



Compte rendu Comité technique ministériel

9 juillet 2019

Le comité technique ministériel (CTM) s'est réuni le 9 juillet sous la présidence d'Isabelle Chmitelin, directrice de Cabinet, en remplacement de Didier Guillaume, ministre de l'agriculture et de l'alimentation, qui devait présider cette réunion mais a dû participer au Conseil de défense écologique.

Après le départ d'Isabelle Chmitelin, Sophie Delaporte, secrétaire générale du ministère, puis Philippe Mérillon, secrétaire général adjoint ont assuré la présidence de ce CTM.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Valérie Boyé, Valérie Clément, Gilles Van Peteghem et Annick Pinard.

Intervention d'Isabelle Chmitelin

Isabelle Chmitelin salue le rôle des organisations syndicales pour le dialogue social et présente les messages du ministre, qui prévoit de participer à un prochain CTM à la rentrée et poursuivra ses rendez-vous bilatéraux réguliers avec les organisations syndicales.

Elle indique que cette période est une période de forte transformation de l'agriculture et des demandes des usagers. Le Président de la République, à l'issue du Grand débat, demande de l'administration une plus grande proximité des usagers et une simplification. France Service a été créé.

Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA) dispose d'atouts pour ces transformations :

- ministère de proximité avec 94 % des agents sur le terrain,
- diversité de compétences, métiers et réseaux de territoires (réconciliant urbains et ruraux),
- ministère qui protège : sécurité sanitaire, action sociale pour les agriculteurs, calamités agricoles, aléas climatiques forestiers.

Isabelle Chmitelin comprend que ces transformations soient sources d'anxiété pour les agents.

Le ministre est conscient que la transformation agro-écologique doit se faire avec les agriculteurs. Il dénonce « l'agribashing » comme le « fonctionnaire bashing » : pour lui, la transformation doit se faire avec les agents.

Au CITP du 20 juin, Didier Guillaume a porté la défense des fonctionnaires sur la simplification des écrits de l'administration pour les administrés. Il a rappelé que l'utilisation dans des courriers de termes consacrés repose sur du droit et qu'il est parfois difficile d'expliquer plus simplement car il faut coller à des textes.

En ce qui concerne la réforme de l'organisation territoriale de l'État, le MAA est très vigilant sur les conditions de mise en place des secrétariats généraux communs. Le ministre l'a réaffirmé lors de sa visite en Charente-Maritime le 1^{er} juillet.

La mission relative à la sécurité sanitaire des aliments est en cours et les organisations syndicales sont associées. Le rapport est prévu pour l'automne et il est attendu une clarification dans le partage des responsabilités entre les ministères.

Pour le Brexit, le ministère s'organise pour faire face à l'hypothèse la plus défavorable (sans accord) . Les effectifs et les formations sont anticipés et portés dans le Projet de Loi de Finances (PLF) 2020.

Sur les abattoirs, Isabelle Chmitelin, qui y a travaillé pendant trois ans, admet que la reconnaissance n'est pas à la hauteur de l'engagement des agents. Elle attache du prix à ce que le plan d'action puisse avancer. La revalorisation de la rémunération des agents contractuels est engagée mais la reconnaissance est le plus important.

Concernant les aides PAC , le ministre mesure lors de ses visites de terrain, l'engagement des agents des services d'économie agricole (SEA). Mais des agriculteurs attendent depuis plusieurs années le paiement de leurs aides.

Pour la préparation de la nouvelle PAC, il faut une clarification du rôle des intervenants dès le départ car la gestion actuelle du FEADER est trop complexe.

Les Régions veulent la décentralisation complète de la PAC et le Gouvernement veut garder la cohérence de l'ensemble.

La proposition du MAA est une répartition plus claire où l'État serait autorité de gestion pour les aides surfaciques et les Régions pour les autres aides.

