

## Comité Technique Ministériel du 10 Mai 2022

LES INSTANCES

JURIDIQUE



**Point d'information sur le projet de décret portant sur les statuts particuliers des corps de l'enseignement technique agricole. Bilan de la feuille de route égalité-diversité 2021. Point d'information sur la protection fonctionnelle.**

- Présentation de David Corbé-Chalon, nouveau chef de bureau du BPSR
- Déclaration liminaire intersyndicale de l'ensemble des OS représentatives du CTM sur le sujet des élections professionnelles par scrutin électronique. (Réponses aux déclarations liminaires en fin d'article).

### **Point d'information sur le projet de décret portant sur les statuts particuliers des corps de l'enseignement technique agricole (avis du Guichet Unique en attente)**

Il revient au MAA d'adapter son principe de formation. Proposition de 2 voies de recrutement :

par le biais d'un Master pour certaines disciplines, ou voie dérogatoire avec une licence puis 2 ans de formation pour valider le Master MEEF.

Les agents recrutés au niveau licence seront affectés à l'ENSFEA et suivront des cours leur permettant de valider le niveau Master.

## Notre avis

Le métier d'enseignant connaît une baisse d'attractivité extrêmement préoccupante qui se confirme d'année en année, les candidats au concours de recrutement ne cessent de diminuer. Pour l'UNSA, inverser la tendance est un des enjeux essentiels des prochaines années. Le problème est complexe et ne se résume pas à la seule question du recrutement et de la formation initiale des enseignants. Le métier souffre d'un manque de reconnaissance global à la fois institutionnel, social et financier qui va nécessiter un travail de fond important pour être résorbé.

Sur la réforme du recrutement des enseignants, nous reconnaissons à sa juste valeur l'effort fait par l'administration pour s'écarter de la réforme de l'ÉN en proposant une voie alternative pour les disciplines techniques de l'EA. Cette voie B est cohérente avec nos spécificités et les politiques publiques portées par le MAA. Malgré tout, nous contestons la logique de la réforme sur la voie A et les disciplines générales d'enseignement : reculer d'une année le concours de recrutement sans revalorisation particulière ne va pas attirer davantage et risque au contraire de détourner les étudiants des masters MEEF au profit des masters disciplinaires. Le métier d'enseignant s'apprend et ne se résume pas à la seule maîtrise d'un savoir académique.

Les modalités de la première année d'exercice et de la formation continuée ne sont pas encore définies mais, pour l'UNSA, il faut à tout prix conserver des conditions favorables pour l'entrée dans le métier des nouveaux titulaires. La première année d'enseignement est complexe à négocier, elle nécessite du temps pour se former et échanger avec ses pairs. Nous demandons que la configuration actuelle soit maintenue : exercice en établissement à mi-temps avec présence d'un conseiller pédagogique.

Enfin, la réforme implique un enjeu important en terme de communication : les profils des futurs candidats s'élargissent et complexifient d'autant les actions pour faire connaître l'enseignement agricole. Viser sur la voie B les étudiants inscrits en L3 est intéressant mais ne doit pas se faire au détriment des profils ingénieurs et IAE qui font l'originalité de notre système éducatif depuis son origine.

## Point d'information sur le bilan de la feuille de route égalité-diversité 2021

- 35 axes ayant essentiellement pour objectif l'égalité entre les femmes et les hommes, les autres étant en lien avec la discrimination et la diversité.

Les mesures 2 et 6 ont très bien progressé, malgré tout le point de formation est inquiétant. Un marché interministériel va s'arrêter au mois de juin alors que seul 40 % des agents cibles ont pu les suivre (1715 agents de l'encadrement, des personnels des RH, et représentants des organisations syndicales).

Progression forte du Ministère sur la mixité des instances. En DAAF/DRAAF le nombre de femmes a augmenté sur les postes à responsabilité.

Au niveau du RAPS la proportion augmente aussi. Le Ministère a tout à fait la capacité de

progresser encore.

La convention interministérielle prévoit un travail pour faire progresser la mixité des métiers.

Pour exemple, la filière de production historiquement plutôt masculine, progresse de 33 à 41 % de femmes.

