

CTM du 28 janvier 2021



Le premier comité technique ministériel (CTM) de l'année 2021 s'est réuni le 28 janvier en visioconférence. Il était présidé par Sophie Delaporte, secrétaire générale du ministère de l'Agriculture.

La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Gisèle Bauland, Stéphanie Clarenc et Jean-François Le Clanche.

Asma nationale

En début de séance, les organisations syndicales ont lu une déclaration commune interpellant le ministre sur une possible réduction du budget de l'Asma nationale en 2021. Cette déclaration est une réponse unanime contre cette éventualité évoquée par la secrétaire générale, lors de sa rencontre le 15 décembre avec le bureau de l'Asma nationale.

En réponse à cette déclaration, la secrétaire générale a rappelé l'attachement du ministère au maintien du budget action sociale et formation. La preuve en est que ces budgets sont maintenus depuis plusieurs années, alors que le budget de fonctionnement du ministère subissait une baisse de 10%. En outre, des moyens supplémentaires ont été mobilisés suite à la fermeture brutale du site de Mimizan. Le surcroît de charges de l'Asma a alors été compensé. Les fonds confiés à l'Asma sont de l'argent public et le ministère doit veiller à la bonne exécution de son budget. Alors que la crise sanitaire a augmenté certaines dépenses (produits de désinfection, ménage, informatique...), chaque euro du programme 215 doit être justifié. Dans ce contexte, il est du ressort du responsable de programme de demander à disposer de précisions sur les comptes de l'Asma. Il s'agit de savoir comment les fonds de l'année 2020 ont été utilisés dans ce

contexte exceptionnel de crise.

Intervention liminaire de la CFDT et réponses de la secrétaire générale

« Madame la secrétaire générale,

Action publique 2022 a alimenté durant ces trois dernières années de nombreuses discussions au sein des différentes instances. À ce jour, les déclinaisons qui sont en route impactent déjà la vie des instances et à divers degrés l'ensemble des personnels, qui n'y voient plus très clair pour leur mobilité et leur promotion.

Pour les recours aux contrats (CDD, CDI), nous n'avons toujours pas de visibilité pour notre ministère.

Sur le volet réforme de l'organisation territoriale de l'État, les secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) viennent d'être mis en place au 1^{er} janvier et déjà les difficultés apparaissent. Le transfert du Feader se profile et pas de nouvelles à ce jour. Où en est-on ? »

Sur les enjeux d'organisation territoriale, la secrétaire générale souligne que le MAA n'est pas passif. Il est très impliqué dans les concertations avec le pilote de l'OTE — le ministère de l'Intérieur — et les autres ministères. Elle admet cependant que la mise en place des réformes pose un certain nombre de questions. Le programme de travail du CGAAER prévoit d'ailleurs un audit sur les missions des services déconcentrés. Ce travail doit permettre d'évaluer l'impact des réorganisations en cours et des schémas d'emplois et voir comment exercer l'ensemble des missions au cours des prochaines années.

Sur le Feader, la secrétaire générale indique que l'arbitrage du premier ministre a été conforté par le vote de la loi DADUE du 3 décembre 2020. Une ordonnance sur le transfert des compétences est en préparation. Les tentatives de remise en cause de cet arbitrage n'ont pas abouti. Le MAA doit reprendre les discussions avec les régions pour valider le document de méthode qu'il a proposé. La question des effectifs à transférer est encore en suspens.

« La circulaire Premier ministre du 5 juin 2019, qui donne des instructions pour la transformation des administrations centrales, a été peu abordée jusqu'à présent. Vous nous aviez donné vos priorités lors du dernier groupe de travail AP 2022 le 24 septembre 2019 :

— améliorer la capacité du ministère à anticiper les changements sociétaux et à faire de la prospective ;

— améliorer les fonctions RH et le volet numérique avec un plan de transformation numérique au ministère et optimiser l'efficacité des outils numériques.

Depuis cet échange dans le cadre de la feuille de route, nous n'avons pas eu l'occasion d'aborder la transformation de l'administration centrale, sujet pourtant majeur dans le cadre du périmètre CTM. La crise sanitaire Covid-19 semblait l'avoir relégué au second plan, jusqu'à ce que l'on constate que des réorganisations majeures pour l'administration centrale étaient bien avancées. »

Sur les fonctions RH, la secrétaire générale ne nie pas les difficultés qui se sont accumulées et amplifiées avec la crise sanitaire, ainsi qu'avec le passage à RenoiRH qui est intervenu de façon concomitante. Mais elle estime qu'on est en train de remonter la pente. Les Igaps et les DRAAF sont chargés de faire remonter les situations individuelles les plus criantes, afin d'y apporter des réponses aussi rapides que possible. Ce travail est en cours et devrait permettre d'améliorer rapidement la situation.

Sophie Delaporte souligne que de nombreux sujets importants (égalité professionnelle, dialogue social, baromètre social, sujets statutaires, LDG mobilités...) sont à traiter en comité technique ministériel. Aussi, elle annonce le dédoublement du CTM prévu le 25 mars, avec un CTM supplémentaire programmé début mars.

Pour la secrétaire générale, les réorganisations en administration centrale qui entrent dans le champ d'autres comités techniques méritent effectivement un point d'information en CTM.

Pour la CFDT, le sujet RH nécessite une véritable réflexion de fond. Il manque de toute évidence des moyens humains et les agents sont dans une situation de détresse face à l'ampleur de la tâche. L'impossibilité de répondre aux sollicitations crée une insatisfaction grandissante des usagers, mais aussi des agents en poste au SRH qui ne savent plus comment faire pour rendre un service de qualité. Il en découle que les postes ouverts au SRH sont très difficiles à pourvoir, les agents du MAA n'ayant aucune envie de venir travailler dans une telle situation dégradée. Cela conduit à une perte de mémoire RH qui ne permet plus de faire face à la complexité des sujets et des situations. La CFDT estime que nous sommes dans une spirale infernale qui tire l'ensemble du RH vers toujours plus de difficultés !

La secrétaire générale confirme qu'il s'agit d'un cercle vicieux. Submergé par de nombreux retards dans le traitement des situations particulières et les affaires courantes à gérer, le SRH se retrouve noyé. Sophie Delaporte espère qu'avec l'amélioration de la qualité des dossiers des agents, les questions seront moins nombreuses et que le SRH pourra revenir à une situation normale. La difficulté est qu'actuellement il faut à la fois assurer le quotidien et rattraper le retard. C'est un énorme travail pour la SDCAR, dont elle salue l'engagement. Le secrétariat général est en appui des équipes pour qu'elles ne se découragent pas ! Pour les agents du SRH, il est effectivement difficile de constater que la qualité du service n'est pas celle qui est attendue par les agents. Ils mettent un point d'honneur à redresser la barre malgré le contexte de crise qui complique le travail. Par-dessus le marché, le renouvellement de tout l'encadrement supérieur a mis l'ensemble de la structure en déséquilibre, et il faut du temps pour rétablir l'équilibre. Mais, assure-t-elle, tout le monde est engagé à fond !

« Faisant écho à vos propos du 24 septembre 2019, la réorganisation du service de la Modernisation a été présentée lors du CT-SG du 22 janvier. Dans ce cas, l'évolution est qualifiée de « restructuration » avec l'accompagnement des agents prévu dans ce cadre.

Il est important que le travail des cinq préfigureurs nommés se fasse avec les agents et en échangeant avec les représentants des personnels. Il s'agit d'étapes essentielles qui doivent se faire sans précipitation, dans le cadre d'un calendrier de mise en œuvre qui permette à chacun de se positionner sereinement. Est-il néanmoins prévu dans ce calendrier un suivi RH des agents et une véritable écoute qui leur permettent d'être accompagnés dans ces changements structurels profonds ?

Autre évolution majeure, le plan stratégique de la DGAL, retardé par la crise de Lubrizol, puis la crise Covid et le dossier Brexit, a toutefois fait émerger un organigramme qui suscite de nombreuses interrogations pour le personnel qui n'avait pas envisagé des évolutions aussi importantes.

