



Le 12 mai 2022

Présents pour l'administration : Christine AVELIN (Directrice générale), Jean-François KUNTGEN (Secrétaire général), Marc CASTAINGS (Secrétaire général adjoint), Philippe LE FAUCHEUR (Chef du SRH), Williams CAMPOS SUAREZ (Adjoint au chef du SRH),

Autres : Lucilia MASSON (cheffe de service « inspection générale et appui aux régions »), Marine PELAMOURGUES (assistante sociale), Edgar GUINEL (responsable du dialogue sociale, FO, CFDT, CGT, FSU)

Présentes pour l'Alliance du Trèfle : Catherine ERNOULT-TOMASSO et Christine KLICH

Point sur la nouvelle PAC et les contrôles

Dans le cadre de la nouvelle PAC¹ les taux de contrôle ne sont plus fixés par la Commission Européenne mais par les états membres. A FranceAgriMer deux mesures ont aujourd'hui un taux de 100% : la restructuration (un contrôle avant investissement et un contrôle après) et l'investissement vitivinicole.

Dans un premier temps, pour ces deux mesures, il va falloir définir le nouveau taux de contrôle en phase avec la réalité. Moins de contrôle, c'est une nouvelle organisation des tâches entre les contrôles sur place et les contrôles administratifs

Une obligation de la CCCOP impose une rotation des agents pour que les contrôles dans une entreprise ne soient pas effectués par le même contrôleur. Si cette rotation est impossible, une supervision renforcée doit être mise en place.

Une réalité de terrain : les services territoriaux peuvent avoir de faibles effectifs et donc un risque de désorganisation lorsqu'il y a une absence imprévue. Lorsqu'il y a une impossibilité d'effectuer des contrôles ou des instructions, il est nécessaire de transmettre les dossiers à un autre service territorial.

La direction de FranceAgriMer étudie deux possibilités :

Créer un service national des contrôles : les contrôleurs pourraient être amenés à faire des contrôles sur toute la France.

Créer une inter-régionalité ce qui signifie un redécoupage géographique du territoire pour répartir au mieux les contrôles. Exemple : diviser le territoire en 4. A ce jour aucun scénario n'est privilégié. Des réunions ont eu lieu avec les DRAAF en février et les chefs des services territoriaux en avril. A la rentrée, en septembre, un nouveau point avec les organisations syndicales doit avoir lieu.

¹ PAC : Politique Agricole Commune



Pour une mise en place entre 2023 et 2024, suivant les mesures, il est nécessaire de :

- ✓ connaître le taux des contrôles vers la fin de l'année ;
- ✓ connaître la volumétrie du travail à effectuer afin de prévoir l'effectif.

L'Alliance du trèfle alerte sur la perte d'attractivité du métier de contrôleur. Alors que de nombreux contrôleurs vont partir en retraite.

Point sur l'état d'avancement du plan égalité professionnelle

Un bilan du plan est présenté par Corinne QUOD, chargée de mission du service « appui au pilotage »

Le plan pluriannuel 2021-2023 de FranceAgriMer présenté en CT et en commission Bien-être au travail en février 2021 se résume en 5 axes et 21 actions

- Axe 1 : évaluer, prévenir, et le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
 - o Action 1 : évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (2021)
 - o Action 2 : identifier les causes et fixer des objectifs de résorption (2022-2023)
 - o Action 3 : mettre à disposition des agents les informations relatives aux éléments de la rémunération (2022-2023)
- Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
 - o Action 4 : faire un état des lieux de la mixité des métiers de l'établissement (2022-2023)
 - o Action 5 : former les agents à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes (2022)
 - o Action 6 : recruter sans discriminer (2021)
 - o Action 7 : accompagner les agents au retour à l'emploi après une longue absence (2022)
 - o Action 8 : évaluer l'impact des règles et modalités de gestion de la mobilité géographique (2023)
 - o Action 9 : garantir l'égalité professionnelle dans les procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix (2022)
 - o Action 10 : mettre en place une politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction et dirigeants (2022)
- Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale
 - o Action 11 : favoriser le recours au télétravail et travail en site distant quand l'activité le permet (2021)
 - o Action 12 : améliorer l'accès à la formation via la digitalisation (2021)
 - o Action 13 : faire connaître et respecter la Charte des temps (2022)
 - o Action 14 : faciliter la prise des congés familiaux et de la reprise à l'issue (2022)
 - o Action 15 : renforcer le soutien à l'organisation personnelle (2022)
- Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes
 - o Action 16 : renforcer le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations (2021 à 2023)
 - o Actions 17 : établir les modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de la prévention (2022-2023)
 - o Action 18 : informer les agents sur les violences, harcèlements et discriminations (2022)



- Axe 5 : Organiser la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle
 - o Action 19 : mobiliser les acteurs à tous les niveaux (2021)
 - o Action 20 : suivre et évaluer les résultats (2021 à 2023)
 - o Action 21 : diffuser la culture de l'égalité professionnelle auprès de l'ensemble des agents (2021 à 2023)

Premier bilan intermédiaire avec la mise en place des premiers indicateurs réalisés en septembre 2021.

Axe 1 ; action 1 : analyse des écarts sur la seule partie variable de la rémunération à savoir le CIA pour les fonctionnaires au RIFSEEP, la part variable pour les contractuels longs, la part Résultat moyenne de la PFR pour les contractuels du statut unifié.

Contractuels longs : 16% de moins sur la part variable de rémunération pour les femmes

Fonctionnaires

Attachés d'administration : 5% de moins sur la moyenne du taux de CIA des femmes du corps

SA : 8% en faveur des femmes

Techniciens et IAE : pas d'écart

Statut unifié

Groupe I : écart de 1 en faveur des hommes

Groupe II et IV : écart de 0,1 en faveur des hommes

Groupe III : pas d'écart

Axe 2, action 6 : Répartition genrée des différentes entrées de l'établissement. Les pourcentages indiqués concernent les femmes.