Dans ces mesures, il y a aussi tout ce qui est en lien avec les publics dans le domaine de l'agriculture. Des travaux sont en cours pour aider les femmes à s'installer en exploitation agricole. Pour l'instant seulement 25 % de femme en direction d'exploitations agricoles, ce constat est différent en fonction des secteurs. Des blocages sont identifiés comme l'accès aux aides publiques, au foncier, aux prêts. Des travaux sont en cours avec les organismes agricoles, les syndicats et associations pour la promotion des femmes.

Le statut de conjoint collaborateur est effectif depuis 1999, mais il est limité. Au bout de 5 ans, le choix doit être fait entre soit prendre le statut de salarié soit de directeur/trice d'exploitation agricole.

Ces femmes portent beaucoup d'innovation, ce qui commence à être reconnu par les fédérations agricoles.

Les axes 3 et 4 sont ceux qui ont le moins avancé, notamment pour l'axe 4 sur le volet formation.

Le SRH n'a pas encore pu avancer sur le sujet du « guide pratique ».

Un vrai travail a été fait pour faire connaître la cellule de signalement. En 2020 40 % des agents n'avaient pas connaissance de son existence. En 2021, elle n'a eu que 4 saisines sur des signalements de violences sexistes et sexuelles, 35 à 38 signalements de harcèlement moral, sur 72 saisines générales.

Les points de signalements majeurs sont le harcèlement moral et la discrimination. Le critère du handicap est le critère saillant du bilan des signalements. Il faudra agir en renforçant spécifiquement sur ces signalements- là.

Nous n'avons pour l'instant pas le bilan du plan handicap.

## Point d'information sur la protection fonctionnelle

- Périmètre de la protection fonctionnelle ?

Les agents ACB peuvent-ils en bénéficier ? Comment cela se passerait-il si un agent ACB était victime de harcèlement pendant une convocation aux examens, ou s'il y a un incident pendant les examens ?

C'est l'établissement qui octroie la protection fonctionnelle, le ministère ne les prend pas en charge, il ne les paie pas.

- Supérieur hiérarchique sollicité, comment cela se passe-t-il lorsque cette personne est mise en cause ?

En effet en opportunité il est possible de passer au N+1.

## **Mme Elodie JUNG, juriste au ministère, conseillère aux affaires pénales et civiles, présente le principe de la protection fonctionnelle.**

- Fiche permettant de répondre à 5 questions.
- Qu'est-ce que la protection fonctionnelle ?
- La protection fonctionnelle constitue le droit pour tout agent public d'être protégé par son administration lorsqu'il est victime ou mis en cause dans l'exercice de ses fonctions.
- Victimes d'outrages, de violences, de harcèlement, ou mis en cause sous réserve que l'on ne puisse pas imputer une faute personnelle de l'agent. Si la faute n'est pas faite sur le lieu de travail il faut qu'elle soit en lien avec ses fonctions.
- Le supérieur hiérarchique est sollicité pour attester que la demande est bien dans le cadre des fonctions de l'agent.
- Assistance juridique y compris pour des agents n'entrant pas totalement dans le cadre de la protection fonctionnelle.

Le contexte a changé depuis la dernière note de service, il faut comprendre 2 grandes branches : les relations avec l'extérieur et les relations en interne au MAA.

En effet il manque des informations, il y a des points où il serait possible d'en écrire beaucoup plus.

Difficulté des agents sur un éventuel dépôt de plainte : les agents peuvent contacter Elodie JUNG qui sera en mesure de leur donner des conseils.

L'adresse fonctionnelle peut tout à fait être utilisée par les agents directement.

Environ 50 demandes de protections fonctionnelles par an.

Ce dispositif est différent de la cellule de discrimination, les 2 sont parallèles et compatibles.

**Etant donné la richesse des débats, un groupe de travail sera mis en place afin de travailler sur cette fiche.**

La SG demande aux organisations syndicales de faire un retour écrit sur les points que nous aimerions voir

## **Questions diverses**

### **Élection pro : Agent en PNA provenant de l'EN.**

Certains agents issus de corps enseignants de l'EN, notamment les agrégés, sont placés en PNA chez nous, cependant et sauf erreur, il semblerait que ces agents ne soient pas légalement en PNA mais en détachement.