Nous demandons à nouveau, avec l'ensemble des organisations syndicales, la convocation en urgence du CT Alimentation pour en débattre.

L'organigramme présenté en AG DGAL fin décembre 2020 suscite beaucoup de craintes. En effet, avec la perte d'un service entier, cette nouvelle organisation induira la redéfinition de nombreuses fiches de poste, voire leur suppression ! C'est une véritable « restructuration » qui ne dit pas son nom ! »

La secrétaire générale réaffirme son intention d'inscrire ces différents projets de réorganisation à l'ordre du jour du CTM de début mars, afin de faire le point sur l'avancement des réflexions concernant la DGAL et le SG. Elle n'éludera pas les réflexions menées sur les ressources humaines et promet de traiter également ce sujet lors du prochain CTM. Ce sera l'occasion de répondre à ces deux questions : où en est le MAA vis-à-vis de la circulaire du Premier ministre du 5 juin 2019, et quelle en est la déclinaison pour notre ministère.

« En attendant, si la CFDT n'est pas a priori contre ces évolutions, elle souhaite que les agents et les représentants du personnel soient associés aux réflexions, sans précipitation, sans oublier une véritable concertation avec les services déconcentrés.

En effet, en cette période de crise sanitaire anxiogène, avec des agents qui travaillent majoritairement en distanciel, ces réorganisations seront plus difficiles à appréhender avec des difficultés à se projeter dans une nouvelle organisation. Cela est une source d'anxiété supplémentaire qu'il est important de prendre en compte. Toute réorganisation doit être comprise et acceptée par le plus grand nombre.

À ce stade, pour la DGAL, nous demandons que cette préoccupation soit bien prise en compte, et si l'organigramme DGAL annoncé se confirmait, il serait impératif qu'il soit considéré comme une « restructuration ».

En réponse à la demande unanime des organisations syndicales pour l'organisation d'un CT spécial alimentation, Sophie Delaporte annonce qu'après échange avec la DGAL, il est bien prévu une réunion de ce CT spécialisé au cours de la première quinzaine de mars.

« La CFDT souhaite également vous interpeller à nouveau, madame la secrétaire générale, sur les difficultés et le sentiment de manque de considération du MAA vis-à-vis des agents en poste au sein de ses opérateurs.

L'ASP vit depuis le début de la pandémie une augmentation d'activité sans précédent. Cette situation crée des tensions qui sont difficilement supportables pour les agents, en particulier ceux en charge de l'assistance utilisateurs. Ils sont confrontés à une pression extrêmement forte liée à l'agressivité, voire la détresse, des employeurs et au nombre très important d'appels téléphoniques et de mails.

La CFDT demande qu'un travail soit engagé avec la direction de l'ASP pour que la pression sur les agents soit allégée et que le management intervienne régulièrement pour expliciter des instructions parfois trop lourdes à assimiler dans un climat anxieux.

En outre, un manque criant de concertation entre le SRH du MAA et ses opérateurs a été constaté, notamment pour ce qui concerne la revalorisation de l'IFSE en 2020.

La CFDT insiste pour qu'un retour d'expérience portant sur la mise en place du Rifseep soit organisé. Ce souhait est lié à une insatisfaction des agents concernant la définition des groupes de fonction entre corps administratifs et techniques ainsi qu'à un manque de reconnaissance de l'expertise technique, particulièrement dans les établissements publics. »

Les agents du MAA affectés à l'Anses n'ont pas bénéficié de la revalorisation de l'IFSE pratiquée par le MAA sur certains corps. L'administration rappelle qu'elle attache beaucoup d'importance à être harmonisée avec les établissements publics dont elle a la tutelle. Toutefois, l'Anses n'a pas d'obligation à le faire ; chaque établissement doit en décider au regard de ses ressources. L'Anses mène en ce moment une réflexion sur ses ressources et sa masse salariale afin d'harmoniser la situation.

La CFDT fait remarquer le manque de fluidité dans les échanges entre le MAA et les établissements publics. L'Anses prévoit un déficit. Le MAA réduit les moyens financiers de l'Anses mais lui demande de plus en plus de choses.

