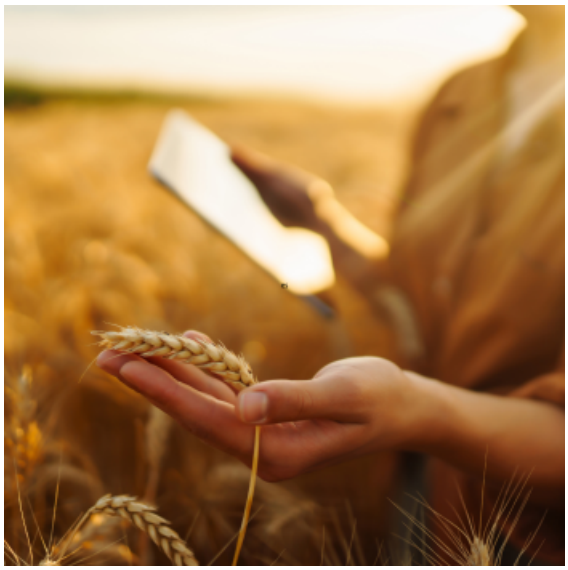
SEA UNSA éducation
Syndicat de l'Enseignement agricole

COMMUNIQUÉ

Dernier CSA ministériel de 2024 et contexte politique inédit.

LES INSTANCES



Ce dernier CSA ministériel de 2024 s'est tenu dans un contexte politique inédit. La secrétaire générale, en propos liminaire, a fait un bilan de l'année écoulée. Plusieurs sujets et textes ont été mis au vote ou présentés pour information ou avis, dont les lignes directrices de gestion des enseignants et CPE fixant les règles pour les mobilités, les promotions et les avancements de carrières.

CSA M 10 et 11 décembre 2024 Le quorum étant atteint la séance ouvre à 14h10

En ouverture de séance, la Secrétaire Générale en sa qualité de présidente a tenu des propos introductifs pour clôturer l'année :

Travail commun et avancées en 2024

En matière de dialogue social, nous pouvons conjointement nous féliciter du fait que nos instances fonctionnent bien, que ce soit au sein des CSA mais aussi sur les concertations sociales, par la signature de **deux accords : PSC et égalité/ diversité professionnelle**. Il faudra que la dynamique se poursuive pour l'accord QVCT (Qualité de Vie au Travail).
Au cours de cette année a aussi été développée l'information des agents au travers de FAQ et flash info RH plus fréquents. Cela renforce la cohésion de la communauté de travail.

En 2024 a été poursuivie la politique de revalorisation salariale, pour les contractuels et directeurs contractuels. Malgré un contexte budgétaire difficile, la ministre a souhaité verser un CIA exceptionnel, l'IFSE sera revalorisé sur 2025.
Les rapports sur l'attractivité des métiers seront présentés au CSAM lors d'une prochaine séance.
Le contexte politique actuel a des effets secondaires qui ont fait reporter la publication et la présentation de ces rapports.
La PSC est mise en œuvre dans le cadre de **l'accord interministériel**, signé par toutes les organisations syndicales. Il revient **à tous** de communiquer une **information claire et exacte** aux agents.
En ce qui concerne la prévoyance complémentaire, la date à laquelle les agents peuvent décider d'adhérer est repoussée au 15 janvier avec effet rétroactif au 1er janvier.

Quelques mots sur le contexte politique

La motion de censure amène le gouvernement à être démissionnaire et à ne gérer que les affaires courantes. Le budget est suspendu, et compte-tenu de la date, il n'y aura pas de budget avant la fin de l'année.
Même si cette situation est inédite la constitution l'avait prévue. Une loi spéciale (article 45) permet à l'Etat de prélever l'impôt et de recourir à l'emprunt. Les ministères ont la possibilité par décret de financer les services votés, pour exécuter ce qui est indispensable au fonctionnement des services publics dans les limites du budget voté l'année précédente. Il n'y a pas de régime du douzième provisoire. Les salaires des fonctionnaires seront bien payés.

