CTM : Organisation Projets Bilan social

LES INSTANCES

Réforme du recrutement des personnels d'enseignement - Réorganisation du bureau du cabinet - Présentation du bilan social MAA et ACB - Détachés de l' EN - Questions diverses

CTM : 8 et 9 Juin 2021 : Vos représentants SEA-UNSA : Gwendoline Prosper, Didier Fleury, Manuel Deveaud, Thomas DepierreMadame la secrétaire générale,

Depuis février dernier et suite à notre courrier intersyndical adressé au directeur de cabinet, nous avons pu engager de véritables discussions sur le sujet de la cartographie des instances et en particulier des CAP. D'une proposition initiale de vos services totalement inacceptable pour nous, nous sommes aujourd'hui à un projet qui peut encore selon nous évoluer favorablement.

Du dernier groupe de travail, nous retenons la proposition concernant spécifiquement la filière Formation Recherche avec la création d'une seconde CAP ATFR/TFR, aux côtés d'une CAP rassemblant les corps de catégorie A. Nous vous demandons de porter cette demande de création auprès de la DGAFP mais il nous semble nécessaire de garder « en plan B », la création d'une CAP TFR-AI si le plafond de 1000 agents venait à empêcher la création de cette CAP ATFR/TFR (>1200 agents).
En revanche, pour l'intersyndicale, hors enseignement, nous pensons qu'il est encore possible d'avancer et de conserver comme critère principal pour créer une CAP la technicité des corps regroupant de nombreux agents. L'intersyndicale ne peut accepter des CAP à effectif pléthorique. Nous demandons que l'administration accepte d'entrer pour partie dans la logique dérogatoire autorisée par les textes réglementaires pour mettre en place des CAP « monocorps » des TS et IAE.

Madame la secrétaire générale, nous pouvons aboutir à ce compromis qui réduirait le nombre de CAP de 19 à 9 instances…Mme la Secrétaire Générale,

Nous souhaitons revenir sur l'exclusion des professeurs documentalistes du dispositif de la prime d'équipement informatique. La décision d'exclure de la prime d'équipement les professeurs-documentalistes est très mal perçue et mal comprise dans la communauté éducative.
Nous sommes préoccupés par les conséquences de cette exclusion (incompréhension, remise en cause d'une profession, désinvestissement, rejet).
Cela peut sembler excessif au vu du montant de cette prime mais cohérent par rapport à sa portée symbolique...

Pour atténuer les conséquences de cette décision, nous vous demandons d'adresser un message fort aux professeurs-documentalistes. Ils ont besoin d'avoir l'assurance que leur fonction ne soit pas remise en cause et que leur place d'enseignant de la discipline documentation soit reconnue.
Un désengagement des professeurs-documentalistes serait très préoccupant au vu des enjeux qui relèvent de l'éducation aux médias et à l'information, leur domaine d'expertise reconnu.
Nous attendons la reconnaissance pour ces agentsLe MAA essaie de trouver des degrés de liberté tout en restant dans le cadre de la loi. La DGAFP qui devra valider les propositions ferme la porte aux CAP mono-corps. La SG n'est pas très optimiste dans la marge de progression supplémentaire.
Le retour en présentiel est assez différent d'autres étapes car il y a maintenant un cadrage inter-ministériel. La DGAFP a produit une circulaire. On est en déclinaison d'un cadre qu'en construction d'un cadre spécifique au MAA. On est encore dans une situation exceptionnelle, 3 jours, puis 2 jours. Le MAA n'exclut pas une prolongation de la sortie de crise en marge du dispositif général.
Le gouvernement négocie avec les collectivités locale au sujet de la loi 4D. Les enjeux du numérique sont tels qu'il faut que le MAA se prépare. Le schéma d'emploi a été défini avant la restructuration, il était de moins 5, il n'y aura pas de suppression de poste due à la restructuration du secrétariat général.
Un suivi individualisé de chacun des agents est effectué. Il y a plus de candidats que de postes de chef de bureau.
Le MAA reconnaît pleinement le rôle essentiel en tant qu'enseignants des professeurs documentalistes dans la communauté éducative et leur spécificités par rapport à l'EN.

