enjeux en comité technique ministériel (avis obligatoire parfois) et que tout le monde est d'accord sur la possibilité de reporter certains sujets à la réunion suivante, le plus difficile étant pour chacun de distinguer ce qui demande une réponse immédiate et ce qui doit être reporté ou pas au comité technique suivant.

4 - Point d'information sur le baromètre social 2020

Sophie Delaporte indique que cette deuxième édition du baromètre social permet des comparaisons avec celui réalisé en 2017. Une partie concerne la crise Covid-19.

Le questionnaire a été accessible du 1^{er} octobre au 6 novembre 2020.

Olivier Pauget, présente pour BVA les résultats (voir le diaporama).

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

L'Alliance du Trèfle s'interroge sur les données figurant en page 3 : la différence de répondants entre cette enquête (5 382) et la précédente (6 265) se traduit par une différence de taux de 1 % (31 % en 2017 et 30 % en 2020), ce qui conduit à un effectif du ministère bien supérieur à la réalité.

Elle souhaite savoir combien de questionnaires n'ont pas été pris en compte.

Elle regrette l'absence de consultation des agents du ministère dans les directions départementales interministérielles (DDI) alors que ces collègues ont subi d'importantes réorganisations.

Sur la présentation des résultats, elle regrette l'absence de distinction par genre (il lui semble peu probable que les résultats pour les questions sur les expositions à des situations de violence ou agissements sexistes et de discrimination soient identiques pour les femmes et les hommes).

Le taux de participation est plus faible qu'en 2017.

Les résultats de ce baromètre confirment que la crise Covid-19 a eu un impact négatif sur la santé physique (49%) et psychique (50 %) ; or la crise est toujours là 6 mois après l'enquête.

Le baromètre social montre la fierté des agents de travailler pour le service public (94%) et leur satisfaction dans leur travail (87%) mais aussi leur insatisfaction concernant le MAA comme employeur, plus de la moitié (51 %) lui donnant une note inférieure à 5 sur 10.

L'inquiétude pour l'avenir transparait clairement : si 64 % des agents se disent satisfaits de leurs conditions de travail, 48 % constatent une dégradation de ces conditions ces trois dernières années et 55 % sont inquiets pour l'avenir de leur qualité de vie au travail.

Seulement 42 % considèrent qu'ils bénéficient d'un accompagnement satisfaisant pour évoluer professionnellement.

Parmi les constats les plus inquiétants elle note :

- pour la qualité du soutien dans des conditions difficiles l'absence de satisfaction vis à vis des acteurs de la prévention (49 %, en baisse de 3 points par rapport à 2017 !),

- que 35 % des répondants (soit 1 850 personnes) considèrent avoir été exposés à des actes de violence, à du harcèlement ou à des agissements sexistes ces 24 derniers mois et 10 % à des discriminations,

- et que plus d'un agent sur deux ignore encore l'existence de la cellule de signalement des discriminations, du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles !

Pour bâtir un plan d'action, une restitution différenciant les 4 secteurs d'activité est indispensable pour l'Alliance du Trèfle, ainsi qu'une meilleure communication sur les résultats pour inciter les gens à mieux répondre au prochain baromètre social.

Les organisations syndicales évoquent également :

- l'absence de consultation des agents contractuels sur budget (ACB),
- une présentation plus détaillée en 2017.

Sophie Delaporte indique que, comme en 2017, le périmètre du baromètre social concerne les agents dont le MAA est l'employeur. Or les DDI relèvent du ministère de l'Intérieur et les ACB des établissements.

Le baromètre social des DDI a montré un sentiment d'appartenance beaucoup plus faible et le ministère de l'Intérieur souhaite faire une enquête globale.

Une première restitution est faite aujourd'hui devant le comité technique ministériel mais, comme en 2017, des déclinaisons par secteur vont suivre. Des rendez-vous thématiques seront pris avec les organisations syndicales.

Olivier Pauget, pour BVA, considère que le taux de participation est comparable à 2017, pas homogène par secteur. Il pourra compléter les données par genre, mais globalement il n'y a pas de différences des réponses entre les femmes et les hommes, sauf pour la question sur les agissements sexistes, 38 % des femmes y ont été confrontées et 31 % des hommes, sachant qu'il est aussi reconnu que les femmes ont tendance à moins déclarer ces comportements.

Le questionnaire ayant été envoyé par mail, il a peut-être été moins visible pour l'enseignement agricole. Il précise qu'ont été pris en compte les questionnaires déroulés jusqu'à la fin.

Pour un bon taux de réponse, un questionnaire ne doit pas dépasser 12 minutes. Or pour le baromètre social, certains y ont passé 25 minutes, d'où le risque d'abandon en cours de route.

Sur le fond, Sophie Delaporte considère que le baromètre social doit être un outil pour la politique RH et l'avancement de la feuille de route égalité-diversité.

La connaissance insuffisante de la cellule de signalement a été une mauvaise surprise pour elle. Une plaquette est en cours de préparation.

Sur les discriminations, les 10 % correspondent à des perceptions des agents, la cellule permettant de faire l'analyse, car l'agent peut estimer qu'il est discriminé sans que ce soit corroboré.

Elle partage le sentiment des organisations syndicales sur le pourcentage trop élevé (35%) des agents exposés à des actes de violence ou à des agissements sexistes.

Elle indique qu'au moins un dossier par mois passe en commission disciplinaire sur ce sujet. L'administration aura une position extrêmement ferme sur ce type de comportements. Il faut faire passer le message clair de soutien aux victimes.

Certaines personnes peuvent ne pas se rendre compte.

Les organisations syndicales signalent que l'administration a jusque-là souvent laissé perdurer des situations impunies, entraînant des dérives de comportement.

Sophie Delaporte précise qu'il est prévu un accompagnement des victimes pour aller au pénal, un accompagnement des cadres pour qu'ils rappellent à l'ordre avant une sanction disciplinaire.

Elle souhaite une complémentarité entre l'administration et les organisations syndicales (capteurs de difficultés) pour le passage du message : « la communauté de travail n'accepte pas les violences, le harcèlement et les agissements sexistes ».

Quant au supposé traitement de faveur des cadres qui seraient moins sanctionnés, pour elle, avoir autorité sur quelqu'un est un facteur aggravant.

Une formation est déployée pour les cadres puis pour tout public, permettant une prise de conscience puis l'action : « que faire dans telle situation ? ».

Le baromètre social pose des questions structurantes pour la communauté de travail et doit permettre de renforcer la confiance interne dans la communauté.

Un plan d'action sera mis en place pour donner suite au baromètre social. Il sera présenté au CHSCT ministériel puis au comité technique ministériel.

5- Point d'information sur la feuille de route sociale

Xavier Maire, chef du service des ressources humaines, présente la feuille de route sociale (voir le document) enrichie à la suite du groupe de travail du 3 février.

Suite aux résultats du baromètre social, d'autres groupes de travail seront ajoutés.

Luc Maurer, chef du service de l'enseignement technique à la DGER, complète pour les groupes de travail relevant de l'enseignement agricole.

L'Alliance du Trèfle souhaite avoir plus de précisions sur les dates (elles devraient être connues, sauf urgence, 30 jours à l'avance).

Comme d'autres organisations syndicales, elle demande un groupe de travail sur les contractuels (évolution du décret n° 86-83) et un GT FEADER en format « Retex PAC ».

Un nouveau GT Brexit à l'automne est nécessaire.

Sur les élections professionnelles de 2022, le temps réservé à la discussion sur la cartographie des instances est insuffisant et les listes d'agents ne sont pas satisfaisantes, ce qui interroge sur la mise en place dans ces conditions du vote électronique.

