

## Comité technique ministériel du 8 février 2018 : relevé d'informations

Publié par Géraldine CHADIRAT – 13 Février 2018



**Le comité technique ministériel s'est réuni le 8 février 2018 sous la présidence de Valérie Metrich-Hecquet, secrétaire générale du ministère de l'Agriculture. La CFDT était représentée par Gisèle Bauland, Géraldine Chadirat et Philippe Hedrich.**

Au cours de cette instance, la CFDT a prononcé une déclaration liminaire, dont voici la transcription, suivie des réponses de l'administration.

La CFDT du ministère de l'Agriculture est particulièrement inquiète des annonces récentes faites par le gouvernement, et notamment de l'ouverture d'un chantier visant à élaborer un nouveau contrat social avec les agents publics.

Suite aux annonces du premier ministre le 1<sup>er</sup> février, une seule chose semble certaine pour l'instant, [les fonctionnaires et leur statut actuel sont remis en cause !](#)

Notre ministre a-t-il déjà intégré ces annonces dans sa feuille de route pour le ministère de l'Agriculture ?... les réorganisations envisagées au niveau territorial sont loin d'être négligeables pour les agents exerçant en services déconcentrés !

À ce sujet, le 31 janvier 2018, la CFDT était reçue par les préfets Kupfer et Robin, chefs de file de la mission en charge de l'organisation territoriale de l'État, l'un des chantiers transversaux « d'action publique 2022 ».

Il ressort clairement de cette rencontre que l'orientation prise par la mission tend à une préfectoralisation des agents en services déconcentrés :

— la gestion de l'ensemble des moyens supports par les préfetures, tant pour les services départementaux que pour une partie des services régionaux (rectorat, ARS, DRFIP) ;

— la réorganisation des missions actuellement assurées par plusieurs niveaux (État, région, département) ;

— la modularité de l'organisation selon les départements, les régions...

Sur ces différents sujets, la CFDT souhaite savoir ce que propose le secrétariat général du ministère et quelles sont les incidences sur la feuille de route du MAA.

S'agissant des annonces faites dans le cadre du CITP du 1<sup>er</sup> février (dialogue social, formation, contractuels...), la concertation se fera essentiellement en interministériel. Il y aura cependant des groupes de travail dans chaque ministère. Le premier est fixé le 6 mars 2018 pour le MAA. À ce stade, la feuille de route évoquée lors du groupe de travail du 13 décembre 2018 reste d'actualité, notamment sur les sujets relatifs aux ressources humaines.

Néanmoins, des transformations seront possibles, dans les services déconcentrés, notamment dans les départements.

Trois scénarios semblent envisagés :

— statu quo sur l'organisation actuellement en place, notamment en DDI ;

— régionalisation ;

— vision « modulaire » des préfets Kupfer et Robin, avec plus de départementalisation et un rapprochement entre les ministères et leurs établissements publics.

Le ministre, Stéphane Travert, défend les spécificités du MAA mais le sujet n'est pas encore arbitré ; il le sera par le premier ministre.

Au sujet des contractuels, le ministère envisage pour l'instant seulement de recruter des contractuels sur les postes où il a du mal à recruter des fonctionnaires.

Notamment, s'agissant des contrôles sanitaires, le ministre et la DGAL sollicitent une augmentation de moyens... Mais les arbitrages interministériels semblent difficiles pour cette mesure « *qui crée de l'emploi public* ».

Pour ce qui est de l'enseignement agricole, la DGER est rassurante. L'enseignement agricole est très apprécié des familles, des usagers et des professionnels, il n'est donc pas du tout question de le supprimer.

Dans ce contexte particulièrement déstabilisant pour les agents, le [décret n° 2017-1845 du 29 décembre 2017](#) relatif à l'expérimentation territoriale d'un droit de dérogation reconnu au préfet apparaît comme une provocation, accentuée par sa date de parution et l'absence totale de concertation avec les organisations représentatives des personnels ! Cette expérimentation ne sera pas sans conséquences pour les agents qui devront traiter ces sujets. Les contentieux inévitablement générés par des procédures juridiquement contestables entraîneront une surcharge de travail et des conflits éthiques, sources de souffrance au travail.

