CTM (8 et 9 juillet 2021) : devenir de la DPMA, nouvelles instances de dialogue social…

Le comité technique ministériel (CTM) des 8 et 9 juillet 2021, en visioconférence, était présidé par Philippe Mérillon, secrétaire général adjoint du ministère de l'Agriculture.

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

Intervention liminaire de la CFDT et réponses de l'administration

« *Monsieur le secrétaire général adjoint,*

Parmi les nombreux points à l'ordre du jour de ce CTM, vous nous soumettez une nouvelle version des éléments de bonnes pratiques pour la conduite du dialogue social, dont la qualité des débats au sein de ce CTM.

La CFDT souhaiterait que cette proposition d'amélioration, nécessaire, soit également accompagnée d'une réelle volonté de transparence de la part de notre ministère, notamment vis-à-

vis des restructurations en préparation. Nombreuses sont les tensions dans nos débats qui viennent d'un manque d'anticipation et de mise en transparence des évolutions envisagées pour l'organisation des services du MAA. C'est une des sources de tensions qui polluent nos débats.

Le CTM est l'instance de concertation la plus haute de notre ministère ; elle doit être informée et pouvoir débattre en amont de toute évolution susceptible d'impacter les personnels.

Le dernier exemple de non transparence concerne l'évolution de la DPMA qui, selon nos informations, devrait fusionner avec la DAM pour devenir une direction générale de la Mer. Cette information doit être annoncée lundi prochain par la ministre de la Mer, Annick Girardin, aux agents de la DAM et de la DPMA.

En dehors du choix politique de cette décision qui ne relève pas de ce CTM, l'impact sur les agents du MAA en poste à la DPMA n'est pas anodin, et relève du CTM.

Pour la CFDT, une plus grande transparence sur cette évolution, comme sur d'autres, en amont des décisions, même incertaines, serait de nature à améliorer nos débats. »

Philippe Mérillon réagit à l'interrogation portant sur le projet de création d'une direction générale de la Mer : pour

le ministère de l'Agriculture, à ce stade, ce n'est qu'une éventualité, rien n'est décidé. Mais il concède cependant que cela correspond à une volonté forte de la ministre de la Mer, qui souhaite regrouper la direction des Affaires maritimes et la direction de la Pêche maritime et de l'Aquaculture au sein d'une direction générale de la Mer. Elle organise effectivement une réunion d'échange avec les personnels, qui se tiendra le 12 juillet. Elle a tenu à y associer les secrétaires généraux du MAA et du MTE. Philippe Mérillon indique qu'il y représentera la secrétaire générale du MAA.

Aujourd'hui rien n'est décidé au niveau interministériel. Le MAA n'a pas d'a priori sur ce projet mais, s'il se confirme, la préoccupation du ministère sera la mise en place d'un calendrier progressif avec une forte visibilité pour les agents concernés et une concertation avec leurs représentants. Il s'agira de définir les tenants et aboutissants de cette nouvelle organisation, avec une attention particulière portée aux agents de la DPMA. Le MAA y sera très attentif.

En outre, l'autorité du MAA sur les sujets qui sont de sa compétence devra être maintenue. Le MAA sera vigilant quant à la progressivité de cette mise en place. Il souhaite se donner le temps de bien faire les choses : accompagnement des agents et respect des prérogatives du MAA.

La CFDT a eu connaissance, par son réseau, d'une réflexion bien avancée, mais rien n'a filtré en instance du MAA. La

CFDT aurait souhaité être informée de ce projet avant qu'il ne soit totalement ficelé et imposé. Il semblerait que ce projet pourrait être soumis aux instances au début de l'automne 2021.

Philippe Mérillon rappelle que nous sommes bien en amont et que rien n'est encore acté. C'est le gouvernement qui prendra la décision *in fine*.

« *D'autres sujets sont actuellement source de tensions pour notre dialogue social, comme la mainmise du ministère de l'Intérieur, de plus en plus insupportable, sur les agents du MAA en poste en DDI.*

Dernièrement, un message du ministère de l'Intérieur (MI) aux agents pour inciter à la vaccination, alors que le MI dit ne pas être en charge de la médecine de prévention. Pourquoi pas un message du MAA à ses agents ?

