



Paris, le 8 janvier 2020

Compte-rendu du CTM du 7 janvier 2020

L'UNSA était représentée par Martine HARNICHARD, Emilie CERISIER et Alain STEUX.

Mme Sophie DELAPORTE, Secrétaire Générale du MAA, présente ses vœux à l'ensemble des participants.

En préambule, l'UNSA a lu la déclaration liminaire jointe à ce document.

Réponses de l'administration aux déclarations liminaires :

Contexte général :

Contestation réforme des retraites et grève : Le MAA est concerné pour la retraite des fonctionnaires et parce qu'il est porteur de la protection sociale des agriculteurs, pour qui, il y a des perspectives d'amélioration.

De nombreux chantiers sont en cours, et parfois en interministériel. Le rôle du MAA est d'apporter sa réflexion dans les chantiers interministériels.

Les chantiers importants comprennent les LDG et les RIFSEEP dont les cadres généraux sont fixés en interministériel.

Les chantiers organisationnels :

- **BREXIT :** on ignore les conditions de mise en œuvre, les discussions de l'année définiront le nombre de contrôle qui seront nécessaires mais il faut pour l'instant être attentif aux discussions sur les SPS et la pêche. A voir si cela sera effectif au 31 janvier 2020.
- **SGC :** la semaine prochaine est organisé un nouveau séminaire des préfigureurs piloté par le Ministère de l'Intérieur. Des entretiens réguliers ont lieu avec les préfigureurs du MAA de même qu'avec les coordonnateurs des MAPS. Certaines questions persistent : Comment les sujets MAA sont pris en compte, comment se déroulent les entretiens avec les agents et comment se sont repositionnés nos anciens SG.
- **Mission SSA :** l'analyse et les suites du rapport de 500 pages sont en discussion interministérielle, la convergence est complexe et l'analyse à partager. Le MAA préconise une répartition des compétences entre la DGAL et la DGCCRF pour valoriser les compétences des agents et assurer la sécurité des consommateurs. Le MAA ne souhaite pas aller vers la création d'une agence.
- **Gestion du FEADER :** il reste de nombreuses questions pour les agents (répartition des missions). La FAQ a été actualisée (mise en ligne le 6 janvier 2020). Le MAA est en relation étroite avec la direction des collectivités territoriales de l'Etat qui permet une meilleure expertise

sur les transferts d'effectifs et des moyens financiers. L'échelonnement des paiements de la campagne actuelle courra jusqu'en 2023.

- **INFOMA** : la piste de travail la plus sérieuse est le rapprochement avec VetAgroSup. D'autres scénarii doivent être évoqués, certaines OS ont notamment évoqué la possibilité de rapprochement avec l'Institut de Formation des TSDD.
- **Dossier ZUS** : 510 dossiers instruits en 2019, plus de 300 dossiers transactionnels traités et signés.
- **RenoiRH** : dossier à finaliser pour les paies de février et permettre d'arriver à un fonctionnement normal. L'administration reste mobilisée sur cette problématique.
- **Bilan social** : c'est une source d'information très riche. Il sera complété par un baromètre social au printemps 2020.
- **MIREX** : pour l'instant pas de bilan réalisé, en attente du positionnement des agents.
- **Sujets forestiers** : Sur l'aspect organisationnel, il n'y a pas de politique du MAA à faire remonter ces missions au niveau régional. Si une approche interdépartementale enrichie la mission, il ne faut pas que les structures hésitent. Il n'y a ni obligation, ni interdiction.
- **Transfert budgétaire de fin d'année** : il y en a tous les ans, cette année c'est 2,9 millions du BOP 143 (enseignement agricole) au BOP 206 (sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation). Il n'y a pas d'intention de sous-consommer mais en cas de besoin les crédits disponibles sont utilisés.
- **ODEADOM** : un nouveau directeur a été nommé, la question était de savoir s'il était nommé par intérim. Ce n'est pas le cas car le MAA et le Ministère des Outre-mer souhaite prendre le temps de la réflexion sur l'évolution de cet établissement. Il faut retrouver l'articulation des ministères sur les sujets d'outre-mer.
- **RIFSEEP** : pour les IAE et les TSMA en PNA, le Ministère de l'Intérieur accepte un bonus pour les agents SIDSIC mais le MTES affirme ne pas avoir les moyens pour ce bonus.