Car ces agents, semble-t-il, ont fait une demande de détachement pour venir au MAA et renouvellent régulièrement leur détachement.

Cela étant dû, d'après ce qui nous avait été communiqué en son temps par le SRH, au fait que le MEN n'était pas capable de gérer techniquement la position de PNA pour ces enseignants-là et par conséquent celui-ci ne permettait que le départ en détachement.

Dans la mesure où cela a une incidence pour les élections professionnelles, qu'en est-il ? Pour information ces agents n'apparaissent pas dans la liste des électeurs envoyée par l'administration.

## **Congé Formation**

Les personnes qui sollicitent un congé formations doivent dans certains cas participer à des épreuves et tests de sélections et confirmer leur participation aux formations qu'ils ont prévues dans le cadre de leur congé formation.

Cependant en cas de refus du congé de formation, ils ne sont pas informés par l'administration.

Comme ils ne savent pas s'ils ont été retenus ou pas, cela les met en difficulté vis-à-vis de l'organisme de formation et également en termes d'organisation personnelle.

Ne serait-il pas possible que leur soit communiqué le refus du congé de formation ou bien que leur soit communiquée une date à partir de laquelle s'ils n'ont pas de retour de l'administration, cela constitue un refus ?

Il permet à l'initiative de l'agent de compléter sa formation professionnelle. L'agent perçoit une rémunération correspondant à 85 % de son traitement. Cela peut s'inscrire dans un projet plus global d'évolution professionnelle. La visibilité sera améliorée par une note de service.

Les réponses sont apportées de manière individuelle par message électronique.

La décision de refus fait l'objet d'une notification expresse afin de pouvoir donner lieu à un recours le cas échéant.

## **PASS-EDUCATION pour les ACB**

Au CTM du 5-6 Avril, le SEA-UNSA a demandé quand le PASS-EDUCATION serait disponible pour les agents en EPLEFPA.

Il a été répondu que les pass-education sont imprimés et à disposition des autorités académiques pour une diffusion très prochaine aux établissements et aux agents.

La question est la suivante : l'administration peut-elle confirmer que les agents ACB ont bien accès au PASS-EDUCATION comme cela s'est fait les années précédentes.

# Réponses aux DL et questions posées : les élections professionnelles

Ce sujet est un sujet lourd avec de forts enjeux. La comparaison des dates de transmission des listes entre le scrutin à l'urne et celui de cette année par voie électronique n'est pas pertinente puisqu'il s'agit de modes différents. Un gros travail est engagé par le SRH pour la mise en qualité des données.

La demande de collecte des données est nécessaire, il faut une diversité de moyens de connexion. Ce ne sera pas l'IBAN complet qui sera utilisé.

Des ministères ont déjà fait des élections test, il est indispensable de les effectuer avant les congés d'été afin de pouvoir débriefer sereinement. Ce n'est pas simple à organiser, c'est un gros chantier urgent pour lequel les informations sont données en temps réels. Ne sont demandées que les données essentielles.

Dépouillement le 10 juin en fin d'après-midi. La mobilisation précise des agents nommés sera donnée à l'occasion du GT du 20 mai. Un message de l'administration sera envoyé à tous les chefs de services des agents mobilisés afin de leur garantir une autorisation d'absence.

L'Institut Agro a souhaité la mise en place d'un CSA central unique et des formations spécialisées locales. Le ministère n'a pas la parole sur ce choix. Il a souhaité un dialogue social personnalisé.

Les horaires de la formation du 13 mai seront 10h-16h. Celle du 3 sera plus courte mais les horaires ne sont pas encore fixés.

Les deux personnes proposées pour les BVE et BVEC pourront participer au déroulement du scrutin de manière identique qu'elles soient titulaires ou suppléantes si elles le souhaitent. Le SRH et la SG accèdent à cette requête.

Le sujet de l'évolution du point d'indice dépasse la compétence du MAA, cependant des chantiers sont en cours pour améliorer le pouvoir d'achat de certains agents du ministère, notamment sur les contractuels afin de les faire tendre vers les grilles de rémunération des titulaires ainsi que la reprise d'ancienneté des ACEN.