Ordre du jour :

1. Approbation des PV des CSAM du 4 juin et du 25 septembre 2024
2. Pour avis : modification des lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels des conseillers principaux d'éducation, des professeurs de lycée professionnel agricole, des professeurs certifiés de l'enseignement agricole
3. Pour avis : modification des lignes directrices de gestion relatives à la politique de mobilité sur les postes d'enseignement et d'éducation
4. Pour information : présentation du rapport social unique 2023
5. Pour information : présentation de la feuille de route du MASAF pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la diversité 2024-2026 de la Haute fonctionnaire en charge de l'Égalité des droits et de la lutte contre les discriminations
6. Pour information : la gestion de crise au ministère chargé de l'agriculture

****CSA ministériel 10/11 décembre 2024 Déclaration liminaire du SEA-UNSA****

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs,

La crise d'attractivité qui frappe actuellement notre fonction publique n'est pas une vue de l'esprit, mais une réalité alarmante documentée par de nombreux rapports. La mobilisation massive dans les 3 versants de la fonction publique la semaine dernière est également bien réelle. Face à cette situation critique, nous dénonçons avec force la campagne de dénigrement systématique des fonctionnaires, ce « fonctionnaire bashing » aussi injuste qu' improductif ne fait qu'aggraver la situation. Les mesures qui avaient été envisagées par le gouvernement démissionnaire, notamment les 3 jours de carence, le maintien du gel du point d'indice, la suppression de la GIPA, ne sont pas acceptables. Comment peut-on espérer attirer les talents dont notre service public a

besoin tout en perpétuant cette rhétorique délétère et ces politiques d'austérité ? Les chiffres sont là : baisse historique du nombre de candidats aux concours, difficultés de recrutement dans des secteurs essentiels, départs croissants vers le privé. Nous exigeons une véritable politique de revalorisation et de reconnaissance de nos métiers, seule réponse cohérente à cette crise d'attractivité qui menace la qualité même de nos services publics.

Notre fédération œuvre à son niveau, mais le SEA-UNSA exprime sa ferme volonté de participer activement, dans son champ le ministère de l'Agriculture, de la Souveraineté alimentaire et de la Forêt, à l'amélioration de la qualité de vie au travail, particulièrement dans le cadre de l'accord. Cette implication est d'autant plus cruciale pour l'enseignement agricole, où nous observons quotidiennement des tensions au sein de nombreux EPLEFPA. Ces crises internes engendrent régulièrement des dommages collatéraux. Ces situations font parfois l'objet de signalements ou même d'articles 40. L'objectif, en général, est de trouver des solutions pour y mettre un terme. Cependant, il est à déplorer que les enquêtes administratives qui en découlent ne sont pas encadrées par un cadre juridique clair.

Par conséquent, nous devons régulièrement alerter pour garantir l'équité de traitement. Nous demandons qu'un guide, qu'un vademeccum soit réalisé en vue de servir de procédure pour de bonnes pratiques en la matière.

Enfin, nous constatons de plus en plus fréquemment des situations de malaise dans certains établissements où des personnels, souvent sous statuts d'encadrement, quittent leurs fonctions sans être remplacés. Ces départs, qui se font au fil de l'eau, sont de plus en plus fréquents et nécessitent une attention particulière. Il est impératif de ne pas bloquer les déroulements de carrières, bien au contraire, mais plutôt d'anticiper et de gérer ces situations pour garantir une continuité et une stabilité des équipes pédagogiques.

Madame la Présidente,
Mesdames, Messieurs,
Pour ce dernier CSA ministériel de l'année, l'UNSA souhaite faire un bilan de l'année et livrer ses priorités pour 2025. Cette année 2024 a été marquée par plusieurs mouvements de protestation de la profession agricole, une dette publique qui a explosé et une dissolution de l'assemblée nationale qui a généré beaucoup d'incertitudes. Dernière actualité en date, la censure du gouvernement avec, de nouveau, un changement de ministre à venir et qui nous laisse dans l'expectative sur le budget 2025. Les agents de notre ministère subissent les conséquences de ces actualités chaque jour, que ce soit par du fonctionnaire bashing, par la perte de pouvoir d'achat qui s'accumule d'année en année ou par des conditions de travail dégradées, en particulier pour les services déconcentrés.

A l'UNSA, nous considérons que ce n'est pas une fatalité et que plusieurs points sont à la main de notre ministère dès 2025 pour permettre un « mieux être au travail ».
Voici quelques exemples :

Services Economie Agricole (SEA) :

Les agents des services économie agricole font face à une pression croissante et à des conditions de travail encore et toujours dégradées. Les annonces de Mme la Ministre, de simplification, de mesures nouvelles pour la profession, de paiements accélérés, inquiètent car trop souvent, sinon toujours, ces annonces sont supportées par les services dans l'urgence, sans reconnaissance ni moyens supplémentaires. Il faut ajouter que plusieurs structures ont encore subi des manifestations d'agriculteurs, parfois avec dégradations, mais toujours avec le stress de débordements. Un point d'information de ce CSA concerne la gestion de crise.