L'arbitrage sera rendu dans les prochains jours. Ensuite un groupe de travail sera mis en place pour définir l'architecture au 1^{er} janvier 2022. La mesure devra intervenir dans l'intérêt des agents.

Pour l'enseignement agricole , le ministre remercie les agents pour leur participation au projet « L'Aventure du vivant » qui vise à une nécessaire remontée des effectifs. Il faut mobiliser les jeunes car les sortants de l'enseignement agricole sont facilement recrutés. Son originalité fait sa force et sa réussite. L'objectif fixé est de 200 000 élèves en 2022 (public et privé).

Le ministre a entendu les demandes sur les seuils. Il affirme qu'il ne veut pas de fermeture d'école.

La directrice de cabinet a rencontré deux fois récemment les organisations syndicales de l'enseignement agricole.

Elle indique que la revalorisation des directeurs fait l'objet d'une nouvelle proposition pour l'encadrement, à l'ordre du jour de ce CTM. Ce projet est dans l'attente d'une décision interministérielle. Des travaux sur les chartes de gestion seront engagés dès que possible.

Pour l'administration centrale, la transformation doit conduire à une amélioration de son organisation et à la suppression des doublons. La déconcentration doit aller plus loin, notamment en gestion des ressources humaines, avec une mise en œuvre uniquement dans les services déconcentrés.

L'action du MAA en matière de simplification a été mise en valeur lors du dernier CITP, mais doit être poursuivie. La répartition des rôles entre les directions générales et les opérateurs doit être affinée.

Pour l'informatique, le plan de transformation numérique est prévu.

Un groupe de travail portant sur la transformation de l'administration centrale se réunira à l'automne.

L'Office National des Forêts (ONF) est une priorité du ministre. Le rapport de la mission inter-interministérielle a formulé des recommandations et doit bientôt être publié. Le dialogue social s'apaise grâce à l'action du directeur général par intérim et des OS.

Elle a conscience des inquiétudes des agents sur la loi de transformation de la fonction publique et indique à ce sujet que de nouvelles modalités de concertation seront définies pour les mobilités et les promotions, qu'un travail sur les agents contractuels (groupe de travail précarité) est en cours et que le ministre porte devant la DGAFP un plan de requalification de C en B et de B en A pour les années 2019 à 2022.

Déclarations et réponses de l'administration

Voir la déclaration intersyndicale (Alliance du Trèfle, CFDT, FO, FSU, UNSA) lue après que les organisations syndicales ont regretté l'absence du ministre.

En complément à cette déclaration, l'Alliance du Trèfle indique qu'il y a un enjeu important pour l'ONF de conserver des compétences techniques pour la forêt publique.

En effet le changement climatique est déjà présent avec une remontée de l'Epicea en Savoie, des dépérissements dans les Alpes du Sud et des attaques sanitaires observées dans toute l'Europe. Un accroissement des risques lié à l'évolution de la forêt est observé dans le Canton des Grisons en Suisse.

L'heure n'est plus à l'expérimentation et l'avenir des forêts dans 50 à 60 ans se joue maintenant. La Bio-économie est fortement liée à la Forêt. Il faut donc, pour assurer l'avenir de la Bio-économie, investir massivement en forêt. S'il n'y a pas de dynamique de choix d'essences forestières et d'évolutions de gestion des forêts, face au changement climatique, portées par un établissement public techniquement performant qu'est l'ONF, ce ne sont pas les propriétaires de forêt privée, conscients du péril que va subir leur forêt, qui auront la capacité de conduire ces évolutions stratégiques majeures.

A l'instar de la position constante de l'Alliance du Trèfle, les organisations syndicales alertent sur la situation sociale et financière plus qu'inquiétante de l'ONF en dépit de la multiplicité des rôles assurés par la forêt. Elles s'inquiètent de l'absence de référence à un nouveau modèle économique pour l'ONF dans les annonces récentes et demandent une présentation rapide du rapport de la mission interministérielle sur l'ONF.

Isabelle Chmitelin précise que le rôle important de l'ONF est bien perçu par elle et le ministre. La sortie du rapport est imminente. Des discussions préalables entre ministères ont été nécessaires et selon elle, la sortie du rapport va générer plus d'attentes que d'inquiétudes.

Le nouveau Directeur Général aura une feuille de route avec des orientations.

Les objectifs affichés par les organisations syndicales sont partagés, mais un nouveau modèle économique est à trouver pour pérenniser les missions de l'établissement et sécuriser les agents.

La directrice de cabinet invite les organisations syndicales à transmettre leurs contributions écrites.

Sur l'enseignement agricole, à la suite des déclarations des organisations syndicales, elle indique que beaucoup de réunions ont déjà été organisées avant le CTM avec les organisations syndicales et que les marges de manœuvre ont toutes été utilisées. L'administration a bougé, mais ne peut pas aller plus loin. Elle constate qu'aujourd'hui les positions sont figées. Ce qui est acté ne correspond pas aux demandes des organisations syndicales mais elle appelle chacun à prendre ses responsabilités. De nouvelles réunions sont prévues à la rentrée.

Sophie Delaporte apporte les informations suivantes sur les questions posées dans la déclaration intersyndicale.

La mission relative à la sécurité sanitaire des aliments est en cours. Selon elle l'enchevêtrement des compétences entre la DGAL et la DGCCRF est un « vieux serpent de mer », résultant des approches différentes entre les deux DG. Le MAA porte que les missions régaliennes doivent être effectuées par des agents de l'État. Il reste ferme sur sa position dans l'attente des conclusions de la mission.

Sur la réforme de l'organisation territoriale de l'État, le MAA est principalement concerné par les secrétariats généraux communs.

Un calibrage fin va être fait rapidement département par département (programme 354 en 2020) pour définir les agents et les missions qui vont basculer ou pas, notamment pour les agents en partie seulement sur des fonctions support. Les fonctions budgétaires « métiers » devraient rester en DDI (le MAA est en attente de la confirmation par un bleu de Matignon).

Selon le dernier arbitrage, les collaborateurs proches des directeurs, interfaces avec le SG commun, seront basculés dans le SG commun puis mis à sa disposition. Le MAA sera vigilant pour que le directeur puisse choisir ses collaborateurs.

Le regroupement permettra d'avoir des médecins de prévention.

Les agents seront en PNA. Ils pourront partir en mobilité dans plus de structures en interministériel ou revenir dans leur ministère d'origine (ils restent dans leur corps).

Tout ne peut pas se régler au niveau national et localement il faut être pragmatique : pour des sites éloignés, quelqu'un du SG pourrait être présent sur chaque site.

Les organisations syndicales doivent alerter en cas de problèmes sur le terrain.

Une circulaire spéciale SG commun va prochainement paraître. La mise en œuvre est prévue au 1^{er} semestre 2020.

En ce qui concerne l'administration centrale, suite à la circulaire du 5 juin, le MAA a recensé les établissements dont l'effectif est inférieur à 100 agents (Agence Bio, GIP, Agreenium, ODEADOM...). Les missions doivent être exercées au moins aussi bien qu'actuellement et les agents doivent être accompagnés dans les évolutions.

Les écoles de formation des agents du MAA sont déjà délocalisées et pour la délocalisation de l'administration centrale, le MAA souligne que le travail en interministériel est plus facile à Paris.

Pour l'INFOMA, Sophie Delaporte rappelle que la Cour des Comptes a demandé de changer l'organisation. Il devra être rattaché à une école (comme l'ENSV), ou une DRAAF, ou autre service. La réflexion en est au stade de l'exploration des pistes.

Le MAA travaille sur deux pistes de déconcentration : la déconcentration de la gestion des ressources humaines et l'organisation type réseau d'expertise de la DGAL, qui est promue par le MAA, leur localisation dans les DRAAF ou les DDI permet un contact avec le terrain tout en prenant en compte les contraintes d'une administration centrale avec des relations internationales.

