

Entrevue bilatérale avec la Secrétaire Générale Sophie Delaporte

Présents : Sophie Delaporte, Philippe Merillon, Nadine Richard-Péjus

Pour l'UNSA : Emilie Cerisier, Didier Fleury, Martine Harnichard, Gwendoline Prosper, Alain Steux

Le ministre a reçu l'ensemble des OS le 31 août, les échanges ont été denses, puis il y a eu le CTM Budget, et à présent les bilatérales reprennent entre les organisations syndicales et l'administration. L'entrevue a duré plus de 2h30 avec des échanges constructifs sur les différents sujets abordés.

- Y-a-t-il eu des réflexions supplémentaires au sujet de la « triple peine » subie par les agents logés par NAS ? Obligation de logement, déclaration d'avantage en nature, RIFSEEP diminué...

Un travail est fait par le SRH sur ce sujet depuis cet été. Il semblerait qu'une solution soit trouvée et proposée.

Ce sujet est porté par le SEA-UNSA depuis longtemps, nous attendons de prendre connaissance de la solution, mais sommes déjà satisfaits que le SRH se soit emparé du sujet de manière très concrète.

- Hétérogénéité de traitement pour les agents qui effectuent des permanences dans les EPLEFPA

Il est grand temps qu'un travail soit réalisé quant à une mutualisation des permanences sur les EPL quel que soit l'éloignement des sites. Une réflexion doit être menée sur la pertinence de toutes les obligations de sécurité : l'effraction peut être réalisée après le tour d'astreinte. Les astreintes font partie des missions, cependant la vie privée des agents doit être respectée : il faut réfléchir aux obligations démesurées qu'elles engendrent pour certains. Aujourd'hui des solutions peuvent être trouvées en particulier par les portables d'astreinte, par exemple pour préserver la sécurité des salariés des exploitations. Il faut réfléchir à une mutualisation sur les EPL multi sites, et envisager des missions de gardiennage pour les petites structures.

L'UNSA demande la mise en place d'un groupe de travail concernant les astreintes et leurs obligations.

C'est un sujet DGER.

- Un projet de réforme des régimes de responsabilité financière des gestionnaires publics est engagé depuis 2019, avec une application en 2023. Une réflexion sur ce sujet a-t-elle déjà été engagée au sein de notre ministère ?

Les principes donnés par Bercy sont que la réforme est connue, mais le régime de sanction serait ciblé sur les écritures à fort impact pour l'état. La mise en cause de l'agent serait en fonction de l'impact budgétaire. Le champ des sanctions aurait pour objectif de punir les gros dommages.

En effet, pour les établissements d'enseignement, il convient de savoir où placer le curseur définissant les impacts importants.

On ne sait pas ce que deviendra l'articulation ordonnateur/comptable.

La DGFIP porte ce dossier.

- 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 revêtraient 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.

Le secrétariat général savait que la DGER avait mis en place un premier GT, mais n'avait pas eu connaissance qu'aucune suite n'avait été donnée. Elle va relancer le sujet, il est important.

- 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.

Il y a en effet un problème de goulet d'étranglement entre la catégorie B et A de cette filière, et le corps des AI a un effectif tellement réduit que de multiplier par 4 les possibilités de promotion grâce au plan de requalification ne le résout pas.

Cette filière est liée au MESRI qui donne la mesure, sauf qu'au MESRI le corps des AI est bien plus conséquent.

- Les inégalités de barèmes RIFSEEP 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 » demeurent. Ces inégalités peuvent atteindre 3 000 euros d'écart à grade et groupe identique.

Ces points sont connus/identifiés et vont être travaillés avec le RAPS. Ce travail sera fait par le SRH au premier trimestre 2022, pour une comparaison et peut-être des ajustements entre les différentes filières.

- Télétravail

Nous avons alerté sur la situation de certaines structures qui ont d'ores et déjà établi le télétravail à 2 jours alors que les accords cadres en autorisent 3.

Nous butons sur la notion de jours flottants limités, ainsi que sur le délai de 2h pour lequel l'agent doit pouvoir se rendre sur son lieu de travail. Il doit pouvoir concilier vie privée/vie professionnelle.

Nous n'avons toujours pas de réponse quant au financement du matériel permettant le télétravail pour les agents. Un gros effort a été fait par les personnels

Sur la durée du télétravail, on ne peut pas être moins disant mais on ne sera pas plus disant non plus. Actuellement la durée la plus demandée est de 2 jours.

L'extension du nombre de demandeurs est surprenante, l'AC arrive maintenant à 75 % de demandeurs. L'administration est plus attentive à ce que chaque agent ayant demandé puisse en avoir un peu.

On ne peut pas empêcher un agent de demander 3 jours (point du décret) mais il faut leur expliquer que cela est compliqué pour l'organisation des services.

L'écriture de l'accord est compliquée sur le sujet des jours flottants, ce dispositif doit se construire dans le dialogue avec les chefs d'équipe.

Délai de 2h : il faut trouver où placer le curseur du « délai raisonnable »

La réponse sera donnée au GT de la semaine prochaine, le 21 octobre. La DGER a mis en expertise ce sujet. Une réponse « légale » est tranchée.

- Commissions de réforme

Nous demandons une formation courte des élus en CAP sur le principe et le déroulement des commissions de réforme.

Cette proposition est bien accueillie et acceptée par l'administration.

- Mesures disciplinaires

En commission disciplinaire, la façon dont la personne fait comprendre qu'elle a compris, ou peut faire preuve de désinvolture et ne reconnaît pas les faits, peut intervenir sur la décision de l'administration de prendre une sanction disciplinaire. La décision peut être plus ou moins durcie par le secrétariat général après l'avis rendu par la commission disciplinaire.

- Mutuelle d'entreprise

Les EPLEFPA sont-ils tenus de verser la part, la délibération en CA est-elle obligatoire ?

Pas de réponse à ce stade, la question sera posée à la DGER.

Une note de service globale permet d'obtenir le remboursement de 15 € à partir de janvier 2022.

Une NS devrait sortir jeudi 21 octobre sur ce sujet, contenant un formulaire permettant aux agents de savoir s'ils sont éligibles à ce remboursement de 15€.

- Formation des personnels de direction à leur arrivée en poste

Nous réclamons une véritable formation et un suivi pour les collègues qui arrivent dans les établissements. Les D2 D3 D4 ne sont pas assez aidés et accompagnés dans cette fonction. Nous allons arriver à une réelle démobilisation.

La proposition est bien entendue par l'administration.

- Formation des élus en instances (CA, CI, CE, CTREA, etc...)

Le SRH a commencé un travail sur ce sujet, et notamment afin d'outiller le dialogue social quel que soit son échelon.

- Suivi du protocole CFA CFPPA

Nous dénonçons l'absence d'évolution de ce protocole et les 5000 agents ACB qui se trouvent au sein de nos EPL dans de mauvaises situations salariales et d'évolution de carrière. Nous craignons une fuite des agents expérimentés et qualifiés vers le privé.

Nous dénonçons l'absence de volonté de notre Ministère pour traiter ce sujet

C'est un sujet DGER.

- ACEN, retard de paiement

Nous dénonçons une fois de plus ce manque de considération des agents et nous nous étonnons que tous les ans et souvent proches de cette date, les problèmes informatiques resurgissent.

Deux types de problèmes sont intervenus :

- Un problème informatique lié à RenoIRH

- Un grand nombre de relances n'a pas permis de faire remonter les informations permettant de traiter les dossiers dans les temps.

Environ 40 dossiers sont en traitement.

- La rémunération des contractuels d'état administratifs et techniques

Ces agents sont sur des postes de titulaires, gérés directement par le Ministère, 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 ».

Avec le nouveau dispositif, la possibilité sera donnée de verser des primes aux agents contractuels d'état (ACE) administratifs et techniques. Une expérimentation va être faite dans un premier temps sur une partie des agents puis pourra être généralisée, nous ne savons en revanche pas dans quel délai.