

Compte-rendu du comité technique ministériel du 25 mars 2021

Qu'en est-il du dialogue social ?

Ce comité était présidé par Mme Sophie DELAPORTE, SG du MA.

FO Agriculture était représentée par Jean-Christophe LEROY - Christine HEUZE - Stéphane TOUZET - Catherine HOBENICHE - Thierry ELEOUET - Xavier SIMON - Magali MONIER - Isabelle GIOUANOLI - Jean-Pierre NAULIN - Nicolas GILOT - Jean-Marie COSTET

Ce CTM fut l'occasion d'une mise au point sur le dialogue social inscrit à l'ordre du jour de cette séance à la demande des organisations syndicales avec un but affiché, "le dialogue et l'écoute" !

Préambule

Une intervention de la délégation étudiante du site de GRIGNON dans l'action depuis le 16 Mars 2021 ([voir communiqué](#)) avait été organisée en début de CTM qui se tenait en visioconférence. La présidente, considérant que cette intervention ne faisait pas partie du cadre de cette instance, a décidé de couper leurs micros et images.

FO Agriculture déplore ce comportement inacceptable de notre administration et l'a fait savoir en refusant la lecture de notre déclaration liminaire tant que les camarades de la CGT n'étaient pas revenus en séance.

Points à l'ordre du jour

La prime "équipements informatiques" en enseignement agricole :

L'administration, n'ayant pas obtenu de réponse du guichet unique, ce point a été retiré de l'ordre du jour et sera abordé lors du prochain CTM. La proposition faite par l'administration serait sur les mêmes bases que l'éducation nationale mais avec des spécificités propres au ministère de l'agriculture. Ce sont ces spécificités qui semblent poser problème au "guichet unique". L'administration n'a cependant pas souhaité, à ce stade, détailler les propositions faites.

Point d'information sur la feuille de route égalité et diversité 2021-2023 :

Cette nouvelle feuille de route 2021-2023 ([consultable ici](#)) rappelle les politiques publiques relatives à l'égalité et à la diversité et précise leur articulation avec les actions du MAA sur le sujet. La nouveauté majeure, par rapport à la feuille de route précédente, réside dans sa construction, non plus avec des actions prévues par cible mais par objectif à atteindre. Ainsi, cette feuille de route est construite autour de 5 axes reprenant les priorités du MAA et visant à développer la culture commune de l'égalité et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, atteindre l'égalité professionnelle et l'autonomie des femmes, ainsi qu'à rechercher la parité dans la vie sociale et économique.

A retenir des débats :

FO Agriculture met en garde sur les conditions de réussite de ces mesures au sein des DDI, qui représentent presque un agent du MAA sur 4. Les actions menées, pour l'égalité par ces agents, risquent bien d'être invisibles dans les tableaux d'indicateurs pris en compte pour évaluer cette belle feuille de route, faute d'avoir été renseignés par les SGCD.

FO Agriculture s'interroge également si les agents contractuels sur budget de l'enseignement agricole, technique et supérieur sont inclus ?

FO Agriculture salue la mise en place d'un réseau permettant les échanges et le co-développement entre femmes, mais demande qu'il soit ouvert à tous, sans le réserver d'emblée aux femmes.

De même la référence « aux jeunes » dans la mesure 14 ("transmettre **aux jeunes** la culture de l'égalité et du respect mutuel") est excluante pour les adultes.

FO Agriculture s'interroge sur la partie consacrée aux agricultrices et demande comment, concrètement, les agents du ministère pourraient bien contribuer aux mesures 16 et 17.

FO Agriculture a demandé l'ajout d'un indicateur supplémentaire : celui du nombre d'agents ayant réalisé une mobilité suite à signalement d'agissements violents ou sexistes à leur encontre. L'évolution de cet indicateur devrait permettre de mesurer les progrès obtenus, en visant à limiter les impacts sur la vie professionnelle des victimes.

FO Agriculture constate que les femmes sont moins nombreuses dans les jurys de concours, également parmi les IGAPS et, dans l'enseignement agricole, en poste de direction des EPL ou des établissements de l'enseignement supérieur. Comment améliorer cela ?

FO Agriculture remarque que des actions sont mises en œuvre auprès des jeunes dans l'enseignement technique. Qu'en est-il dans l'enseignement supérieur ?

Chaque établissement de l'enseignement supérieur doit faire son plan. Comment rendre cohérents ces différents plans pour avoir une vision d'ensemble et comparer avec celui du ministère ?

FO Agriculture lit dans le baromètre social que 35% des agents qui ont répondu se sentent victimes de discriminations et que 40% ne connaissent pas la cellule d'écoute. Cette feuille de route va-t-elle nous aider à progresser ?

Pour **FO Agriculture**, il est essentiel de lutter contre toute forme de discrimination et de promouvoir la diversité. Les agents doivent avoir accès à des dispositifs simples, discrets, type cellule d'écoute par des professionnels. Il faut aussi que cela soit suivi d'effets.

La Haute fonctionnaire à l'égalité, Françoise LIEBERT répond :

- **Sur les craintes d'invisibilité des agents des DDI** : l'administration rappelle que cette politique est également déployée par tous les ministères dont le MI, mais admet et que dans le cadre de la création des SGCD, certaines situations locales ne sont pas satisfaisantes.

FO Agriculture a obtenu qu'un point "DDI" soit programmé à l'ordre du jour du CTM du 6 mai 2021.

- **Françoise LIEBERT rappelle que l'écriture inclusive** est autorisée dans les documents informels mais pas dans les documents de l'administration. Les mots épiciènes sont à privilégier.

- **Sur la candidature des deux sexes sur des postes de direction** : une exigence pourrait être demandée sur ce point notamment au niveau de la DGER.
- **Sur les référents égalité-diversité** : sans implication forte des directions, les référents n'ont que peu de moyens d'agir et l'échéance 2022 devra permettre d'avancer sur ce sujet. Une quotité de travail pour ces référents doit pouvoir être dégagée.
- **Sur le volet financier** : le MAA souhaite aujourd'hui s'engager sur la formation.
- **Sur les outils RH (RenoRH)** : ceux-ci doivent pouvoir être utilisés pour permettre d'élaborer des indicateurs "genrés" et mettre en place cette politique en interministériel.

Point sur le dialogue social (fonctionnement du CTM et des GT)

Le **dialogue social** a pour ambition de permettre une meilleure cohésion et de développer un sentiment d'appartenance **en remettant l'agent au cœur** du débat. Concrètement, il doit permettre une résolution efficace des problématiques majeures au MAA.

FO Agriculture s'est exprimée clairement sur les points suivants :

- **l'application du règlement intérieur du CTM et la préparation des instances** : **FO Agriculture** est attachée à la préparation des instances et à la communication des convocations et des documents de travail dans les délais impartis afin de participer ultérieurement à des débats constructifs ;
- **les ordres du jours** : ils sont trop importants. De plus, les questions posées dans les déclarations liminaires et les questions diverses ne reçoivent pas les réponses attendues dans un délai souhaité ;
- **les délais de réponses de l'administration** : **FO Agriculture** dénonce des délais de réponses excessivement longs ou des absences de réponse. L'administration doit avoir conscience que **les non réponses aux mails et aux courriers** engendrent, de fait, des flots de questions diverses lors des instances ;
- **les questions diverses** : pour **FO Agriculture**, il faut laisser du temps pour les questions diverses dans la deuxième partie du CTM. **FO Agriculture** propose donc le report systématique des points non traités lors d'un CTM ou sans urgence au CTM suivant afin que chaque question diverse posée par une organisation syndicale obtienne une réponse. **FO Agriculture** propose l'utilisation d'outils de type "resana" ou "osmose" accessibles à tous afin de pouvoir mutualiser les différents avis débattus en séance, notamment pour les groupes de travail ;

- **les instances** (CTM, CHSCT...) durant la crise COVID : pour **FO Agriculture**, les instances très longues réalisées en visioconférence doivent se tenir par demi journée (ex. ce CTM qui se déroule sur 2 demi-journées étalées sur deux jours) et non sur une journée pleine de plus de 10 heures de réunion ;
- **l'écoute des représentants du personnel** : il est nécessaire de l'améliorer afin de ne pas aboutir à un **monologue social** ;

- **sur le fond** : les instances ne doivent pas devenir des chambres d'enregistrement et les textes doivent pouvoir être amendés.

Afin de répondre aux organisations syndicales, l'administration propose de :

- remettre en place des bilatérales avec la Secrétaire générale (2 fois par an) ;
- répondre aux questions diverses prioritairement en direct. En cas d'incapacité, les réponses seront écrites et diffusées bien en amont du CTM suivant ;
- recentrer les débats sur l'ordre du jour et sur les sujets prioritaires à traiter ;
- multiplier les séances pour éviter les saturations ;
- ne pas reproduire en CTM les débats qui ont déjà eu lieu en groupe de travail et admet que le temps réservé en GT doit être équilibré entre l'administration et les représentants du personnel. Lorsque ce débat ne sera pas respecté en GT, il devra donné lieu à des échanges supplémentaires en CTM ;
- retenir la proposition de **FO Agriculture** sur la mise en place d'espaces virtuels partagés.

