attractivité des métiers, égalité, diversité

ADMINISTRATIF | ENSEIGNANT | AED - AESH | SANTÉ | HANDICAP | HYGIÈNE ET

Agenda social du ministère sur les politiques en matière de ressources humaines : GEPEC, attractivité des métiers, égalité, diversité

AGENDA SOCIAL DU MINISTÈRE

En cette fin d'année se sont tenus différents groupes de travail de présentation de bilans et de plans d'actions dans le cadre des politiques en matière de ressources humaines.

Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GEPEC) :

Présentation d'une évaluation de la situation des emplois du ministère à l'horizon 2028. La pyramide d'âge fait apparaitre une vague de départ en retraite de 30% des agents.

Constat : si rien n'est mis en œuvre par rapport aux évolutions constatées sur les années antérieures, les difficultés d'effectifs seront présentes dans tous les secteurs, mais plus accentuées dans certains domaines (abattoirs, forêt-bois, fonctions d'appui).

Les projections sont en cours, dans un contexte de réformes de politiques publiques mouvant.

Les sujets mis en exergues sont l'attractivité des métiers et l'équilibre des emplois entre fonctionnaires et contractuels.

L'avis du SEA-UNSA

Beaucoup d'inquiétude quant à la qualité du service public d'enseignement agricole, car en plus de la crise d'attractivité du métier se cumul un double effet démographique :
30 % des collègues partiront en retraites en 2028 alors que dans le même temps il faut former 30 % de plus de jeunes pour renouveler les générations d'agriculteurs.

L'attractivité des métiers :

Un bilan sur l'ensemble du ministère fait apparaitre un véritable problème de recrutement dans tous les secteurs (conforme au constat de la fonction publique en général).

L'Enseignement agricole ne fait pas exception, il y a un déficit de candidatures sur les concours PCEA/PLPA/CPE et un nombre important de contractuels sur tous les secteurs.

Avec les projections de départs présentés dans le cadre de la GEPEC, le ministère doit se saisir de toute urgence du sujet de l'attractivité des métiers.

Deux missions de conseil ont été confiées au CGAAER, dont une visant à développer l'intérêt porté aux métiers de l'Enseignement agricole.

L'UNSA met l'accent sur

La nécessité d'attirer de nouveaux agents, mais aussi sur la problématique de la transmission des savoirs et la capacité du ministère et des EPLEFPA à garder les compétences. Les leviers possibles :

La politique salariale dont les EPLEFPA peuvent se saisir pour garder leurs ACB, contrairement au ministère, dont les décisions sont prises au niveau de la fonction publique (à ce titre l'accord-cadre national va devenir un véritable atout)

La Qualité de Vie au Travail (QVT), la qualité du management, la mise en œuvre de l'accord télétravail (levier de QVT peu mis en œuvre dans l'EA).

Il faut se réapproprier le numérique à tous les niveaux. Chaque lycée crée ses outils afin de pouvoir répondre aux besoins, ce qui engendre du stress et fait perdre tout sens aux missions quotidiennes.

À noter que le sujet de la QVT fera l'objet de négociations en vue d'un accord-cadre (qui avait été réclamé par l'UNSA)

Consulter le support du ministère

Égalité-Diversité professionnelle.

Pour mémoire le ministère a obtenu le double label égalité/diversité.

Égalité professionnelle :

Le dernier plan égalité professionnelle se termine en 2023.

Un nouveau plan doit être élaboré pour 2024-2026. Conformément à la demande de l'UNSA ce dernier s'inscrira dans une négociation collective et se traduira par un accord.

Un bilan chiffré a été présenté correspondant au souhait de la DGAFP sous la forme d'un index « copié » sur celui du privé. L'UNSA au niveau de la Fonction publique (FP), avait voté contre cet index, qui ne permettait pas une analyse pertinente des problématiques liées à l'égalité professionnelle.

Dans les chiffres présentés, seuls sont pris en compte les AE/AESH en CDI.

Le SEA-UNSA a insisté sur le fait que l'ensemble des AE/AESH devraient être inclus dans les chiffres. Le ministère argue qu'il s'agit de contrat sur budget d'établissement. Pour l'UNSA il s'agit d'une délégation de crédit, les personnels AE/AESH appartiennent bien au périmètre du ministère. En l'absence d'un représentant de la DGER (sur un sujet important de politique publique…….), la discussion sera à nouveau portée au prochain GT. S'agissant d'emplois à temps partiel, mal rémunérés, il est important qu'ils entrent dans le périmètre de discussion de l'accord.

Consulter le support du ministère

Plan Handi-Cap : peut mieux faire

Au titre des effectifs 2022 le taux d'emploi des travailleurs handicapés est de 4,45%. (62 % de femmes pour 38 % d'hommes).

L'enseignement agricole fait figure de mauvais élève avec un taux d'emploi inférieur à 4 %.

La DGER étant absente de ce GT

Le SEA-UNSA a demandé une réflexion plus poussée lors d'un groupe de travail dédié à ce problème de taux d'emploi.

Plan Handi-Cap et inclusion 2023-2025 : la convention avec le FIPHP* a été signée, le MASA prévoit une augmentation financière de 34 % par rapport à la convention précédente (FIPHFP/MASA), avec un taux de participation du ministère à hauteur de 45,12 %.

**Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique*

L’accord-cadre en projet serait global « égalité-diversité »

Si nous sommes satisfaits d’obtenir les accords que nous avons réclamés sur ces deux sujets, nous étudions l’intérêt ou non de les lier.

Consulter le support du ministère