Une réflexion entre les missions d'administration générale (MAG), la sous-direction des systèmes d'information et la sous-direction de la logistique et du patrimoine avait débuté avant la circulaire du 5 juin. Le constat est que les MAG ne font pas toutes les mêmes missions, d'où un état des lieux en cours.

Il faut trouver le moyen d'exercer au mieux les missions (MAG ou service mutualisé). Si un service mutualisé est mis en place, il sera sous l'autorité des directeurs généraux.

Sur les aides de la PAC, le MAA se dit attentif à la situation des SEA. Pour Sophie Delaporte, il ne faut pas voir l'interdépartementalisation comme un ennemi. Dans la convention ASP/MAA/DDT(M), le guichet de l'agriculteur reste dans le SEA de son département, mais les compétences rares peuvent être recherchées

dans un autre département. Les relations SEA-ASP sont souvent bonnes, même s'il existe parfois des tensions. Le suivi du plan de performance PAC est prévu.

Elle indique que l'interdépartementalisation existe aussi pour la forêt (entre deux départements bretons).

L'Alliance du Trèfle indique que, en plus de l'impact en termes de bilan carbone, l'interdépartementalité pour les missions forêt pose la question de la sécurité de l'agent qui doit faire de nombreux kilomètres et des journées à rallonge. Dans des départements de montagne les trajets prennent du temps. Il faut pouvoir apprécier le gain global si un agent doit se déplacer pour une seule forêt.

Sophie Delaporte précise que l'interdépartementalité n'est jamais une obligation, et ne se fera que si c'est pertinent, à l'initiative des départements .

Pour l'Alliance du Trèfle, la connaissance du terrain et du contexte politique et social est également un point de vigilance pour l'interdépartementalité.

Concernant la suite des CAP, Sophie Delaporte indique que la DGAFP prépare les décrets d'application de la loi de transformation de la fonction publique à marche forcée. Un groupe de travail sera organisé à l'automne. Pour elle, le respect des priorités légales dans les mobilités est un enjeu majeur.

Pour le plan de requalification, Stéphanie Frugère, sous directrice du développement professionnel et des relations sociales, indique que la demande a été déposée mais sans réponse du Guichet Unique. La réponse est espérée avant les CAP.

Elle porte sur quatre ans (2019 à 2022) et devrait concerner par an le passage de 82 adjoints administratifs en secrétaires administratifs, 22 adjoints techniques de l'enseignement agricole en B, 30 adjoints techniques en TSMA, 30 TSMA en IAE, 4 TFR en Assistant ingénieur. Pour les attachés, il est prévu 25 places supplémentaires au concours interne.

Philippe Vinçon, directeur général de la DGER indique qu'en réponse à un mouvement intersyndical fort, cinq réunions avec les organisations syndicales ont été tenues ces deux dernières semaines. L'administration a fait plusieurs propositions pour les agents de catégorie III de l'enseignement agricole privé, pour les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) et sur l'attractivité des métiers d'enseignant dans les lycées agricoles.

Les agents des CFA-CFPPA doivent faire face à une réforme d'ampleur. Un courrier a été adressé aux syndicats pour présenter la stratégie du MAA : mieux répondre aux attentes et montée en gamme. Des crédits importants sont prévus (1 M€ pour le MAA).

Des instructions aux DRAAF et aux chefs d'établissements permettront aux personnels d'avoir des éléments concrets sur la montée en gamme des centres.

La priorité du ministère est d'augmenter les effectifs d'élèves dans l'enseignement agricole. Le cabinet a accordé 6 000 heures de dotation globale horaire (DGH) soit l'équivalent de 9 ETP. Les enveloppes seront gérées dans les comités techniques régionaux.