Sur la mise en place de la protection sociale complémentaire, l'Alliance du Trèfle demande la réunion du comité technique d'action sociale (CTAS) deux fois en 2021 (aucune réunion en 2020) : une rapidement pour traiter les sujets qui attendent depuis un an, et une en fin d'année pour traiter de la protection sociale complémentaire pour laquelle les GT sont prévus au deuxième semestre.

les organisations syndicales demandent également :

- un GT sur les métiers du numérique dans l'enseignement agricole,
- un GT sur la charte de gestion des IAE qui date de 2017,
- un GT sur le statut d'emploi de l'encadrement dans l'enseignement agricole

Xavier Maire indique que des groupes de travail seront organisés :

- sur la refonte du décret 86-83 pour les contractuels : en fin d'année 2021,
- sur le Brexit : à l'automne 2021,
- sur le statut d'emploi dans l'enseignement agricole : en 2021 ou 2022 (à voir avec la DGER),
- sur les élections professionnelles : d'autres GT élections sont prévus en 2022,

Pour la protection sociale complémentaire, le MAA est en attente de travaux en interministériel, la mise en application est prévue en deux phases (2022 et 2024).

Le GT FEADER sera organisé en format « Retex PAC ».

Pour la charte de gestion des IAE, Xavier Maire indique que beaucoup d'éléments figurent désormais dans les lignes directrices de gestion.

L'Alliance du Trèfle prend note de la programmation d'un nouveau groupe de travail Brexit mais estime que des progrès sont encore nécessaires.

Questions diverses

Questions diverses de l'Alliance du Trèfle

*** Rupture conventionnelle**

Lors du CTM du 28 janvier, un point très précis avait été fait sur l'état d'avancement de l'examen des dossiers de rupture conventionnelle.

Sachant qu'à l'époque seuls 13 dossiers avaient été examinés sur une centaine de dossiers reçus, serait-il possible d'avoir un nouvel état des lieux, deux mois après ?

Sophie Delaporte indique que la situation n'a pas beaucoup évolué depuis la réponse écrite de l'administration aux questions diverses du comité technique du 5 mars (voir le document).

50 dossiers ont été examinés, 23 ont été acceptés et 27 refusés, la plupart car non éligibles (agents proches de la retraite). La commission se réunit le vendredi 26 mars et 15 dossiers seront examinés.

*** Revalorisation RIFSEEP IAE Enseignement supérieur**

Un collectif d'IAE de l'enseignement supérieur est mobilisé et a demandé suite au passage au RIFSEEP au SG et au SRH une revalorisation des montant IFSE afin d'atténuer les différences avec les autres services du MAA ainsi qu'avec leurs collègues en poste au MTE. Or, à ce jour aucune réponse ne leur est apportée alors que certains secteurs sont légitimement revalorisés, notamment:

- les directeurs de CFA et des directeurs de catégorie 2 et 3 de l'enseignement technique

Lors du GT du 23 février dernier relatif au RIFSEEP des personnels relevant du statut d'emploi d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles, le SRH a clairement indiqué que ces personnels allaient être revalorisés pour « atténuer des pertes de rémunération consécutives à des mobilités entre secteurs (enseignement/services déconcentrés/administration centrale) » ;

Il se trouve que les fonctions de ces personnels ont été classées dans les mêmes groupes (G2 et G3) de fonction que les IAE en enseignement supérieur agricole. Il serait donc normal de revaloriser à la même hauteur ces IAE (ils sont seulement au nombre de 7) permettant ainsi d'augmenter l'attractivité de ces fonctions en enseignement supérieur. Ainsi il y aurait une



cohérence dans la grille des groupes de fonction.

- les IAE en position normale d'activité au MTE

La note de gestion (MTE/MCTRCT/MM - NOR : TREK2105283N) du 17 février dernier pour la mise en œuvre du RIFSEEP pour les IAE et TSMA affectés au MTE propose des montants IFSE très au-dessus de nos collègues du MAA.

Notamment, contrairement au MAA, le MTE a inscrit la prime informatique qui était attribuée suite à examen professionnel en complément de la part IFSE (de 3120€ à 5150€ en plus) alors que pour le MAA cette prime a été incluse et fondue dans la part IFSE ce qui est simplement inéquitable !

Aussi, les IAE en enseignement supérieur ont des montants RIFSEEP équivalents aux TSMA du MTE (environ 12 000€/an) ce qui est inadmissible et qui dévalorise le corps des IAE dans ce secteur.

L'argument qui a pu nous être donné selon lequel le MAA a largement revalorisé la filière enseignement ne concerne que la filière technique, abandonnant la filière enseignement supérieur qui a été au front durant cette période pour assurer les cours en distanciel à des étudiants en grande difficulté.

Sophie Delaporte indique que cette question demande une analyse plus en profondeur.

La position des IAE dans l'enseignement supérieur n'est pas comparable à celles des agents sous statut d'emploi et chaque ministère a sa politique indemnitaire. Pour la prime informatique dans l'enseignement supérieur, elle a été intégrée dans le RIFSEEP et si le RIFSEEP était inférieur à la situation antérieure, un complément d'IFSE a été versé.

*** Versement du CIA 2021 à l'été**

Plusieurs collègues ont alerté l'Alliance du Trèfle sur le versement du CIA cet été au lieu de décembre.

Sophie Delaporte indique que le CIA correspondait au MAA à l'appréciation du service de l'année N et était versé en décembre. Or il doit correspondre au service de l'année N-1 et il faut se recalculer. Il sera mis en paiement en août pour l'année 2021 et à terme plutôt en juin-juillet.

Sophie Delaporte reconnaît un manque de communication auprès des organisations syndicales. Le CIA exceptionnel en décembre n'est pas abandonné, mais sa mise en œuvre n'est pas définie.

L'Alliance du Trèfle constate que le CIA des agents va de fait correspondre deux fois (décembre 2020 et été 2021) à l'appréciation du service de l'agent pour l'année 2020.

*** Notification des primes 2019**

L'Alliance du Trèfle regrette que la notification des primes 2019 soit une nouvelle fois retardée.

Xavier Maire indique qu'un nouveau calendrier sera diffusé prochainement.

Réponses de l'administration aux autres questions diverses

➤ Covid-19

Sophie Delaporte ne peut que constater l'aggravation de la situation sanitaire.

- Vaccination

Aujourd'hui l'axe prioritaire demeure la vulnérabilité des personnes selon leur état de santé. La médecine de prévention vient en appui pour vacciner les publics prioritaires (personnes de 50 à 65 ans avec co-morbidités). Le MAA envisage de conventionner MFP Services (qui effectue déjà la vaccination contre la grippe saisonnière).

Il faut un approvisionnement en doses, or il n'y a pas de priorité pour MFP Services (la demande de priorité n'a pas été obtenue). Le même problème d'approvisionnement en doses est constaté partout. Pour rassembler les publics prioritaires du MAA (enseignement agricole, DRAAF), un étalement de l'offre au niveau du chef-lieu des anciennes régions est envisagé.

Les enseignants, malgré les annonces, ne sont pas encore prioritaires.

- Covid et télétravail : coût de l'équipement

L'équipement systématique en administration centrale avec un ordinateur portable revient à 750€ par agent. Le ratio d'efficience bureautique pour l'administration centrale (qui intègre les ETP) est de 1 568€ en 2019.

- Situation dans l'enseignement agricole

Luc Maurer indique qu'un nouveau système d'enquête hebdomadaire permettra dès la semaine prochaine de faire figurer des informations sur le télétravail dans l'enseignement agricole.

Sur les 160 EPLEFPA qui ont répondu, 18 % de télétravail sont constatés en métropole en moyenne, avec des régions à plus de 50 % et certaines à 9 %.

Un diagnostic sur la raison de la faiblesse du télétravail a été conduit avec les autorités académiques : zones blanches (Cantal et Savoie), agents qui ne souhaitent pas et réticences de quelques directeurs.

Le financement de l'équipement pour les agents non enseignants reste à creuser.

Dans les départements confinés, l'hybridation est obligatoire : en Île-de-France, les trois EPL sont en alternance ; dans les Hauts-de-France, les pourcentages vont de 48 % à 32 % des élèves en distanciel.