L'évaluation par le MI des directeurs des DDI, qui ont tout de même une origine ministérielle doit-elle être interprétée comme une nouvelle étape vers un rattachement de tous les agents des DDI aux MI ? »

Pour Philippe Mérillon, le ministère de l'Intérieur assure le pilotage transverse des directions départementales interministérielles. Il rappelle que le pilotage « métiers » reste du ressort des ministères techniques.

« Les crispations du dialogue social sont également importantes chez les opérateurs, et nous souhaitons à nouveau vous alerter sur la situation à l'IFCE, où l'ensemble des représentantes et représentants des personnels ont suspendu leur participation aux instances.

Face aux dysfonctionnements et au mal-être au sein de cet établissement, le directeur général s'est contenté d'annoncer, lors du dernier conseil d'administration de l'IFCE, que les organisations syndicales représentatives à l'IFCE seraient reçues par les secrétaires généraux des ministères de tutelle. Nous souhaitons, Monsieur le secrétaire général adjoint, que vous nous confirmiez la programmation de cette rencontre qui devient urgente.»

Philippe Mérillon rappelle que le secrétariat général a bien été informé de la situation compliquée au sein de cet établissement public. Le secrétariat général du MAA ne doit pas conduire le dialogue social à l'IFCE à la place de son directeur général. Cependant, plusieurs organisations syndicales du CTM ont souhaité être reçues par la secrétaire générale à ce sujet. Une réponse positive leur a été donnée ; elles pourront se faire accompagner de leurs représentants à l'IFCE. La secrétaire générale proposera un rendez-vous dans les prochains jours.

Sujets à l'ordre du jour de ce CTM

Avis sur les projets de textes relatifs à la nouvelle cartographie des instances de dialogue social au sein du ministère de l'Agriculture (instances effectives à partir de 2023)

Les projets de textes sont présentés par Virginie Farjot, sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales (SDDPRS). Ces projets sont issus des négociations avec les organisations syndicales du MAA, après plusieurs groupes de travail dans le cadre du CTM. Ces textes sont proposés en application de la loi de la transformation de la fonction publique du 6 aout 2019 et des décrets d'application pour les CSA (décret 2020-1427) et pour les CAP (décret 2020-1426).

– un décret et un arrêté pour les comités sociaux d'administration (CSA) ;
– un arrêté pour les commissions administratives paritaires (CAP) ;
– un arrêté pour les commissions consultatives paritaires (CCP).

Au travers des textes présentés, l'administration propose la cartographie des instances suivantes :

• **Comités sociaux d'administration (CSA) et formations spécialisées (FS)**
– CSA ministériel et sa formation spécialisée (ex-CTM et CHSCT-M) ;
– CSA administration centrale et sa formation spécialisée (ex-CTAC et CHSCT-AC) ;
– CSA des services déconcentrés (ex-CTSD DRAAF, DRIAAF, DAAF) et sa formation spécialisée (nouvelle instance) ;
– CSA alimentation (ex-CT alimentation) et sa formation spécialisée (nouvelle instance). Ce CSA a pour objet de traiter la politique de l'alimentation, son organisation, sa mise en œuvre, ainsi que les conditions de travail par sa formation spécialisée ;
– CSA agriculture-forêt-pêche et sa formation spécialisée (nouvelles instances). Ce CSA traitera des sujets en lien avec l'organisation et la mise en œuvre des politiques de l'agriculture, de la forêt et de la pêche.

À ces CSA s'ajoutent bien évidemment les CSA propres à l'enseignement agricole technique et supérieur, non abordés dans cet article.

> *Lors des différents groupes de travail, la CFDT a défendu avec beaucoup d'insistance, notamment compte tenu de la disparition des CT des directions d'administration centrale, le maintien d'un CSA alimentation et la mise en place d'un CSA agriculture-forêt-pêche. Le CSA alimentation concernera*

la DGAL, les DRAAF-DAAF, les DDPP et les DDETS-PP. Le CSA agriculture-forêt-pêche concernera la DGPE, la DPMA, les DRAAF-DAAF et les DDT(M).
Pour la CFDT, ces deux CSA, avec leur propre formation spécialisée, permettront notamment d'aborder le sujet des conditions de travail, de façon transversale, pour tout le champ de l'alimentation ainsi que pour l'ensemble du champ des politiques agricoles, de la forêt et de la pêche, en incluant tous les agents du MAA exerçant leurs missions en administration centrale, en DRAAF-DAAF, mais également en DDI pour chacun de ces champs.