L'administration rappelle qu'un examen global de la gestion financière de l'Anses est en cours. Ce n'est pas le MAA qui baisse sa subvention : il y a 4 autres tutelles qui interviennent et il faut d'abord comprendre l'origine de ce déficit.

Sujets à l'ordre du jour de ce CTM

Avenir de l'Infoma

La secrétaire générale rappelle que la circulaire du Premier ministre du 5 juin 2019 demandait entre autres de vérifier la nécessité de maintenir les organismes sous tutelle comportant moins de 100 ETP, dont l'Infoma pour le ministère de l'Agriculture. Par ailleurs, il s'agissait de prendre en compte l'avis de la cour des Comptes (deux rapports en 2018).

Compte tenu de la proximité avec VetAgro Sup, une réflexion sur le rapprochement a été demandée, tout en ayant la volonté de préserver la qualité du service rendu, très apprécié au sein de notre ministère.

Le rapport est présenté en séance par les auteurs : Emmanuelle Soubeyran, directrice générale de VetAgro Sup, et Didier Perre, directeur de l'Infoma. Trois scénarios ont été exclus d'emblée : le statu quo, l'éclatement par spécialités et le rattachement à l'école des techniciens de l'environnement (MTE). Ce rapport présente donc uniquement quatre scénarios, avec leurs avantages, leurs inconvénients et une réflexion sur le maintien de l'implantation à Nancy pour la formation des TSMA spécialité Forêt et territoires ruraux (FTR).

— scénario 1 : la création d'un service à compétence nationale , préconisé par la cour des Comptes. Situation fréquente dans d'autres ministères. Simple à mettre en œuvre, mais avec un budget augmenté pour prévoir des crédits d'investissement ;

— scénario 2 : le rapprochement du SRH, avec création d'une nouvelle sous-direction, qui apporte une vision plus intégrée pour la formation continue, mais interroge sur le rôle de l'administration centrale dans la formation initiale d'un corps du ministère. Ce scénario permet par ailleurs de répondre au souhait gouvernemental de déployer des postes d'administration centrale en région et, comme dans le scénario 1, de conserver le statut « *in house* » qui permet d'éviter la procédure des marchés public, de maintenir les agents de l'Infoma sur le programme 215 avec leur régime indemnitaire actuel ;

— scénario 3 : la création d'une deuxième école au sein de VetAgro Sup , avec une synergie entre les formations des ISPV et des TSMA spécialité Vétérinaire et alimentaire ;

— scénario 4 : la fusion de l'Infoma et de l'ENSV, avec des synergies attendues pour tout ce qui concerne les formations. Ce scénario soulève également des oppositions fortes.

Les rapporteurs soulignent que les scénarios 3 et 4 ont provoqué de vives oppositions lors de leurs entretiens dans le cadre de cette étude. Le statut « *in house* » ne peut être conservé et les personnels changent de programme, conduisant à une perte importante de salaire sur l'indemnitaire.

Concernant l'analyse du rapport pour le site de Nancy (antenne de 8 personnes), la synergie sur les sujets de la forêt avec AgroParisTech est soulignée ; les agents et les organisations syndicales y sont très attachés. Si le transfert à Corbas peut permettre une économie de quelques ETP, l'expertise forestière serait en revanche perdue.

La CFDT remercie les rédacteurs pour la clarté de ce rapport qui met bien en évidence les points positifs et négatifs de chacun des scénarios et qui pourrait finalement se résumer à « pourquoi faire compliqué quand on peut faire simple » !

Les scénarios qui pourraient paraître séduisants en termes de synergie montrent finalement qu'ils posent plus de problèmes qu'ils n'en résolvent. Le rapport souligne la forte identification des agents vis-à-vis de l'Infoma et une efficacité reconnue par tous... pourquoi changer ?