Réorganisation du bureau du cabinet

Cette réforme est née d'une demande du cabinet du ministre précédent, afin de modifier certaines modalités de travail. Un auditeur a été saisi pour mener à bien les réflexions en cours.

Missions d'appui sur les aspects financiers et RH Moyens de fonctionnement, intendance du Ministre, accueil du Ministre. Des ETP ont été perdus, en raison de l'impact du schéma d'emplois qui s'applique aussi au cabinet du Ministre. En tout état de cause personne n'a perdu son poste, un rééquilibrage a été fait grâce aux départs en retraite.

Réforme du recrutement des personnels d'enseignement

C'est un projet qui s'inscrit dans la loi Blanquer pour « l'école de la confiance ». Cela concerne le recrutement mais aussi la formation des enseignants.

L'EA porte des politiques publiques publiques éducatives fortes dont « apprendre à produire autrement » et le bien-être animal.

Actuellement le concours est placé à la sortie du M1 (bac+4) sur les concours externes, puis les lauréats suivent le Master MEF à l'occasion de leur année de formation à l'ENSFEA. Ils sortent à M2 (bac+5).
Suite à leur titularisation les stagiaires sortent titulaires et rejoignent un établissement.

Le projet de réforme, avec 2 voies possibles :

- Voie A :

MENJ+MAA
Le concours se passe au niveau Master 2, un plan de formation personnalisé est fait durant l'année de stage.

- Voie B :

Le MAA souhaite créer une voie spécifique pour certaines disciplines pour lesquelles il n'existe pas de diplôme au-delà du bac+3.
Concours à bac+3 à la suite duquel les candidats obtiennent le niveau Master à l'issue de leur année de stage afin d'obtenir le niveau M2 si ce n'était pas le cas.
Le texte passera en octobre au guichet unique pour une mise en place pour la session 2023 (session 2022 à l'EN).

Image not found or type unknown

Remarque de l'UNSA
Avec cette réforme qu'adviendra-t-il des formateurs de l'ENSFEA ?
Si cette réforme permet à des ACEN de devenir enseignant. L'UNSA n'a jamais été en faveur de la masterisation. La voie B paraît très intéressante car elle permettra de recruter des enseignants dans des disciplines dont les diplômes ne vont pas jusqu'au Master.
En terme d'attractivité dans les matières générales, comment les étudiants en Master MEEF vont connaître l'enseignement agricole et y effectuer leur alternance ? Le MENJ met en place le statut d'alternant, comment cela sera-t-il décliné à l'EA ?

groupes de travail vont être mis en place afin d'approfondir les points abordés par les OS. La rédaction des textes sera faite en GT. Beaucoup de sujets ont des marges de manœuvre. Cette réforme ne parle que du sujet du concours externe, il y a des disciplines dans lesquelles il n'existe pas de bac+5 technique, il faut donc permettre aux candidats de ces disciplines de valider ce Master MEF en 2 ans en cours de formation, sans les bloquer avant le concours.

Présentation du bilan social

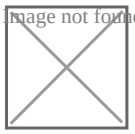
Bilan social 2019 du Ministère.

Il y a presque 6 mois de retard par rapport aux restitutions habituelles, ceci est dû en partie à la crise sanitaire. A partir de l'exécution 2020 cela sera le rapport social unique, c'est donc le dernier

bilan social sous cette forme. Le fait de reprendre les informations sur la plateforme RenoiRH a perturbé la collecte de certaines informations. Un nouvel outils de la DGAFP permet de comparer les rémunérations et analyser les écarts entre genres.

Les indicateurs phares : 30422 agents MAA, 13461 agents opérateurs, 59,9 % de femmes, moyenne d'âge de 48,2 ans.
3601 agents ont recours au temps partiel.
Augmentation significative du nombre de jours de formation.

Image not found or type unknown



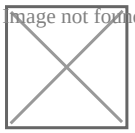
Remarque de l'UNSA
Ce document est une mine d'informations très intéressantes, offrant une photographie à un instant T du ministère.
L'UNSA demande que les agents en PNA soient comptabilisés, il ne faut pas les ignorer.
Nous espérons que le format du rapport social ministériel mis en place à partir de la prochaine campagne sera de la même qualité.

bilan permet d'avoir des séries et de voir les évolutions liées notamment aux effectifs. Un travail de fond va être mené afin d'ouvrir les différents corps et la représentation mentale de ces différents corps que nous pouvons avoir par rapport à leur population femmes/hommes. La note sur la protection fonctionnelle des agents va être réactualisée par les services juridiques du ministère.