Les FAQ sont actualisées régulièrement.

➤ Circulaire du Premier ministre du 10 mars

Un point sur cette circulaire sera fait lors du prochain comité technique ministériel.

➤ Organisation - fonctionnement - missions

- Secrétariats généraux communs départementaux (SGCD)

63 agents n'ont pas rejoint les SGCD (28 relevant du programme 215, 35 du programme 206) dont 45 ont une solution, 1 a fait un dossier de rupture conventionnelle. Il en reste une quinzaine qui nécessitent un accompagnement. Les lettres de mission seront signées si nécessaire.

Le ministère de l'Intérieur a indiqué qu'il ne pouvait pas prendre les agents en paie en avril. La bascule est repoussée de 3 mois.

A la Martinique l'organigramme du SGC est finalisé, mais le SGC n'est pas encore opérationnel.

- Moyens complémentaires pour la PAC

Sébastien Faugère, chef de la MAG-RH de la DGPE, indique que pour la future PAC, le recours au monitoring des surfaces agricoles pour un traitement par intelligence artificielle des photos satellitaires est prévu. Des campagnes à blanc auront lieu en 2021 et 2022.

Le MAA a demandé des moyens supplémentaires pour les DDT. Un groupe de travail DDT - DR-ASP se réunit tous les mois et des ajustements sont prévus au vu des résultats.



Des chiffres SEA pourront être évoqués au prochain comité technique ministériel (début mai) mais sans pouvoir y présenter de photo de ce que vont devenir les SEA.

- Évolutions au sein du Secrétariat général

Les textes d'organisation vont être présentés au prochain CTS SG du 6 avril.

Un travail de fond sur la fonction RH (SRH, RAPS, délégation mobilité carrière, pôle de coachs, MAG...) commence. Les fonctions financières doivent aussi évoluer.

Une courte information sur la réorganisation du Cabinet sera faite au prochain CTM.

➤ **Avenir du site de Grignon**

Sophie Delaporte précise qu'il a été acté en 2019 que Agroparitech déménagerait à Saclay pour faire partie du grand groupe qui s'y constitue (écoles, instituts de recherche, universités), et a permis l'entrée en bloc en 14ème place dans le classement de Shanghai.

Chaque école doit déménager et, pour la construction sur Saclay, le plan de financement passe par la vente du site Claude Bernard et de Grignon. La procédure de vente de Grignon obéit aux règles prévues (appel à projet, phases de candidature, audition, remise des projets définitifs). L'opération est encadrée par des règles et des critères d'analyse des offres (paysagers, environnementaux...). La direction immobilière de l'État (DIE) pilote mais le MAA est représenté.

La vente de Grignon est une condition pour aller au bout du projet d'avenir à Saclay.

➤ **RH dialogue social**

- Mauvaise qualité du fichier des agents du MAA

L'administration en a conscience. La liste sera complétée le 10 avril et une opération plus profonde de mise en qualité des données est prévue.

- Ordonnance du 25 novembre 2020

Elle prévoit la fusion de la commission de réforme et de la commission médicale. La refonte de la note de service de 2019 est prévue.

- Modalités d'évocation des organisations syndicales

Une boîte fonctionnelle sera mise en place dans chaque bureau et chaque organisation syndicale peut demander une réunion avec chaque bureau.

- Problèmes de paie

Les difficultés de communication entre RenoirRH et Agorha sont résolues depuis octobre 2020, mais il y a toujours des retards à rattraper. Aujourd'hui il reste encore 60 % des dossiers qui étaient en retard au 1^{er} janvier 2021.

Les situations individuelles connues par les organisations syndicales doivent être signalées.

- Temps partiel annualisé

Il est prévu par le décret du 22 avril 2020. Une note de service doit être publiée.

- Concours interne d'attachés

Le 1^{er} annulé concours ayant été annulé, une grosse cohorte de 50 admis est possible. Comme la validité de la liste court jusqu'à l'ouverture du prochain concours, un échelonnement est envisagé avec 15 postes affectés dans un premier temps.