L'UNSA demande qu'un bilan financier et quantitatif soit fait par département mais aussi par niveau de responsabilité. Des retours de terrain nous ont alerté que certains services n'ont rien perçu sur simple décision de la hiérarchie considérant que les agents n'y avaient pas droit.
L'UNSA considère que tous les agents en SEA doivent bénéficier de cette prime gestion de crise et que les annonces ministérielles doivent tenir compte des
capacités à rendre le service public et non faire des annonces incantatoires. Sur ce dernier point, l'invitation à une certaine prudence, adressée à Mme la Ministre, n'a visiblement pas été entendue. Espérons que le ou la prochain.e ministre aura une vision plus « opérationnelle ».

Contrôles en exploitation agricole :

L'UNSA souhaite vous alerter à nouveau sur le contexte dans lequel se déroulent la fin des contrôles de la campagne 2024, les conditions pour le démarrage de la campagne 2025 et le risque sur la sécurité des agents qui se déplacent dans les exploitations agricoles.
Les manifestations en cours laissent la place à plusieurs interprétations possibles quant aux intentions des agriculteurs à l'endroit des agents de l'Etat.
Cette année 2024 est celle du 20ème anniversaire du décès de nos collègues assassinés lors d'un contrôle dans une exploitation agricole.
C'est l'occasion de rappeler l'obligation de l'État, employeur en matière de sécurité et de protection de ses agents. Cette obligation impose à l'État de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer leur protection.
Le contexte actuel de crise agricole exacerbée - négociation du Mercosur, mise en place du contrôle unique, conditions climatiques défavorables - fait peser un risque accru sur nos collègues en charge des contrôles.
Pour cette raison, l'UNSA exige que toutes les mesures soient prises pour assurer leur sécurité, d'autant plus que la situation se radicalise avec la FNSEA qui appelle à refuser les contrôles « tant que les promesses ne sont pas tenues ». Cette annonce dans la période pré-électorale des chambres d'agriculture va mettre les agents face à une injonction contradictoire de payer vite mais avec un certain nombre de paiements conditionnés
règlementairement à un contrôle !

De plus, il nous est remonté que certains chefs de service (ou directeurs) souhaitaient que les agents qui veulent faire un signalement passent par eux pour évaluer la « nécessité » de le faire. L'UNSA est contre cette barrière qui pourrait être émise par les supérieurs hiérarchiques ; l'agent doit être libre de faire son signalement et la décision sur les suites à donner lui revient. Nous vous demandons, dans le cadre de l'information sur le nouveau flyer concernant la protection fonctionnelle, que cette règle soit rappelée.

BOP 206 : La Délégation de la Police Sanitaire Unique a de lourdes répercussions sur nos collègues, entraînant une surcharge de travail ainsi qu'une perte de compétences et de sens. Dans un contexte de recherche d'économies budgétaires, il est légitime de s'interroger sur les bénéfices de cette délégation en termes de gestion, de moyens à y associer et de coûts engendrés.
Les services de Santé et Protection animale font face à une gestion croissante des cas de FCO et de MHE. La recrudescence des maladies émergentes ces dernières années a mis ces services sous tension, mobilisant nos collègues sur des dossiers difficiles à gérer.
La colère du monde agricole monte. Nous demandons la mise en œuvre de moyens humains, financiers, logistiques et de soutien pour les services concernés.
Métiers du numérique : Le service du numérique peine à recruter et conserver ses compétences, pourtant essentielles au fonctionnement du ministère. La majorité des agents sont contractuels, faute d'une stratégie de formation de fonctionnaires. C'est une réalité à laquelle il faut s'adapter. Les restrictions budgétaires aggravent les manques d'effectifs et les conditions de rémunération

sont bien inférieures à celles du privé ou d'autres administrations, même en province. Le palliatif d'un recours à des prestations de service reste onéreux et est insatisfaisant pour un maintien des compétences. Les services sont
fragilisés.

A l'UNSA, nous considérons que les services ne sont pas responsables de la conjoncture d'emplois des métiers de l'informatique. Il y a une double action à mener :
• Rémunération de ces métiers au plus près des rémunérations du privé pour recruter des compétences solides,
• Revalorisation des agents actuels (contractuels ou titulaires) pour réduire les écarts salariaux.
Bref, avoir une équité de salaire à fonction et responsabilité comparable. Ces agents sont les garants du bon fonctionnement de notre système d'information.
Rémunération RIFSEEP : Malgré les incertitudes politiques sur le budget, l'UNSA reste optimiste sur la mise en œuvre en 2025 de la revalorisation du RIFSEEP pour près de 12 000 agents. L'UNSA revendique la mise en place d'un groupe de travail dès janvier 2025. C'est indispensable pour définir les modalités de revalorisation du RIFSEEP et établir des montants précis par corps et grade. Les agents sont en attente après la compensation sur
le CIA octroyée en décembre. Compensation bien accueillie mais cela ne reste qu'une compensation.
A l'UNSA, nous rappelons que le ministère compte bien plus que 12 000 agents et qu'une revalorisation salariale doit être réfléchie pour tous les agents.

Complémentaire santé et prévoyance : L'UNSA est intervenue à de nombreuses reprises : la prise en compte du conjoint, des enfants et des retraités n'est pas satisfaisante.
L'UNSA revendique une meilleure protection sociale pour les agents et leur famille, en particulier les familles monoparentales. Malgré plusieurs alertes, les conditions contractuelles empêcheraient des améliorations. Pour l'UNSA, ce n'est pas tolérable. La solidarité, l'attractivité de notre ministère ne
peut se limiter qu'aux agents. La prise en compte des familles, de nos retraités sont des éléments d'attractivité majeurs. Nous demandons donc une négociation pour en améliorer les conditions tarifaires. Il y a dans tout contrat des marges de manœuvres sans obligatoirement amener un avenant ou une augmentation financière pour le prestataire. Une action concertée des organisations syndicales et de l'administration peut apporter des
changements salutaires.

Charte des temps et RIALTO : En région parisienne mais aussi dans les grandes métropoles, les conditions de circulation sont chaque jour difficiles. C'est une réalité que même avec du télétravail, les agents rencontrent des difficultés de circulation et des temps de trajet trop longs. L'UNSA demande la prise en compte de cette réalité et de permettre deux améliorations :
• Augmenter les horaires d'arrivée et de départ pour chaque agent : A partir de 7h et après 19h,
• Être plus souple sur les heures de plages fixes : permettre des pointages après 9h30 et avant 16h.
Des aménagements, discutés site par site ou structure par structure, permettraient de réduire le temps de transport, réduire la fatigue et donc augmenter la disponibilité et la réactivité des équipes. Les règles de pointages, de limitation d'amplitude de travail restant inchangées, le temps de travail en équipe, en commun, ne seront pas remises en cause si vous autorisez 15 mn ou 30 mn de facilité. Par contre, en métropole, 15 ou 30 mn font la différence sur un temps de trajet. L'UNSA demande donc une révision de la charte de temps et du RIALTO avec un cadre posé par le ministère pour favoriser localement un élargissement des heures de pointage et une adaptation des plages fixes. Ces mesures ne coûteront rien, ce qui, dans la situation budgétaire, est appréciable.

En conclusion, l'UNSA réaffirme son engagement à défendre les intérêts des agents du Ministère de l'Agriculture, de la Souveraineté Alimentaire et de la Forêt. Nous souhaitons rester concrets et réalistes sur l'action que peut mener le ministère.

Nous vous apportons ici les pistes de travail à mener sur 2025.

Pour avis : modification des lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels des CPE, PLPA, PCEA

Lors de l'examen des Lignes Directrices de Gestion (LDG) concernant la promotion et les parcours professionnels des enseignants et CPE, un débat important s'est engagé en séance.

A été soulevée une problématique majeure concernant l'équité de traitement entre les agents. En effet, nous avons constaté que certains rendez-vous de carrière simplifiés sont effectués hors du cadre exceptionnel prévu, créant ainsi des disparités injustifiées.

Par ailleurs, une autre problématique a été soulevée en instance sur le non maintien d'une année sur l'autre de l'avis très favorable pour la classe exceptionnelle.

Pour information à l'éducation nationale il n'y a pas « d'effet mémoire » pour l'avis très satisfaisant sauf après le troisième et dernier rendez-vous de carrière. Considérant l'importance de ces enjeux et l'impossibilité de traiter ces questions complexes, l'administration propose une clause de revoyure. Celle-ci étant acceptable et les LDG présentant des avancées significatives, notamment avec la suppression des viviers, et offrant un cadre opérationnel pour les futures promotions, nous nous prononçons "POUR" afin de ne pas bloquer la mise en œuvre des LDG. Pour rappel les passages à la classe exceptionnelle doivent être effectif au 1er septembre 2024 et sont particulièrement attendu par les collègues.

Le SEA-UNSA restera attentif à ces questions et veillera à ce que les points soulevés soient effectivement traités lors d'une prochaine réunion de travail.

Votes :

Pour : UNSA, CFDT, ADT

Abstention : Elan_Commun, FO

Contre : /

Pour avis : modification des lignes directrices de gestion relatives à la politique de mobilité sur les postes d'enseignement et d'éducation

Nous saluons le fait que les résultats de mobilité seront donnés dans un délai plus rapide. MAIS :

- Les télé candidatures vont se dérouler sur une période que nous jugeons de nouveau trop courte pour les agents.
- Nous regrettons un temps contraint pour faire rectifier des erreurs de barème ou pour évoquer une situation individuelle particulière.