Sorties d'écoles : un peu moins de 80 % ;

Recrutement de CDD longue durée : un peu plus de 50 % ;

Retour après disponibilité : 100 % ;

Détachement : un peu moins de 90 % ;

Mobilité : un peu plus de 50 %.

Axe3, action 11 et action 12

- ✓ Action 11 « favoriser le recours au télétravail et travail en site distant quand l'activité le permet ». Les données ne sont pas très parlantes. En effet le télétravail n'a été remis en place qu'au dernier trimestre 2021 suite à la crise sanitaire et la mise en place du travail à domicile.
- ✓ Action 12 « Améliorer l'accès à la formation via la digitalisation ». 1291 stages en distanciel ont été proposés soit 82% de l'offre. 69 % de femme et 64 % d'homme ont participé à ces formations.

Axe 4 : pas d'actions en 2021

Axe 5 : Actions en cours



Point sur les élections professionnelles

Les élections professionnelles se dérouleront début décembre 2022.

Cette année, ces élections se dérouleront par des votes électroniques. Le MAA² a choisi NEOVOTE comme prestataire.

Autre nouveauté : le CT³ et le CHSCT⁴ sont remplacés par un comité unique, le Comité Social d'Administration (CSA).

Cette année les agents de FranceAgriMer voteront pour le CSA de FranceAgriMer du MAA et les CSA des régions pour les Services Territoriaux. Il y aura des élections par statut :

- CCP contractuels
- CCP statut unifié A (groupe I et II) et B (groupe III et IV)
- CAP par catégorie pour les fonctionnaires (A+, A, B, C)

La direction donne des informations :

- FranceAgriMer ne communiquera que l'IBAN incomplet (les 3 derniers chiffres du compte bancaire et les 2 chiffres de la clé).
- L'adresse courriel et le numéro de portable personnels : être non joignable sur le fixe professionnel et pour éviter les boîtes aux lettres pleines (suite aux arrêts maladies, par exemple),
- Le MAA effectue un appel à candidature pour un cabinet qui suivra la sécurité des données personnelles suite à la demande de la CNIL. Ce cabinet devra, entre autres, vérifier l'étanchéité des données chez NEOVOTE et la destruction de toutes les données, sur tous les serveurs après les élections.

Il a été demandé un avis sur la partie qui concerne FranceAgriMer du nouvel arrêté sur les élections professionnelles : 5 avis contre et 5 avis pour. La CFDT précise qu'elle a voté contre car elle ne souhaite toujours pas que les agents de FranceAgriMer votent au CSA du MAA.

Des élections tests auront lieu du 7 au 10 juin à FranceAgriMer et au MAA.

L'Alliance du Trèfle ne trouve pas normal la communication de données personnelles, comme l'IBAN même incomplet, les portables et adresses courriels personnels. Pour information, les organisations syndicales dans les autres ministères sont « vent debout ».

Décision d'organisation de FranceAgriMer consolidée

Ce point n'a pas pu être abordé par manque de temps. Il sera traité ultérieurement.

QUESTION DIVERSES

Revalorisation du point d'indice des contractuels

Cette revalorisation concerne les CDD A. Celle concernant les B a déjà été faite fin 2021.

Le CBCM⁵ a donné son accord pour la hausse de 30 points du point d'indice.

² MAA : Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

³ CT : Comité Technique

⁴ CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

⁵ CBCM / Contrôleur Budgétaire et Comptable Ministériel



La SRH doit préparer 150 avenants. Cette revalorisation serait sur la paye de juillet. Il n'y aura aucun effet rétroactif.

Situation de deux agents à Lorient

2 agents du service territorial de Bretagne disposaient d'un bureau à la DDTM de Lorient. La DDTM a fermé définitivement ce site. En conséquence, les 2 agents se retrouvent à ce jour sans bureau. Ce sont des contrôleurs qui travaillent à temps partiel sur le terrain et à temps partiel au bureau (aujourd'hui à domicile en télétravail).

La DRAAF propose un bureau à Guingamp et un à Rennes. Il n'y a pas de place pour 2 agents sur chacun des sites et pas de possibilités de se partager le bureau. La DRAAF recherche un site proche du domicile de chaque agent qui pourrait les accueillir.

La recherche d'un lieu qui réponde aux attentes deux agents est toujours en cours.

SRIAS⁶

Chaque région a son SRIAS. Les SRIAS sont indépendants, élaborent leurs propres actions et sont plus ou moins dynamiques. L'assistante sociale d'HORIZON a effectué une petite enquête auprès des assistantes sociales et du chef pôle action sociale au MAA. Il en résulte que :

- les crèches : il y a beaucoup de demande par les agents proches des métropoles.
- le logement : la problématique est différente en ruralité et en milieu urbain, mais cela a permis de régler des problèmes d'urgences.
- Les agents apprécient les loisirs et sorties locales proposées.

La Direction de FranceAgriMer accepte de financer les SRIAS en complément de ce qu'elle donne au CAS. Cela permettra aux agents d'avoir d'autres services que ceux du CAS et une certaine égalité de prestations possibles avec les autres agents des DRAAF.

Les agents de FranceAgriMer pourront en bénéficier à compter de 2013.

Vos représentants :

- ✓ Catherine ERNOULT-TOMASSO
- ✓ Christine KLICH

01 73 30 31 18
01 73 30 21 18

catherine.tomasso@franceagrimer.fr
christine.klich@franceagrimer.fr

⁶ SRIAS : Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale