

## Compte-rendu du comité technique ministériel des 8 et 9 juin 2021

**Présidente de séance** : Sophie DELAPORTE

**Participants** : Jean-Christophe LEROY - Christine HEUZE - Stéphane TOUZET - Thierry ELEOUET - Catherine HOBENICHE  
- Nicolas GILOT - Christian LASARROQUES

### ✓ A RETENIR DE CE CTM

- ✚ **Un dossier porté par FO Agriculture: Revalorisation des heures de nuit** notamment en abattoir et SIVEP. **FO Agriculture** se félicite de l'issue favorable de ce long combat que nous avons mené et qui aboutit enfin en faveur des agents avec [cette réponse apportée par le ministre de l'agriculture](#).
- ✚ **Paiement du CIA** : différé à octobre 2021 (du fait du report de l'échéance des entretiens professionnels).
- ✚ **Soutien de FO Agriculture** à la demande de la CGT concernant les conséquences de la réforme de l'assurance chômage sur les contrats courtes durées au MAA.
- ✚ **Cartographie des instances** du dialogue social : le MAA essaye de trouver des degrés de liberté par rapport aux textes. La DGAFP regarde de très près les propositions du MAA et la question des CAP monocoops semble être exclue. Le MAA n'est donc pas optimiste pour obtenir des avancées supplémentaires. **FO Agriculture** ne cessera pas de combattre cette régression et ses conséquences sur la baisse de moyens alloués à l'accompagnement du parcours professionnel des agents du MAA.

- ✚ **Les conséquences de la crise sanitaire**
- ✚ **Retour en présentiel** : une [instruction interministérielle](#) a été diffusée. Il y a donc un cadrage qui répond à une partie des demandes des organisations syndicales.
- ✚ **Télétravail** : c'est une sortie de crise progressive. En septembre nous ne serons pas dans la situation du télétravail de demain mais bien toujours dans un télétravail de sortie de crise !
- ✚ **Une adaptation** aux échéances des services est cependant nécessaire.
- ✚ **Situation des SGC** : le MAA fait les mêmes constats que les organisations syndicales (Débuts chaotiques). Il y a des départements où cela marche et d'autres où cela ne fonctionne pas. La consolidation des référents de proximité en DDI (souvent oubliés) s'avère désormais indispensables.
- ✚ **Affaiblissement des moyens des DDI par les diverses crises et restrictions** : il y a des limites et elles sont atteintes. Une demande en interministérielle de moyens supplémentaires est portée par le MAA pour faire face aux manques d'effectifs et au traitement des différents dossiers. Le MAA reconnaît les tensions et la fatigue qui s'accumulent.

- ✚ **FEADER** : le MAA ne s'endort pas sur le sujet. C'est bien aux alentours de 400 emplois qui sont concernés. Les négociations sont en cours avec « Régions de France » dans un cadre interministériel très complexe entre négociations sectorielles (FEADER) et générales (Loi 4D). Les élections régionales, qui arrivent, ne facilitent pas les négociations dans ce domaine. Des Conseils régionaux veulent aller vite, mais il faut donner de la visibilité aux agents. Le MAA et les Conseils régionaux affichent « la même volonté de bien faire ».
- ✚ Pour **FO Agriculture**, la bonne volonté ne suffit pas et vigilance et mobilisation restent de mise !
- ✚ **Restructuration en administration centrale** : les préfigureurs sont en place pour structurer les services. Un suivi attentif des agents est requis.
- ✚ **Les transformations en administration centrale** : DGAL et service de la modernisation
- ✚ **Pour le numérique** : les travaux avaient été lancés avant la crise et les enjeux du numérique sont très importants. Baisse de 5 ETP dans ce secteur car tous les services doivent rendre de l'emploi.