L'inspection de l'enseignement agricole effectuera une mission au 1^{er} trimestre de l'année scolaire.

Points à l'ordre du jour

1 - Approbation du procès-verbal du CTM du 20 mars 2019

Ce point est reporté.

2 - Avis sur le projet de décret relatif aux emplois de l'encadrement supérieur de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles

Stéphanie Frugère présente le projet de décret qui concerne 690 agents, soit 160 de plus que le décret relatif aux directeurs d'EPL. Tous les directeurs de centre ne sont pas intégrés (seuls ceux des plus importants) pour des raisons budgétaires.

Le décret prévoit 3 groupes, le plus élevé atteignant le niveau hors échelle B bis.

Des échanges techniques ont eu lieu avec la DGAFP pour adapter au mieux le reclassement des agents (simplification, harmonisation). Dans tous les cas le plus favorable pour l'agent est retenu. Le MAA reste en attente d'une réponse du guichet unique sur le contingentement au hors échelle A pour le groupe 3 et sur une mise en œuvre rétroactive au 1^{er} janvier 2019, reportée au 1^{er} septembre 2019 dans le cas contraire.

Elle signale que l'UNSA a proposé un amendement visant à supprimer du décret le médiateur de l'enseignement agricole et l'adjoint au médiateur :

« Nous demandons que les médiateurs.trices soient retirés du décret organisant ce nouveau statut d'encadrement supérieur dans l'enseignement agricole. En effet il y a incompatibilité entre le décret organisant le nouveau statut qui reprend les différents emplois possibles dans lesquels les personnes peuvent être nommées en détachement pour 4 ans renouvelables une fois mais dont la fonction est susceptible d'être arrêtée à tout moment en raison des besoins de service et le décret qui précise les règles de nomination des médiateurs soit une nomination pour trois ans de façon non révocable, l'arrêt de leur fonction n'étant pas prévue dans ce laps de temps. »

Stéphanie Frugère indique que l'administration considère qu'il n'y a pas de problème en droit, que les médiateurs sont protégés par leur décret pour une nomination pour 3 ans.

L'Alliance du Trèfle considère, dans la mesure où un statut de corps n'a pu être retenu, et où le projet offre des perspectives intéressantes pour de nombreux agents exerçant des fonctions de direction, que la mise à place d'un statut d'emploi pour les personnels de direction de l'enseignement agricole est une avancée.

Elle regrette toutefois que l'ajout tardif des inspecteurs et des médiateurs dans ce statut ne les contraigne à des règles inadaptées à la spécificité de leur emploi.

Elle espère, si le projet aboutit, que leur charte de gestion viendra rapidement préciser les conditions d'application de ce statut avec une attention particulière pour les parcours de carrière et la définition de règles garantissant une réelle indépendance dans l'exercice de leurs missions des inspecteurs et des médiateurs.

Philippe Vinçon salue le travail important réalisé avec le SRH et les directeurs EPL, pour obtenir un statut d'emploi plus haut (HE B bis) avec un passage d'échelon plus rapide. Ce projet intègre des directeurs de centre et les inspecteurs pour atteindre une masse critique. Il fera tout pour conserver l'attractivité du poste d'inspecteur de l'enseignement agricole. Le poste de médiateur est un poste ouvert aux directeurs, d'où leur intégration dans le décret.

La gestion nationale est conservée avec un avis du DRAAF important. Tous les fonctionnaires à la tête des établissements ont vocation à accéder au statut d'emploi.

Sophie Delaporte indique que le travail reste à faire sur les chartes de gestion dès la rentrée. Pour les médiateurs, un filet de sécurité existe avec l'examen du décret par le Conseil d'État qui peut retirer les médiateurs s'il considère qu'il existe une incompatibilité déontologique.

L'Alliance du Trèfle s'abstient sur l'amendement proposé par l'UNSA et sur le projet de décret.