Pour la CFDT, le statu quo doit être privilégié, particulièrement en cette période de crise pandémique, qui ne permet pas au personnel de se projeter sereinement dans une nouvelle organisation. Il est urgent de ne pas se précipiter. Seuls les deux premiers scénarios paraissent intéressants à approfondir pour une évolution à moyen terme ; la CFDT a une préférence pour le scénario 1, plus simple à mettre en place et plus lisible. Pour la CFDT, les scénarios 3 et 4 sont à abandonner ; les synergies évoquées peuvent être approfondies sans ces fusions.

Sur l'implantation de l'Infoma à Nancy, l'aspect métier de la forêt, parfaitement identifié dans le rapport, est essentiel. Quelle plate-forme, mieux que Nancy, peut assurer les formations dans ce domaine ?

Aujourd'hui il est important de donner rapidement une visibilité au personnel de l'Infoma qui s'inquiète pour son avenir.

En conclusion, Sophie Delaporte dit partager l'avis de la cour des Comptes. Elle ne souhaite pas rester sur un statu quo, qui pour elle n'est pas un scénario envisageable. Il est indispensable de définir un nouveau statut pour l'Infoma.

Cependant, le contexte fait que la pression sur les opérateurs de moins de 100 agents est moins forte qu'en 2019, au moment de la sortie de la circulaire. Et d'autre part, le MAA doit tenir compte du rapport Thiriez sur l'encadrement supérieur de la fonction publique, embarquant les ISPV.

Aussi, la secrétaire générale dit exclure les scénarios 3 et 4. Il reste donc à choisir entre les scénarios 1 et 2, en prenant en compte un élément de contexte nouveau, qui est l'enjeu de la transformation de l'administration centrale, avec des réflexions sur l'évolution de la fonction RH et plus largement du secrétariat général et du RAPS, qui seront lancées en 2021. L'évolution de l'Infoma prendra donc un peu plus de temps, avec un approfondissement de chacun des deux seuls scénarios envisageables. En attendant il lui paraît important de renforcer les synergies entre l'ENSV et l'Infoma.

Politique forestière du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

En préambule de ce point de l'ordre du jour, les organisations syndicales ont lu une déclaration

intersyndicale rappelant à la secrétaire générale qu'il y a un an déjà, l'ensemble des représentants siégeant au CTM faisaient part de leurs fortes inquiétudes et attentes sur ce sujet et demandaient la présentation et un débat sur la politique forestière française au sein de cette instance,

Pour la secrétaire générale, il y a manifestement une différence d'approche entre l'administration et les organisations syndicales qui abordent ce sujet en partant de ce qui serait souhaitable, alors que l'administration du MAA cherche à optimiser les moyens qu'on lui donne. Le MAA doit s'inscrire dans le cadre budgétaire qui lui est fixé avec des ressources allouées pour décliner la politique forestière du gouvernement.

Le directeur général adjoint de la DGPE, Philippe Duclaud, rappelle que les actions dans le domaine forestier s'inscrivent sur le temps long avec une vision intégrée et dans un cadre interministériel. Il présente un diaporama détaillant les priorités d'action du MAA en matière forestière, avec cinq leviers d'action stratégiques :

- 1) Le programme national de la forêt et du bois (PNFB) 2016-2026 et sa déclinaison opérationnelle en plans régionaux de la forêt et du bois (PRFB), pilotés par les préfets de région en partenariat avec les présidents de conseils régionaux ;
- 2) La déclinaison opérationnelle du programme national dans le cadre du plan d'action interministériel forêt-bois adopté en 2018 et ses objectifs repris dans la stratégie nationale bas carbone (SNBC) publiée en avril 2020 ;
- 3) La feuille de route pour l'adaptation des forêts au changement climatique, qui fait suite à l'orientation prise en conseil supérieur de la forêt et du bois d'octobre 2019. Neuf priorités d'actions remises au ministre de l'Agriculture en décembre 2020 (elles ont inspiré plusieurs des mesures du plan de relance) ;
- 4) Les moyens dédiés à la forêt par le plan de relance (200 millions d'euros) qui complètent les moyens traditionnellement consacrés à la forêt et visent à accompagner la filière forêt-bois, avec quatre priorités inscrites dans le plan de relance ;
- 5) Le renouvellement en cours, et pour les cinq années à venir, des contrats d'objectifs et de performance des deux opérateurs forestiers du ministère que sont l'ONF et le CNPF.

