Entrevue bilatérale avec la Secrétaire Générale Sophie Delaporte

RÉFORMES - JURIDIQUE

Enseignants, Classe Ex, Rifseep, Personnels sous statut d'emploi d'encadrement, Formations innovantes, Protocole CFA/CFPPA : Dans le cadre du dialogue social, à plusieurs reprises au cours de l'année, la Secrétaire Générale – Sophie Delaporte – rencontre chaque organisation syndicale représentative du Ministère lors de bilatérales.

Présents pour le MAA : Sophie Delaporte, Philippe Merillon, Xavier Maire

Pour l'UNSA-Education (SEA-UNSA et SNIEAP) : Gwendoline Prosper, Didier Fleury, Hervé Roux, Pierre-Loïc Aubert

Dans le cadre du dialogue social, à plusieurs reprises au cours de l'année, la Secrétaire Générale – Sophie Delaporte – rencontre chaque organisation syndicale représentative du Ministère lors de bilatérales. Ces moments d'échanges importants permettent à chacun d'aborder les sujets d'actualité et préoccupations du moment sous forme de discussions.

Le SEA UNSA est toujours ouvert aux dialogues sociaux avec tous les partenaires afin de trouver des solutions collectives. Des questions récurrentes reviennent dans différentes instances ; elles méritent d'avoir des réponses rapides de l'administration. Toutes les questions abordées n'ont pas systématiquement obtenu de réponse dans l'immédiat, mais elles ont été entendues.

Formations innovantes

Le SEA UNSA, une fois de plus, demande la mise en place d'un groupe de travail sur des formations innovantes au sein de notre Ministère. Nous ne pouvons rester au bord de la route lorsque le milieu professionnel évolue très rapidement. Le recrutement des apprenants ne peut se faire sans cette évolution de nos formations.

Enseignants :

L'attractivité du métier est un des enjeux principaux de ces prochaines années.Le passage à la hors classe et à la classe exceptionnelle sont insignifiantes. Les ratios promus/promouvables ne sont pas assez élevés et des agents ne pourront jamais évoluer durant toute leur carrière.

En lien, quelles sont les perspectives d'évolutions des textes statutaires des PCEA et PLPA (travail à l'arrêt depuis 2017) ?

Il n'y a pas de chantier à l'agenda, nous sommes tributaires du MENJS.

Sur l'accès à la classe exceptionnelle :

nous demandons qu'une réflexion soit ouverte pour revoir la liste des fonctions éligibles.

Un travail en 2 temps va pouvoir se dérouler. Très vite, il y aura une revalorisation des taux.

Les fonctions éligibles seront revues ensuite l'année prochaine.

Professeurs-documentalistes :

statutairement ils ne peuvent pas bénéficier d'heures supplémentaires. Nous constatons que les textes sont sujets à interprétation (décret de 1971 et circulaire Maya régissant les obligations de service), cela amène certaines DRAAF à accorder des HSE aux professeurs-documentalistes, d'autres à les refuser. Nous demandons que la situation soit clarifiée et souhaitons que des discussions s'ouvrent sur cette question. Les professeurs-documentalistes doivent pouvoir bénéficier d'HSE (individualisation, aide personnalisée...).

Il y a un sujet d'application des textes. Le SRH va se rapprocher de la DGER afin de travailler sur cette question.

Qu'en sera-t-il du versement de la prime d'équipement informatique 2022 pour les professeurs-documentalistes ?

Une OS, a fait un recours, il faut maintenant attendre le résultat du contentieux pour pouvoir plaider « à froid » auprès de la DGAFP sur les spécificités des enseignants en documentation au MAA. C'est donc en attente pour 2022...

La rémunération des contractuels d'état administratifs et techniques

Ces agents sont sur des postes de titulaires, gérés directement par le Ministère mais ne peuvent pas (sauf cas exceptionnels) être recrutés à plus de 70 %, et ne perçoivent aucune prime. Ils se retrouvent avec un traitement très faible en comparaison à un titulaire sur le même poste avec les mêmes missions. La précarité est entretenue avec ce dispositif, il est essentiel que l'on trouve une solution, « à travail égal, salaire égal ».

Un travail pourra être fait sur la revalorisation des grilles des agents contractuels en général afin de converger vers les grilles des agents titulaires. Il n'est pas prévu à ce stade de rentrer dans une rémunération indemnitaire mais plutôt indiciaire.

Protocole CFA/CFPPA

La grande intersyndicale sur ce sujet n'a pas souhaité siéger car l'ordre du jour n'évolue pas. Le SEA UNSA dénonce une fois de plus la mise au ban des agents ACB. Le Ministère ne les reconnaît pas pour attribuer des primes mais ne les oublie pas pour les convocations aux examens - alors que l'employeur est l'EPL. Cette situation ne peut plus perdurer et met à mal les différents centres par la démission de nombreux agents alors que les budgets sont parfois excédentaires. Les évolutions de carrières et salariales sont oubliées pour les agents ACB dans de nombreux centres. Nous demandons un cadrage national sur ce sujet en faisant évoluer RAPIDEMENT la partie 2 du protocole.

C'est la DGER qui est chef de file sur ce sujet. Le GT du 19 avril ne s'est manifestement pas bien passé. La SG va se rapprocher de la DGER afin de voir comment dénouer le point de blocage et faire avancer le dossier.

Les inégalités de barèmes RIFSEEP demeurent

entre la filière formation/recherche et les filières administratives et techniques, alors que l'on devrait appliquer le principe de « à missions égales, salaire égal ». Ces inégalités peuvent atteindre 3 000 euros d'écart à grade et groupe identique. Ce sujet devient d'autant d'actualité que, selon la nouvelle cartographie des CAP proposée, les TFR seront bien inclus dans la CAP de catégorie B générale avec les SA et TS.

Il y a en effet un travail à faire sur le RIFSEEP, ce retard est dû à une chronologie défavorable dans la mise en place des systèmes indemnitaires successifs.

Statut d'emploi des personnels de l'inspection de l'enseignement agricole :

Le SNIEAP demande une réécriture de certains articles du décret afin de résoudre les problèmes

statutaires sur 2 points problématiques (ancienneté obligatoire par exemple).

Le statut d'emploi devait fluidifier les mobilités, mais dans les faits des postes sont fermés pour les inspecteurs issus de l'enseignement agricole.

Cette piste est plus pertinente que la création du corps. Des toilettages pourraient être faits, les propositions faites paraissent atteignables. L'illustration sur les disciplines est pertinente et constitue un bon angle d'attaque.

Statut d'emploi des personnels d'encadrement des EPLEFPA

Le SEA UNSA par le biais de ses mandats et des adhérents directeurs demande un véritable statut de corps. Le statut d'emploi à travers le décret ne correspond pas aux attentes des directeurs. De plus les collègues D3 ET D4 sont les oubliés.

Nous donnons sur table à la SG le résultat de la grande enquête portée par le SEA UNSA sur ce sujet.

La tendance actuelle dans la fonction publique n'est pas à la création de nouveaux corps. Il faudrait plutôt réfléchir aux difficultés rencontrées par le statut d'emploi afin de les résoudre et le renforcer.

RIFSEEP des personnels sous statut d'emploi d'encadrement :

La DGER et le SRH ont commencé à travailler pour faire des propositions. Un GT sera réuni pour évoquer les préconisations et voir si elles concordent avec les aspirations des organisations syndicales.

Les métiers du numérique dans les EPLEFPA ?

A ce jour, les services de la DGER ne semblent pas avoir encore mesuré l'importance du travail fait pour la rédaction du rapport de l'OMM sur les métiers du numérique dans les EPLEFPA, indiquant que la mise en place de l'infogérance par les Conseil Régionaux tendait à remplacer les personnels du Ministère de l'Agriculture dans les établissements. Ainsi, leurs missions revêtiraient un caractère indispensable moindre (propos entendus lors d'un groupe de travail sur les dotations en personnels VATLS).

Madame la Secrétaire Générale, la récente crise sanitaire que nous venons de traverser a mis en avant l'importance incontournable de vos propres personnels des métiers du numérique dans les EPL (TFR IBA, enseignants TIM et DRTIC). Ce sont bien ces mêmes personnels qui ont oeuvré pour permettre d'une part une continuité pédagogique efficace et rapide en accompagnant leurs collègues enseignants, et d'autre part une continuité de service des établissements de manière sécurisée avec mise en place des VPN permettant à toute la communauté éducative de télétravailler. Ainsi tous les services ont pu continuer à exercer leurs missions dans les meilleures conditions possibles.

Le Ministre a lui-même reconnu l'investissement et la performance de la continuité pédagogique mise en place au sein de notre enseignement agricole pendant cette crise sans précédent.

La secrétaire générale pensait que les travaux avaient repris, elle va se rapprocher de la DGER afin de voir dans quelle mesure il est possible de faire avancer ce sujet qui, en effet, revient à chaque réunion bilatérale.

Déroulement de carrière dans la filière formation/recherche ?

Depuis 2012 les ex-TEPETA de l'enseignement technique agricole ont rejoint le corps des TFR, quittant ainsi la filière administrative et intégrant la filière formation/recherche. Les arguments vantaient un déroulement de carrière naturel vers le corps des AI. Ces agents ont perdu l'accès au corps des attachés d'administration, pour se retrouver face à une opportunité de 1 promotion par an (4 depuis la mise en place du plan de requalification…) pour un vivier de 850 agents.

Par ailleurs, nous devons travailler ensemble sur la possibilité de voir en poste des AI dans les EPLEFPA, M. Merillon affirmait lui-même en 2012 qu'il n'y voyait pas d'inconvénient. Nous devons établir des fiches de poste et des missions en lien avec les responsabilités d'un A, par le biais de l'expérimentation, par exemple au service de l'innovation pédagogique. Tout est possible.

Ce sujet est en effet bien connu et bien identifié...

Formation des élus en instances (CA, CI, CE, CTREA, CAP disciplinaires, commissions de réforme, etc.).

Cette demande du SEA UNSA est récurrente depuis des années. Il est indispensable pour les élus de pouvoir bénéficier de formations à ces instances afin de mieux se situer dans l'environnement de travail et en comprendre les enjeux. Nous demandons que les formations soient mises en place dès la rentrée scolaire de septembre 2022.

Ce qui concerne davantage le Ministère est l'environnement des instances nationales, d'autant qu'avec la réforme en cours, des actions pourront être menées en ce sens. Peut-être après les élections professionnelles de décembre cependant. Un gros travail sera fait début 2023.

Frais de déplacement :

nous rencontrons toujours des difficultés pour les remboursements de frais de déplacement.

L'enseignement n'a pas accès à la plateforme de réservation Globeo-travel – mais lorsque l'on entend les problèmes rencontrés, nous ne sommes pas pressés d'y passer – cependant, les frais de nuitée ne sont pas au forfait non plus… D'autre part, les DRAAF attendent systématiquement les dossiers « papier » pour traiter les états de frais, au prétexte de documents originaux, sachant que TOUS les documents joints sont à présents téléchargeables et téléchargés sur les plateformes numériques : on télécharge, on imprime et on scanne… C'est une perte de temps considérable. Le dossier numérisé peut être joint à l'état de frais dans ChorusDT.

Le ministère en est à la phase ultime de la rédaction de l'arrêté, il est en expertise dans des DRAAF tests. Tous les cas de figure tendent à être pris en compte. Il faut arriver à justifier qu'il puisse y avoir des « dissidences » et cas particuliers, mais il ne devra pas y en avoir trop. Ce qui peut paraître plus simple pour l'agent, est plus compliqué en gestion administrative pour les services de traitement. Les nuitées seront bien comptabilisées « au forfait » et non « au réel ». Pour tous les EF modifiés en défaveur des agents après le mois d'août 2021, un correctif sera appliqué et versé, ceci aussi représentera un travail conséquent pour les services.

Nous demandons que tous les groupes de travail soient proposés en hybride pour les représentants qui souhaitent participer en présentiel et/ou en visio.

C'est une demande qui est entendue, et qui sera sans doute bientôt mise en place de manière pérenne. Le souci rencontré actuellement est au niveau des salles au sein du Ministère en raison des travaux en cours. Il n'y en a pour l'instant qu'une seule disponible ayant la capacité de recevoir des groupes assez importants, elle est souvent prise. D'ici peu de temps, de nouvelles salles vont se libérer laissant davantage de latitude dans l'organisation du présentiel et hybride. Il faut tout de même prendre en compte la gestion différente des prises de paroles pour la personne qui anime la réunion.

Directeurs de centres CFA/CFPPA ou exploitations agricoles hors statut d'emploi :

quelles sont les perspectives, là aussi pour améliorer l'attractivité des postes occupés en grande majorité par des fonctionnaires PLPA ? (rémunération, évolution ou changement de carrière...)

La loi Avenir professionnel entraîne une évolution de l'organisation de la FPCA (rapprochement CFA-CFPPA) : quelles sont les impacts à venir sur les postes de direction des centres ?