- ✚ **Réforme du bureau du cabinet** : nous sommes surpris par la présentation faite en CTM qui est à l'opposé de ce que l'on découvre dans la presse de ce matin sur la façon de fonctionner de ce service... Il n'y a pas que les problèmes "d'autonomie des agents" comme le souligne l'audit à 100 000 euros ?
- ✚ **Gommage de la prime de responsabilité agents IDF** : le SRH fait la sourde oreille !
- ✚ **Professeurs documentalistes** : le MAA a de la considération pour ces enseignants et cherche un autre vecteur pour leur verser la prime d'équipement informatique.
- ✚ **Bilan social** : un travail détaillé et riche salué par **FO Agriculture** qui regrette néanmoins qu'il soit remplacé à l'avenir par un rapport social unique.
- ✚ **Un calendrier prévisionnel des CAP** de recours sera proposé au second semestre.
- ✚ **La note de service sur la protection fonctionnelle des agents** va être toilettée et republiée.
- ✚ **Les points 2 et 3 sont retirés** de l'ordre du jour.

**AU SOMMAIRE**

Point d'information sur la réforme du recrutement de la filière d'enseignement technique agricole.....2  
 Point d'information sur le bilan social et le bilan social des agents contractuels sur budget.....3  
 Point d'information sur la réorganisation du bureau du cabinet : .....4  
 Les questions diverses de FO Agriculture .....4

**COMPTE-RENDU FO AGRICULTURE DÉTAILLÉ**

**POINT D'INFORMATION SUR LA RÉFORME DU RECRUTEMENT DE LA FILIÈRE D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE AGRICOLE**

Ce projet s'inscrit dans le cadre de la loi BLANQUER dont un pilier concerne la réforme du recrutement et de la formation des enseignants. **L'enseignement agricole porte les politiques publiques et notamment « enseigner à produire autrement ».** Ces spécificités amènent à suivre le projet de l'éducation nationale avec le concours voie A (recrutement à bac +5) et à créer une voie B spécifique aux disciplines de l'enseignement agricole, avec recrutement d'élèves fonctionnaires à bac + 3, qui suivront la formation professionnelle et le master MEEF (2 ans de formation) à l'ENSFEA.

Pour **FO Agriculture** :

- L'enseignement agricole connaît des difficultés de recrutement. **FO Agriculture** s'est positionnée contre la masterisation à sa création. **FO Agriculture** est favorable à un recrutement à bac plus 3, notamment pour les disciplines spécifiques dont peu ont des diplômés à bac +5. **FO Agriculture** a toujours défendu que tous les enseignants de l'enseignement agricole soient formés à l'ENSFEA. **FO Agriculture** souhaite que les personnels soient associés aux groupes de travail dès le début.

- Des questions se posent : ce dispositif suffira-t-il à améliorer l'attractivité des métiers d'enseignants (pour nous -ce sont les salaires qui, trop bas, ne sont pas attractifs !)?
- Comment va être répartie la charge de travail des élèves stagiaires entre l'alternance en établissement, la formation théorique et le master MEEF ?

**Réponses de l'administration :**

- Le projet est présenté très en amont afin d'échanger car les marges de manœuvre sont encore importantes.
- Le recrutement externe par la voie B permet, sur 2 ans, l'entrée progressive dans le métier avec une part importante consacrée à la formation professionnelle
- La DGER travaille avec l'ENSFEA

**FO Agriculture** défendra au mieux dans les futurs GT les conditions de travail et de rémunérations des lauréats de ces différents concours.

**POINT D'INFORMATION SUR LE BILAN SOCIAL ET LE BILAN SOCIAL DES AGENTS CONTRACTUELS SUR BUDGET**

**✚ Bilan social MAA**

Le bilan social est présenté au ministère depuis 1983. À partir de l'an prochain, il sera remplacé par le rapport social unique. Seuls les agents sous plafond sont pris en compte dans ce bilan.