Dans les services déconcentrés du MAA, il y aura bien un CSA pour chaque DRAAF et DAAF. La formation spécialisée, elle, sera fonction de leur effectif : pas de formation spécialisée en dessous de 200 agents.
Cependant, par dérogation, certaines structures de moins de 200 agents bénéficieront quand même d'une formation spécialisée, en lien avec la cartographie des risques établie par le réseau des ISST (abattoirs, postes frontaliers Brexit ou non, contrôles terrain…). Les DRAAF – DAAF concernées sont :
– DRAAF Hauts-de-France ;
– DRAAF Normandie ;
– DRAAF Provence-Alpes-Côte d'Azur ;
– DRAAF Pays de la Loire ;

– DRAAF Corse ;
– DAAF Mayotte.

Les DRAAF et DAAF de moins de 200 agents où il ne sera pas institué de formation spécialisée sont :
– DRAAF Bretagne ;
– DRIAAF Île-de-France ;
– DRAAF Centre-Val de Loire ;
– DAAF Guadeloupe ;
– DAAF Martinique.

> *Bien qu'en l'absence de formation spécialisée les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail pourront être traitées dans les CSA, la CFDT regrette la non prise en compte de certaines situations particulières, par exemple en DRIAAF, où des agents sont soumis à des conditions de travail difficiles en Sivep.*
> *La CFDT s'inquiète également d'éventuelles modifications de la cartographie des formations spécialisées au regard de l'évolution des effectifs d'ici 2022.*

Philippe Mérillon affirme que si les effectifs changent d'ici les élections, le secrétariat général s'engagera à faire le maximum pour maintenir la cartographie retenue à l'issue des groupes de travail.
Il précise par ailleurs que, pour les DDI, c'est désormais le ministère de l'Intérieur qui doit produire la cartographie des

instances de concertation locales (CSA et formations spécialisées).
À ce stade, le MAA n'a pas d'éléments sur la cartographie qui sera proposée par le ministère de l'Intérieur aux organisations syndicales.

• Commissions administratives paritaires (CAP) et commissions consultatives paritaires (CCP)
– une CAP pour la catégorie A+ (ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts ; inspecteurs de santé publique vétérinaire, administrateurs civils, inspecteurs généraux de l'agriculture) ;
– une CAP pour la catégorie A (attachés, ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement) ;
– une CAP pour la catégorie A de l'enseignement agricole (professeurs certifiés, professeurs de lycée professionnel, conseillers principaux d'éducation) ;
– une CAP pour la catégorie A de formation-recherche (ingénieurs de recherche, ingénieurs d'étude, assistants ingénieurs) ;
– une CAP pour la catégorie B (secrétaires administratifs, techniciens supérieurs) ;
– une CAP pour les catégories B et C de formation-recherche (techniciens de formation-recherche, adjoints techniques de formation-recherche) ;
– une CAP pour la catégorie C (adjoints administratifs, adjoints techniques et adjoints techniques de l'enseignement).

Les commissions consultatives paritaires existantes seront reconduites à l'identique en 2023, sauf pour les « quasi-statuts » (statut unique et ouvriers de l'hydraulique) qui sont regroupés dans une même CCP. La cartographie des CCP au MAA sera donc la suivante :
– une CCP des contractuels administratifs et techniques, avec un collège A et un collège B-C ;
– une CCP des contractuels de l'enseignement (agents contractuels d'enseignement, assistants d'enseignement et de recherche contractuels) ;
– une CCP des « quasi statuts » (toutes catégories) ;
– des CCPR pour les agents contractuels sur budget (ACB) des EPLEFPA (maintien d'un collège A et d'un collège B-C pour chaque CCP).