Pour le ministère, ce plan de relance constitue un effort historique de mobilisation. Le ministère s'inquiète cependant de la capacité de la filière à consommer ces crédits. Il compte sur l'ONF et sur le CNPF pour mobiliser la forêt privée, essentielle au regard de son importance en France.

Le MAA n'est pas favorable à la proposition du rapport d'Anne-Laure Cattelot de créer une agence de la forêt, les métiers et missions de l'ONF et du CNPF étant trop différents. L'administration affirme que le gouvernement tient à la préservation du régime forestier, mis en œuvre par un seul opérateur pour les forêts communales et domaniales.

Concernant les effectifs du ministère consacrés aux enjeux forestiers, c'est Philippe Mérillon, secrétaire général adjoint, qui présente les évolutions sur la période 2016-2020.

En 2020 ces effectifs représentaient 404 ETP, répartis comme suit :

- 272 en DDT(M), 21 en DAAF et 111 en DRAAF (dont les 22 agents du DSF en SRAL) ;
- 34 ETP en administration centrale (31 à la DGPE et 3 à la DGAL).

Philippe Mérillon admet que ces effectifs sont en baisse depuis 2016 (-5,37%), baisse liée aux schémas d'emplois successifs, avec une diminution plus importante en DDT(M) qu'en DRAAF. Le ministère étudie la possibilité de mutualiser avec la mise en place de pôles interdépartementaux. La feuille de route des services déconcentrés forêt-bois est en cours.

La sous-directrice de la qualité de la santé et de la protection des végétaux, Anne-Cécile Cotillon, présente les enjeux sanitaires liés notamment au changement climatique (notamment la problématique aiguë des scolytes). Elle souligne le rôle du département de la santé des forêts qui compte 25 agents (3 à la DGAL et 22 dans les SRAL) et 250 correspondants observateurs sur le terrain.

La CFDT partage le sentiment que, face aux enjeux énormes liés à la forêt qui occupe un tiers de notre territoire, pour le climat, la biodiversité, l'enjeu patrimonial, etc., les plans de réduction d'effectifs et de réduction de moyens financiers que subit l'ONF depuis de nombreuses années ne sont pas compréhensibles. Cela fait des années que l'on évoque le mal-être grandissant des agents et aucune sortie de crise à l'horizon ! Le plan qui vient d'être présenté semble encore trop peu ambitieux.

Il y a notamment un enjeu d'expertise important pour ce domaine forêt-bois. La CFDT souhaite soulever particulièrement celui concernant la santé des forêts, qui pourrait être impacté lors de la réorganisation de la DGAL. Au sein de cette direction, seulement 3 agents en poste pilotent 22 personnes en SRAL et un réseau de 250 observateurs. Ce dispositif assez unique est régulièrement pris en exemple dans le domaine de la surveillance du territoire. Pour la CFDT, il est essentiel que la capacité à surveiller efficacement la santé des forêts ne soit pas sacrifiée dans une nouvelle organisation de la DGAL qui pourrait rendre l'organisation actuelle moins lisible et moins opérationnelle.

Anne-Cécile Cotillon précise qu'elle avait fait valoir que le DSF est « *petit par la taille et grand par l'efficacité* » et que les projets de fusion avec un autre bureau étaient écartés à ce stade.

- **Point sur les recherches concernant la filière forêt-bois à l'Inrae**

- mise en œuvre des actions du plan de recherche et Innovation 2025 filière forêt-bois / adaptation des forêts au changement climatique (coopérations scientifiques renforcées au niveau national et international, mobilisation d'infrastructures d'expérimentation et d'observation long terme partagées et co-construction de solutions innovantes avec l'ensemble des parties prenantes) ;
- consolidation des connaissances de la diversité des forêts françaises, de leur capacité d'adaptation au changement climatique et de leur contribution à la neutralité carbone (suivi quantitatif et cartographique des ressources forestières... ;
- contribution à la définition, au test, à l'évaluation et au déploiement de nouvelles stratégies de gestion forestière, de pratiques de renouvellement forestier et d'amélioration de la résilience des forêts au changement climatique ;
- analyse multicritère de schémas de gouvernance combinant des enjeux de court terme avec des visions à long terme et considérant à la fois le local (diversité territoriale) et le global (national, Europe mais aussi mondial).

- **Point sur les formations de la filière forêt-bois**

Outre la formation initiale des techniciens de spécialité forestière assurée à Nancy, l'Infoma est très actif pour la formation continue avec 50 offres de formation en matière forestière pour les agents du MAA, de l'ONF, du CNPF et de l'IGN. En 2020, 93 participants ont bénéficié de 242 jours de formation, malgré la crise Covid. Par ailleurs, en 2021, l'Observatoire des missions et des métiers (OMM) expertisera les conditions d'un maintien des compétences techniques dans la filière d'emploi forêt-bois.

Questions diverses

- **Point sur la rémunération : Rifseep, CIA, GIPA...**

Pour les **agents en PNA au MTE**, la SDCAR met au point un tableau qui clarifiera le rôle de chacun des deux ministères concernés (MAA et MTE) dans la gestion RH des ces agents. Les IAE et les TSMA en PNA au MTE sont passés au Rifseep cet été mais, malgré les relances de la CFDT et du MAA, la circulaire du MTE concernant ces agents n'est toujours pas publiée.

Dans les **Sidsic**, les IAE et TS ont bénéficié du versement du CIA sur la paye de décembre ; pour les autres corps, il sera versé en février.

Les agents des corps des **IAE et des TSMA sont passés au Rifseep**. La notification des groupes a été transmise aux agents. Les anomalies sont corrigées au fil de l'eau. Des agents ont fait des

recours sur le classement de groupe : à ce jour, une trentaine de corrections ont été opérées chez les TSMA.

Les **notifications de primes 2020** ont été communiquées et celles de 2019 le seront en février. Ces notifications sont importantes puisque c'est à compter de la réception de ce document que court le délai de 2 mois pour faire un recours si l'agent est en désaccord avec les montants perçus.

La **GIPA**, dispositif destiné à compenser le gel du point d'indices, sera versée à partir de la paye de décembre et au plus tard en mars.

Certains agents se retrouvent avec des **prélèvements en raison de trop-perçu**. Ces prélèvements sont calculés et opérés par la DGFIP et le MAA n'est pas prévenu. Face à ces situations, le MAA ambitionne de fiabiliser ses dossiers dans RenoiRH afin de réduire l'occurrence de ces situations.

Les sujets sur la rémunération sont nombreux en cette période. La CFDT fait remarquer qu'un nombre important d'agents connaissent des anomalies sur leur rémunération et ce, à tous les niveaux. Ces anomalies se règlent dans un délai qui est parfois long.

La CFDT encourage les agents à surveiller leur rémunération. En cas d'anomalie, il faut intervenir rapidement auprès des interlocuteurs. La CFDT peut vous appuyer dans ces démarches.

• **Indemnité pour départ volontaire (IDV) : a-t-on droit aux aides au retour (ARE) à l'emploi ?**

La réponse est **oui**. Dans le cadre d'une restructuration, formalisée par un arrêté, l'agent peut demander à bénéficier d'une IDV. Il bénéficie alors des ARE directement si son emploi est supprimé, avec un différé de paiement lorsque l'emploi n'est pas supprimé.

• **Rupture conventionnelle : un premier point d'étape**

À ce jour, une centaine de demandes de rupture conventionnelle ont été réceptionnées. Près de la moitié (46%) sont formulées par des agents de catégorie A, dont 14% d'enseignants), 44 % par des agents de catégorie B et seulement 10 % par des agents de catégorie C. Les demandes formulées par des contractuels ne représentent que 12% du total. Plus de la moitié (51 %) des candidats à la rupture conventionnelle ont plus de 60 ans ; 32 % ont entre 50 et 59 ans, 13 % entre 40 et 49 ans et 4 % entre 30 et 39 ans.