Pour FO Agriculture : ce point fondamental de l'ordre du jour permet d'avancer. Il faut désormais que tout ce qui a été dit soit appliqué afin que le dialogue social reprenne sa place au MAA.

Point d'information sur le baromètre social 2020

"Des inquiétudes des agents du MAA sur la qualité de vie au travail et sur les évolutions en terme de carrière".

Le MAA présentait ce jour la deuxième édition du baromètre social (La première datait de 2017). Un sujet s'est invité dans ce deuxième baromètre, celui de la crise COVID. Le bilan présenté en instance est [consultable ici](#) et a fait l'objet d'une analyse par nos représentants du personnel et experts FO au CHSCTM, [consultable ici](#).

FO Agriculture déplore de ne pas avoir les éléments pour comparer les réponses obtenues aux effectifs du ministère. Faute de bilan social 2019, nous nous sommes référés à celui de 2018.

Concernant l'enseignement agricole, les agents contractuels sur budget de l'enseignement agricole ont-ils été enquêtés ?

FO Agriculture constate que le taux de participation n'est que de 22 % de répondants dans l'EA. Est-ce lié au fait que le sondage a été proposé pendant les vacances scolaires ? ou qu'il y avait d'autres enquêtes ?

Le sondage nous informe que les relations restent bonnes avec les élèves, les étudiants et les apprentis à 96 %. Cela traduit une forte motivation de travailler au service de la formation des jeunes.

Mais les relations semblent plus difficiles avec les directions transversales, même si cela s'améliore un peu avec la direction des établissements.

Dans l'enseignement, les agents se sentent moins soutenus que dans les autres administrations !!

Réponses de l'administration :

- **Sur le périmètre** : concernant nos regrets exprimés sur l'absence des agents des DDI et des agents contractuels sur budget (ACB), exclus de ce sondage, l'administration avance que les agents des DDI sont dans des services dépendant du périmètre du ministère de l'intérieur. En ce qui concerne les ACB, payés par les établissements, le MAA n'étant pas leur employeur, ils ne sont pas concernés.
- **Sur le faible taux de réponses** : la crise sanitaire semble avoir eu un impact sur ce faible pourcentage. L'administration avance qu'il est comparable à celui de 2017. Elle estime plus facile de disposer d'un taux de participation plus élevé lorsque le nombre des questions est réduit.
- **Sur les données genrées** : sur le critère de tri Hommes/femmes, les femmes estimant que leurs conditions de travail se sont améliorées. Elles sont cependant plus exposées à des agissements sexistes.
- **Sur le harcèlement** : le levier disciplinaire en terme de harcèlement doit être mieux exploité. Pour l'administration, ces agissements inacceptables doivent cesser et la fermeté est de rigueur d'autant plus quand ils sont pratiqués par un encadrant, alors considéré comme un facteur aggravant. L'effort de formation doit être poursuivi et renforcé, notamment pour les encadrants afin qu'ils bénéficient d'une vision précise de ce que peut être le harcèlement. Un plan d'action sera discuté en amont du CHSCTM.
- **Sur la suite** : l'administration nous assure que des mesures seront prises en réponse à ce baromètre social, notamment concernant le taux élevé relatif aux violences sexistes.

Pour FO Agriculture: "1 000 réponses de moins qu'en 2017 ! Un taux de participation très faible !"

Les agents qui n'ont pas répondu seraient-ils encore plus pessimistes que ceux qui l'ont fait ?

Malgré tout, ce baromètre social est intéressant et riche. **FO Agriculture** s'étonne que ce point n'ait pas été présenté au préalable en CHSCTM.

FO Agriculture déplore que les agents du MAA en DDI ne soient pas interrogés alors que tous les sujets (déroulement de carrière, formations...) les situent bien au MAA. Ils vivent un véritable sentiment d'abandon face à ce rejet et aux pressions de plus en plus fortes de hiérarchies locales qui ne veulent pas faire de vagues. Les agents en DDI attendent un soutien administratif, technique et juridique sans faille de la part de son employeur qui est le MAA.

Sur la partie harcèlement, **FO Agriculture** partage la volonté de traiter le sujet de harcèlement avec fermeté quand il est avéré. Le volet pénal doit en effet être exploité. Le rôle des organisations syndicales ne se borne pas uniquement à défendre la victime ou "le ou la mise en cause" mais également de proposer la solution la plus adéquate en toute impartialité.

Point d'information sur la feuille de route sociale

Ce point a fait l'objet de débats en groupe de travail et une présentation des travaux en est faite ici par le SRH (mettre lien sur le tableau).

