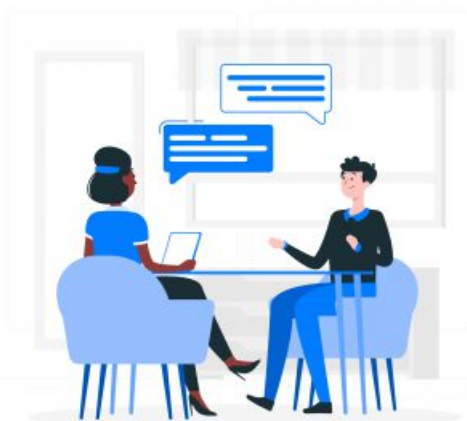


bilatérale avec Sophie Delaporte Secrétaire Générale du MAA



Il faut souligner l'importance des moyens obtenus pour faire la promotion des métiers. Un marché a été passé pour faire connaître ces métiers et donner envie aux jeunes de se projeter dessus. Cela n'avait jamais été fait, le Ministre a mis toute son énergie pour obtenir ce budget là.

Xavier Maire et Nadine Richard-Péjus, ayant pris leurs fonctions au SRH en septembre 2020, ont récupéré une situation assez compliquée du fait de l'actualité, mais ils font leur possible pour traiter au mieux les dossiers qui leur incombent. Nous avons un dialogue social sain dans lequel les désaccords sont traités avec respect.

La DGER n'est pas présente aujourd'hui. La conception du plan de relance par le Ministre inclut de manière financière à la fois les formations mais aussi les métiers. Une partie se met en place sur la valorisation de l'enseignement agricole, des crédits sont alloués à cela. Il faut souligner l'importance des moyens obtenus pour faire la promotion des métiers. Un marché a été passé pour faire connaître ces métiers et donner envie aux jeunes de se projeter dessus. Cela n'avait jamais été fait, le Ministre a mis toute son énergie pour obtenir ce budget là. Concernant l'offre de formation et l'innovation, nous n'avons pas d'éléments aujourd'hui. On essaie de faire au mieux avec les moyens qui sont à notre disposition.

- La filière formation/recherche sur les plans du déroulement de carrière et de la rémunération (RIFSEEP)

Nous l'avons déjà abordé à de multiples occasions, il y a un réel besoin d'entamer une réflexion sur la filière formation/recherche. Les agents n'ont pas d'opportunité de déroulement de carrière, se trouve un goulet d'étranglement à partir de la catégorie B, notamment dans l'enseignement technique.

D'autre part, au niveau de l'indemnitaire, l'ensemble de cette filière est très en retard sur les autres filières du Ministère et la revalorisation des barèmes en 2020 n'a pas su saisir l'opportunité de le résorber. Le blocage du déroulement de carrière tient à l'effectif des AI (assistants ingénieurs), porte d'entrée de la catégorie A de la filière, qui est un corps très petit, ne permettant

pas de recruter davantage que ce que prévoit le plan de requalification.

Dans les revalorisations il a été mis un peu l'accent sur la FFR. Un rendez-vous sera demandé avec le SRH afin de ré-aborder ce sujet plus en détail.

- Les agents logés par NAS dans l'enseignement agricole

Nous souhaitons revenir ce matin sur la situation des agents logés par nécessité absolue de service. Nous sommes d'accord qu'en fonction de la situation géographique de l'affectation des agents il peut y avoir un intérêt non négligeable à ne pas avoir de loyer à payer. En revanche, il y a double, voire triple peine, car les agents n'ont pas le choix de refuser ou d'accepter cette condition, d'autre part cet avantage en nature est déclaré aux impôts, mais en plus les barèmes RIFSEEP sont très réduits et n'ont même pas été revalorisés en 2020 comme pour tous les autres barèmes. Concrètement les agents doivent déclarer un avantage en nature qu'ils ne perçoivent pas par ailleurs.

Un travail est en cours. La réglementation ne peut pas être changée sur les notions de déclaration aux impôts des avantages en nature et de barème réduit pour logement par NAS. Ceci étant dit, en ce qui concerne la non-revalorisation des barèmes en 2020, l'administration a bien entendu nos arguments et cela sera fait dans le courant de l'année 2021.

- Le télétravail dans l'enseignement agricole

Cela fait 1 an maintenant que nous demandons que les agents de l'enseignement agricole soient équipés de matériel pour pouvoir télétravailler. Les informaticiens des établissements font ce qu'ils peuvent pour mettre en place des solutions avec les moyens qu'ils ont, les agents sont de très bonne volonté pour le faire avec

leur matériel personnel. Le Ministère est l'employeur, selon la loi c'est à sa charge. Nous en sommes à la 3ème vague de mise en télétravail, et nous n'avons toujours aucune décision tranchée. M. Maurer nous a dit hier que nous entrons dans un nouveau monde du travail avec le télétravail, notre interprétation est que ce nouveau monde du travail dans la fonction publique se fait avec des agents qui financent eux-même leur propre matériel.

La DGER est en échanges « pas faciles » avec la FP, l'analyse n'est pas simple. C'est un problème qui est bien identifié par l'administration.

- Les contractuels d'état : revalorisation des ACEN, déprécarisation, rémunération sans indemnitaire, turn-over de plus en plus important

L'administration est sensible au sujet ACEN, il est à l'étude.

- Le schéma d'emploi et baisse de DGH

L'organisation de la répartition des effectifs se ferait sans mutation dans l'intérêt du service. Il n'y a pour l'heure pas de changement de doctrine par la DGER.

Il est rappelé par le SRH que les questions de DGH et schéma d'emploi pour l'enseignement agricole est du ressort de la DGER.

- La place des CFA UFA ET CFPPA et l'actualité sur le devenir du protocole

Concernant les CFA/CFPPA, il y a beaucoup d'endroits où finalement les CFA et CFPPA se sont emparé de leur positionnement dans le secteurs concurrentiel. L'enseignement agricole a su trouver sa place sur ces deux valences (apprentissage et FC). En effet le ressenti peut être différents d'un centre à l'autre, les évolutions sont plutôt positives.



Remarque de l'UNSA : les agents sont bien obligés de s'adapter ou ils perdent leurs emplois , il y a de nombreuses difficultés en terme de reconnaissance salariale de progression de carrière et de cadrage par un protocole réformation qu'un formateur soit moins bien payé qu'un apprenti en BTS même si ce n'est pas le cas partout ! Pas de date pour la finalisation du protocole

- Un point sur la GPEC de statut d'emploi et la désorganisation du SRH dans la gestion des personnels

Il a été demandé la mise en place d'une réelle GPEC pour les agents sur statut d'emploi. Engagement pris lors du dernier GT sur le Rifseep. Ce travail doit permettre d'offrir une vision sur les déroulement de carrière et les opportunités offertes après le passage dans des fonctions régies par le statut d'emploi.

L'UNSA a demandé qu'une communication régulière soit faite auprès des agents dans la gestion administrative. Ce type démarche permettrait de rendre plus transparente l'action de l'administration et permettrait d'informer les agents des difficultés en cours dans la gestion administrative des agents.

Le manque d'information est en effet ressenti par l'administration. Il faut que chaque dossier traité fasse l'objet d'une communication sur son état d'avancement. Ne pas hésiter à faire remonter les situations difficiles.

- Rupture conventionnelle :

Il y a eu 1 centaine de dossiers à instruire fin 2020, l'administration en est à presque les 2/3. Ce n'est pas une retraite anticipée, en dessous de 2 ans, il n'y a pas d'éligibilité. Est vraiment pris en compte l'intérêt de l'administration, ce n'est pas un droit de l'agent à rupture conventionnelle. Au niveau de l'indemnité, on est plutôt proche du plancher, le calcul est une quotité du salaire complet. Il y a des commissions à peu près toutes les 3 semaines, le rythme est lancé.

- Périodes d'évocation pour les mobilités et avancements :

Un courriel à l'ensemble des OS vient d'être validé pour préciser les modalités d'évocation des dossiers auprès de l'Administration.

Les modalités seront bien les mêmes pour les avancements que pour les mobilités, c'est la volonté de l'administration.

- Loi 4D :

Nous avons reçu le message qu'il n'y avait pas d'expérimentation à l'enseignement agricole, mais que se passera-t-il après cette expérimentation ?

Sur le transfert des compétences hors surfacique vers la région, un audit du CGAAER doit déterminer les missions restant à charge pour le MAA au sein des DDI après le transfert de compétences. L'UNSA a demandé s'il ne serait opportun que cet audit évalue aussi la place de l'EA au niveau départemental et ce au regard des missions induites par les politiques publiques.

image not found or type unknown



Remarques du SEA-UNSA

Pour la partie enseignement, du fait que la DGER ne soit pas présente nous n'avons obtenu que peu de réponses à certaines de nos questions questions .Les échanges ont été courtois mais sans avancées particulières

MAA : S. Delaporte, P. Merillon, X. Maire, N. Richard-Pejus, Pour l' UNSA : M. Harnichard, E. Cerisier, G. Prosper, D. Fleury, A. Steux , N. Petit