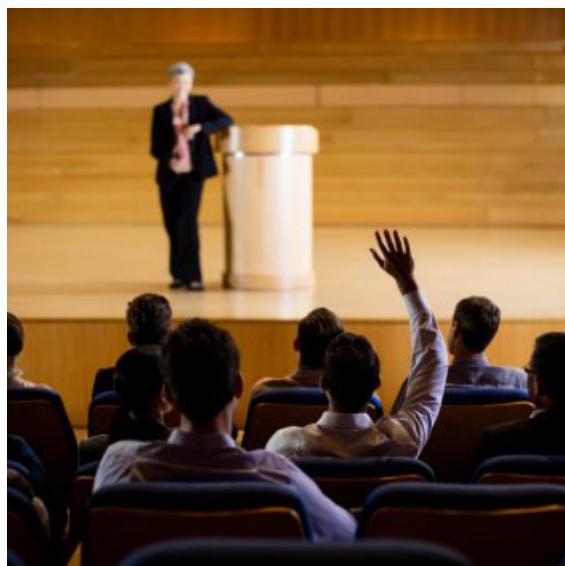


CTM : Divers avis – télétravail – points d'informations

LES INSTANCES



Modalités de mise en œuvre du télétravail - Discrimination - Déconcentration des décisions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires du supérieur - Régime indemnitaire des enseignants-chercheurs - Cartographie des instances.

Ces 5 et 6 avril s'est déroulé le comité technique ministériel en mode hybride. En ouverture de la séance une déclaration liminaire intersyndicale liée à l'actualité de la nouvelle cartographie des instances pour les élections professionnelles est lue (en fin de publication), suivie des déclarations individuelles de chaque organisation syndicale.

M. le secrétaire général adjoint,

La loi Avenir professionnel de 2018 n'en finit pas d'impacter le fonctionnement des EPL, son esprit pourrait même inspirer une réforme prochaine de la voie initiale professionnelle. Les centres de formation évoluent désormais dans un environnement concurrentiel libéralisé et individualisé qui percute leur mode de fonctionnement antérieur : ils s'adaptent, tant bien que mal, avec un pilotage variable en fonction des DRAAF. Nous posons à nouveau la question de la régulation du système. Pour l'UNSA, il faut à tout prix conserver une régulation efficiente des ouvertures de formations en cohérence avec les politiques régionales pour l'emploi afin d'éviter une concurrence acharnée entre centres de formations publics. Concurrence qui pourrait s'accentuer si les centres évoluent vers une fusion des CFA et des CFPPA comme y invite une instruction récente de la DGER sur ce sujet.

Dans ce contexte, nous ne comprenons toujours pas la position du ministère qui d'un côté s'appuie et encourage le développement de la formation professionnelle et de l'autre refuse de poser un cadre clair pour les agents qui y participent. Les formateurs des organismes de formation privés dépendent d'une convention collective, ceux de l'éducation nationale sont régis par décrets. **Pourquoi les formateurs des centres agricoles resteraient dans un flou tel qu'ils voient leurs conditions de travail les plus élémentaires varier du tout au tout d'un EPL à l'autre ?** Cette situation n'est pas tenable sur le long terme, accentue la concurrence et nuit au maillage territorial des centres.

La loi Avenir bouscule également les équilibres en place entre les différentes voies de formations au sein des EPL. Le développement de l'apprentissage et de la formation continue ébranle les fondations de la voie scolaire en diminuant de manière parfois significative les effectifs de certaines filières. Si d'un point de vue budgétaire les EPL peuvent absorber des déséquilibres importants entre centres, d'un point de vue horaire les choses sont beaucoup plus difficiles à appréhender : la fongibilité des heures d'enseignement est difficile à mettre en œuvre au niveau EPL. Ce qui se faisait à la marge (échange de service, vacation, mixage des publics) est en train de se développer pour gérer les évolutions entre les voies de formations. C'est pour l'UNSA un des enjeux des années à venir : **comment gérer les déséquilibres entre voies de formation et envisager leur complémentarité sans affecter l'intégrité des EPL ?**

En ce qui concerne la voie scolaire, il semblerait que l'éternel débat sur le statut des enseignants et sur leur temps de travail refasse surface. Si les textes statutaires n'ont que très peu évolué depuis plusieurs dizaines d'années, le métier et le travail quotidien des enseignants a lui bel et bien changé. Les tâches se sont accumulées et le travail ne se résume évidemment pas au seul temps de face à face. Les enseignants assurent déjà ce suivi individualisé des élèves que certains candidats appellent de leurs vœux, de la même manière ils se concertent en équipe, innovent, s'adaptent, imaginent, s'investissent, bref, ils font face, dans l'intérêt des élèves et pour une rémunération bloquée à des niveaux que l'on peut juger indécent. Pour l'UNSA, il s'agirait déjà de reconnaître à leur juste valeur toutes ces tâches cachées du métier d'enseignant avant d'envisager une quelconque réforme. Les efforts actuels déployés pour améliorer la progression de carrière ou le régime indemnitaire sont une bonne chose mais ne suffisent pas : il y a un besoin urgent d'augmentation substantielle du traitement de tous les enseignants au risque de voir encore augmenter la désaffection dont le métier fait actuellement les frais. Pour l'UNSA, l'attractivité du métier est un des enjeux essentiels des années à venir. Le problème est multiple, ne se résume pas à la seule question de la rémunération et questionne le système éducatif dans son ensemble. Dans ce contexte nous estimons que la réforme du recrutement des enseignants en préparation ne laisse rien présager de bon : nous craignons sérieusement que celle-ci aggrave encore plus la crise des vocations que nous traversons.

L'enseignement agricole a sur certains sujets une longueur d'avance sur l'éducation nationale. Notre mode original de fonctionnement inspire certaines propositions : par exemple celle de Région de France qui souhaite voir davantage associés les professionnels au CA des établissements. Si des discussions s'engagent prochainement sur le statut des enseignants, nous espérons que le MAA y aura toute sa place pour porter nos spécificités et inspirer certaines évolutions nécessaires.

Les travaux menés ensemble pour constituer la cartographie s'est avérée complexe dans le cadre de loi de transformation de la FP. La volonté de cette loi était de supprimer les CAP par corps afin de mettre des CAP par catégorie. Dans le cadre de nos travaux il a fallu rester dans le cadre de la loi en prenant en compte les spécificités de notre Ministère. La demande des OS de mettre en place la CAP B et C n'a pas encore reçu d'arbitrage de la DGAFP, celle-ci souhaitant un seuil spécifique minimum en nombre d'agents, la décision se révélant constante pour tous les

ministères.

Sur les aspects sanitaires, la vigilance demeure de mise avec la montée des chiffres constatée depuis quelques semaines, le maintien des gestes barrières est important à rappeler.

L'administration rejoint les OS sur leur attachement à l'enseignement agricole, et notamment sur la problématique de l'attractivité.

Un point d'attention sur la situation des contractuels est bien noté.

Les personnels sont impactés par les différentes crises que nous traversons à tous les niveaux (sanitaire, ukrainienne, influenza aviaire...). Une mission va être confiée au CGAAER pour trouver des solutions répondant à la gestion problématique des crises.

Problématique des SGCD : c'est un point d'attention fort pour le secrétariat général, l'accompagnement des agents des SGCD est en lien avec le ministère de l'intérieur.

Notre avis :

Le SEA-UNSA a, depuis sa création, toujours défendu le maintien de l'Enseignement Agricole au Ministère de l'Agriculture. Toutes les Organisations syndicales représentatives n'ont pas cette position, mais à l'approche des élections professionnelles il semblerait que le discours soit plus feutré...

1- Quand les pass-education seront-ils disponibles pour les agents en EPLEFPA ? Les précédents ont expiré en août 2022, les nouveaux ne sont pas arrivés dans les établissements. Nous rappelons que le pass-education numérique n'est pas officiel.

Les pass-education sont imprimés et à disposition des autorités académiques pour une diffusion très prochaine aux établissements et aux agents.

2- Que préconise l'administration aux OS pour sortir du blocage concernant le protocole CFA-CFPFA, d'autant que l'instruction technique DGER/SDPFE/2022-235 du 21/03/2022 embrouille davantage la situation avec cette question de fusion des CFA et CFPPA ?

Il y a une volonté de la DGER de poursuivre les travaux entamés en 2021.

Observatoire des activités et conditions d'emploi pour voir les modalités à mettre en place pour épauler ces CFA/CFPPA.

3- Pour les agents formateurs ACB l'employeur est l'EPL. Lorsque ces agents sont convoqués aux examens nationaux qui finance l'absence du formateur au centre ?

La DGER rappelle que la participation aux actions d'examen entre dans le cadre des missions des formateurs.

Un GT est mis en place la semaine prochaine (le 14 avril). Des éléments seront mis dans une circulaire afin de clarifier les différences de gestion du temps de travail de ces formateurs entre les examens et le temps de travail sur l'établissement (heures de cours notamment).

4- Que préconise la DGER sur le mixage des publics scolaires et en apprentissage ?

La DGER ne fixe aucun objectif quantitatif. Cela doit être mis en œuvre dans le respect des parcours professionnels des apprenants.

Le SEA-UNSA continue de s'interroger sur le manque de bases liées à l'absence de textes cadrant cette pratique.

5- Quelles sont les orientations de la DGER sur les métiers innovants ?

Il faut distinguer les rénovations de diplômes et référentiels permettant d'adapter les apprentissages des apprenants. Il existe également un panel de certifications de formations, notamment un nouveau CS va être proposé en « génie écologique » permettant de s'adapter aux besoins émergents.

Notre avis :

A l'approche des échéances électorales, la DGER notamment ne donne pas de signes tangibles en vue de cadrer les conditions d'emploi des ACB comme à l'éducation Nationale où elles sont régies par un décret.

L'innovation pédagogique, en panne dans les diplômes qui sont uniquement toilettés, montre un signe de sursaut avec la proposition d'un CS « génie écologique » ;

Globalement un épuisement des agents apparaît, en lien notamment avec les 2 ans de pandémie auxquels s'ajoute la grippe aviaire qui vient puiser les dernières réserves des collègues ;

Côté télétravail, la note de service devrait être publiée à la fin du mois ; nous serons vigilants sur sa mise en œuvre.

Avis sur le projet de décret portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur agricole relevant du ministre chargé de l'agriculture ; sur le projet de décret modifiant le décret n°92-172 du 21 février 1992 relatif à la Commission nationale des enseignants chercheurs relevant du ministre chargé de l'agriculture ; et sur le projet d'arrêté fixant le montant annuel des composantes indemnitaire crées par l'article 2 du décret portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs relevant du ministre chargé de l'agriculture ;

Cela concerne les enseignants chercheurs, professeurs et maîtres de conférence.

Ce nouveau régime indemnitaire a trois composantes : deux indemnités et une prime. Une indemnité liée au grade, une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières qui leur sont confiées, une prime individuelle liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel versée sur demande de l'agent.

Cette indemnité est exclusive de toute autre ayant le même objet, et est attribuée pour 4 ans sans délai de carence.

- 1^{er} janvier 2022 pour l'indemnité liée au grade
- rentrée scolaire 22/23 pour l'indemnité de fonction (1^{er} septembre 2022) cette indemnité fonctionne par année scolaire.
- 1^{er} janvier 2022 pour la prime spéciale

Dans le cadre du RIPEC l'indemnité a été revalorisée.

La CNECA n'ayant pas de compétence en matière indemnitaire, il est nécessaire de modifier le décret CNECA (décret conseil d'état).

L'avis définitif du guichet unique n'a pas encore été rendu.

Notre intervention

Lorsque les mesures sont favorables, il est possible de suivre les décisions du MESRI, cependant il serait bien parfois de prendre en compte nos spécificités.

Nous sommes surpris qu'à nouveau le montant soit ramené au grade de l'agent, ce que ne préconisent pas les textes de la Fonction Publique dans le cadre du RIFSEEP.

En ce qui concerne la prime pour responsabilité administrative, elle existait déjà, il n'est ici question que de l'intégrer au RIPEC.

800 000 € seront alloués par le ministère pour le versement de la prime qui ne sera plus prise sur le budget des établissements.

Les détails des dotations du ministère seront présentés au CNESERAAV.

Pour les personnels qui ne sont pas enseignants chercheurs, les montants ne sont pas revalorisés.

Avis sur le projet d'arrêté portant déconcentration des décisions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires relevant du ministère chargé de l'agriculture exerçant leurs fonctions dans les services des établissements publics de l'enseignement supérieur agricole ;

Prise des actes utiles pour une meilleure fluidité de la gestion des dossiers.

Notre intervention

Nous sommes partagés sur ce sujet. C'est ouvrir la porte à une gestion indépendante et locale des dossiers d'agents de l'État qui doivent être gérés par l'Etat.

Il faudra blinder la charte de gestion afin de ne pas se retrouver avec des situations traitées de manière hétérogènes avec une sorte de « cuisine interne », notamment sur les modalités de recours. En revanche, effectivement sur certains points cela permettra d'acter des situations simples dans des délais plus raisonnables, et en ce qui concerne la mise en qualité des données, elle sera peut-être plus rapide et efficace grâce à l'outil SIRH.

C'est pour nous une rupture d'égalité dans le traitement des dossiers des agents titulaires.

Avis sur le projet d'arrêté relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et sexuels au Ministère de l'agriculture et de l'alimentation ;

Pour les agents des DDI le détail se trouve dans la note de service. Chaque agent pourra savoir à quelle structure il est rattaché.

Le prestataire peut proposer à l'agent de prévenir son supérieur hiérarchique.

Le délai de résolution a été précisé.

Article 5 la précision d'ouverture aux personnels d'éducation en plus des personnels enseignant a été rajoutée.

La communication concernant la cellule sera faite aussi sur le site Chlorofil.

La possibilité avait été offerte aux opérateurs d'entrer dans le dispositif et de contracter avec le prestataire. Seuls 3 ont répondu favorablement.

Le MAA a pris la décision d'intégrer dans son périmètre les agents gérés par la MAA en poste dans ces structures, ainsi la question d'agents concernés ou non ne se pose plus.

Actions de l'organisme décrites à l'article 3 de l'arrêté

L'organisme spécialisé, dans le cadre de l'analyse et du traitement de premier niveau :

- reçoit les signalements ;
- rappelle l'agent ayant fait un signalement ;

- recueille auprès de l'agent les éléments permettant une analyse de la situation et sa caractérisation ;
- propose à l'agent si celui-ci ne l'a pas déjà fait de prévenir son supérieur hiérarchique ;
- propose à l'agent, le cas échéant, une mise en relation avec les services ou le prestataire en charge des prestations de soutien médical, social et psychologique individuel ;
- donne à l'agent des orientations afin qu'il puisse les mettre en œuvre à son initiative ;
- informe l'agent des modalités, des conditions et des effets de la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Avis sur le projet d'arrêté portant application au ministère de l'agriculture et de l'alimentation du décret n° 2016- 151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

Ce texte est en lien avec l'accord télétravail signé par le ministre et les os représentatives le 25 mars.

Il complète le cadre général.

Des amendements ont été retenus suite aux débats lors du dernier GT sur ce sujet.

La mise en œuvre des jours flottants a été renvoyée à la note de service.

Plusieurs éléments sont à prendre en considération :

- le désir des agents à pouvoir bénéficier rapidement de ce dispositif
- le fait que la crise sanitaire a mis en avant une organisation de travail ayant été modifiée à plusieurs reprises

En ce qui concerne l'indemnité télétravail, elle est versée par trimestre à posteriori sur les jours réalisés et en aucun cas en prévisionnel.

Point d'information sur la cartographie des instances du dialogue social ;

Suite à la présentation faite en CTM en juillet 2021, les textes ont été transmis à la DGAFF. Il y avait un projet de décret dérogatoire et plusieurs arrêtés.

La réponse de la DGAFF sur le projet de décret n'a été rendue que très récemment. Elle a souhaité travailler en transversalité sur l'ensemble des ministères.

Pour les CSA, aucun retour formel pour l'instant valant validation du projet de texte.

Un certain nombre d'ajustements d'ordre logistique sont demandés, ne modifiant pas les demandes dérogatoires.

Les CSA de réseau ont été retenus : CSA Enseignement Agricole, CSA Alimentation, CSA Agriculture et pêche

Décret dérogatoire :

demande de retrait des : CSA ministériel, CSA Atlantique (Guadeloupe, Guyane, Martinique), CSA mixte Réunion et Mayotte, le principe de leur création est validé, mais dans le décret sans passer par une dérogation.

Le nombre de représentants du personnel de ces instances sera en annexe du décret.

Arrêté de composition des CSA

Y figureront les instances dérogatoires ainsi que l'ensemble des CSA du MAA

Un arrêté fixera les parts femmes/hommes

Arrêté concernant les CAP

Il y a aujourd'hui 6 instances CAP

Arrêté concernant les CCP

INAO INFOMA ODEADOM ont demandé l'élargissement aux contractuels de ces établissements.

Point d'information sur la réforme de la haute fonction publique ;

La réforme comporte plusieurs volets.