Bilan social des agents contractuels sur budget

L'évolution du nombre d'agents est en légère augmentation, cette variation est due à la prise en compte des agents des CFA régionaux. Plus des 2/3 des agents sont des formateurs. Plus de la moitié des agents ont un diplôme supérieur ou égal à bac+3, cela permet de se poser des questions pour les certifications.
Plus de 60 % sont des femmes.
Plus de 50 % sont en CDI

Image not found or type unknown



Remarque de l'UNSA
Plus de 5000 agents ACB travaillent sur les CFA UFA CFPPA sans véritable reconnaissance et sans véritable progression de carrière et de salaire.
Certains agents subissent la demande de leurs directions de travailler sur la base de 1607h du lundi au samedi en dehors du protocole et du cadre de l'emploi d'un formateur/enseignant. Le désengagement de l'administration centrale est totale (courrier ci -joint du Ministre)

Dans ce bilan de nombreux oublis apparaissent :

-Quelles sont les fourchettes horaires de travail des agents
-Quel types de travail exercent -ils ex formateur enseignant à 100%
-Quels types de missions
-Quelles fourchettes de rémunération

-Quelles grilles de salaire
-Combien de protocole sont mis en place ?
-Qui financera la formation des agents pour obtenir un bac plus 4 à 5 ?

Le SEA UNSA depuis plus de 30 ans demande que l'administration prenne en compte ces agents qui font fonctionner les EPL mais sont les oubliés de notre Ministère sauf pour les convoquer aux examens.

Nous demandons un arrêté Ministériel sur le temps de travail des agents qui exercent des fonctions différentes au sein de nos EPL. Un arrêté ne va pas à l'encontre de l'autonomie des EPL bien au contraire, notre république est régie par des lois ce qui n'empêche pas une autonomie.
Un arrêté permettrait de sécuriser aussi les directeurs qui ont bien du mal à faire fonctionner ce système de formation.
Nous sommes à la croisée des chemins pour nos EPL. La libre concurrence a mis en place un système que personne ne contrôlera et les agents iront dans le secteur le plus rémunérateur. Les centres vont perdre des personnes ressources faisant fonctionner le système de formation depuis des années.

Le SEA UNSA réclame des actes dès aujourd'hui.

éléments de répartition des missions seront ajoutés au document. Un certain nombre d'éléments RH ne peuvent pas être apportés à ce bilan social des ACB car cela relève de l'autonomie des établissements.

Questions diverses

Budget

Le MAA sera-t-il en capacité d'obtenir les budgets correspondants à la prime d'attractivité, à la prime d'équipement, aux revalorisations catégorielles ? Sera-t-il en capacité d'intégrer dans ces budgets les IAE exerçant des fonctions dans l'enseignement (exclus à ce jour de la prime d'attractivité et de la prime d'équipement) ?
(Note de service SG/SRH/SDCAR/2021-36 publiée le 18-01-2021 relative à la campagne annuelle de mobilité des personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement technique agricole public (personnels stagiaires, titulaires et contractuels à durée indéterminée) et sous statut agriculture de l'enseignement maritime : règles et procédure – rentrée scolaire 2021 publie les postes d'enseignants réservés aux IAE dans les établissements techniques et les mentionnent dans les personnels concernés par la note de service (https://info.agriculture.gouv.fr/gedei/site/bo-agri/instruction-2021-36)
L'ensemble des mesures dépendant du Grenelle, les crédits sont au budget du MEN qui transfère au MAA les sommes qui correspondent pour la loi de programmation de la recherche au fur et à mesure que nous activons ces produits.
La prime d'équipement ne s'applique qu'aux PCEA et PLPA et pas aux IAE.

- Sur la réforme du recrutement des enseignants et CPE Comment inclure l'EA dans la réforme pour ne pas perdre en visibilité, en particulier dans le principe d'alternance des futurs M1 et M2 MEEF en Inspé ?
  En fonction des données sur les origines des candidats actuels (master MEEF, masters disciplinaires…), peuton avoir une estimation de l'impact de la réforme sur l'attractivité des futurs CAPESA, PLPA et concours CPE ?

