



Compte rendu Comité technique ministériel

8 et 9 juillet 2021

La réunion du comité technique ministériel des 8 et 9 juillet 2021, est présidée par Philippe Mérillon, secrétaire général adjoint du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA).

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

Déclarations liminaires et réponses de l'administration

Après lecture des déclarations liminaires (voir la déclaration de l'Alliance du Trèfle), l'administration apporte les réponses suivantes pour les sujets ne relevant pas des points à l'ordre du jour.

Situation Covid

Le processus de sortie de la situation de crise est très progressif. La vigilance est de mise vis-à-vis des variants et la vaccination doit être encouragée pour le plus grand nombre de personnes possibles. Toutes les solutions doivent être utilisées. Des facilités sont prévues.

Un CHSCT ministériel est prévu le 26 août 2021 pour faire le point sur les problématiques sanitaires avant la rentrée.

Télétravail

Le MAA suit de très près les discussions du ministère de la transformation et de la fonction publiques sur le télétravail. L'accord-cadre doit être signé le 13 juillet et le MAA le déclina à l'automne. Les premiers échanges avec les organisations syndicales sur cet accord ont commencé la veille.

Réorganisations de l'administration centrale

Philippe Mérillon indique que les réorganisations de l'administration centrale ont fait l'objet de présentations en comité technique ministériel.

Pour la DPMA, il reconnaît la volonté de la ministre de la Mer de rapprocher la DPMA et la Direction des affaires maritimes qui dépend du ministère de la Mer, mais pour lui, on est encore très en amont du processus.

Le lundi 12 juillet, une réunion est prévue des deux directions et des secrétaires généraux des ministères dont elles dépendent. Philippe Mérillon y participera.



Si une décision interministérielle est prise, le MAA veillera à un calendrier progressif avec une concertation avec les agents et les représentants du personnel. L'autorité dont dispose le MAA sur le DPMA doit être maintenue.

Opérateurs

Pour l'IFCE, Philippe Mérillon sait que les débats internes sont compliqués. Pour la secrétaire générale, c'est au directeur général de l'IFCE de conduire le dialogue social mais elle recevra ensemble deux organisations syndicales du MAA qui ont tenu à être reçues et qui pourront se faire accompagner par des représentants des organisations syndicales de l'IFCE.

Pour l'ONF, le Contrat d'objectif et de performance État-ONF, longtemps attendu, a reçu un vote positif. Le COP doit être appliqué mais les conditions de majorité étroites pour le vote amènent à la plus grande vigilance. La concertation et le partenariat seront nécessaires.

Service des ressources humaines

Les dossiers « quartiers prioritaires de la ville » (QPV) avancent. Tous les dossiers ont été instruits et les paiements seront échelonnés dans les prochaines semaines.

Philippe Mérillon est conscient des erreurs sur les paies liées aux conflits entre RenoIRH et Agorha et des retards sur leur régularisation, malgré l'énergie déployée pour la résorption de ces retards. Il espère une sortie rapide et les services veillent à informer les agents concernés.

Il avait été prévu d'avancer le calendrier de la note de service sur le RIFSEEP pour un paiement prévu en été, puis en octobre du CIA, mais il faut que les structures aient le temps nécessaire pour conduire l'exercice avec sérénité. Il y aura donc sans doute un décalage.

Les rendez-vous avec le chef du service des ressources humaines pour les avancements-promotions seront programmés prochainement.

Services déconcentrés

Si le ministère de l'Intérieur assure le pilotage transverse des directions départementales interministérielles, leur pilotage « métiers » relève des ministères techniques et le ministère de l'Intérieur est attentif à la conduite de ces politiques « métiers ».

Cellule de signalement

Des progrès sont à faire sur la pédagogie de ce que fait la cellule de signalement. Un travail est prévu avec le prestataire qui sera ensuite partagé avec les organisations syndicales, afin de faciliter la saisine de la cellule.

Enseignement agricole

Luc Maurer, directeur adjoint de la DGER, précise plusieurs points :

- l'annulation de crédits porte sur la réserve de précaution, aucune dépense supplémentaire n'ayant été prévue (en particulier pour les tests antigéniques),
- le projet Hectare ne fera pas l'objet de consultation des instances car il n'y aura pas de formation initiale scolaire, mais de la formation par apprentissage et de la formation continue professionnelle. La DRIAAF doit instruire demande d'habilitation pour la formation pour le BPREA,
- le plan de communication « les entrepreneurs du vivants" doit permettre l'amélioration des effectifs d'apprenants en 2022. Il y a peu d'attente pour la rentrée 2021. Le constat est toutefois un bon chiffre pour l'apprentissage.
- Pour les bac professionnels, l'ambition est de positionner les diplômes de manière à ce qu'ils soient proches de ceux du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports. La consultation est ainsi ouverte et prolongée jusqu'en septembre pour le bac professionnel « Services aux personnes et aux territoires ».