> *La CFDT s'est abstenue sur l'ensemble de ces textes, reconnaissant l'écoute du SRH sur les demandes des organisations syndicales et de la CFDT en particulier. La copie finale est moins pire que ce que les textes pouvaient laisser présager.*
> *Le résultat de la mise en application au MAA de la loi de transformation de la fonction publique fait passer les élus en CAP de 106 à 38. Cet énorme recul pour la capacité des organisations syndicales à représenter les agents participe à la dégradation du dialogue social et à une moindre transparence des décisions.*

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 un projet de décret permettant de déroger à la condition de nationalité française pour le recrutement de contractuels chargés soit de missions de contrôle vétérinaire et phytosanitaire à l'importation dans les postes de contrôle frontaliers (Sivep), soit de missions de certification sanitaire à l'exportation d'animaux et de produits des filières animales destinés aux pays tiers dans les DDI.

La préparation du Brexit avait déjà nécessité d'introduire une dérogation de ce type (art. 1 du décret 2019-256 du 29 mars 2019). Cette dérogation, qui ne concernait que l'importation, était arrivée à échéance, car limitée à une durée de deux ans.

La nouvelle dérogation concernera aussi bien les missions de contrôle à l'importation que la certification sanitaire pour l'exportation vers des pays tiers (dont, désormais, le Royaume-Uni). Par ailleurs, elle ne serait plus limitée dans le temps.

Charles Martins-Ferreira reconnaît que le recours aux titulaires est un gage de stabilité et de consolidation du management, et qu'il devrait être privilégié. Cependant, le

besoin vétérinaire a grandement augmenté ; les postes ouverts au concours sont limités, et par ailleurs loin d'être tous pourvus (ainsi, sur les 38 postes offerts au dernier concours, seuls 23 ont été pourvus). Le manque d'attractivité des postes, problème par ailleurs partagé au niveau européen, en est une des causes. Quoi qu'il en soit, le principe de réalité plaide donc pour le recrutement de contractuels, notamment étrangers.

> *Pour la CFDT, le sujet de la non attractivité est bien sûr à lier, comme pour les abattoirs, à une sous-rémunération critique de ces métiers et à leurs conditions de travail déplorables. Le texte ne permet pas de répondre à ces vraies questions et contourne le problème. Une mesure temporaire, comme c'était le cas avec le texte précédent, pourrait être acceptée, mais pas un texte sans limite de durée qui esquive les vrais problèmes (le manque de vétérinaires) et ne s'attaque pas au fond (conditions du concours, rémunération, conditions de travail…).*

Charles Martins-Ferreira signale que la pérennisation vient du fait que désormais le Brexit est acté, ce qui n'était pas le cas il y a 2 ans. Le recrutement d'étrangers n'est pas un but en soi, mais il faudra du temps pour s'en exonérer. Enfin, il signale que les contractuels étrangers ne sont pas moins payés que les Français dans les mêmes conditions.

Plusieurs organisations syndicales, dont la CFDT, demandent un amendement limitant la validité de ce texte à deux ans, comme pour le précédent, et de mettre à profit ce laps pour s'attaquer aux conditions de recrutement et de travail.

Après une interruption de séance demandée par l'administration, celle-ci accepte finalement la proposition d'amendement des organisations syndicales. La CFDT s'abstient sur le projet de décret modifié.

Point relatif au document sur les éléments de bonnes pratiques du dialogue social en CTM

Le document présenté par Nadine Richard-Pejus, sous-directrice adjointe du chef du SRH, est un recueil de bonnes pratiques pour la conduite du dialogue social, comportant 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.

Ce document a déjà été beaucoup amendé au cours de dialogues successifs et certaines actions préconisées commencent à être mises en œuvre.

Un outil collaboratif permettrait d'améliorer le dialogue social, en offrant un espace numérique partagé entre l'administration et les partenaires sociaux dans lequel pourraient être déposés les textes nécessaires (convocations,

ordre du jour, textes de référence…), voire les questions diverses et autres échanges, dont les « demandes des syndicats ». Dans cette optique, deux outils, Osmose et Resana, ont fait l'objet d'une présentation lors d'un groupe de travail. Le choix devait être opéré au cours de ce CTM mais, contre toute attente, il semble que l'administration ait opté pour Osmose.

> *Comme d'autres organisations syndicales, la CFDT s'étonne de ce choix unilatéral d'Osmose. Les deux outils semblent comparables, mais Resana est déjà utilisé à la DGER depuis deux ans (un retour d'expérience sur ce dernier outil avait d'ailleurs été demandé, sans suite). Il paraît improductif de multiplier les outils.*

Philippe Mérillon indique que le choix de l'outil sera conforme au choix majoritaire exprimé par les organisations syndicales. Elles pourront également, si elles le désirent, bénéficier d'un espace propre (non partagé avec l'administration ni avec les autres organisations). Une formation à l'outil choisi sera assurée.

> *Revenant sur le document de bonnes pratiques lui-même, la CFDT préférerait qu'il s'appelle « charte de bonnes pratiques » plutôt que « contrat » ou « éléments ». Par ailleurs, la CFDT souhaiterait que la formation des managers au dialogue social soit clairement rappelée dans la*

charte.
Enfin, la clause de révision, qui figure en plusieurs endroits du texte, pourrait être rapatriée en « chapeau ».

Ces trois propositions, relayées par d'autres organisations syndicales, sont acceptées. Des modifications seront donc apportées au texte initial, qui sera soumis au prochain CTM.

Questions diverses CFDT

Agents sur lettre de mission suite à la création des SGCD

Les agents sur lettre de mission suite à la création des SGCD ont jusqu'à fin août 2021 pour se repositionner sur un nouveau poste. Le cycle de mobilité de printemps vient de se terminer.
La CFDT aimerait avoir un point sur le nombre d'agents dans cette situation et ceux n'ayant pas retrouvé de poste au 31 août 2021. Quelle souplesse et quel accompagnement sont mis en place pour ces agents ?

Philippe Mérillon affirme que c'est pour lui un point de grande vigilance. Mais avant d'envisager de la souplesse, l'objectif est d'abord de trouver une solution satisfaisante pour tout les agents concernés d'ici le 1er septembre.

À l'heure actuelle, 16 agents du programme 215 et 3 agents du 206 doivent trouver un poste d'ici fin août. Sur ces 19 agents, 6 ont déjà trouvé un poste ; une solution est activement recherchée pour les autres en relation étroite avec les Igaps.

Très forte tension dans les services des DDI et moyens supplémentaires pour assurer les missions

> *Le ministre, conscient du plan de charge, avait demandé à la DGPE et à la DGAL de recenser les besoins en effectifs complémentaires. Quels moyens d'ajustement, mais aussi pérennes (indispensables a minima pour assurer l'encadrement), ont été obtenus par le ministre auprès de Bercy ?*

Philippe Mérillon informe le CTM qu'un complément de 110 ETPT a été délégué il y a quelques semaines dans les départements, afin d'apporter du soutien aux services, notamment en SEA.
La répartition de ces effectifs a été faite par le cabinet en fonction des contraintes locales des services, charge aux DRAAF de l'appliquer.

> *La CFDT regrette qu'aucun moyen pérenne n'ait été prévu et espère que le PLF 2022 prendra en compte ces besoins.*

Déploiement de *Mon Self Mobile*

> *La note de service du 30 juin dernier décrit ce nouvel espace personnel et détaille la procédure d'accès et les fonctionnalités de cet espace, mais elle reste peu précise sur qui peut ou pourra réellement s'y connecter, notamment pour les agents en PNA entrants et sortants.*

Le secrétaire général adjoint indique que c'est la possession d'un compte Agricoll qui donne l'accès au portail, pas la position administrative.

Rifseep des SA

> *Lors de la bascule au Rifseep, seuls les agents du corps des SA et bénéficiaires de la NBI ont vu celle-ci supprimée et intégrée dans les groupes de fonctions. Il y a là une flagrante inégalité de traitement. C'est le seul corps du MAA pour lequel cette injustice, qui a toujours été dénoncée en CAP, existe !*
> *La CFDT demande que la NBI des SA soit retirée des groupes de fonctions et qu'elle soit cumulable, comme pour tous les autres corps, d'autant plus que cela aura une incidence positive sur leur retraite future.*

Philippe Mérillon rappelle que ce n'est pas lors de la bascule au Rifseep que la NBI a été supprimée pour les SA, mais au

moment de la mise en place de la PFR. En effet, l'enveloppe de points NBI octroyée au MAA étant insuffisante pour servir tous les agents pouvant prétendre à la NBI, beaucoup ne la touchaient pas alors qu'ils étaient sur un poste éligible. Face à cette situation inéquitable, le MAA a choisi, lors du passage à la PFR, de créer un groupe intégrant la valeur de la NBI. Principe qui s'est maintenu lors de la bascule au Rifseep. Mais effectivement, nous sommes passés d'une bonification indiciaire à une prime qui n'est pas prise en compte pour les droits à la retraite. Cependant, dans la situation antérieure, les agents n'avaient ni les points d'indice supplémentaires, ni la prime correspondant à leur fonction qui était pourtant éligible à la NBI.

Rifseep de la filière formation-recherche

Pour ce Rifseep, une réelle inégalité de traitement est constatée au niveau des montants IFSE et CIA servis, par rapport à la filière administrative. La clause de revoyure prévoit une révision du Rifseep tous les 4 ans. Les cinq corps de la filière formation-recherche sont passés au Rifseep le 1er janvier 2018. Il s'agit donc d'anticiper ! C'est pourquoi la CFDT demande qu'un groupe de travail soit organisé pour avancer sur cette question mais aussi sur l'alignement des établissement publics et de l'enseignement agricole public sur le régime Île-de-France. En effet, le texte DGAFP ne vise que les services déconcentrés de l'État.

Ne pourrait-il pas être étendu ?

Philippe Mérillon rappelle que la révision des 4 ans est prévue de manière individuelle et non pas collective. Une revalorisation est intervenue au moment du passage au Rifseep. Mais par ailleurs, les barèmes sont contraints, notamment par les orientations de la DGAFP qui tient compte des corps homologues des autres ministères.

Rupture conventionnelle

Question récurrente… Est-il possible d'obtenir un tableau indiquant le nombre de demandes instruites, la répartition genrée (nombre, âge moyen), le nombre de demandes instruites par catégorie, le nombre de refus, le nombre de dossiers en attente d'expertise, la somme cumulée des indemnités engagées ? Et enfin, serait-il possible de connaître, en amont, les dates des commissions qui se réunissent toutes les deux semaines ? Qu'en est-il entre le 14 juillet et le 15 août ?

Philippe Mérillon s'engage à transmettre rapidement un tableau détaillé sur ce sujet aux membres du CTM et du CHSCT-M.

Mobilités et promotions

Peu satisfaite du bilan des mobilités 2020, la CFDT demande quand sera fait le bilan complet des mobilités, en intégrant les mobilités au fil de l'eau, ingérables pour les agents et

pour les structures.

Le secrétaire général adjoint privilégie l'idée d'un bilan plus global pour 2021, regroupant l'ensemble des campagnes de mobilité, qu'il estime plus représentatif.

La CFDT pense que la mobilité dite « Au fil de l'eau » pose de nombreuses questions. Il est indispensable de faire le point sur ce sujet, et de façon urgente : ça ne fonctionne pas bien !

Philippe Mérillon retient l'idée d'un bilan sur la mobilité au fil de l'eau.

Sur la question sur les promotions, la CFDT rappelle que la possibilité d'évoquer, auprès des bureaux de gestion, les dossiers des agents ayant sollicité les organisations syndicales sur leur situation particulière avait été annoncée pour début juillet. À l'heure actuelle, aucune date n'a encore été fixée.

Philippe Mérillon ne revient pas sur l'engagement de recevoir les organisations syndicales au sujet des promotions. Ces rencontres se feront bien et c'est le chef du SRH qui conduira lui-même ces échanges ; il proposera des dates prochainement.

Autres points abordés

Feader

Philippe Mérillon rappelle qu'une discussion a eu lieu entre régions et État pour déterminer le périmètre du transfert de compétences à l'horizon 2023. Cette discussion s'est soldée fin 2020 par le choix de compétences partagées : le surfaçique à l'État, le non surfacique aux régions.
Les transferts sont régis par une loi qui prévoit que la volumétrie des effectifs est constatée au 31 décembre de l'année précédente, sauf si le constat est défavorable. Il aurait donc fallu attendre décembre 2022 pour déterminer les effectifs, alors que le transfert est pour 2023. Par ailleurs, très peu d'agents sont à temps plein sur ce sujet.
Très récemment, au printemps 2021, il a été décidé de se fonder sur la moyenne de la période 2014-2020, pour un choix plus équilibré. Par ailleurs, des transferts d'effectifs (70) ayant déjà été effectués en 2014 et 2015 vers les régions pour le surfacique, il faudra en tenir compte pour corriger les effectifs de l'État, qui aura en charge le surfacique.
L'accord avec Régions de France sur la volumétrie a été repoussé du fait des élections régionales ; il est à trouver. Ce point fondamental devrait aboutir pendant l'été.
Un groupe de travail format CTM, sans doute pérenne jusqu'au transfert définitif, sera mis en place.
Est-ce qu'il y aura une opération de restructuration ? Un

autre dispositif ? Ça reste à déterminer. Mais, pour Philippe Mérillon, les 18 mois restants avant l'échéance ne seront pas de trop pour y réfléchir.