Comment gérer le fossé qui va se créer entre concours interne et externe (L3 contre M2) ?
Comment va s'insérer l'ENSFEA dans le nouveau système ? Quel avenir pour ses masters MEEF « enseignant du second degré » et « encadrement éducatif » ?
Comment transmettre aux futurs fonctionnaires stagiaires la culture commune propre à l'EA acquise pour le moment lors de l'année de M2 à l'ENSFEA ?
Quelles sont les modalités de déroulement de l'année de professionnalisation post-concours ?
Quelle formation pour les futurs candidats se présentant avec un niveau master ?

- Ce sera à l'ordre du jour demain (mercredi matin), ce seront les principes généraux et un GT est programmé en juillet.

Infirmières/Infirmiers et résultats des avancements

Serait -il possible au niveau national d'avoir des informations sur les résultats des promotions aux tableaux d'avancements des infirmières/infirmiers pour l'année 2020 ?
Alors que la note de service pour les promotions 2021 est sortie, les infirmiers de l'EA s'interrogent sur les résultats de l'année précédente pour l'accès à la classe supérieure et la hors classe: y a-t-il eu des infirmiers promus dans l'enseignement agricole en 2020 ?

- La publicité des tableaux d'avancement sera faite sur l'intranet du MAA.

Télétravail et employeur des personnels VATLS

L'organisation du télétravail prévoit que l'employeur fournisse le matériel aux agents. Les ACB comme c'est rappelé régulièrement, doivent se tourner vers leur employeur (EPLEFPA), mais quid des agents ne bénéficiant pas de la prime équipement (VATLS) ayant pour employeur le Ministère de l'agriculture ?

- On avance lentement mais avec détermination. C'est une question de fond.
  L'article L214-6 du code de l'éducation dit que c'est la Région qui doit prendre en charge l'équipement nécessaire aux échanges entre les membres de la communauté éducative.

Image not found or type unknown

Nous faisons remarquer que la circulaire « fonction publique » organisant le télétravail prévoit que l'employeur fournit le matériel à ses agents. Le code de l'éducation précisant la compétence « Conseil régional » devrait il est vrai, être la règle pour cadrer l'aspect numérique dans les EPL. Cependant les régions et parfois même au seins d'une même Région la lecture et l'interprétation qui en est faite est bien différente !
Dans les faits de nombreux agents télétravaillent avec leur ordinateur personnel sur lequel l'établissement installe différents logiciels pro. Nous alertons sur ce « flou » qui concerne de nombreux sujet comme les « EPI » créant des inquiétudes grandissante dans les établissements.

Pédagogie, pas de CTEA où devons-nous poser ce type de questions ?

Observations / Convocations aux examens reçu très tardivement (profs et élèves)

enseignants de lettre de transmettre aux jurys les textes étudiés et aussi à transmettre à Mirex et par la suite NDS du 20 mai demande de remplir le même document pour chaque élève dans lequel doit être reporté les textes
étudiés (soit en distanciel soit en hybride soit en présentiel), "redondances des mêmes documents, lourdeur administrative"

2. bis pas réception de la part de MIREX des consignes pour l'épreuve oral de français notamment la question inconnue a partir de laquelle le candidat planche pendant 1/2 heure ; qu'en est-il ?

- Ces questions ne relèvent pas du CTM…

COVID

1. jour de carence appliqué malgré la prorogation de l'état d'urgence en cas de Covid
2. absence des remboursements à ce jour
3. Cas contact idem : application du jour de carence
4. pas de remplacement dans des établissements pour des absences de plus de 3 semaines des enseignants ou personnels lors de la maladie la Covid

- Il y a pu avoir non prise en compte du jour de carence, mais les situations son régularisées petit à petit.
  Les cas contact ne sont pas en arrêt maladie mais bien en situation d'activité, ils ne doivent donc pas avoir de jour de carence.
  Le point du non remplacement a été fait avec les autorités académiques fait remonter qu'il n'y a pas de problèmes prégnants.