FO Agriculture demande :

- d'être plus précis en terme de rendez-vous avec l'administration, les dates manquent dans ce tableau or l'objectif étant que ce qui est prévu se fasse avant la fin de l'année ;
- la mise en place d'un groupe de travail pour réviser la charte de gestion des IAE ;
- la révision du décret 2019 sur les personnels d'encadrements ;
- un groupe de travail sur les métiers du numérique ;
- de différencier le groupe de travail "accompagnant d'élève en situation d'handicap (AESH)" de celui de la vie scolaire ;
- d'inscrire le groupe de travail sur le statut d'emploi des inspecteurs de l'enseignement agricole.

La réponse de l'administration :

- La feuille de route est déjà dense et il y a beaucoup de demandes complémentaires. Il est nécessaire d'être prudent.
- Concernant les contractuels, un groupe de travail est prévu au deuxième semestre.

- Sur le BREXIT, un groupe de travail sera mis en place à l'automne.
- Concernant le groupe de travail sur la charte des IAE : il n'est pas prévu cette année du fait que beaucoup d'éléments se retrouvent dans les lignes directrices de gestion (LDG).
- Sur les points impactant la DGER : lors d'un prochain CTEA, des dates plus précises seront fixées. Tous les sujets pointés sont intéressants mais il faut du temps pour effectuer un travail qualitatif. L'administration complétera ses réponses et notamment sur le groupe de travail sur le statut d'emploi des inspecteurs (enseignement agricole).

Questions diverses (les réponses ont été apportées par type en différenciant l'enseignement agricole du reste des agents)

Questions sur la COVID :

La situation : aggravation de la situation sanitaire avec de nouvelles mesures prises dans certaines régions.

La vaccination : dans l'attente d'instructions précises, le MAA étudie actuellement la possibilité de mettre en place une campagne de vaccination en interne des agents âgés de 50 à 65 ans et présentant des comorbidités.

Équipements informatiques : le MAA continue la mise en oeuvre de la politique d'équipements en ordinateurs portables des agents en administration centrale.

Questions spécifiques à l'enseignement agricole :

Le télétravail : hors enseignement et notamment le personnel administratif, il fait l'objet d'un bilan hebdomadaire. Il est à noter que le télétravail, pour ces agents, ne représente aujourd'hui que seulement 18% (hors ultramarins). Des messages aujourd'hui sont envoyés pour renforcer le télétravail autant que possible et des diagnostics sont également faits pour identifier les points de blocage (zones blanches, refus des agents, des directeurs qui doivent progresser sur le sujet). **FO** dénonce la réticence déplacée de certaines directions qui refusent encore le télétravail quand cela serait indiqué.

L'hybridation et l'augmentation substantielle des cas de covid : depuis le 22 mars, dans les zones "rouges", il y a obligation de mettre en place les mesures d'"hybridation" qui consistent notamment à mettre des élèves en distanciel. Ainsi, par exemple, dans les Hauts de France, 48% des élèves se retrouvent en distanciel, 50% en Ile de France.

Sur le rappel des gestes barrières, le ministère précise que la foire aux questions est là pour le rappeler, les autorités académiques interviennent également dans ce domaine. Quant à la politique des tests, le secrétariat général explique qu'ils sont placés sous l'autorité des ARS y compris pour les tests salivaires, sachant qu'à ce jour, il n'y a qu'un petit nombre d'établissements concernés. Le SRH ajoute enfin que dans l'Enseignement Agricole, les tests salivaires seront pris en charge à 100% par le MAA.

FO Agriculture déplore que l'obligation d'hybridation ne soit mise en œuvre que dans 50% des établissements dans les zones les plus touchées. Est-ce alors une réelle obligation ?

Équipements informatiques : à ce jour, il n'y a pas de réponse pour les personnels non enseignants.

Questions sur l'organisation, les missions et le fonctionnement

[Circulaire du Premier ministre du 10 mars 2021 renforçant notamment les prérogatives des préfets sur la gestion des fonctionnaires de leurs départements](#) : comme l'avait souhaité **FO Agriculture**, l'administration propose un point consacré à ce sujet lors du prochain CTM. Elle travaille à la bonne compréhension de celle-ci et à sa déclinaison pour le ministère.

SGC : 63 agents du MAA n'ont pas rejoint les SGC, 45 ont trouvé un autre poste. Un dossier de rupture conventionnelle est en cours. Les situations se résolvent au fur et à mesure.