La suppression de l'ENA et la création de l'INSP, lui donnant un rôle plus important sur la formation continue du corps des administrateurs de l'Etat (dont le corps a été créé en 2021) intégrant le corps des administrateurs civils au 1^{er} janvier 2022. Les inspecteurs généraux de l'agriculture sont embarqués dans cette réforme, ils auront donc le 1^{er} janvier 2023 le choix entre intégrer les administrateurs de l'Etat ou réintégrer leur corps d'origine.

Tous les agents du CGAAER seront donc nommés pour une durée de 5 ans sur un statut d'emploi.

Les LDG interministérielles pour l'encadrement supérieur de l'Etat rappellent les enjeux de GPEC afin d'avoir une adéquation sur l'évolution des compétences de l'encadrement.

Les IPEF et ISPV font partie de ces corps.

La délégation ministérielle de l'encadrement supérieur est créée pour gérer ces agents.

LDG interministérielles :

- mobilités statutaires, les premiers postes à la sortie de l'INSP doivent être opérationnels ;
- parcours de développement de compétences pour les agents ayant un potentiel particulier pour la prise de poste d'encadrement supérieur ;
- développement de la revue des cadres ;
- chaque ministère est invité à développer son plan d'action ;

Cette mesure implique donc :

- fusion de 9 corps de la filière administrative
- plusieurs scénarios sont étudiés pour les 4 grands corps techniques (dont les ISPV).

A niveau du MAA on est bien dans une logique de recrutement qui demeure, il y a besoin de compétences techniques. L'État a besoin de compétences techniques. Les enjeux d'expertise font partie de nos besoins spécifiques.

Monsieur le directeur de cabinet,

Au cours du premier trimestre 2021, l'ensemble des organisations syndicales représentatives au Comité Technique ministériel vous avait adressé un courrier à propos des difficultés de discussions rencontrées lors de la mise en place des nouvelles instances de concertation au sein du ministère. Votre intervention auprès de l'administration avait permis d'engager un dialogue sur ce sujet qui avait abouti à un projet de cartographie partagé entre les services du ministère et toutes les organisations syndicales, en juin 2021.

Depuis, le travail de préparation des élections professionnelles de décembre 2022 se poursuit mais les organisations syndicales n'ont eu aucun retour à propos de cette nouvelle cartographie... et les textes officiels ne sont, sauf erreur de notre part, pas encore promulgués.

Ce n'est que par la parution de la note de service SG/SRH/SDDPRS/2022-240 du 24-03-2022 - relative à la répartition générée des effectifs des nouvelles CAP - que nous avons découvert avec stupéfaction que l'engagement que notre administration avait pris devant l'intersyndicale n'avait pas été tenu.

Plutôt que de regrouper les ATFR et TFR au sein d'une même CAP, les problématiques du corps des ATFR seront traitées dans une CAP avec les Adjoints administratifs et Adjoints techniques.

De même, les questions relatives aux corps des TFR seront traitées au sein d'une CAP avec les secrétaires administratifs et les techniciens supérieurs.

Cette décision est incompréhensible et inacceptable compte tenu des engagements pris par notre administration devant l'intersyndicale car elle va susciter de légitimes interrogations des personnels ATFR et TFR à propos d'une remise en cause de leurs spécificités professionnelles, de leur identité professionnelle au sein d'une CAP uniquement de « catégorie B ou C » alors que ces agent.es font d'abord partie d'une filière, celle de la Formation Recherche... Il est à noter par ailleurs que cette filière comprendra sa propre CAP de catégorie A regroupant ainsi les Assistants Ingénieurs, Ingénieurs d'Étude et Ingénieurs de Recherche. Cette situation est bien le reflet de la manière dont est traitée cette filière au MAA.

Par ailleurs, si le chef du SRH a perdu l'arbitrage sur ce sujet avec la DGAFP, il aurait, à minima, dû nous en informer plutôt que de nous laisser l'apprendre au détour des publications hebdomadaires sur BO Agri. Et un document de travail interne provisoire diffusé le 23 décembre dernier nous interroge sur ce qui a été réellement porté auprès de la DGAFP... Cet épisode est une illustration nouvelle des difficultés que nous rencontrons pour construire un véritable dialogue social basé sur la confiance et le respect mutuel !

Cet épisode est une nouvelle et parfaite illustration de l'incapacité qu'a notre ministère à faire entendre des spécificités et contraintes face à une DGAFP indifférente aux conséquences qu'ont ses politiques sur l'efficacité des services et la sécurité des personnels.

Pour les organisations syndicales représentatives des personnels du ministère de l'Agriculture