[Retour à l'ordre du jour du CTM :](#)

1. **Avis sur le projet d'arrêté relatif au RIFSEEP des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement et des techniciens du ministère de l'agriculture et de l'alimentation**

L'enveloppe budgétaire est affichée car elle est acceptée par la direction du budget (un peu moins de 4 millions d'euros). **Un GT se tiendra le 29 janvier 2020 pour expliquer les modalités de basculement.**

Aujourd'hui, présentation de la cartographie et des barèmes. Le RIFSEEP a un objectif de simplification du système indemnitaire et de cohérence avec des corps comparables du MAA. Il est composé de :

- IFSE : indemnité liée à la fonction (mensuel).
- CIA : indemnité liée à la manière de servir (une fois par an sur paie de décembre).
- Garantie indemnitaire dans le cadre de la bascule (pour le maintien des montants mensuel et annuel précédents). Elle n'a pas de durée définie.

Les points d'achoppement :

- Pour les IAE : problème des postes dans l'enseignement (revalorisation plus substantielle sur ce secteur),
- Pour les TSMA : valorisation spécifique pour les agents en abattoir.

Aucun agent ne doit perdre. La bascule se fera durant le premier trimestre ou semestre 2020 avec un effet au 1^{er} janvier 2020. N'ayant pas eu de campagne indemnitaire en 2019, un bonus a été octroyé à ces deux corps.

L'UNSA et la CFDT déplorent que la proposition intersyndicale faite d'un continuum entre les corps IAE et TSMA n'ait pas été retenue. Pour nous c'est un manque de valorisation de la technicité.

Si vous avez des cas particuliers à faire remonter, n'hésitez pas à contacter l'UNSA avant le 29 janvier 2020.

Cas particuliers :

- Pour les agents qui avaient moins de 100% en 2018, interrogation de la structure : soit ils maintiennent, soit ils font une demande d'enveloppe complémentaire.
- Avant de faire les opérations de bascule, vérification des recours 2019 pour l'application.

La notification des primes se fera au plus tôt fin janvier, début février. Une fois que la bascule sera faite, il y aura une notification du groupe pour les agents et la modulation individuelle (CIA) sera donnée fin décembre 2020.

COMMENTAIRE UNSA :

L'équité de traitement est important, la reconnaissance de la carrière va être difficile. Le système va complexifier les évolutions de carrière des deux corps. Avec la disparition des CAP, les IGAPS ont un rôle important à jouer pour vérifier l'absence de blocage des carrières des agents de ces corps.

2. Avis sur les lignes directrices de gestion (LDG) en matière de mobilité applicables aux personnels du ministère de l'agriculture et de l'alimentation

Opérateurs : ils vont devoir respecter l'esprit de ce que fait le MAA, du moins pour ceux qui travaillent avec le Ministère. Ils ont été consultés en parallèle des groupes de travail avec les Organisations Syndicales. Les gestionnaires RH des différents ministères notamment au niveau des SGC devraient être demandeurs d'alignement des campagnes de mobilité.

Recours : le délai de recours partira dès la parution des résultats. L'information des agents nécessitera le développement des procédures et des outils. Pour les agents externes, une information individuelle de l'ensemble des agents devra intervenir. Si l'administration perd un recours, dans ce cas il faudra trouver une solution pour l'agent qui aura gagné le recours (on ne retire pas le poste à la personne à qui on l'a attribué).

Mobilité : les OS n'auront plus une vue d'ensemble sur les demandes de poste. Il sera nécessaire que chaque OS puisse intervenir auprès de l'administration. La qualité du recrutement devra être la même qu'on soit sur un cycle de mobilité ou sur l'ouverture d'un poste au fil de l'eau. Pour les opérateurs certains veulent entrer dans le cycle de mobilité du MAA. Les LDG doivent être revues tous les 4 ans mais au moment du bilan une fois par an, on sera peut-être amené à les modifier.

Durée : le principe général d'une durée minimale de 3 ans sur poste a été inscrit.

Priorités légales (définies dans les LDG): permettent d'être mieux placé qu'un autre agent avec un profil équivalent. Si un agent postule et à une priorité légale mais n'est pas retenu, l'Administration devra justifier son choix. Si deux agents ont des priorités légales, c'est l'adéquation poste /profil qui prime et ensuite on peut rentrer dans le détail (ancienneté, situation particulière...).

3. Présentation du bilan social du ministère de l'agriculture et de l'alimentation pour 2018

Focus choisis pour ce bilan :

- Bilan déprécarisation et direction pêche maritime et aquaculture,
- Adhésion RIFSEEP de la filière formation recherche,
- Tutorat des cadres intermédiaires,
- Espace numérique sécurisé, télétravail, égalité femme-homme.

Les résultats du baromètre social viendront agrémente le bilan de l'année prochaine.

4. Point d'information sur l'expérimentation de compte rendu d'évaluation professionnelle dématérialisée (ESTEVE)

Continuité de la dématérialisation des procédures RH, après la mobilité et les bulletins de salaire. Objectifs et enjeux du logiciel : dématérialisation des comptes rendus, mise à jour des modèles,

limitation des doubles enregistrements. Tous les évalués seront attribués à un évaluateur. Ce logiciel facilite les échanges (envoi automatique de mail) et envoi facilité aux services RH et à l'Administration Centrale.

Une phase test est lancée dans la région Bourgogne Franche-Comté. Un bilan sera fait en début d'automne pour éventuellement une extension à l'ensemble des services en 2021.

COMMENTAIRE UNSA

Il convient de s'assurer que les IGAPS auront accès aux entretiens professionnels. L'Administration doit le vérifier de même que la conformité, avec les RGPD, du stockage de ces documents.

5. Point d'information sur la labellisation « égalité et diversité »

Une évaluation sur site a été réalisée du 18 au 25 novembre par l'AFNOR, 4 DRAAF + 10 EPL sur ces régions+ DAAF Réunion.

7 domaines sur le cahier des charges et 37 points à auditer : au bilan 4 points performants, 30 points conformes et 3 points insuffisants.

Performants : responsabilités et autorités dédiées aux instances d'égalité et diversité, mise en place et bilan de la cellule d'écoute, communication interne, relations avec les usagers sur la politique agricole.

Insuffisants : relations avec les fournisseurs, formation des personnels dans le domaine de l'égalité et de la diversité, bilan annuel de mise en œuvre de la politique d'égalité et diversité.

Prochaines étapes : projet de rapport des auditeurs à examiner (rendu au 1^{er} janvier 2020), réponse à la responsable de l'audit avant fin février 2020.

Cellule de signalement des discriminations, du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles : mise en place d'un comité d'expertise, présidé par le SG adjoint. L'objectif est de ne pas laisser sans suite quelle que situation que ce soit. Le comité a tenu sa première séance il y a quelques semaines, un bilan détaillé du comité et de la cellule sera présenté.

Les liens avec les cellules de veille et d'alerte en région sont à mettre en œuvre. Certaines régions ont fait un bilan des différences et des complémentarités entre ces deux organismes, il pourra éventuellement être extrapolé au niveau national.

COMMENTAIRE UNSA

Autre point d'amélioration :

Il faudra apporter une vigilance sur les jurys de concours.

IGN : Une note de service vient de sortir relative aux élections, celle-ci ne fait pas mention d'égalité femme-homme au Conseil d'Administration. L'Administration répond que cet établissement est majoritairement sous l'égide du MTES.

La cellule d'écoute est importante. C'est un bon outil. La publicité pour celle-ci doit être valorisée.

6. Questions diverses

Les Maisons France Service visent à positionner dans des lieux éloignés des centres urbains des plateformes d'information et d'aide aux usagers. Le MAA n'est pas concerné directement sauf pour la MSA qui y participera (participation financière pour assurer un service dans des lieux mal desservis).

La circulaire RH relative à la création des SGC sera publiée en interministérielle, chaque ministère précisant en son sein les modalités sur certains points (exemple : droit au retour).



Paris, le 7 janvier 2020

Déclaration liminaire CTM du 07 janvier 2020

Madame la Présidente,
Mesdames, Messieurs,

En ce jour de rentrée, je cède avec plaisir à la tradition des vœux en reprenant ce célèbre poème :

Nouvelle est l'année,
Nouveaux sont les espoirs,
Éphémères sont les résolutions,
Mais toujours sincères sont nos vœux pour l'ensemble des participants à cette instance.

L'ordre du jour de ce CTM est riche et les mesures qui en découleront vont impacter nos collègues. En premier lieu la mise en place du RIFSEEP pour les IAE et les TSMA. L'**UNSA** avait fait, en intersyndical, des propositions sur les constitutions de groupe de fonctions qui n'ont pas été retenues. On constate aujourd'hui que les TSMA se voient attribuer 3 groupes :

- G1 représentant les stagiaires,
- G2 où la majeure partie des TSMA vont se retrouver,
- et enfin G3 rassemblant majoritairement les anciens CTSMA bénéficiant de la prime de responsabilité.

Pour l'**UNSA** ce dispositif ne nous convient nullement.
Pour les IAE le G4 est divisé en deux sous-groupe.

Pour ces deux corps, cette proposition de RIFSEEP ne revêt pas la réalité de terrain et cela va engendrer beaucoup de différents entre les agents selon leur domaine d'activité et la position administrative des personnes. A plus ou moins long terme il y aura plus de perdants que de gagnants.

L'**UNSA** sera attentive à la cohérence entre le RIFSEEP du ministère et les RIFSEEP de ses établissements. Nous demandons qu'une comparaison soit effectuée pendant la phase de préparation de ses grilles et que les éventuels écarts soient expliqués.

La campagne des primes 2019 vient d'être soldée, des remontées de terrain nous ont fait savoir que les agents (TSMA/IAE) en PNA n'ont pas touché de préciput. Pouvez-vous nous en dire plus ?

Pour les mobilités et les promotions, l'**UNSA** déplore une nouvelle fois la disparition de ces compétences des CAP. Nous souhaitons qu'un réel dialogue social soit maintenu au sein de notre ministère. Ces CAP sont remplacées par des lignes directrices de gestion (LDG) mobilités qui définissent les modalités applicables au sein du MAA. La prochaine campagne de mobilité (ex cycle de printemps qui devient maintenant cycle principal) sera impactée par ce nouveau système. Les RH de proximité en DDI seront impactées avec la création des nouvelles DDI et des SGC, les agents seront donc touchés, les démarches risquant d'être plus compliquées. Les IGAPS risquent d'être fortement mobilisés sur ce sujet en cette année de mise en place ? Comment comptez-vous palier à ce problème ? Quand les groupes de travail dédiés aux chartes de gestion spécifiques à chaque corps seront-ils enfin mis en œuvre ?

Le bilan social à l'ordre du jour fait apparaître une constante diminution des effectifs et un âge moyen des agents plutôt en augmentation. Une population vieillissante et un recrutement en berne ne laisse rien présager de bon pour notre ministère qui s'appauvrit d'année en année. Les décroissements en cours et en projet n'occurrent pas une vision optimiste pour les années à venir. Les moyens en personnels non permanents sur contrats de courte durée sont en augmentation depuis 10 ans. Et ce n'est pas le recrutement des personnes sur le BOP 206 pour le BREXIT qui va faire infléchir la courbe.

Les accidents de travail/trajet sont le miroir de cette population vieillissante avec la majorité des accidents pour les plus de 45 ans.

Sur le plan égalité professionnelle, le constat est toujours le même, les temps partiels sont effectués en majorité par les femmes. La rémunération nette pour les hommes est supérieure de 12,5% par rapport aux femmes, tous corps confondus. Pour l'**UNSA** ce constat est édifiant sur la différence entre les femmes et les hommes. Un audit a été réalisé en fin d'année quel sera la suite donnée à cette audit.

A l'**UNSA** notre inquiétude est grande de voir le Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation ne plus maîtriser sa gestion dans le contexte actuel.

Autre sujet : les MIREX, nous souhaiterions avoir un bilan à mi-parcours afin de connaître les agents qui ont trouvé des postes et ceux qui sont encore en recherche.

Enfin, Madame la Présidente, nous ne comprenons pas l'attitude du ministère sur la non diffusion aux syndicats des taux de grévistes. C'est une donnée que nous avons régulièrement les années précédentes. Quel texte nous empêche d'avoir accès à cette information ?

Je vous remercie de votre attention.
Les représentants UNSA-AAF au CTM