Le ministère de l'Intérieur est en train de préparer une circulaire d'application et une grille d'analyse des dossiers en déclinaison de ce décret qui vise à simplifier les démarches administratives quand elles constituent un « *obstacle* ». Un réseau interministériel de référents est constitué pour suivre l'application de cette clause dérogatoire expérimentale, ainsi que du contentieux éventuel ; au MAA, Marc Gauchée a été désigné pour cette mission. Il est à la disposition des services déconcentrés du ministère pour tout appui dans l'analyse de l'éligibilité d'un dossier au dispositif. S'agissant du champ de compétences du MAA, les premières remontées montrent que la clause de respect du droit européen ferme toute mise en œuvre de la dérogation.

Il est précisé que le secrétaire général du gouvernement (SGG) s'est engagé à constituer un groupe de travail avec les organisations syndicales pour identifier les éventuels impacts de la mise en œuvre du décret sur les personnels concernés.

Par ailleurs, l'affaire Lactalis est aussi un exemple à méditer. Pour la CFDT, elle est révélatrice d'un manque de moyens pour exercer pleinement les missions de service public ; elle remet en cause l'allégement des contrôles officiels... Dans ce cas d'espèce, la baisse de la pression de contrôle envisagée pour les entreprises certifiées n'est pas de nature à garantir la sécurité sanitaire des aliments

---

qu'attendent nos concitoyens. Les orientations de la DGAL sur l'allégement des contrôles officiels vont-elles évoluer à la lumière de cette affaire ?

Patrick Dehaumont, directeur général de l'alimentation, a tenu, dans cette affaire « *sensible et complexe* », à exprimer son soutien aux agents du MAA, qui « *ont correctement fait leur travail* ».

C'est le fonctionnement interne de l'entreprise qui a été défaillant, notamment en ce qui concerne ses obligations de communication des résultats non conformes issus du contrôle interne sanitaire.

Une association a déposé plainte contre la DDCSPP de la Mayenne et la DGAL ; le secrétariat général a mis en œuvre la protection fonctionnelle des agents, dès les auditions. À ce stade, aucun agent n'est personnellement mis en cause.

Comme le prévoit la loi en cas de découverte de salmonellose chez des nourrissons, c'est la DGCCRF qui a pris les choses en main.

Ainsi, c'est conjointement que la directrice générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes et le directeur général de l'alimentation se rendront le 22 février 2018 sur place et rencontreront les agents de la DDCSPP de la Mayenne.

Comme le réclament les agents, des leçons seront tirées pour le futur : il y a une mission au sénat, une mission d'enquête parlementaire et un rapport de la cour des comptes en projet sur la sécurité sanitaire des aliments.

Il est également rappelé que la DGAL suit attentivement la bonne réalisation des formations prévues sur la responsabilité pénale individuelle et collective par les agents des DD(CS)PP, notamment s'agissant des suites à donner aux inspections. Une réflexion est en cours pour renforcer ce module lors de la formation initiale des TSMA également.

Le DGAL explique également que la fréquence de contrôle est déterminée en fonction des risques identifiés et des moyens humains disponibles. Pour le lait en poudre, quelle que soit sa nature (infantile ou non), la fréquence a été fixée à deux ans.

Cette fréquence était faible car les risques étaient estimés faibles du fait que ce sont des produits pasteurisés dès le début du *process*.

Le fait que Lactalis ait mis en place des autocontrôles et une certification n'a en rien diminué la fréquence des contrôles officiels.

À la demande de la CFDT, le DGAL précise que les audits qui ont eu lieu cet été en Bretagne visent à adapter l'analyse de risque : en plus des risques inhérents au *process*, l'idée est de déterminer si les procédures de maîtrise sanitaire (PMS) mises en place en interne par les entreprises peuvent aussi être prises en compte, et comment, dans la détermination de la fréquence de contrôle. Le but recherché n'est pas de diminuer la fréquence de contrôle, mais de procéder à la meilleure allocation possible des moyens humains dédiés à ces missions, avec une priorisation plus efficiente.