> *Pour les organisations syndicales, la difficulté n'est pas dans le transfert, mais dans la mise en œuvre pratique effectuée par chaque région, dans l'évolution de carrière des agents, du traitement des refus de prise de poste, du fonctionnement des SEA d'ici le transfert et du devenir des missions en SEA après !*
>
> *Pour la CFDT, ces questions nécessitent de la visibilité le plus rapidement possible. Il faut que le groupe de travail soit programmé très rapidement : la réussite est à ce prix. Plan de relance et calamités ne vont pas faciliter les choses.*
>
> *Sur la revue des missions, la CFDT attend toujours la lettre de mission du CGAAER, qui lui avait été promise voilà deux CTM. La CFDT sera attentive aux conclusions de l'enquête et à la déclinaison qui en sera faite.*

Philippe Mérillon s'engage à nouveau à transmettre aux organisations syndicales les attendus de la mission, la lettre de mission n'ayant pas vocation à être diffusée.

Responsabilité juridique des agents

Philippe Mérillon indique que le ministère essaie d'être très réactif en matière de protection fonctionnelle des agents du MAA mis en cause dans le cadre de l'exécution de leurs missions. Il est par ailleurs nécessaire d'apporter de l'attention à la simplicité et à la clarté des consignes données aux agents. La DGAL y travaille, notamment avec la mise en place d'une « task force » pour homogénéiser les contrôles.

Rifseep : revalorisation 2021, agents administratifs décroisés au MTE et définition groupes de fonction

Le secrétaire général adjoint affirme qu'il n'a pas de visibilité sur le sujet pour l'instant mais, a priori, le Rifseep ne devrait pas être revalorisé en 2021.
Quant aux agents administratifs décroisés au MTE en 2016, qui sont toujours dans l'attente d'une réponse concernant la réévaluation de leur Rifseep pour 2020, Philippe Mérillon affirme qu'à sa connaissance, la charte signée conjointement par le MAA et le MTE à ce sujet n'est pas caduque. Il interrogera ses collègues du MTE à ce sujet et relancera la demande.
Interrogé sur la différence de Rifseep pour un même poste selon que le candidat est d'un corps administratif ou d'un corps technique, Laurent Belleguic, sous-directeur de la

gestion des carrières et de la rémunération (SDCAR), explique que le nombre de groupes Rifseep n'est pas le même dans chaque corps. La fiche de poste applique donc, pour chaque corps, le groupe qui correspond aux fonctions du poste.

Mobilités du MAA vers le MTE

L'administration indique que, pour les IAE, 20 % des candidats retenus proviennent du MAA ; pour les TSMA, ce taux monte même à 50 %.

> *Les organisations syndicales font valoir que ces chiffres sont très théoriques, car, finalement, très peu d'agents ont vu leur mobilité – pourtant acceptée – se concrétiser, pour des raisons de plafond d'emplois.*

Le secrétaire général adjoint avoue sa méconnaissance du plafond d'emplois du MTE et de ce problème.

Restauration Sivep Hauts-de-France

Pour ce sujet complexe, différentes pistes sont explorées. Il n'est pas possible d'augmenter les frais de mission. La piste du conventionnement avec un service de restauration, actuellement étudiée, reste la plus plausible.

Promotion dans le corps des ingénieurs de

l'agriculture et de l'environnement (IAE)

Pour 2022, l'objectif est d'avoir une note unique pour l'ensemble des corps, ce qui n'était pas le cas jusqu'alors. Cette note sera publiée dans l'été.

Protection sociale complémentaire

Le référencement actuel au MAA est en vigueur jusqu'en 2023. Après accord du CBCM, une mise en place automatique de la protection sociale complémentaire (voir notre article) devrait être envisagée.