3 - Avis sur le projet de décret modifiant le décret n°2014-625 du 16 juin 2014 fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère de l'agroalimentaire et de la forêt

L'Alliance du Trèfle émet un avis favorable sur le projet de décret fixant l'échelonnement indiciaire des agents sur statut d'emploi de l'encadrement supérieur.

4 - Avis sur le projet de décret relatif à l'organisation et aux missions des services de l'État en Guyane et à l'intérim des préfets de région dans les régions d'Outre-Mer et à Mayotte

Philippe Mérillon présente l'historique de cette réorganisation spécifique, qui n'entre pas dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État.

Elle fait suite à un déplacement du Président de la République en Guyane fin 2017 avec une volonté de renforcer l'organisation de l'État en Guyane.

Les réflexions sont d'abord parties dans tous les sens, une piste consistant à éclater la DAAF dans différents services. Le MAA a défendu l'organisation spécifique à la Guyane et le regroupement des services du MAA.

Selon les derniers arbitrages, toutes les missions de la DAAF seraient finalement regroupées au sein de la direction générale des territoires et de la mer (DGTM).

Le projet de décret est présenté dans tous les CTM des ministères concernés et il a été présenté dans le CT de la DAAF la veille.

Olivier Denais, chef du service de la modernisation, apporte des précisions sur l'organisation de la DGTM qui se rapproche de celle des DDTM en métropole, avec en complément les fonctions MAA des DDPP et l'enseignement agricole.

Pour les affectations, la priorité sera donnée aux fonctionnaires en poste actuellement en Guyane.

Suite aux interventions des organisations syndicales qui dénoncent un manque de concertation locale, Philippe Mérillon indique que les relations du MAA sont fréquentes avec le DAAF sur place

qui a informé les personnels de façon régulière. Le chemin a été long pour convaincre le préfet de ne pas disperser les services du MAA. La vigilance reste importante sur les conditions de mise en place de la nouvelle organisation. Les agents vont rester sur les BOP métier (215 et 206), sauf les agents du SG commun, pour lesquels le MAA à la même attention qu'en métropole. Sur les effectifs, le MAA veillera à empêcher tout affaiblissement de l'action du ministère.

L'Alliance du Trèfle s'abstient sur le projet de décret.

En complément sur le sujet de la Guyane, l'Alliance du Trèfle indique qu'elle est consciente du fait que les concitoyens ultramarins de Guyane doivent bénéficier de ressources financières pour améliorer leur situation sociale. Cependant les évolutions envisagées de la taxe sur le foncier non bâti (TFNB) vont conduire à une augmentation nette de la contribution de l'ONF de 16 à 20 M€.

Il lui semble malvenu que l'État dise d'un côté rechercher un modèle économique pour l'ONF et de l'autre côté qu'il ponctionne davantage cet établissement.

Philippe Mérillon indique que le MAA a plaidé pour que l'ONF ne paye pas la TFNB en Guyane et cela semble compris en interministériel. Il se dit plutôt confiant.

5 - Point d'information sur RenoïRH

Bénédicte Poinssot, directrice du projet RenoïRH, présente les travaux en cours et le calendrier prévisionnel.

Agorha a été fermé fin juin et depuis les dossiers des agents ont été récupérés et mis dans RenoïRH. Il reste quelques dizaines de dossiers à faire à la main.

RenoïRH sera ouvert le 15 juillet aux utilisateurs pour la gestion administrative des agents et la pré-liquidation de la paie. Cette ouverture ne génère pas d'inquiétude.

Le portail agent sera ouvert à l'automne, puis la gestion des mobilités à l'été 2020.

La gestion des formations sera réalisée sur RenoïRH à l'automne 2020.

Le transfert de la gestion des primes sera effectué quand le module existera dans RenoïRH.

Pour l'accompagnement des utilisateurs, un plan de formation est déployé depuis mai et s'inscrit dans la durée.

Une assistance renforcée est en place : le CISIRH met à dispositions des personnes à temps complet dans les locaux et l'assistance utilisateurs est renforcée.

Des guides d'utilisation, mémos... sont édités pour faciliter au quotidien le travail des utilisateurs.

Elle indique que ODEADOM, INAO, ASP et FranceAgriMer ont souhaité basculer sur RenoïRH.

L'ONF a examiné la possibilité de passer sur RenoïRH mais la décision n'est pas prise.

Le logiciel EPICEA reste actif pour la formation jusqu'à l'automne 2020 et pour quelques primes qui doivent basculer d'EPICEA sur Agorha primes avant le transfert sur RenoïRH.

L'Alliance du trèfle demande si, au-delà de la gestion classique des paies, RenoïRH sera en mesure de gérer des modifications de paie pour des mesures rétroactives. L'outil emporte-t-il tout l'historique des paies ?

Philippe Mérillon et Bénédicte Poinssot confirment que tout l'historique de l'agent est basculé dans RenoïRH.

Questions diverses

Questions diverses de l'Alliance du Trèfle

1. Classement des postes selon le niveau de parcours professionnel

La circulaire sur les parcours professionnels vient d'être publiée.

Dans son annexe 3, figure une grille à trois niveaux qui montre toute son insuffisance dans les DRAAF, du fait du grand nombre de cadres A travaillant dans ces directions et de l'expérience technique ou administrative nécessaire pour exercer les différentes responsabilités. Cette situation est exacerbée dans les DRAAF des régions fusionnées, où par exemple une cheffe de pôle encadrant trente agents répartis sur quatre sites est sur un poste classé au niveau 2 !

Des exemples nombreux dans les directions départementales interministérielles et l'administration centrale témoignent également de l'insuffisance de cette grille de classement à trois niveaux.

L'Alliance du Trèfle souhaitait la mise en place de quatre niveaux pour le classement des postes qui seule permet de prendre en compte des parcours de carrière diversifiés (expertise, fortes responsabilités) pour les changements de grade.

Aujourd'hui elle souhaite savoir comment les organisations syndicales seront associées à la définition des critères permettant le classement des postes à fort enjeu ?

Par ailleurs les DRAAF et leurs chefs de service auront-ils toute latitude pour nommer plusieurs adjoints ?

Jean-Pascal Fayolle indique que l'encadrement du nombre d'agents ne suffit pas pour classer un poste. Le travail sur les postes à enjeu se fait avec les IGAPS pour établir une doctrine nationale. Le nombre de postes est très limité, alors que les structures veulent en ouvrir plus. Un bilan sera établi après une année de mise en œuvre de la nouvelle note de service, et un groupe de travail en format CTM sera réuni.

En ce qui concerne le nombre d'adjoints par service, il n'y a pas de quota réglementaire, mais il faut une cohérence dans l'organigramme et une discussion avec l'IGAPS.

2. Réunion de la section alimentation du comité technique ministériel

Le dernier CT Alimentation date du 14 décembre 2017.

Quand est-il est prévu de réunir le premier CT Alimentation de la mandature ?

Philippe Mérillon indique que le prochain CTM Alimentation se réunira le 10 octobre.

3. Taux pro/pro du statut unifié

Nous vous avons alerté, lors du dernier CTM, sur un retard regrettable quant à la notification des taux pro/pro 2018 du statut unifié des agents de l'ASP, FranceAgriMer, INAO et ODEADOM.

Le 30 avril dernier, lors d'une entrevue en bilatérale, le chef du service des ressources humaines du MAA s'était engagé à les notifier avant fin Mai 2019.

Or, à notre connaissance, les taux pro/pro 2018-2020 n'ont, à ce jour, toujours pas été notifiés, ce

qui risque d'empêcher, ou de compliquer singulièrement, la tenue des CCP du statut unifié prévues en juin ; ce, pour la deuxième année consécutive.

Nous aimerions que la situation de ces agents soit une préoccupation réelle de nos tutelles et que ce sujet ne devienne pas une question diverse récurrente à tous les CTM.

Philippe Mérillon précise que la réponse de la DGAFP sur les taux pro/pro du statut unifié est arrivée le vendredi 5 juillet.

4. Indemnité kilométrique vélo (IKV)

L'Alliance du Trèfle était intervenue lors du CTM du 20 octobre 2016 sur la mise en place au MAA de l'indemnité kilométrique vélo qui existe au MTES. L'administration avait alors dit qu'elle serait bientôt mise en place au ministère.

A ce jour il n'en est rien, et dans les DDT(M), alors que les agents sur un poste MTES peuvent toucher cette indemnité, les agents sur un poste MAA qui viennent à vélo n'y ont pas droit.

Quand pouvons-nous espérer la mise en place de l'IKV au MAA ?

Philippe Mérillon fait part de l'abandon de l'IKV suite à l'annonce effectuée lors du rendez-vous salarial du 2 juillet de la mise en place d'une mesure interministérielle de forfait mobilité durable en 2020.

L'Alliance du Trèfle se réjouit de la mise en œuvre d'une mesure en faveur de la mobilité durable, mais regrette l'abandon d'un système kilométrique, a priori plus incitatif pour une utilisation fréquente du vélo.

5. Réforme des missions interrégionales des examens (MIREX)

Alors que des agents s'interrogent sur leur devenir et que des postes sont déjà ouverts à la mobilité, l'Alliance du Trèfle souhaite connaître le résultat des arbitrages relatifs aux MIREX.

Gilbert Thuillier indique qu'il s'agit d'un dossier sensible. Une réflexion a été conduite sur une nouvelle organisation plus robuste et simplifiée. Le schéma tourne autour du regroupement des MIREX sur 4 DRAAF (Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne, Occitanie).

A partir de la rentrée, des discussions auront lieu avec les acteurs de l'enseignement agricole.

Philippe Mérillon ajoute que les rumeurs se mettent en place quand on prend du temps. Il faut désormais de la concertation et l'accompagnement des agents (poste supprimé ou organisation de la structure d'arrivée). Un plan d'action doit être mis en œuvre.

Un Comité technique DRAAF-DAAF-DRIAAF est demandé sur ce point.

Réponses de l'administration aux autres questions diverses

*** Actions internes au MAA en faveur du développement durable**

Philippe Mérillon indique que le MAA est déjà engagé en faveur de l'environnement et le considère déjà très actif pour la restauration de façon durable.

Il rappelle que le MAA est favorable au télétravail, qui augmente chaque année, mais reconnaît que le développement des visioconférences est nécessaire. Le décret n°2019-637 du 25 juin 2019 n'aura pas d'impact sur la circulaire du MAA.



*** Formations interministérielles**

Stéphanie Frugère indique que les formations pour la préparation des concours sont organisées par le Délégué régional à la formation continue (DRFC) ou la plate-forme des Ressources Humaines (PFRH) si pas assez d'agents du MAA . Elle ne voit pas d'inconvénient à ce qu'une formation puisse être suivie dans une autre région.

*** Outils informatiques - Plan de Transformation Numérique**

Mi-septembre une enquête sera adressée à tous les agents sur les outils mis à leur disposition. Des actions seront mises en place après analyse de l'enquête.

***Don des jours de congé**

Philippe Mérillon indique que cette possibilité sera mise en place au MAA le plus vite possible

***ZUS**

Jean-Pascal Fayolle indique qu'il vient de recevoir des informations sur l'imposition des versements. Le prélèvement à la source à appliquer sur le versement va les retarder.

300 protocoles ont été envoyés (il en reste 100 avec de gros versements). La fin des envois est prévue fin juillet. 70 protocoles sont approuvés, 18 versements ont été effectués mais il va falloir les modifier.