PAC et besoin en effectifs supplémentaires : le besoin en personnel, pour la nouvelle PAC, qui entrera en vigueur en 2023, est en cours d'évaluation. Le transfert du FEADER aux régions est également prévu et l'UE impose de nouvelles mesures avec notamment le monitoring sur les aides surfaciques qui modifiera le rôle des DDT. Concernant la période de mise en place du monitoring, l'ASP prévoit de mettre en place deux campagnes à blanc (2021 et 2022). Une demande de moyens humains a été faite par les DDTM ainsi que la mise en place d'un groupe de travail. Des conclusions seront tirées à l'issue de ces campagnes à blanc et les moyens appropriés seront déterminés.

Réorganisation RH : un travail sur le numérique a été effectué et les textes seront présentés lors du CT SG du 6 avril 2021. Il est prévu un travail de fond sur la gestion RH cet été.

Vente du site de GRIGNON : un déménagement d'AGROPARISTECH a été acté. Il doit maintenant se concrétiser vers le plateau de Saclay. Pour financer ce nouveau site, la vente de sites appartenant à AGROPARISTECH doit s'effectuer. C'est une condition à l'installation d'AGROPARISTECH sur le campus de Saclay.

Pour **FO Agriculture**, la procédure manque de transparence et ne prend pas en compte la situation locale. Une crise existe sur le site et une issue doit être trouvée avec notamment une écoute sur les doléances locales qui n'ont pu s'exprimer.

Pour répondre, l'administration met en avant des règles de confidentialité de la procédure. Le ministre a quant à lui proposé de recevoir les étudiants qui ont décliné l'invitation. L'administration considère désormais que la balle est dans leur camp et réaffirme que ce sujet n'est pas du ressort du CTM.

Questions RH et dialogue social :

Modalités des droits d'évocation : à l'issue du CTM, mise en place de boîtes fonctionnelles permettant aux organisations syndicales (OS) d'adresser des mails aux bureaux de gestion. Les OS pourront également interroger l'administration lors des bilatérales évoquées précédemment.

RenoirH : des difficultés entre RENOIRH et AGHORA et le contexte de crise sanitaire ont accentué les retards et erreurs dans les payes notamment. Il y a des remontées d'anomalies de DRAAF, d'IGAPS. L'administration admet que 60% des situations antérieures à 2021 ne sont pas encore résolues.

A noter : **FO Agriculture** a engagé un vaste sondage pour recenser les victimes d'erreurs et faciliter leur prise en charge.

Concours TSMA : tous les postes ne sont pas pourvus. La liste complémentaire peut donc être utilisée dans ce cas.

Concours attachés : le plan de requalification avec la crise n'a pu être honoré. 50 postes sont inscrits sur cette liste et seront échelonnés sur la durée du plan de requalification. Dans un premier temps 15 postes seront proposés cette année.

Protection fonctionnelle et sanctions des "agresseurs" : le ministère souhaite mieux protéger les agents victimes dans le cadre de leurs fonctions en leur accordant toute la protection qui leur est due. Le secrétariat général précise qu'il est vigilant pour sanctionner à juste titre les "agresseurs".

FO Agriculture souligne les lenteurs voire réticences hiérarchiques rencontrées parfois localement pour accompagner les agents concernés et les aider à actionner leurs droits en terme de protection fonctionnelle. **FO Agriculture** portera au secrétariat général tous les dossiers de ce type et veillera à leur accompagnement et à la prise en charge qui leur sont dus (protection personnelle, frais de procédure...).

Pour **FO Agriculture**, il est intolérable de demander par exemple à un agent harcelé de muter afin de "résoudre le problème" tout en laissant l'harceleur en poste voire pire, de lui "offrir" une promotion !

Rupture conventionnelle : 50 dossiers ont d'ores et déjà été examinés dont 23 ont été acceptés et 27 refusés notamment pour des raisons d'inéligibilité, de départs proches de la retraite ... Une séance aura lieu ce vendredi avec l'examen de 15 nouveaux dossiers.

CIA : l'administration admet une erreur sur le fait qu'aucune diffusion vers les organisations syndicales n'a été faite sur le sujet. Le CIA sera versé à l'issue des entretiens professionnels. Ainsi, le CIA de l'année N correspond à l'exercice de l'année N-1 écoulée (il sera versé cette année sur la paye d'août).

Pour les années suivantes, l'administration voudrait verser le CIA sur la paye de juin. Le principe de versement de CIA exceptionnel en fin d'année n'est cependant pas abandonné.

En conclusion :

Durant ce CTM, l'administration a exprimé sa volonté de renouer le dialogue social.

FO Agriculture s'en réjouit et en prend bonne note.

A suivre lors du prochain CTM en mai !

Vos représentants **FO Agriculture**



Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr

