



Réunion bilatérale avec la secrétaire générale du ministère

19 avril 2021

Une délégation de l'Alliance du Trèfle a rencontré le 19 avril 2021, en visioconférence, Sophie Delaporte, secrétaire générale du ministère de l'agriculture et de l'alimentation. Cette dernière était accompagnée de Philippe Mérillon, directeur, secrétaire général adjoint, et de Xavier Maire chef du service des ressources humaines.

La délégation de l'Alliance du Trèfle était composée de Catherine Ernoul-Tomasso et Frédérique Lucas pour la CFTC-MAE, Valérie Boyé et Hélène Duchemin pour EFA-CGC, Olivier Lapôtre et Sylvie Pupulin pour le SNISPV, et Annick Pinard, secrétaire-coordinatrice de l'Alliance du Trèfle

Les sujets suivants ont été abordés lors de l'entretien.

Dialogue social

Intervention de l'Alliance du Trèfle

L'Alliance du Trèfle regrette une dégradation de la qualité du dialogue social. Pour nous, la crise sanitaire succédant à de lourds chantiers RH (RenoirRH et passage au RIFSEEP), les réorganisations et travaux au sein de l'administration centrale, mais aussi le dialogue social limité au distanciel expliquent en partie la situation, ainsi que les nombreux changements au sein de l'équipe du service des ressources humaines, qui n'a pas pu intégrer l'ensemble des sujets à distance. Cependant nous ne pouvons accepter l'absence de réponse aux interrogations des agents, seuls ou par l'intermédiaire des organisations syndicales.

Dans un contexte où le service des ressources humaines a bien du mal à répondre dans les temps et de façon pertinente, le projet de restructuration de la Fonction RH annoncé lors du dernier comité technique ministériel nous inquiète, et nous souhaitons savoir si les organisations syndicales seront associées à ce chantier.

L'Alliance du Trèfle s'interroge aussi sur la place dévolue désormais aux IGAPS, qui ne participent plus à des réunions telles que le bilan des mobilités 2020, dans lesquelles leur expérience et leur savoir-faire auraient pu éclairer les échanges.

Réponses de l'administration

Sophie Delaporte reconnaît les difficultés en matière de dialogue social et l'importance que des réponses, ou points d'avancement, soient apportés aux demandes des agents. Elle indique que la réorganisation de la Fonction RH du ministère (SRH, RAPS, formation, délégation à la mobilité et aux carrières...) aurait dû commencer 12 à 18 mois plus tôt sans la mise en place de RenoirRH et l'épidémie de Covid-19.

Pour elle le mode de gestion était à bout de souffle, le système se grippait et les retards commençaient à apparaître. Or, les attentes changent, que ce soit en interministériel avec une demande forte de déconcentration, ou au sein du MAA avec des métiers qui évoluent, une population d'agents gérés qui vieillit, avec un nombre élevé de départs à la retraite à venir alors qu'il faut maintenir des compétences, tout en accompagnant l'évolution des métiers.

Les organisations syndicales seront associées aux travaux (diagnostic et construction du scénario), tout comme le RAPS, les SG des structures déconcentrées, l'INFOMA, mais aussi les RProg.

Le cabinet de consultant qui accompagnera la démarche relève d'un marché interministériel et n'est pas encore choisi, le cahier des charges n'étant pas complètement abouti.

La secrétaire générale réaffirme que les IGAPS sont au service de l'ensemble de la communauté de travail. Actuellement, en plus de leurs missions historiques (vie des corps, mobilités, avancements, visites des structures...), ils participent beaucoup à l'accompagnement des agents et des structures pour les réformes de l'organisation territoriale de l'État (SGCD, DDETS-PP...) en articulation avec le ministère de l'Intérieur. Ils sont très sollicités et très actifs et assurent aussi le suivi des mutations interministérielles qui se développent.

Parcours professionnels

Intervention de l'Alliance du Trèfle

L'Alliance du Trèfle reste opposée à la disparition des compétences des CAP en matière de mobilités et d'avancements.

➤ Mobilités

La disparition des prérogatives des CAP a considérablement modifié le dispositif de gestion des mobilités. Cette profonde évolution implique la réalisation d'un vrai bilan pour tous les secteurs, analysant les conséquences du nouveau dispositif sur toute l'année 2020.

Ainsi, l'Alliance du Trèfle souhaite attirer l'attention sur plusieurs points :

- les postes publiés au fil de l'eau doivent rester exceptionnels, car ils doivent répondre aux critères fixés par les lignes directrices de gestion. Les campagnes de mobilité permettent un gain de temps et de clarté pour les agents, les services RH des structures, les MAPS, les RBOP et RProg comme pour le SRH du MAA, mais aussi assurent de meilleures chances de candidatures multiples sur les postes et donc de choix de profils plus adaptés. Par ailleurs les mobilités doubles sont impossibles au fil de l'eau. Le maintien de trois cycles de mobilité lui paraît donc essentiel.
- de nombreux agents du MAA postulent dans d'autres ministères. L'Alliance du Trèfle constate que les priorités légales ne sont pas toujours respectées par ces ministères, notamment le MTE, alors que les textes restent imprécis sur ce point. L'appui du MAA est indispensable.
- les fiches de postes doivent être harmonisées et un plus grand soin devrait être apporté à leur rédaction.
- le droit d'évocation des organisations syndicales doit être renforcé notamment pour éclaircir la possibilité pour les organisations syndicales de saisir les IGAPS en amont pour les

éclairer sur les situations particulières et permettre une intervention précoce, le cas échéant, auprès des services. Avec la fin de la consultation des CAP sur les mobilités, l'analyse des demandes et la vérification des priorités légales relèvent d'une approche individuelle déjà source d'iniquité (par exemple les traitements différents appliqués en matière de durée minimale sur un poste pour des agents d'un même corps ayant la même date de prise de poste).

- une évolution vers une gestion par masse salariale semble se substituer progressivement à la gestion actuelle. Ainsi, se pose le problème de la gestion des secondes parties de carrière des IDAE et de A+ *persona non grata* sur des postes également ouverts aux A. Toutefois à FranceAgriMer, des agents de catégorie A+ externes prennent des postes de chef d'unité, au détriment des attachés formés par l'opérateur, ce qui est un vrai frein dans les projections de carrière pour ces agents, mais aussi pour ceux de catégorie B qui ne peuvent plus prétendre progresser. L'Alliance du Trèfle considère que l'ouverture des postes aux différents corps et grades doit se faire sur des considérations « techniques » (englobant les compétences administratives) car elles influent directement sur l'efficacité, la qualité du travail et la crédibilité des services. Enfin elle permet de valoriser l'expérience des agents investis.
- les réorganisations de services se multiplient et mettent les agents qui les subissent en situation difficile. Le qualificatif de « restructuration » doit être appliqué systématiquement car c'est un levier important pour permettre aux agents de repenser leur carrière sans trop de dommages.

➤ **Avancements - Promotions**

Pour l'Alliance du Trèfle, il est absolument nécessaire d'installer un dispositif tracé et reproductible chaque année pour garantir que des critères équitables d'arbitrage sont mis en œuvre. Le bilan des avancements-promotions après la mise en œuvre des lignes directrices de gestion doit être présenté et, à cette occasion, il faut remettre en place l'analyse des tableaux d'avancement-promotion comme les IGAPS et les organisations syndicales le faisaient, avec beaucoup de soin, en CAP.

Les tableaux des agents promouvables doivent être fournis aux organisations syndicales avant le démarrage de la campagne des entretiens professionnels, afin qu'elles puissent accompagner les agents.

Pour certains dossiers sensibles, le droit d'évocation des organisations syndicales devrait aussi pouvoir s'appliquer aux avancements-promotions.

Pour le tableau d'avancement (TA) des IAE, l'Alliance du Trèfle souhaite savoir si le MAA a bien prévu de conserver les trois possibilités actuelles : à la fois celle d'anticiper une inscription au TA, celle d'y être inscrit lorsqu'on envisage une mobilité valant avancement et celle d'y être réinscrit si l'on obtient un poste adéquat alors que la durée d'inscription de 2 ans au TA est dépassée.

Pour nous, il est nécessaire, dans l'intérêt des agents, de conserver de la souplesse pour saisir toute opportunité d'avancement, celles-ci se faisant de plus en plus rares.

L'Alliance du Trèfle souhaite savoir si une politique de promotion est envisagée pour les agents de catégories C effectuant des missions de catégorie B. La plupart des titulaires de cette catégorie offrent bien souvent au sein de leur communauté de travail une assistance essentielle pour la bonne organisation du service mais aussi pour la dynamique transversale de leur structure, en particulier en période de présentiel limité. Accroître le nombre de promotions en 2021 serait une reconnaissance forte pour ce personnel dévoué.

➤ Rémunération des titulaires

L'Alliance du Trèfle constate que la dernière revalorisation de l'indice remonte à janvier 2017. Depuis 15 ans, le cumul de ces revalorisations est très largement inférieur à la hausse des prix. De plus, toute réforme des retraites tendant vers un système unifié nécessitera une révision des modalités de rémunération en particulier pour les enseignants. Cette requête a été portée auprès de la ministre de la transformation et de la fonction publiques, par lettre intersyndicale du 9 avril 2021 demandant d'ouvrir une négociation pour améliorer les carrières de tous les agents publics.

➤ Situation des contractuels

Les services ne peuvent fonctionner sans agents contractuels. Or, les structures rencontrent des problèmes majeurs de recrutements liés au manque d'attractivité des postes, à la faiblesse des rémunérations et à la complexification du processus de recrutement en lien avec la loi de transformation de la fonction publique.

Aujourd'hui la situation est telle que les structures et les agents sont pénalisés et l'exercice des missions entravé (retard à l'embauche ou au versement de la paie, contrats non signés dans les délais...).

L'Alliance du Trèfle demande une revalorisation salariale de tous les contractuels. Dans l'attente, la rémunération des vétérinaires contractuels (plus nombreux dans les services déconcentrés que les titulaires et y restant contractuels souvent plusieurs décennies) devrait systématiquement inclure une prise en compte de leur expérience en santé publique, les recrutements de nouveaux contractuels sont entravés faute de candidats.

Pour tous les contractuels, limiter la durée de la progression salariale à une vingtaine d'année n'est pas motivant pour ceux arrivés au dernier indice.

➤ Déprécarisation

Alors que la loi de transformation de la fonction publique incite au développement du recours aux contractuels, l'Alliance du Trèfle souhaite savoir si le MAA envisage l'organisation de concours dits « réservés » permettant de favoriser la titularisation de contractuels remplissant certaines conditions dans notre ministère où la technicité s'impose au quotidien.

➤ Dossier Egalité-Diversité - Manque d'exemplarité du MAA

L'Alliance du Trèfle a évoqué une situation d'inégalité de traitement dans le calcul de rémunération, après le concours de déprécarisation, pour les agents à temps partiel. Le temps partiel affectant très majoritairement les femmes, il s'agit d'une discrimination indirecte et une atteinte à l'égalité professionnelle que le MAA se refuse de régulariser.

➤ RIFSEEP

Des problèmes subsistent suite à la mise en place du RIFSEEP :

- classement dans les groupes de fonctions et les barèmes : au-delà de bien référencer le classement sur chaque fiche de poste ouvert à la candidature, certaines injustices sont encore constatées avec des postes sous-classés, notamment en administration centrale et pour l'Outre-Mer en lien avec des organigrammes spécifiques. La prime d'administration centrale a été incomplètement reprise, avec des différences parfois conséquentes par rapport à l'ancien système. La perte de prime informatique pour les agents du MAA est particulièrement inéquitable par rapport à leurs homologues du MTE, qui l'ont conservée.
- Dans l'enseignement supérieur, les agents IAE ont été discriminés lors du choix des groupes RIFSEEP par rapport à leurs collègues en services déconcentrés, alors qu'ils fournissent un



travail équivalent en qualité, en temps et en responsabilité. Il avait été assuré par l'administration dans un courrier de réponse au collectif d'IAE qui l'avait saisie, que cette injustice ne pouvait être traitée dans le cadre de la prime spéciale et qu'elle serait rattrapée lors du passage au RIFSEEP. Or il n'en est rien et l'argument du manque d'enveloppe budgétaire ne tient pas étant donné que seuls sept agents sont concernés !

En attendant les premiers bilans après 4 ans de mise en œuvre du RIFSEEP, nous réclamons une révision anticipée pour ces cas particuliers et une régularisation rapide en cas d'erreur ou de non respect des textes.

➤ Rupture conventionnelle

La connaissance de la stratégie du MAA sur le ciblage des dossiers retenus est indispensable car nous sommes interrogés par des agents persuadés d'un « droit à la rupture conventionnelle ». Si dès leur engagement dans cette voie, nous pouvons les conforter ou au contraire les freiner cela limiterait sans doute des dossiers douloureux.

➤ Formation A+

L'Alliance du Trèfle est satisfaite que le corps des ISPV fasse partie des corps A+ retenus pour le tronc commun de l'Institut du Service Public.

Elle souhaite être associée à leur nouveau programme de formation au sein de l'ENSV qui doit permettre l'acquisition des compétences techniques nécessaires aux vétérinaires de l'administration et répondre aux exigences européennes.

Réponses de l'administration

➤ Mobilités

Sophie Delaporte indique que si les lignes directrices de gestion prévoient bien au MAA 3 cycles de mobilités (1 « gros cycle » et 2 « petits cycles »), il a été annoncé dès leur publication que des évolutions pourraient intervenir afin d'avoir un maximum d'harmonisation interministérielle. Or les secrétariats généraux communs départementaux, souhaitant une harmonisation des modalités de gestion entre ministères, et certains ministères et structures estimant que le fil de l'eau permet des recrutements plus rapides sur les postes vacants, exercent une pression forte pour le développement du fil de l'eau.

Le modèle demandé par plusieurs ministères prévoit le maintien du « gros cycle » avec une prise de fonction autour du 1^{er} septembre et des mobilités au fil de l'eau pour le reste de l'année. La secrétaire générale craint que ses agents ne soient pénalisés si le MAA procède différemment.

Rien n'est encore décidé, mais le MAA ne va pas dans le sens d'une pérennisation du 2^{ème} cycle (automne), voire du 3^{ème} cycle (hiver) de mobilité.

Le formatage des fiches de poste a été repris avec l'ajout d'éléments nouveaux liés à la loi de transformation de la fonction publique et un souci d'harmonisation avec les autres ministères.

Pour la secrétaire générale, le droit d'évocation des organisations syndicales doit passer par le SRH et les bureaux de gestion mais les échanges avec les IGAPS sont autorisés. Toutefois il faut voir ce que cette intervention supplémentaire, si elle était davantage formalisée dans les lignes directrices de gestion, pourrait apporter car les bureaux de gestion centralisent déjà les informations et les fournissent aux IGAPS, et le SRH décide à la fin de processus. Elle s'interroge sur la capacité des IGAPS, en plus de leurs autres fonctions, à répondre à ces sollicitations si elles s'avèrent nombreuses. Par ailleurs, selon elle, démultiplier les canaux d'information risque

d' « emboliser » le système.

Xavier Maire confirme que le bureau de gestion est le bon point d'entrée, surtout si une organisation syndicale mandatée par l'agent évoque une situation particulière.

Pour les mobilités au fil de l'eau, il faut s'adresser au SRH, qui doit avoir une réactivité plus grande.

L'Alliance du Trèfle constate que pour les mobilités au fil de l'eau, les RBOP sont peu associés, ce qui peut entraîner des difficultés pour la gestion des effectifs au niveau régional.

Pour Sophie Delaporte, le fil de l'eau se développe (c'est une tendance de fond dans les ministères) et le RProg, qui valide la mobilité, sait ce qui se passe dans les BOP.

Elle reconnaît qu'il n'y a pas eu d'analyse des conséquences du fil de l'eau 2020. Alors que l'Alliance du Trèfle a souligné les difficultés du fil de l'eau pour les agents et les services recruteurs, elle considère qu'à l'inverse certaines structures recruteuses sont favorables au fil de l'eau, qui donne plus de souplesse et permet d'accélérer le recrutement pour des structures peu attractives. Elle note qu'il y a toujours un accord entre les structures recruteuses et celles qui voient partir leurs agents et elle signale que les décisions prennent toujours en considération les demandes de délai. Il s'agit d'une évolution des modes de gestion et il faudra trouver de nouveaux équilibres.

Sophie Delaporte est surprise par la remarque sur la gestion par la masse salariale, car pour elle, les seuls outils de gestion des effectifs sont le plafond d'emplois et le schéma d'emplois. Les structures n'ont pas de vision de la masse salariale qui reste gérée par le niveau central.

Les réorganisations sont qualifiées de restructuration en cas de modification substantielle des missions, des organigrammes et des postes.

La réorganisation du service de la modernisation, qui a nécessité la création de nouveaux postes, est une restructuration, pas la réorganisation de la DGAL car il s'agit essentiellement d'un reformatage de l'organisation.

Elle confirme que les outils mobilisés en cas de restructuration permettent un bon accompagnement des agents.

➤ **Avancements et promotions**

Xavier Maire indique que la liste des agents promouvables en 2021 a pour lui été partagée avec les organisations syndicales.

Pour l'Alliance du Trèfle les listes diffusées correspondent, au moins pour un certain nombre de corps, aux agents dont l'examen de la situation pour un avancement de grade a eu lieu en 2020. Ces listes comprennent notamment les agents figurant dans les tableaux d'avancement de grade 2021 publiés en février.

Sophie Delaporte rappelle qu'un plan de requalification de C en B important est prévu et qu'il s'agit déjà d'un gros effort. Le MAA ne pourra pas faire plus en 2021.

➤ **Situation des contractuels**

Pour Sophie Delaporte, le sens de la loi de transformation de la fonction publique est d'élargir le recours aux contractuels et pas de les titulariser ensuite, mais ils peuvent bénéficier de CDI.

Le manque de candidats vétérinaires a conduit à élargir les recrutements aux vétérinaires ne disposant pas de la nationalité française.

➤ **Dossier Egalité-Diversité - Manque d'exemplarité du MAA :**

Un rendez-vous est fixé avec Xavier Maire pour aborder plus longuement ce dossier assez complexe.



➤ RIFSEEP

Pour Xavier Maire, le classement dans un groupe de fonctions relève de l'organisation de service. Il demande de lui signaler les cas particuliers.

Pour les IAE de l'enseignement supérieur, il va étudier la demande.

Pour les demandes de revalorisation, il renvoie à un groupe de travail sur le RIFSEEP.

➤ Rupture conventionnelle

Sophie Delaporte confirme qu'il n'y a pas de « droit à la rupture conventionnelle ».

L'administration ne doit pas motiver sa décision, qui repose sur l'étude de chaque situation étudiée en commission. Par contre des éléments de doctrine seront diffusés dans quelques semaines.

Il peut déjà être précisé que beaucoup de demandes dans des situations assimilables à des pré-retraites (considérées par le MAA comme des demandes d'opportunité) n'ont pas été retenues, sauf cas particuliers, notamment en situation d'usure professionnelle importante.

Pour des métiers en tension, où les profils sont difficiles à remplacer, le MAA estime n'avoir aucun intérêt à laisser partir des agents formés et utiles.

Par contre certaines demandes sont révélatrices d'une situation de mal-être de l'agent. Dans ce cas l'administration examine la motivation de la demande, identifie les difficultés et s'efforce de les résoudre.

➤ Formation A+

Philippe Mérillon mentionne un manque de candidats au concours de recrutement d'ISPV.

Réorganisations dans les territoires

Intervention de l'Alliance du Trèfle

➤ Secrétariats généraux communs départementaux (SGCD)

La mise en place des SGCD au 1^{er} janvier 2021 a conduit à de nombreux dysfonctionnements non anticipés que ce soit pour le fonctionnement courant (demande de fournitures bloquées, abonnements non renouvelés...) ou pour l'informatique (systèmes informatiques du MAA et du ministère de l'Intérieur non compatibles entre eux, dépannages non prioritaires pour les agents qui mettent en œuvre les missions du MAA...).

Si certains SGCD se positionnent comme des prestataires de services sur les fonctions support, d'autres vont au-delà de leurs prérogatives, gérant même les crédits métiers et allant jusqu'à devenir R UO (programme 206).

L'organisation choisie par le SGCD, très hétérogène, influence beaucoup sur les relations avec les RBOP au niveau régional : si les agents sont spécialisés par programme, cela fonctionne en général bien ; par contre si les agents sont spécialisés par thématique RH (achats, congés, mobilités, ...) pour tous les programmes, cela multiplie le nombre d'interlocuteurs pour les RBOP.

Le SG de la DRAAF ne dispose pas souvent des listes d'interlocuteurs départementaux qui comprennent beaucoup de nouveaux intervenants et vice versa.

L'Alliance du Trèfle s'inquiète, au-delà de la problématique des SGCD, d'une préfectoralisation excessive des services déconcentrés.



➤ **Mutualisation des fonctions supports des directions régionales**

L'Alliance du Trèfle souhaite davantage de visibilité sur le devenir des fonctions supports en service déconcentré au niveau régional et un bilan des expérimentations dans les DROM, l'Île-de-France et la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur.

➤ **Transfert des agents FEADER**

L'Alliance du Trèfle demande que le transfert des missions du FEADER vers les conseils régionaux soient qualifiés de « restructuration ». Des éléments doivent être fournis dès que possible sur les modalités de transfert aux agents concernés et à leurs managers, qui s'exaspèrent de voir leur équipe diminuer, sans être accompagnés pour maintenir l'effectif passé. Au contraire de cette tendance, le plan de relance leur donne de nouvelles missions qui s'ajoutent à l'existant.

➤ **Déménagements des agents FranceAgriMer**

L'Alliance du Trèfle constate que des agents des services régionaux de FranceAgriMer sont concernés par des déménagements dans les années à venir (Toulouse, Avignon, Bordeaux et d'autres) suite à des décisions prises sans concertation préalable. Ces déménagements ne doivent pas être l'occasion d'obliger les agents à se mettre en télétravail.

Le déménagement du siège de FranceAgriMer (Arboreal) prévu en 2026 à Maisons-Alfort, risque de dissuader une partie du personnel de suivre le mouvement en raison de l'allongement du temps de transport.

Réponses de la secrétaire générale

➤ **Secrétariats généraux communs départementaux (SGCD)**

Sophie Delaporte indique que la situation est variable d'un département à l'autre, avec des relations entre le SGCD et les DDI plus ou moins fluides. Dans les SGCD avec peu d'effectifs, ou celles pour lesquelles les lettres de mission ne sont pas encore établies, la situation est encore plus compliquée. Pour elle, il n'est pas possible d'avoir une approche globalisante mais elle partage le constat que les dysfonctionnements peuvent handicaper lourdement les services.

S'il est bien prévu que les crédits métiers (programme 206) soient gérés par la DDI, dans certains départements, ce sont les DDI qui veulent les laisser au SGCD faute de moyens suffisants pour s'en charger.

➤ **Mutualisation des fonctions support des directions régionales**

Pour Sophie Delaporte les préfets de région suivent les expérimentations.

Le préfet de la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur, pragmatique, n'a pas retenu la mutualisation des fonctions supports de la DRAAF répartie sur 4 sites. Par contre, d'autres services régionaux sont concernés.

Pour elle, la mutualisation des fonctions supports peut permettre de gagner un peu d'effectif quand il y a une logique de site (notamment en cité administrative où l'organisation mutualisée s'opère déjà), mais ce n'est pas possible partout.

Outre la situation des sites, les préfets doivent tenir compte de la capacité des agents à absorber des réformes et de la capacité des managers à porter ces réformes.

➤ **Transfert des agents FEADER**

Sophie Delaporte précise que les négociations avec Régions de France ne sont pas encore terminées. Elle reconnaît que cette opération a bien l'ampleur d'une restructuration, mais les mesures à l'arrivée des agents dans les conseils régionaux doivent être définies avec les Régions.