Examen des points à l'ordre du jour

1- Approbation des PV des CTM du 28 janvier 2021, des 24 et 25 mars 2021 et du 6 mai 2021

Les procès-verbaux des comités techniques ministériels du 24 et 25 mars et du 6 mai 2021 sont approuvés sous réserve de modifications mineures.

L'examen du procès-verbal du comité technique ministériel du 28 janvier 2021 est reporté au prochain comité technique ministériel.

2 - Avis sur les projets de textes relatifs à la cartographie des instances

Virginie Farjot, sous directrice du développement professionnel et des relations sociales, présente le contexte et les projets de textes (voir les documents). Sont prévus :

- pour les comités sociaux d'administration (CSA) : un projet de décret et un projet d'arrêté ,
- pour les commissions administratives paritaires (CAP) : un projet d'arrêté,
- pour les commissions consultatives paritaires (CCP): un projet d'arrêté.

Pour l'Alliance du Trèfle, ces textes, en dépit des dérogations concédées par le ministère dans nos échanges en groupe de travail, reviennent à entériner les dispositions nationales d'évolutions des instances, qui conduisent à une importante régression en matière de dialogue social, de droit des agents à une réelle défense, d'équité et de transparence dans les décisions.

Pour les comités sociaux d'administration, nous reconnaissons que le ministère a pris en compte nombre de nos demandes en instaurant des CSA et des formations spécialisées dérogatoires, qui permettent de préserver un dispositif de dialogue social en dépit des évolutions imposées.

Pour les CAP et les CCP, après qu'elles aient déjà été vidées de leurs missions essentielles, si le ministère a accédé à certaines demandes des organisations syndicales pour les CAP, notamment pour l'enseignement agricole, il n'a en revanche pas pris en compte les particularités en matière de technicité d'autres corps, regroupant notamment des corps foncièrement différents tels que les IAE et les attachés d'administration ou les TSMA et les secrétaires administratifs. Enfin, elle souhaite savoir si la DGAFP a formulé un avis sur ces projets.

Philippe Mérillon salue le travail réalisé avec les organisations syndicales, qui permet d'aboutir à la création de CSA thématiques, avec des formations spécialisées (les problématiques « abattoir » pourront être traitées dans une formation spécialisée), ce qui permettra de fixer la doctrine hygiène et sécurité pour les métiers du MAA.

Les IPEF seront bien intégrés dans la CAP A+ du MAA et non dans une CAP gérée par le MTE.

La création d'un CSA Enseignement agricole « Atlantique » permet la concentration de l'expertise sur des thématiques spécifiques à l'enseignement. Luc Maurer explique que cette situation est différente pour Mayotte et La Réunion car la mutualisation semble moins appropriée pour les locaux pour le moment.

Le MAA n'a pas encore reçu la réponse officielle de la DGAFP sur la cartographie des instances, mais il est serein sur l'issue compte tenu des échanges approfondis avec elle. S'il reste des problèmes, le contrôle sera fait lors du visa au Conseil d'État.

Pour les établissements dont l'effectif passerait sous la barre des 200 d'ici les élections professionnelles, la formation spécialisée devrait être garantie car elle a souvent été actée pour la volumétrie des effectifs mais aussi selon la pertinence de l'étude des risques des sites.

Les projets sont ensuite soumis au vote.

Les projets de décret et d'arrêté sur les CSA recueillent 11 votes défavorables et 3 abstentions (dont celle de l'Alliance du Trèfle) .

Le projet d'arrêté sur les CAP recueille 9 votes défavorables (dont celui de l'Alliance du Trèfle) et 5 abstentions.

Le projet d'arrêté sur les CCP recueille 8 votes défavorables et 6 abstentions (dont celle de l'Alliance du Trèfle).

3 - Avis sur le projet de décret relatif à l'agrément d'écoles vétérinaires privées

Jérôme Coppalle, sous-directeur de l'enseignement supérieur à la DGER, présente le contexte et le projet de décret (voir les documents). Il précise que le comité technique ministériel n'est consulté que sur l'article 9 du projet de décret, qui modifie le décret 92-171 du 21 février 1992 portant statuts particuliers des corps d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur publics relevant du ministre chargé de l'agriculture. D'autres instances ont été consultées sur le reste du texte.