L'administration justifie ce délai réduit au regard de l'expérience des années antérieures prouvant que dix jours sont suffisants. Un bilan sera fait après l'expérimentation l'année prochaine. Malgré cela l'administration précise que les demandes de modifications/corrections/ajouts arrivées après cette période seront prises en compte, c'est déjà arrivé elles n'ont jamais été refusées. Cela s'inscrit dans le cadre d'une rénovation plus profonde de la note d'organisation de la rentrée scolaire. N'hésitez pas à nous contacter si vous avez besoin d'un appui.

Votes :

6 contre Elan-Commun

6 Pour UNSA CFDT AdT, 3 abstentions FO

Pour plus d'information voir notre communiqué publié après le groupe de travail : https://unsa-sea.fr/communique/groupe-de-travail-sur-la-mobilite-des-agents-de-lenseignement-et-de-leducation/

Pour information : présentation du rapport social unique 2023

Le Rapport Social Unique 2022 (RSU) est désormais en ligne, avec un panorama isolé pour une vision claire des chiffres clés. Concernant le RSU 2023 les remarques formulées par rapport à celui de 2022 ont été intégrées, incluant les absences pour raison de santé, les effectifs physiques en ETP, ainsi que l'âge moyen des agents et l'âge moyen de départ à la retraite. Il sera publié d'ici 2 mois sur le site internet du ministère.

À un niveau macro, nous constatons une évolution significative du nombre de femmes au sein du ministère. Les effectifs montrent un glissement progressif par âge et une diminution du nombre de titulaires de catégorie C, en raison d'un changement de périmètre. Les AESH et AED en CDI sont désormais gérés par le MASAF. Toutes les données sont issues d'un système d'enquêtes.

Nous regrettons en séance l'absence de données concernant les agents contractuels sur budget (ACB), malgré les attentes pour le RSU 2023. Un système d'enquête, développé dans le cadre des discussions autour de l'accord collectif national pour les ACB, est maintenant fonctionnel. Les données étant connues à compter de 2024, nous espérons qu'elles seront intégrées au RSU 2024.

Le RSU 2024 sera présenté au troisième trimestre 2025, marquant un retour à une présentation annuelle classique. De nouveaux indicateurs seront introduits à partir des données de 2025 pour le RSU 2026.

Pour information : présentation de la feuille de route du MASAF pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la diversité 2024-2026 de la Haute fonctionnaire en charge de l'Égalité des droits et de la lutte contre les discriminations

L'accord ministériel a été signé le 27 juin dernier par la secrétaire générale et les représentants des organisations syndicales.

La haute fonctionnaire a été désignée par le Ministre pour définir, impulser et décliner la mise en œuvre du plan d'action au sein du ministère.

Pour l'ensemble des missions, elle dispose de l'appui du secrétariat général.

Le ministère est engagé depuis 2013 dans une politique de l'égalité professionnelle et de la diversité. Le double label a été confirmé en mars 2023.

- Etat exemplaire
- Faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes
- Promouvoir l'égalité filles-garçons et la lutte contre les discriminations dans l'EA

La feuille de route se décline en 7 axes stratégiques, reprenant les 7 axes de l'accord.

La feuille de route propose de poursuivre et d'amplifier les engagements pris dans les précédentes feuilles de route.

Le plan d'action dans l'enseignement agricole sera mis en œuvre à la rentrée 2025.

La feuille de route s'inscrit dans le plan interministériel «toutes et tous égaux»

Pour information : la gestion de crise au ministère chargé de l'agriculture

La fréquence plus importante et l'intensité des crises nécessitent que l'on fasse un point sur l'organisation de la gestion de crise au MASAF.

Le centre de veille et d'alerte est composé d'agents formés en gestion de crise et a pour vocation d'anticiper et d'alerter en cas de survenue d'une crise.

- Niveau 1: veille opérationnelle, signalements usuels des services déconcentrés
- Niveau 2: veille et alerte renforcée, événements appelant une mobilisation accrue et une organisation
- Niveau 3: Cellule de crise, Événements d'une gravité maximale

Organisation en 6 pôles (décision, communication, gestion, situation, anticipation, appui à la gestion) et un guichet unique pour la coordination.aHR0cHMlM0ElMkYlMkZ1bnNhLXNlYS5mciUyRmNvbW11bmlxdWUlMkZtYXlvdHRlLWx1cn