Il est important de dire vite aux agents où ils seront positionnés. Pour elle, les conseils régionaux souhaitent voir les agents compétents venir avec leurs missions (plutôt que de tenter de rebâtir des compétences avec des contractuels) et seront attentifs à leurs demandes.

➤ **Déménagements des agents FranceAgriMer**

Sophie Delaporte n'a pas d'éléments et va faire le point avec la directrice générale de FranceAgriMer. Pour le déménagement du siège à Maisons-Alfort en 2026, elle estime que les agents sont prévenus suffisamment à l'avance.

Autres dossiers évoqués

Intervention de l'Alliance du Trèfle

➤ **Formation protection animale et juridique**

L'Alliance du Trèfle regrette que, faute de moyens suffisants, plus de contrôles ne puissent être faits dans le domaine de la protection animale pour lequel les agents du MAA doivent bénéficier d'une formation, initiale et continue, satisfaisante.

Compte tenu de la multiplication des actions des associations animalistes, l'Alliance du Trèfle renouvelle sa demande d'un plan de formation des agents pour les sensibiliser aux méthodes de ces associations et les informer du déroulé d'une procédure judiciaire susceptible de les viser.

Ces formations préventives s'inscrivent dans le cadre de la protection des agents du ministère, pour les accompagner en cas de mise en cause.

➤ **Télétravail**

Au delà des effets de la pandémie, l'organisation du travail dans nos services ne sera plus jamais abordée comme avant. Le télétravail doit être repensé, élargi, encadré ... La mise en application du décret du 5 mai 2020 est attendue.

L'Alliance du Trèfle vient de publier ses propositions à l'appui d'une enquête réalisée en 2020 auprès des agents du MAA, y compris ceux exerçant dans les DDI.

➤ **Paiement des heures de nuit en abattoir**

Afin d'augmenter la reconnaissance des agents en poste en abattoir, postes si difficiles à pourvoir compte tenu de leur faible attractivité, l'Alliance du Trèfle propose d'harmoniser le montant du « supplément heures de nuit à 14,93€ pour tous les agents en poste en abattoir, comme le MAA a pu le mettre en place pour les agents qui effectuent les contrôles Brexit.

➤ **Vaccination Covid**

Les dernières déclarations du Premier ministre sur les vaccinations Covid ont fait tomber le dogme du "choix uniquement fondé sur des critères de santé" et la question de la vaccination des personnels prioritaires au MAA se pose désormais.

L'Alliance du Trèfle souhaite savoir si le MAA a porté la demande de vaccination pour ses personnels prioritaires en raison d'une exposition particulière à la circulation du virus. Pour elle, de nombreux agents doivent être considérés comme prioritaires, bien sûr les enseignants, mais aussi les contrôleurs, en particulier ceux intervenant dans les SIVEP et dans les services d'inspection en abattoir dont le travail en présentiel dans des enceintes propices à la circulation du virus, est nécessaire.

Réponses de l'administration

➤ Formation protection animale et juridique

Un travail à faire en formation continue, à voir avec DGAL

➤ Télétravail

Pour Sophie Delaporte, il s'agit d'un sujet important pour 2021, à élargir sur l'articulation du travail en présentiel et en distanciel (gestion du temps et gestion des vies). La possibilité de travailler dans un « tiers lieu », permettant une économie de temps de trajet tout en rompant l'isolement et en apportant une alternative pour les agents ayant des logements trop petits pour du télétravail, a été évoquée en interministériel.

➤ Paiement des heures de nuit en abattoir

Xavier Maire indique que cette demande a été portée devant la DGAFP et la direction du Budget et qu'un accord de principe a été donné. Le MAA attend désormais la réponse concrète.

➤ Vaccination Covid

Le MAA a remonté en interministériel, le jour-même, la demande de vaccination des personnels prioritaires cités : enseignants, contrôleurs en abattoir et en SIVEP.
Pour Sophie Delaporte, le problème reste la disponibilité des doses.
La convention avec MFP Services se met en place avec des publics cibles modifiés en permanence, mais les médecins de MFP Services et les médecins de prévention n'ont pas d'accès privilégié aux doses.