Il précise également que la démarche viendra étayer la demande du ministre Stéphane Travert pour une augmentation des effectifs dédiés à la sécurité sanitaire des aliments.

À ce stade, les conclusions de ces audits ne sont pas rendues et le DGAL indique que les représentants du personnel seront associés à la réflexion sur la prise en compte des préconisations.

Pour finir, concernant la labellisation « égalité et diversité », le ministère prend enfin des orientations propres à réduire les inégalités et les discriminations... mais la CFDT est

particulièrement dubitative quant aux moyens alloués pour atteindre ces objectifs. Si les moyens du SRH restent constants en 2018, la CFDT se demande comment il sera possible au service de réaliser toutes les actions prévues.

Il est à notre sens pourtant essentiel que tous les agents travaillant pour le ministère, au sein de tous les services, et de ses établissements puissent réellement bénéficier des mesures prévues dans cette démarche. Celles-ci doivent garantir l'élaboration d'une politique juste et la conduite d'actions concrètes.

Une feuille de route pluri-annuelle et un plan d'actions concrets ont été élaborés par la haute fonctionnaire en charge de l'égalité professionnelle au MAA, Françoise Liebert, et la chargée de mission, Sylvie Monteil.

Un comité interministériel étant prévu le 8 mars 2018, des évolutions sont sans doute à prévoir dès le deuxième trimestre. Elles seront abordées lors des groupes de travail, désormais programmés avant chaque CTM.

Françoise Liebert a tenu à préciser les objectifs de chacun des labels :

- égalité femmes-hommes : le but recherché est de progresser en matière d'égalité d'accès aux emplois et en matière de rémunération notamment ;
- diversité : il s'agit de démontrer une absence de discrimination, mais il n'y a pas d'objectif d'augmentation de la diversité au sein des personnels.

L'engagement fort du ministre Stéphane Travert sur cette thématique est notamment incarné par volonté de réaliser un budget « *genré* ». Cela consiste à évaluer (et rééquilibrer si besoin) les moyens alloués au sein du MAA pour les personnels féminins d'une part et masculins d'autre part. Cette analyse sera également conduite pour les crédits d'intervention.

Une présentation des travaux du groupe de travail du 16 janvier 2018 a également été faite.

Dans ce cadre, la CFDT a demandé des précisions sur l'application de la feuille de route en DDI et chez les opérateurs, notamment les plus faibles en effectifs.

Pour les DDI, la secrétaire générale a précisé que la démarche relève des services du premier ministre. Par ailleurs, les opérateurs sont encouragés à emboîter le pas du MAA : ils sont tous consultés, et certains sont déjà partants comme FranceAgriMer.

S'agissant des moyens, la secrétaire générale précise qu'ils seront adaptés au besoin. Il est actuellement prévu :

- une chargée de mission à temps plein, pour travailler sur le plan d'actions RH au MAA, et en interministériel ;
- un IGAPS à temps plein pour 3 mois, puis deux IGAPS à temps partiel pour piloter la cellule de signalement, qui bénéficiera des ressources du RAPS ;
- un réseau de référents régionaux à temps partiel (pas forcément les mêmes que pour le handicap), dont les fonctions, le périmètre d'action et l'organisation restent à définir (notamment pour l'enseignement agricole).

Pour ce qui est de la mise en place expérimentale d'une cellule interne de signalement des discriminations, la CFDT encourage les agents à signaler tout acte de discrimination dès que la cellule sera en place (sûrement en mars), mais elle renouvelle son désaccord sur le principe d'une cellule pilotée par des IGAPS du fait de leur positionnement hiérarchique, et craint que cela ne constitue un frein pour les agents.

## **Sujets relatifs à l'enseignement agricole**

### **Apprentissage**

L'apprentissage est une composante importante des EPL (34 000 apprentis). Les apprentis agricoles représentent 9 % du total des apprentis en France.

La DGER participe activement aux différentes rencontres et groupes de travail sur l'apprentissage dans le cadre de la réforme. La DGER exprime sa volonté de maintenir l'apprentissage comme une voie de la formation initiale, de conforter les CFA-UFA au sein des EPLEFPA, et souligne l'importance du hors quota. De plus, elle insiste sur l'importance de la coordination territoriale pour la carte des formations.

Les États généraux de l'alimentation ont été très utiles sur ce dossier. Des besoins importants de formations par la voie de l'apprentissage ont été identifiés.

### **Accueil des apprenants porteurs de handicap, AESH**

C'est un sujet prioritaire de cette nouvelle mandature ; il est important de lier ce sujet à celui de l'innovation pédagogique.

L'enseignement agricole accueille en proportion deux fois plus d'élèves atteints d'un handicap que l'Éducation nationale grâce à sa qualité d'accueil, de petits établissements, de petits effectifs, et la présence d'internats.

Sur les 300 CAE en poste à la rentrée 2017, 20 % vont passer sur le statut d'AESH chaque année, pendant 5 ans, dès la rentrée 2018. Actuellement les AESH sont au nombre de 175.

La CFDT reconnaît un effort sur ce dossier : tous les agents réalisent un travail important, et il est indispensable de le reconnaître davantage. La CFDT demande aussi un effort budgétaire sur la formation des agents.

### **Personnel de direction**

Trois groupes de travail ont eu lieu ; le dossier se clarifie entre les organisations syndicales et la DGER.

Un accent sera mis sur la formation et l'appui de ces personnels (conseils, *coaching*...). Les points d'achoppement restent la liste d'aptitude, la CCP et les élections.

Les opportunités d'évolution de carrière sont à étudier en lien avec le RAPS.

### **Enseignement supérieur**

L'enseignement supérieur agricole public est constitué de 12 écoles. Cette carte n'a pas changé depuis plus de 10 ans, alors que l'on constate que les pays étrangers réalisent des regroupements.

Il est prévu une fusion des trois écoles comportant une école doctorale : Paris, Rennes et Montpellier. Cette structure sera plus apte à créer de nouvelles formations, accueillir plus d'étudiants, plus d'étudiants étrangers, créer des cours en ligne et renforcer le lien avec la recherche. Elle devrait augmenter la visibilité internationale de l'enseignement supérieur agronomique et vétérinaire français. Le ministre a reçu le 22 décembre 2017 les trois directeurs à l'initiative de cette volonté de fusion.

À terme, toutes les écoles qui forment des ingénieurs, y compris Oniris et VetAgroSup, pourraient rejoindre ce premier groupe, au choix de chacune.

## **Réponse du guichet unique sur les directeurs d'exploitation agricole et les inspecteurs**

Le ministère avait proposé une évolution du statut et de la rémunération des directeurs d'exploitation agricole et des directeurs d'ateliers technologiques (DEA-DAT). Le guichet unique l'a refusé. Le dossier sera représenté et la DGER et le SRH sont mobilisés.

En revanche, le dossier demandant la parité de rémunération des inspecteurs de l'enseignement agricole avec ceux de l'Éducation nationale a été accepté.

## **Classe exceptionnelle des enseignants et des conseillers principaux d'éducation**

La note de service devrait paraître le 15 février 2018.

Des discussions permanentes ont lieu avec le guichet unique, qui s'oppose à la reconnaissance des fonctions de président adjoint de jury et de professeur principal pour pouvoir obtenir le passage à la classe exceptionnelle.

Par ailleurs le ministère a demandé que le pourcentage d'agents pouvant obtenir cette promotion soit supérieur à celui de l'Éducation nationale car les inspecteurs et les directeurs sont souvent issus de ces corps (contrairement à l'Éducation nationale, où ils constituent un corps à part), et leur promotion pourrait sans cela se faire au détriment des agents en carrière active.

Les taux demandés sont de 12,5% pour les PLPA et les PCEA, et de 15% pour les CPE.

## **Le compte personnel de formation pour les ACB**

L'administration reconnaît que les contractuels sur budget ont droit à leur compte personnel de formation. Cependant l'administration n'a pas encore précisé les procédures administratives permettant notamment la bonne prise en compte d'un éventuel DIF précédemment acquis. Une note de service est en préparation et un outil informatique permettra aux EPL d'actualiser les comptes.

## **Autres sujets abordés par les représentants du personnel**

### **Influenza aviaire**

Tout d'abord, la DGAL se félicite de la mise en place de dépistages systématiques en cas de mouvement d'animaux : les résultats sont encourageants car on n'a détecté à ce jour aucun foyer hautement pathogène, seuls quelques foyers faiblement pathogènes sont apparus dans le grand Ouest.

Les services et les professionnels collaborent désormais sur des outils de cartographie partagés pour gérer les mesures de confinement et/ou abattage. Cela permet une meilleure réactivité, qui, associée à une augmentation des capacités d'abattage, devrait permettre de ne pas connaître de crise d'aussi grande ampleur que les années passées.

À noter : présence de foyers hautement pathogènes observés ces derniers jours en Grande-Bretagne : la mobilisation est forte pour éviter les contagions vers les élevages.

## **Handicap**

A la demande de la CFDT, les attributions de la haute fonctionnaire en charge du handicap et de l'inclusion pour le MAA, Blandine Thery-Chamard, ont été précisées. Sa mission commence par la réalisation d'un état des lieux de toutes les politiques publiques portées par le ministère, vis-à-vis des personnels en situation de handicap, mais également des usagers (notamment les apprenants de l'enseignement agricole), etc. Le calendrier reste à préciser.

La CFDT a également attiré l'attention du SRH sur la problématique du « jour de carence » pour les personnels en situation de handicap, dont certains sont amenés à devoir bénéficier régulièrement d'arrêts de travail, mais ne sont pas pour autant toujours reconnus en ALD (affection de longue durée, au sens du code de la sécurité sociale, dont le champ d'application a été très restreint ces dernières années). Si le projet de circulaire est maintenu en l'état, la situation financière de ces agents pourrait rapidement fortement se dégrader.

## **RIFSEEP**

La demande d'adhésion au RIFSEEP des IPEF et ISPV est toujours en cours d'examen au guichet unique qui, à ce stade, n'a pas validé le projet.

Le guichet unique n'a pas encore répondu à la demande de dérogation formulée par le MAA sur le RIFSEEP des IAE et TSMA. En l'absence de dérogation, le calendrier prévoit toujours un passage en 2018 pour ces corps.

À noter : une clause de revoyure prévue pour tous les corps fin 2019 entraînerait un réexamen de la dérogation, si elle était accordée, à cette date.

S'agissant des catégories C, la note de service de novembre 2016 est en cours de révision pour prendre en compte la fusion des deux grades intermédiaires et préciser les modalités de recours.

## **Taux pro-pro**

Les textes ne sont pas encore parus car les arbitrages ne sont pas tous rendus. La situation est la même qu'il y a trois ans, le secrétariat général du MAA tentant d'obtenir les meilleurs taux possibles pour l'ensemble des corps.

## **Feuille de paye de janvier 2018**

De nombreux agents ont constaté une baisse de leur salaire ; le plus souvent cela est dû à la pension civile et éventuellement à la mutuelle, très rarement à la CSG qui est compensée.

— pension civile : le taux de la cotisation servant à financer les retraites est passé de 10,29% à 10,56 % ;

— CSG : le taux de la CSG est augmenté de 1,7 point, passant de 7,5% à 9,2%. Cette hausse est intégralement compensée par la baisse de la cotisation chômage (pour les contractuels) et par une indemnité spécifique. Cependant l'administration signale que pour quelques agents (notamment recrutés en janvier) cette compensation sera versée en mars ;

— mutuelle : au 1<sup>er</sup> janvier 2018, il y a une évolution de la cotisation des mutuelles référencées, appelée précompte, prélevée sur le salaire. L'administration signale cependant aussi quelques erreurs sur le montant de ces précomptes.