Le premier alinéa de l'article 9 du projet de décret ouvre les catégories de personnels pouvant contribuer à la formation des vétérinaires.

Les deux autres alinéas portent des modifications concernant l'Institut national d'enseignement supérieur pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (INESAAE) dit « l'Institut Agro ».

Pour l'Alliance du Trèfle, la création d'une école vétérinaire privée ne résoudra pas le manque d'attractivité des vétérinaires pour les zones rurales, ni d'ailleurs pour l'administration.

En 2020, selon l'Ordre National des vétérinaires, 1 045 vétérinaires se sont nouvellement installés en France, mais sans que rien ne change sur le faible nombre d'installations dans les zones rurales.

Les organisations syndicales demandent si les visas du projet de décret peuvent être modifiés en précisant pour chacun les articles du décret ayant fait l'objet de la consultation de chaque instance.

Jérôme Coppalle s'engage à mettre les détails dans les visas, mais indique que d'expérience le Conseil d'État les retire.

Le projet de décret est alors soumis au vote.

Le projet de décret recueille 12 votes défavorables (dont celui de l'Alliance du Trèfle) et 2 votes favorables.

4. Avis sur les projets d'arrêtés de réévaluation de la prime de recherche et d'enseignement supérieur et de la prime d'enseignement supérieur

Joséphine Régné, chargée de mission au bureau des politiques statutaires et réglementaires, présente le contexte et les projets d'arrêtés (voir les documents).

Ces projets ont été validés par le Guichet Unique.

Une nouvelle réévaluation est prévue en 2022.

L'Alliance du Trèfle ne peut qu'être favorable à la réévaluation de ces deux primes, non revalorisées depuis plus de 20 ans, même si, elle est limitée et, que pour certaines catégories d'agents l'augmentation n'est que de 3,78€... Toutefois cette augmentation des primes ne permettra pas de régler les problèmes d'attractivité pour les métiers de l'enseignement et de la recherche en France.

Les organisations syndicales évoquent également :

- l'absence de revalorisation des grilles indiciaires,
- la différence de prime entre un maître de conférence et un professeur, qui conduit à ce que la promotion d'un maître de conférence qui devient professeur amène à une diminution de rémunération.

Daphné Prévost, adjointe au sous-directeur de l'enseignement supérieur, rappelle que le MAA ne fait que suivre le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) qui pilote la déclinaison de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR). Le MAA est lié par les choix du MESRI.

D'autres mesures dans cette loi sont prévues pour les enseignants chercheurs, c'est notamment le cas de la voie temporaire de passage de maître de conférence à professeur. Le bureau des politiques statutaires et réglementaires est en relation avec le MESRI pour adapter les textes.

Philippe Mérillon précise que ces deux primes devraient être versées sur la paie d'octobre 2021.

Les projets des deux arrêtés sont ensuite soumis au vote.

Le projet d'arrêté sur la prime de recherche et d'enseignement supérieur recueille 6 votes favorables (dont celui de l'Alliance du Trèfle), 2 votes défavorables et 7 abstentions.

Le projet d'arrêté sur la prime d'enseignement supérieur recueille 6 votes favorables (dont celui de l'Alliance du Trèfle), 2 votes défavorables et 7 abstentions.

5. Avis sur le projet de décret instituant une prime d'attractivité pour certains personnels enseignants

Virginie Farjot, sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales, présente le contexte et les projets de décret et d'arrêté (voir les documents), qui font suite au « Grenelle de l'Éducation ».

A ce stade, il n'y a pas de retour du Guichet Unique, mais ces textes étant la transposition exacte de ceux du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (MENJS), le MAA ne prend pas de risque. Les textes seront publiés dès le retour du Guichet Unique.

La prime sera versée au 4^{ème} trimestre, avec une rétroactivité au 1^{er} mai 2021.

L'Alliance du Trèfle approuve ces projets de décret et d'arrêté instituant une prime d'attractivité pour encourager le choix des carrières d'enseignants, mais, comme toutes les organisations syndicales, elle souhaite également une revalorisation de l'ensemble des grilles indiciaires de tous les personnels enseignants .

Les organisations syndicales qui alertent sur le pouvoir d'achat des enseignants comparé à celui de leurs homologues européens évoquent également :

- une NBI pour les établissements difficiles,
- le nombre d'agents concernés par cette prime.

L'administration précise que cette mesure va concerner environ 4900 titulaires et 2200 contractuels.

Les projets de décret et d'arrêté sont ensuite soumis au vote.

Les projets de décret et d'arrêté relatifs à la prime d'attractivité recueillent 6 votes favorables (dont celui de l'Alliance du Trèfle), 2 votes défavorables et 7 abstentions.

6. Avis sur la dérogation à l'article 3-1 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 pour le recrutement d'agents contractuels de nationalité non française

Charles Martins-Ferreira, sous-directeur de l'Europe, de l'international et de la gestion intégrée du risque à la DGAL, présente le contexte et le projet de décret (voir les documents).

Pour l'Alliance du Trèfle, le sujet du recrutement de vétérinaires officiels de nationalité non française est abordé de façon incomplète et biaisée par le MAA car il dépasse largement le cadre des contrôles à l'importation et de la certification des denrées, animaux ou sous-produits à l'exportation (échanges intracommunautaires inclus) et ne traite pas du principal problème : leur rémunération.

Depuis une vingtaine d'années, des vétérinaires étrangers diplômés dans l'UE (ou bénéficiant d'une équivalence reconnue) sont recrutés pour assurer l'inspection en abattoir et depuis une dizaine d'années, signent des certificats pour les échanges intracommunautaires d'animaux vivants voire pour l'exportation d'animaux et de denrées. Ils ont pris leur place dans les services, cependant des dispositions légales prévoient que les prérogatives de puissance publique soient réservées à des agents de nationalité française.

Quand, lors du CTM du 20 mars 2019, dans le cadre de la préparation du Brexit, le MAA a présenté un texte permettant le recrutement, pour 2 ans, de vétérinaires non français dans les postes de contrôle aux frontières, nous avons indiqué que cette proposition n'était pas pérenne et ne réglait en rien les difficultés de recrutement relatives à l'inspection en abattoir et à la certification.

Il nous avait alors été répondu que l'État n'avait pas de difficulté à recruter des vétérinaires français, la preuve en étant que les concours de recrutement des ISPV étaient saturés et que des français postulaient sur les rares postes ouverts en abattoir, par contre le nombre de postes nécessaires pour le Brexit rendait impératif cette nouvelle disposition. Or, force est de constater qu'aux concours de recrutement des ISPV de 2020 et 2021 les postes ouverts n'ont pas tous été pourvus, 23 seulement pour 38 cette année (dont seulement 2 pour 8 places destinées aux étudiants vétérinaires dans les ENV) et que seule une faible minorité des vétérinaires recrutés comme contractuels sont français. En parallèle, il est à noter que 2020 a été une année record pour les nouvelles inscriptions à l'Ordre National des Vétérinaires : 1045 néo-inscriptions contre 759 en 2016 (les vétérinaires de l'État n'ayant pas y être inscrits, les recrutements Brexit n'ont eu aucun impact sur ce nombre).

Comme nous l'avons dit, ces difficultés de recrutement sont clairement liées aux rémunérations. Un vétérinaire inspecteur contractuel, après 2 ans de classe préparatoire, un concours sélectif et 5 ans d'École Nationale Vétérinaire française, débute sa carrière à 2500 € soit 2 fois le SMIC (au milieu des années 80, c'était près de 2,5 fois et les avantages sociaux d'un salarié au SMIC étaient alors nettement moindres).

Salarié en cabinet vétérinaire, il pourrait gagner 20 à 25% de plus. En termes de progression de carrière, il bénéficie d'une hausse, tous les 3 ans, de 31 points d'indice soit moins de 120 € net (7 fois au maximum). Or, comme le montant du point d'indice est quasi inchangé depuis 2010 (1,1%), cette revalorisation ne sert quasiment qu'à compenser l'inflation et aucunement à une vraie progression de carrière. En outre, la cotation des postes que les vétérinaires officiels contractuels occupent, ne correspond généralement pas aux compétences exigées pour ces missions ni aux responsabilités exercées.

Nous avons espéré que la loi de transformation de la fonction publique serait utilisée pour remédier à cette situation, cela n'a pas été le cas et nos demandes de nouveau référentiel avec un plancher plus élevé, une reconnaissance effective et systématique de l'expérience, un raccourcissement de la durée des échelons associé à un plus grand nombre d'échelons sont restées vaines, comme celles sur la cotation adéquate des postes dévolus. Il nous a été affirmé que le premier contrat pouvait dorénavant avoir une durée de 3 ans quand le besoin était permanent (la majorité des cas en abattoir), mais, dans la vraie vie, les premiers contrats obtenus varient de quelque mois à 1 an. Comment donc s'étonner de la quasi absence de candidats français sur ces postes ? De plus, beaucoup qui, après 6 ans sont CDIés, craignent d'être cantonnés dans des postes en abattoir, bien qu'ils aient le droit de postuler sur tout type de poste.