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

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

En cas de rupture conventionnelle, l'agent est radié de la fonction publique. S'il le souhaite, il peut continuer à cotiser pour la retraite mais il cotisera alors au régime général et non au régime de la fonction publique. Pour le versement de la retraite, l'indice sera celui détenu depuis 6 mois au moment de la radiation des cadres.

Pour en savoir plus sur ce dispositif, vous pouvez consulter notre article.

- **Avances sur frais de déplacement des stagiaires**

Un agent qui va en formation et doit engager des frais de déplacement peut demander à sa structure une avance au regard du coût estimé. Les secrétaires généraux observent une application inégale, et des agents se voient refuser cette avance dans certaines structures. Un rappel des règles sera fait aux structures.

- **Secrétariats généraux communs de départements (SGCD)**

À ce jour, 330 agents ont rejoint les SGCD, sur une cible de 413. Le travail continue pour atteindre la cible.

Les agents qui ont fait le choix de rester au MAA bénéficient d'une lettre de mission, le temps de trouver un poste et ce, jusqu'au 31 août 2021.

À la demande de la CFDT de conserver une souplesse au-delà du 31 août 2021, la secrétaire générale répond qu'il est dans l'intérêt de tout le monde d'avoir trouvé une solution à cette date. Il ne faut pas faire perdurer la situation et il faut régler ces situations. C'est donc une fin de non-recevoir...

Pour la CFDT, ce délai reste court puisqu'il ne laisse à l'agent qu'une campagne de mobilité pour trouver un poste. Il ne faudrait pas qu'un agent se retrouve contraint de rejoindre les SGCD faute d'avoir trouvé un poste, ou que la rupture conventionnelle devienne la règle pour ces situations. La CFDT restera particulièrement vigilante à ces

situations et n'acceptera pas que de telles mesures soient prises.

- **Congés 2020 et 2021**

En 2020, suite à la crise sanitaire, le plafond du CET fixé à 60 jours a été relevé à 70 jours et les agents ont eu la possibilité de prendre leurs congés jusqu'au 31 janvier 2020. Pour 2021, aucune décision n'a été prise à ce stade.

- **DGAL : crise influenza aviaire**

La crise engendre de nombreuses difficultés dans les Landes. Des zones sanitaires ont été définies avec des abattages préventifs : 2 millions de canards ont ainsi été abattus. Des renforts ont été déployés.

- **Brexit : des volumes bien inférieurs aux prévisions**

Les premiers retours du Brexit montrent des volumes de trafic bien inférieurs avec toutefois des non-conformités importantes dans les lots contrôlés. Un suivi important de la DGAL est donc nécessaire. Dans le cadre du Brexit, il y a actuellement plus de 400 agents contractuels. La masse de contrôle est encore limitée à ce stade.

- **Inspections terrain**

Une réduction des taux de contrôles liés à la PAC a été obtenue auprès de la commission européenne, avec des alternatives si le contrôle ne peut se faire pour des raisons de Covid. L'Union européenne ne souhaite pas prolonger ce dispositif mais devra néanmoins s'adapter à la situation sanitaire actuelle.

Pour les contrôles sanitaires, il est difficile de réduire les objectifs de contrôle. Il existe une souplesse pour prendre en compte les contraintes sanitaires.

- **LDG avancement**

Arbitrage tardif et publication tardive : les tableaux seront publiés après le 15 février.

- **Auri**

Sophie Delaporte informe le comité que, pour faire face aux frais supplémentaires liés au respect des consignes sanitaires et à la baisse de fréquentation de l'Auri (association des usagers du

restaurant interministériel, site parisien de Barbet-de-Jouy), le ministère a versé une subvention exceptionnelle de 100 000 €. Mais cette subvention n'a pas été prise sur les crédits d'action sociale ; elle provient notamment des économies sur les frais de déplacement, en forte baisse en 2020, qui ont également permis de faire face à une augmentation des frais pour l'hygiène des locaux. Un financement exceptionnel de l'Auri est également prévu pour faciliter l'atteinte des objectifs de la loi EGAlim (50 % de produits bio et de provenance locale).