Les agents détachés

- Quelle place pour les agrégés au MAA et quelle échéance le MAA envisage-t-il pour mettre en place le groupe de travail promis sur cette question ?
Le corps des agrégés relève uniquement du MEN, ces agents sont en PNA au MAA. La carrière est entièrement gérée par le MEN y compris les avancements.

- Pourquoi des agents perdent 100 points pour le décompte de la retraite dès qu'ils passent du Ministère de l'Education Nationale au Ministère de l'Agriculture ?
Il ne peut pas y avoir de perte de points pour la retraite, il faut faire remonter les cas particuliers connus.

- Un professeur PCEA restant sur poste après avoir obtenu l'agrégation peut-il muter sur un autre poste de PCEA dans sa carrière ?
Il faut qu'un poste soit ouvert aux agrégés pour pouvoir en bénéficier

- Pourquoi les agrégés sont-ils passés de 5 ans de renouvellement de détachement à 3 ans de renouvellement en PNA: perte de 2 ans = précarisation.
Renouvellement de détachement de 5 ans à 3 ans : la PNA est bien de 3 ans, pour qu'au bout de ce temps il puisse y avoir une interrogation de l'agent pour savoir s'il souhaite retourner dans son ministère d'origine.
C'est le problème de la confusion entre détachement et PNA.

- Pourquoi les fonctions et missions en détachement (par exemple l'exercice pour la totalité du

prises en compte pour le vivier 1 de la classe exceptionnelle ? C'est clairement une mesure injuste au regard des collègues qui enseignent en CPGE à l'EN et qui peuvent légitimement prétendre à cette promotion.
Modalités de promotion : c'est le MEN qui les gère, le MAA va s'en rapprocher.

- Quels liens avec l'EN sur la question de la gestion des personnels détachés. Aujourd'hui, force est de constater qu'il n'y a pas de communication entre les 2 ministères: c'est aux agents eux même de transmettre leurs documents d'avancement d'un ministère à l'autre et lorsqu'un problème survient, l'agent est livré à lui même sans interlocuteur ciblé. Il y a souvent des délais exagérément longs dans la prise en compte de ces documents (plus d'1 an dans les prises en compte effectives de l'avancement d'échelon). Les documents officiels sont même parfois édités avec des erreurs.

- Quelles conditions de réintégration après détachement: ce n'est pas que le problème de l'EN. Aujourd'hui,
les agents détachés sont pris en étau entre les règles de mobilité de l'un et les règles de mobilité de l'autre. Les réintégrations sont quasi impossibles en local faute de règle équitable sur le mouvement régional ou intra académique. Si l'agent souhaite réintégrer, aujourd'hui, son poste occupé au titre du détachement est "perdu" dès l'obtention d'un vœux inter académique ce qui cloisonne l'agent détaché dans son poste hormis pour ceux souhaitent changer d'académie. Une discussion inter ministérielle est indispensable pour rétablir l'équité de traitement de ces agents aujourd'hui lésés par le système du détachement.

- Avec la baisse significative des DGH, cela fait craindre des mesures de carte scolaire à bon nombre de collègues. Comment se passe les réintégrations dans ce cas.
Une discussion avec l'EN est là encore indispensable. Aujourd'hui, l'agent détaché ne bénéficie pas des mêmes droits que ses collègues de l'EN qui eux sont prioritaires en local. Un alignement des règles à l'EN pour les détachés ne serait que justice mais cela passe par des accords inter ministériels.

- Qui s'occupe des appréciations des agents détachés? A l'EN, c'est le recteur. A l'agriculture (29ème base) qui note?
Les CV iprofs sont-ils regardés?

Infos en Vrac :

Infos en vrac :
- Taux pro/pro HC officieux 18 %, pas encore de réponse de la DGAFP pour le taux officiel qui est tributaire de l'EN
- La prime d'équipement info sera payée sur la paie de septembre.
- Le/la nouvel/le animateur/animatrice national-e des personnels infirmiers sera recruté-e pour septembre avec une attention particulière sur les compétences liées au poste.
- Le rang de classement est effectué en fonction de leur capacité à exercer leurs missions. Il n'y a pas de discrimination à l'âge.
- RIFSEEP : Le CIA sera versé sur la paie du mois d'octobre Il n'y a pas eu perte chez les TSMA lors de la bascule au RIFSEEP