Le texte présenté permettant une dérogation pérenne à la règle de nationalité française pour les contrôles à l'importation et la certification à l'exportation, ne répond non plus en rien au problème crucial de l'inspection en abattoir.

Voter contre ce texte pérennisant la dérogation de nationalité pourrait être compris comme une demande qu'il soit mis fin au contrat des vétérinaires de nationalité non française alors qu'ils assurent du mieux possible leurs missions, et ce n'est pas du tout notre souhait.

Voter pour, alors que les problèmes de fond ne sont aucunement réglés est également inenvisageable.

En conséquence, l'Alliance du Trèfle a quitté temporairement le comité technique ministériel et n'a pas pris part au vote.

Charles Martins-Ferreira indique que la situation a évolué depuis deux ans et que les besoins en vétérinaires ont augmenté, 114 vétérinaires sont nécessaires pour les contrôles liés au Brexit, dont on sait maintenant qu'ils seront durables.

Pour lui, la finalité n'est pas de recruter des vétérinaires de nationalité non française, mais il est actuellement impossible de faire face sans avoir recours à eux.

L'administration n'est pas la seule à chercher des vétérinaires, la même problématique s'observe en zone rurale, dont la manque d'attractivité est partagée en Europe (ce qui n'est pas le cas pour les vétérinaires dans l'administration).

Cela prendra du temps pour recruter des vétérinaires français. En attendant, l'appui étranger est nécessaire et ces vétérinaires, ressortissants européens, assurent des tâches qu'ils pourraient exercer dans tous les pays de l'Union Européenne.

D'autres organisations syndicales ayant proposé un amendement limitant à deux années la durée de la dérogation, cette proposition a été retenue par l'administration et le vote porte sur le projet de décret modifié.

Le projet de décret ainsi modifié recueille 9 votes défavorables et 5 abstentions, l'Alliance du Trèfle n'ayant pas pris part au vote.

7 - Point relatif au document sur le dialogue social

Ce document dont l'ambition est d'adopter des bonnes pratiques dans le dialogue social ministériel a été enrichi par les contributions apportées par les organisations syndicales, suite aux précédents débats. Nadine Richard Péjus évoque la nouvelle note (voir le document), ajustée autour de 4 axes : la durée et la densité des comités techniques ministériels, le traitement des questions diverses, la qualité des débats en instance et la participation des intervenants. Elle souligne que certaines actions sont déjà mises en œuvre.

Un point nouveau reste à développer : l'espace partagé qui aura pour vocation de mettre à disposition des organisations syndicales des documents, l'ordre du jour, les convocations sans pour autant se substituer à l'envoi officiel. L'idée est de faciliter le partage. Une démonstration a été faite récemment pour présenter deux outils numériques : OSMOSE et RESANA. L'administration préférerait OSMOSE. Cette nouvelle façon de collaborer va sans doute induire, dès sa mise en pratique, de nouveaux ajustements du contenu des 4 axes d'ici la fin d'année.

L'Alliance du Trèfle apprécie la formalisation du cadrage du dialogue social et le travail de consolidation opéré par l'administration pour arriver au document présenté. Elle émet toutefois quelques suggestions supplémentaires : qualifier le document de charte de bonnes pratiques (et non accord), exploiter plutôt RESANA déjà utilisé par l'enseignement agricole pour éviter la démultiplication d'outils et valider un espace dédié dans cet outil pour chaque organisation syndicale, rajouter un passage sur la formation des managers au dialogue social.

Elle formule également quelques demandes auprès de l'administration : fournir les documents en respectant les délais, obtenir des délais de réponse si une question diverse n'est pas traitée en réunion, éviter de positionner les comités techniques ministériels le mercredi, journée privilégiée de temps partiel pour les agents ayant des enfants.

Enfin l'Alliance du Trèfle demande le calendrier social de la rentrée car de nombreux sujets vont être abordés.

Les autres organisations syndicales soumettent leur suggestion et relèvent aussi que le document initié pour le dialogue social en région est aussi attendu. Ce dernier document devrait être publié prochainement.

Philippe Mérillon valide que le terme de charte est adapté, le principal étant que les bonnes pratiques soient partagées. Il convient que le caractère provisoire et révisable du texte soit intégré en chapeau du texte. Le rappel pour l'ensemble des structures de la formation des managers au dialogue social figurera bien dans la future version. L'hypothèse d'organisation d'instances en matinée du mercredi est tentée mais ne sera pas retenue si cela ne fonctionne pas. Le respect du délai de transmission des documents est une ambition pas toujours évidente à atteindre. Il illustre ces propos par l'accord du Guichet Unique qui n'est parvenu que la veille du comité technique ministériel pour la prime de recherche et d'enseignement supérieur et la prime d'enseignement supérieur.



Lors du groupe de travail avec les représentants des syndicats, il a été régulièrement cité le problème de charge de RESANA, alors qu'OSMOSE semble plus robuste et plus simple. Il faudra refaire un débat sur ce sujet. Il confirme qu'il n'y aura pas de difficulté pour faire accompagner et former les agents des organisations syndicales qui le souhaitent.

L'outil de visioconférence Webex est largement utilisé dans les services déconcentrés. Les DRAAF souhaitent déployer Webex dans les territoires pour avoir un outil commun. C'est donc la solution retenue à l'avenir même si le souhait est avant tout le retour en présentiel pour une bonne cohésion de la communauté. Une réflexion sera à faire pour le mode hybride qui semble adapté pour les experts. La proposition d'un outil de vote électronique tel que Quizz box n'est pas imaginée, même si l'instance ne se déroule pas en présentiel. Les décomptes de voix sont en effet faciles. Il est rappelé que le courrielleur Melanie offre un module d'enquête qui peut aussi être exploité.

Pour les réponses aux questions diverses, la rédaction sera amendée : une réponse pourra être avancée partiellement et complétée ultérieurement, voire il sera convenu de son report avec l'organisation concernée. En revanche il n'y aura pas de modification du texte sur les calages indicatifs concernant le nombre de points à l'ordre du jour, le temps consacré... Ces calages ne sont pas restrictifs et une souplesse peut être acceptée.

S'agissant de l'agenda de la rentrée, l'évolution sanitaire est un élément contraignant et donc l'administration fera preuve de pragmatisme dans l'organisation de l'agenda social. Un CHSCT ministériel est programmé le 26 août.

Le projet de texte va être revu avec les amendements de ce jour et présenté au prochain comité technique ministériel.

Questions diverses

Questions diverses de l'Alliance du Trèfle

***FAQ RH COVID - ASA pour parents d'enfant en situation de handicap de plus de 16 ans**

La FAQ RH COVID liste au point 7, dans sa version du 10 juin 2021, les cas où le recours à l'autorisation spéciale d'absence (ASA) est possible.

Pour les parents devant assurer la garde de leur enfant en raison de la fermeture de sa crèche, de son école ou de son collège, ou encore lorsque son enfant est identifié comme personne contact à risque, il est précisé que cette disposition est valable pour les enfants de moins de 16 ans, sans mentionner la situation particulière des enfants en situation de handicap.

Or la FAQ COVID pour les situations de handicap (en ligne sur le site handicap.gouv.fr) note en page 26 que :

« Depuis le 1er septembre 2020, dans cette situation, les parents d'un enfant en situation de handicap (sans limite d'âge) peuvent être placés en activité partielle, déclarée par leur employeur et être indemnisés à ce titre ».

Cette mention figure également sur le site Ameli et dans la FAQ de la DGAFP actualisée au 23 juin (page 6).

Même si l'activité partielle correspond à la situation de salariés, ceci montre bien que la limite d'âge n'est pas à retenir pour les parents d'enfants en situation de handicap.

Le ministère pourrait-il compléter la FAQ avec cette précision, importante pour les parents concernés ?

Philippe Mérillon précise que la FAQ RH sera rectifiée.

* **Télétravail**

La note de service SG/SRH/SDDPRS/2021-420 du 3 juin relative à l'organisation du travail au ministère de l'agriculture et de l'alimentation, dans le cadre de l'allègement progressif des restrictions liées à la crise du COVID 19, annonce à compter du 1^{er} septembre, le maintien d'un régime de télétravail exceptionnel dans l'attente de l'accord ministériel sur le télétravail. Il est prévu une information spécifique à ce sujet. Sait-on déjà quel sera le contenu de cette information et si ce n'est pas le cas, peut-on savoir quand cette information sera diffusée aux agents ?

Philippe Mérillon indique que la situation sanitaire sera examinée à la rentrée, d'où la programmation d'une réunion du CHSCT ministériel du 26 août.

* **Bilan des mobilités**

Nous vous avons sollicité afin que le maigre bilan des mobilités 2020 présenté en mars dernier soit complété par un second groupe de travail lors duquel serait expertisé l'ensemble des campagnes de mobilité générale 2020. A cette date, nous n'avons pas eu d'information sur l'organisation de la réunion attendue. Pourtant cela nous semble nécessaire pour comprendre les enjeux de supprimer la campagne de mobilité d'automne. Pouvons nous avoir une date pour l'organisation de ce second groupe de travail ?

Philippe Mérillon reconnaît que le premier bilan des mobilités 2020 était limité. L'administration souhaite un bilan plus représentatif en 2021, avec l'ensemble des campagnes.

* **Calendrier de rentrée**

Serait-il possible d'avoir rapidement le calendrier prévisionnel des groupes de travail programmés à la rentrée, avec la précision sur leur organisation en présentiel ou en visioconférence (sous réserve bien sûr de non-recrudescence du Covid) ?

Pour que les représentants des organisations syndicales puissent s'organiser et réservent en amont les déplacements et hébergements, il est important de ne pas être prévenus au dernier moment (comme c'est malheureusement un peu la règle dernièrement).

L'administration donnera rapidement une vision calendaire des réunions de la rentrée.

Réponses de l'administration aux autres questions diverses

➤ **Transfert du FEADER**

Les premières négociations ont débuté entre les Régions et l'État pour déterminer le périmètre transféré début 2023, date de démarrage de la prochaine programmation. Deux options étaient sur la table : périmètre partagé ou périmètre total donné aux régions (fortement souhaité par les Régions). Finalement après le débat tranché fin 2020, la répartition a été fixée : gestion des mesures surfaciques par l'État et des mesures non surfaciques par les Régions avec transfert non seulement des crédits mais aussi des effectifs dédiés.

Normalement, le transfert des moyens humains est régi par la loi du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (dite « loi

MAPTAM ») qui prévoit le transfert des effectifs présents au 31 décembre de l'année précédente le transfert. Il aurait donc fallu constater les effectifs fin 2022 et décider uniquement à cette date-là de la volumétrie. Cette disposition posait problème aux Régions et à l'État, d'autant que la quasi-totalité des agents concernés par ce transfert ne sont pas à temps plein sur les aides non surfaciques ce qui accroît le manque de visibilité. D'où l'engagement de discussion entre les conseils régionaux et l'État, avec une base actée sur la moyenne des effectifs sur la période 2014-2020. Cette décision n'a été acquise qu'à la fin du printemps 2021.

Un deuxième élément doit être pris en compte : les effectifs transférés aux Régions en 2014 et 2015. Ces données déduites, la volumétrie globalement finalisée (autour de 400 ETP) doit désormais être affinée et négociée.

L'Alliance du Trèfle évoque l'urgence d'avoir les informations car les services concernés sont au bord de l'épuisement. Les agents compétents partent sur de nouveaux postes, inquiétés par leur futur incertain, les remplacements ne s'opèrent pas bien et en parallèle se rajoutent toujours plus de missions (crise sanitaire, plan de relance, plan gel etc.).

Philippe Mérillon estime que la finalisation des négociations nationales doit être effectuée avant de définir les orientations aux agents. Il rassure sur la volonté des Conseils régionaux à offrir des carrières satisfaisantes afin que les compétences puissent s'exercer. L'accord a été reporté avec les élections régionales. Le MAA espère qu'il sera validé au cours de l'été.

Les 18 mois restant avant le 1^{er} janvier 2023 vont permettre de présenter les résultats de l'accord obtenu, d'engager les discussions avec les structures pour préciser le déroulé et s'assurer des transferts dans les meilleures conditions.

D'un point de réglementaire, les agents seraient mis à disposition quelques mois jusqu'à 2 ans puis auraient le choix entre un détachement ou une intégration. Si ce n'est pas le cas, les organisations syndicales alertent sur les difficultés actuelles de la mobilité et l'importance d'un bon suivi au cas par cas.

Il y aura un groupe de travail dédié sur ce sujet, avec des réunions régulières.

Un des sujets sensibles qui sera étudié est la localisation des agents car le maintien du poste sur place peut aider au choix.

Les chefs de SEA ont été informés mercredi dernier. Ils sont les premiers à subir les difficultés de ce transfert avec le départ d'agents qualifiés, tout en répondant à toujours plus d'impératifs. Pour les postes à pourvoir dans ces services, le fil de l'eau pourrait se révéler très utile.

Les missions des SEA seront aussi revues, notamment suite aux travaux menés par le CGAER.

L'Alliance du Trèfle s'interroge sur les dispositions pour les dossiers en cours.

Philippe Mérillon précise que le transfert des effectifs embarque la programmation future mais aussi le suivi des dossiers non surfaciques de la présente période de programmation, disposition indispensable pour assurer convenablement le service public.

➤ Effectifs dans les SEA

La gestion des crises (plan de relance, intempéries, Influenza aviaire...) est effectivement difficile en SEA. Un complément de 110 ETP a été obtenu auprès de la direction du budget, pour couvrir les besoins des différents départements. La répartition a été faite en fonction des

différentes contraintes des services. Selon le MAA, les effectifs « distribués » sont cohérents avec les besoins exprimés. Les DRAAF ont reçu les enveloppes de crédit, mais c'est bien le Cabinet qui a ciblé finement département par département et éventuellement DRAAF.

➤ **Lettres de mission suite au transfert vers les SGCD**

Sur les 16 agents du programme 215 et les 3 sur du programme 206 ayant une lettre de mission, 6 ont trouvé une solution de reclassement. Il reste 13 agents en recherche de poste. Le sujet est suivi quotidiennement pour ces 13 agents, avec des idées de poste dans la nouvelle structure ou encore sur des postes en interministériel. Au MTE le nombre de personnes dans cette situation est encore plus important. L'échéance du 31 août approche et inquiète les uns et les autres. Philippe Mérillon assure que le maximum est fait avec les RAPS pour trouver des solutions et qu'il n'est pas utile à ce stade de rallonger le délai du 31 août.

➤ **Revalorisation du RIFSEEP en 2021**

Une évolution ne pourrait se faire qu'en fonction de la consommation de la masse salariale, mais a priori, contrairement à 2020, il n'y a pas de revalorisation envisagée.

➤ **Agents décroisés au MTE et RIFSEEP**

Pour Philippe Mérillon, la charte qui garantit la maintien de la rémunération avec le MTE n'est pas caduque et reste à appliquer pour les agents transférés. Le MAA a saisi le MTE pour que les barèmes revus soient bien appliqués mais sa demande est restée sans réponse. L'administration va renouveler sa demande. Il est possible que les problématiques budgétaires fassent ralentir les process, mais actuellement aucun des deux ministères n'a dénoncé cette charte.

➤ **Mobilités du MAA vers le MTE**

L'administration indique que, pour les IAE, sur 119 candidats, 49 ont eu un avis favorable et 9 auraient obtenu le poste et, pour les TSMA, sur 61 candidats, 15 ont eu un avis favorable et 8 auraient obtenu le poste.

Les organisations syndicales indiquent que très peu d'agents du MAA ont finalement obtenu une mobilité sur un poste au MTE, le motif serait le plafond d'emploi, et la mise en place des compteurs. L'administration reconnaît son ignorance sur le plafond d'emploi du MTE et pense que cette situation peut arriver aussi dans l'autre sens pour des agents du MTE qui postuleraient sur des postes au MAA.

➤ **Promotion des IAE**

Pour 2022, le souhait est de publier une note de service unique pour les promotions par liste d'aptitude de tous les corps concernés. Cette note sera publiée dans le courant de l'été.

➤ **Attribution des postes suite au concours interne d'attaché**

Le choix est fait en fonction de l'adéquation profil/poste. L'identification du nombre de postes offerts aux lauréats est opérée avec les IGAPS. L'agent transmet son CV et les structures le reçoivent. Les lauréats définissent leur ordre de préférence tout comme les structures. Pour une majorité d'affectations, le premier choix de l'agent est le premier choix de la structure. L'administration reconnaît que quelques agents se sont vu affectés sur leur dernier choix et ont refusé le poste.

Pour cette année il y aurait une dizaine d'agents sortis d'IRA accueillis au MAA.

➤ **Recrutement d'un coordonnateur national des infirmiers**

Luc Maurer précise que la publication de la fiche de poste aura lieu la semaine prochaine, le contour a été défini avec les coordinateurs régionaux.

➤ **Responsabilité juridique des agents**

Ce sujet concerne les agents mis en cause alors qu'ils exécutent leur mission.

L'administration invite à porter l'attention sur la clarté des consignes. La DGAL a ainsi mis en place des fiches de signalement pour apporter des réponses dans ce type de situation et une équipe (« task-force ») va homogénéiser les pratiques et les suites données aux contrôles. L'administration se dit très attentive et réactive pour tout problème de protection fonctionnelle car si c'est le métier qui est mis en cause, c'est au MAA de protéger l'agent, même si sa structure est gérée par un autre ministère.

➤ **Restauration collective pour les agents du SIVEP Hauts-de-France**

Le sujet est complexe d'où la difficulté pour le résoudre. Le versement d'une subvention n'est pas envisageable. La solution la plus adaptée semble le conventionnement avec une société de restauration permettant d'offrir par exemple un panier repas aux agents concernés.

➤ **Mise en qualité des données pour l'envoi des courriels**

Elle est prévue pendant l'été.