**Une nouveauté : la présentation de l'outil DGAFP qui permet la comparaison des rémunérations femmes/hommes.**

**FO Agriculture** remercie l'administration de cette présentation détaillée et riche.

**A retenir :**

- Un bilan social qui est une **mine d'information** pour tout le monde.
- **Une réalité** : le vieillissement des personnels et l'âge moyen augmentent (46,2 ans en 2012, 48,2 ans en 2019).
- **Un constat** : les difficultés de recrutement dans l'enseignement avec plus de postes proposés que de postes pourvus.
- **La baisse des effectifs** : où sont partis nos EPT ? où sont parties nos missions (33 476 ETPT en 2010 ; 30 097 en 2019) ?
- **Égalité femme/homme** : les indicateurs permettent de montrer qu'il y a encore des marges de progression (19% d'ingénieurs généraux femmes par exemple, 37, 7 % dans les professeurs de l'enseignement supérieur, 92,3 % des adjoints administratifs).
- **L'outil de la DGAFP pour comparer les salaires femme/homme** est complexe et de compréhension difficile.
- **Avec le passage au rapport social unique la continuité des séries sera-t-elle assurée ? Ce serait dommage de perdre les possibilités de comparaisons** présentes actuellement !
- Baisse des effectifs : BOP 215 40% de baisse en 10 ans ! Une réalité.

- Comment améliorer le recrutement de travailleurs en situation de handicap (taux à 5,28 %) ? La titularisation par la voie contractuelle reste sous utilisée.
- **Catégorie C** : le MAA indique qu'il est le ministère qui rémunère le mieux les agents de catégorie C avec notamment deux plans de requalification mais la rémunération de ces agents n'est toujours pas à la hauteur de nos espérances !
- **Missions CGAAER (vision du ministère à 5 ou à 10 ans)** : les organisations syndicales seront auditées.
- **Écrêtages des heures supplémentaires** : comment le MAA peut-il évaluer le nombre d'heures supplémentaires (en ETP) écrêtées alors que localement, les DDI prétendent que leur comptage est impossible?
- L'administration répond que ce recensement est issu des retours Gestor, donc il ne concerne pas les DDI.
- Pour **FO Agriculture**, cette nouvelle illustration de la non prise en compte des personnels DDI du MAA est inadmissible. Non seulement il aurait été plus honnête de préciser « hors DDI » pour ce chapitre, mais surtout il est nécessaire de paramétrer Casper pour également réaliser ce comptage. Prétendre que cela n'est pas possible deviendrait cette fois malhonnête : une application de ce niveau est là pour faire ce pour quoi on le programme !

**✚ Bilan social ACB année 2020 :**

**Les remarques de FO Agriculture :**

**FO Agriculture** apprécie que le bilan social des agents contractuels sur budget (ACB) des CFA et CFPPA soit présenté lors de la même séance que celui du ministère. Néanmoins, **FO Agriculture** souhaiterait voir présenter aussi celui des ACB de l'enseignement supérieur.

Ce bilan démontre très clairement que la moitié seulement des personnels est en CDI. Beaucoup de formateurs partent avant d'avoir 5 ans d'ancienneté. Il y a un grand turnover ! Plus de 60% sont des femmes. Cela s'explique probablement par un statut peu protecteur et souvent mal rémunéré.

**FO Agriculture** demande que le statut de ces ACB soit réglementé par le décret de 1968 (comme pour les ACEN). Un jugement récent du TA précise que ce serait rendu possible par un arrêté du MAA. La plupart des OS nous ont suivi.

**POINT D'INFORMATION SUR LA RÉORGANISATION DU BUREAU DU CABINET :**

Cette réforme a été initiée sous le ministre précédent qui souhaitait participer à la transformation de la Fonction publique (courrier, correspondance du ministre...). Moderniser ce service était l'objectif.

Après une concertation avec les personnels, il a été fait appel à un cabinet d'audit pour évaluer le [fonctionnement du cabinet et accompagner la réorganisation décidée](#).

Les conclusions :

- la plupart des agents repositionnés sur leur poste ;
- **un constat** : une charge de travail qui augmente et des effectifs qui baissent ;
- 4 secteurs au lieu de 16 auparavant :
  - \* modernisation et système d'informations,
  - \* missions d'appui,

- \* missions moyens de fonctionnement,
- \* missions correspondance et courrier ;
- **coût de l'audit : 100 000 euros pris sur le programme 215 (modernisation) ;**
- **recrutement des managers : priorité donnée aux agents du ministère de l'agriculture ? On peut se poser la question au regard des profils annoncés :** enseignant chercheur au MTE, palais de l'Élysée, monde de l'enseignement et de la recherche et un quatrième recrutement en cours devrait être issu du Ministère de l'intérieur.

**Pour FO Agriculture** : une réforme très chère qui apparemment n'améliore pas le quotidien des personnels, mais qui entraîne le recrutement de nouveaux responsables hors ministère !

**LES QUESTIONS DIVERSES DE FO AGRICULTURE**

Les questions de <b>FO Agriculture</b>	Les réponses de l'administration
<p>Dans le cadre de la campagne des promotions de grade ou de corps, plusieurs agents, qui étaient proposés en 1 par leur structure en 2020, ne sont plus proposés par celle-ci ou alors perdent leur rang de classement du fait qu'ils sont proches de l'âge légal de la retraite (alors qu'ils n'ont pas fait connaître officiellement leur décision ni déposer leur dossier de retraite). L'explication, donnée aux agents, c'est qu'il s'agit de décisions prises par la direction après concertation avec l'IGAPS concerné. Confirmez-vous que cela fait bien partie de vos consignes au niveau national ?</p>	<p>Les classements effectués ne sont pas reportés automatiquement d'une année sur l'autre. Il n'y a donc pas de garantie car tous les ans les critères sont repris. Par contre, il ne peut pas y avoir de consignes par rapport à l'âge (discrimination). Seuls les critères des LDG sont pris en compte</p>

Les questions de <b>FO Agriculture</b>	Les réponses de l'administration
<p><b>RIFSEEP – Application du RIFSEEP : conséquence d'une mobilité sur le versement de l'IFSE.</b></p> <p>Nous avons été interpellés par un agent ayant fait une mobilité en avril 2021 de Paris vers la province d'un poste G1 AC à G2 SD.</p> <p>Sur la paye du mois de mai, cet agent s'est vu rappelé l'IFSE G1 AC des 4 premiers mois de 2021 pour se voir appliquer un G2 SD de janvier à mai sous prétexte que l'IFSE est annuelle. Nous sommes surpris des conséquences que fait peser le RIFSEEP sur la mobilité des agents. De quel droit lui retire-t-on ce qui lui était dû et qu'il avait perçu, tant qu'il était sur ce poste en G1 ?</p> <p>Une mobilité au fil de l'eau d'un agent en fin d'année reviendrait à lui faire rendre toutes les primes touchées depuis le début d'année. Cela n'a pas de sens. Nous ne retrouvons absolument pas ce schéma dans les règles de gestion du RIFSEEP traitant de la mobilité ni d'ailleurs dans les notes de service RIFSEEP. A l'heure où nous parlons d'interministérialité : au MTE, la règle du prorata est bien prévue dans la note de gestion (du 6 août 2020 relative au RIFSEEP pour les agents des MTE/MCTRCT/MM). Pouvez-vous nous faire un point sur ce problème qui est un véritable sujet d'inquiétude et nous en préciser la source ?</p>	<p>L'actuel calculateur de prime n'est pas en capacité aujourd'hui de prendre en compte plusieurs modes de calculs sur une année. Les pertes induites par ce calcul seront rattrapées et l'agent ne perdra rien (effet rétroactif). Le nouveau calcul de primes de RENOIR RH devrait corriger ce dysfonctionnement. Une information sera faite aux agents sur le sujet.</p> <p>Pour <b>FO Agriculture</b> : quand RENOIR RH sera-t-il capable de fonctionner correctement? Cela fait maintenant plus d'un an que le RIFSEEP est en place ? Ce sont toujours les agents qui font les frais de ces dysfonctionnements et nous appelons à la plus grande vigilance pour détecter les erreurs et nous les communiquer.</p>
<p><b>Versement du CIA sur les payes de cet été.</b></p> <p>Le rendu des entretiens professionnels est repoussé au 30 juin. Dans ces conditions, nous supposons qu'il n'est plus question d'un versement du CIA cet été, la modulation devant s'effectuer sur la base de ces entretiens professionnels et après une décision des CODIR des structures, auquel on ajoute le délai de prise en compte sur le salaire.</p> <p>A quelle échéance le versement de ce CIA est-il maintenant prévu ?</p>	<p>Le MAA travaille sur la note de service. Le CIA devrait être versé sur la paye d'octobre du fait des retards pris. Il faut donner du temps pour collecter et intégrer les remontées des structures.</p>
<p><b>Passage au RIFSEEP des TSMA – Conséquence de la suppression de la « prime de responsabilité » pour les TSMA d'Ile de France</b></p> <p>Le passage au RIFSEEP a eu pour conséquence de supprimer la « prime de responsabilité » (Dollar) pour les TSMA.</p> <p>Pour les SD d'Île-de-France, cette suppression a eu pour conséquence que les agents bénéficiant de cette prime ont eu leur régime indemnitaire bloqué contrairement aux autres collègues des SD d'Île-de-France ayant bénéficié de l'alignement des primes centrales sur les SD d'Île-de-France. Ce sujet a fait l'objet d'échange avec les IGAPS d'Île-de-France. Notre demande était la mise en place d'un dispositif compensatoire (ticket RIFSEEP) pour les TSMA sur des postes à responsabilité notamment en Île-de-France. Qu'en est-il ?</p>	<p>L'administration a recensé 18 agents concernés mais considère qu'il n'y a pas eu de perte. Il y a un principe de compensation qui peut être mobilisé au cas où des baisses sont constatées.</p> <p>Sur l'insistance de <b>FO Agriculture</b>, l'administration ajoute que le CIA est là pour compenser cette perte, non appliqué l'année dernière lors de la mise en place du RIFSEEP, mais possible cette année pour ces 18 agents en reconnaissance des responsabilités exercées.</p> <p>Pour <b>FO Agriculture</b> : la réponse apportée n'apporte pas les garanties escomptées et là encore nous appelons à la vigilance des collègues concernés.</p>

Les questions de <b>FO Agriculture</b>	Les réponses de l'administration
<p><b>Rupture conventionnelle</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pourriez-vous nous transmettre les dates de réunion de la Commission administrative pour le deuxième semestre de l'année 2021 ?</li> <li>- Suite à la publication, par le MTE, de la note de gestion du 3 mai 2021 relative à la mise en œuvre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui précise que « Pour les agents gérés par d'autres ministères en position normale d'activité (PNA) ou agents en détachement aux MTE/MCTRCT/MM ou dans un établissement public sous tutelle des MTE/MCTRCT/MM ...Les dispositions relatives au traitement de leur demande seront précisées ultérieurement. ». Pourriez-vous nous indiquer ce qu'il advient actuellement des dossiers de rupture conventionnelle déposés par des agents en poste au MTE ou en DREAL : combien y en a-t-il ? Sont-ils instruits ? Ont-ils été présentés à la Commission administrative ? Quels avis ont été émis ?</li> <li>- Pourriez-vous nous préciser à ce jour, le nombre de dossiers déposés, le nombre de dossiers examinés en Commission administrative, le nombre de dossiers ayant reçu un avis favorable en distinguant les catégories d'agents (A, B, C) ?</li> <li>- Vous aviez annoncé l'organisation d'un groupe de travail (GT) pour définir la philosophie du MAA en matière de rupture conventionnelle. Pourriez-vous nous en dire plus sur ce GT (date de tenue, ...) ?</li> </ul>	<p>Une harmonisation avec le MTE est prévue pour répondre aux collègues en PNA. Il n'y a pas de chiffres précis actuellement.</p> <p>Au MAA, ce sont 80 dossiers de déposés, 33 ruptures conventionnelles acceptées, 47 refusées. Il n'y aura pas de passage en cap des dossiers car cela résulte d'un accord individuel entre l'administration et l'agent.</p> <p>Une doctrine est en cours d'élaboration. Un GT spécifique est prévu à la rentrée.</p>
<p><b>Loi pour la recherche (LPR)</b> Comment la LPR va-t-elle s'appliquer dans l'enseignement supérieur agronomique et vétérinaire ? Y aura-t-il un groupe de travail ?</p>	<p>Certains des aspects de la LPR doivent être mis en place au 1er janvier 2022. Les textes pris par les MESRI seront applicables directement aux personnels du MAA. Il y aura transfert des crédits du MESRI vers le MAA au fur et à mesure que les primes sont activées.</p>
<p><b>Indemnisation membres du jury TSMA 1 - 2019 - 2020</b> <b>Malgré de multiples rappels, les membres du jury TSMA1 n'ont toujours pas été indemnisés à ce jour ? Qu'en est-il surtout lorsque l'on sait que les ISPV, ayant participé en tant que jury à ces mêmes examens, l'ont été en octobre 2020 ?</b></p>	<p>Pas de réponse, la question sera reposée lors du prochain CTM.</p>
<p><b>Promotions</b> Quand allez-vous fournir la liste des agents promouvables aux organisations syndicales ?</p>	<p>L'administration s'engage à la fournir en fin de semaine</p>
<p><b>Enseignement agricole</b></p>	
<p><b>AESH : rémunération des AESH (CDD et CDI), calcul de la rémunération initiale</b></p>	<p>Pour 14 agents en CDI, employés par le ministère, il y a application du décret sur les bas salaires avec réactualisation de la grille pour prendre en compte l'évolution du SMIC.</p> <p>Les agents reclassés le sont à l'échelon 5, indice majoré 352.</p>
<p><b>ACEN : rémunération initiale des ACEN avec la prise en compte de l'expérience professionnelle.</b></p>	<p>Le ministère aura des éléments concrets et des hypothèses de mise en œuvre l'automne.</p>

Les questions de <b>FO Agriculture</b>	Les réponses de l'administration
<b>Infirmiers : animateur du réseau national ?</b>	Pour la DGER, les personnels infirmiers sont des acteurs importants. Afin d'assurer leur métier, la mise en œuvre d'une régionale et d'une coordination nationale doit être faite. Le coordonnateur national actuel quitte ses fonctions en septembre prochain. La DGER sera très attentive à recruter la prochaine personne, en travaillant avec les coordinateurs régionaux.
<b>Infirmiers et résultat des avancements</b>	Les résultats ont été publiés sur le site du ministère de la santé. Ils vont l'être sur l'intranet du MAA (selon les investigations de <b>FO Agriculture</b> , ces résultats ne sont pas accessibles à l'heure de la publication de ce compte-rendu).
<b>Télétravail des personnels VATLS et fourniture du matériel</b>	Selon la DGER, c'est aux régions de prendre en charge le matériel pour le télétravail des VATLS.
<b>Enseignants et CPE</b>	
<b>Les rendez-vous carrière ?</b>	Les RV de carrière qui arrivaient pendant la crise sanitaire n'ont pas été organisés. Pour compenser, un avis supplémentaire du DRAAF, sur proposition du chef d'établissement, sera demandé. Les CAP de recours, qui découlent de ces RV de carrière, seront organisés à partir de l'automne 2021.
<b>Taux Pro-Pro pour la hors classe</b>	Pour les taux pro/pro, le MAA est tributaire des taux de l'éducation nationale. Ils ne sont pas encore rendus. Le taux serait de 18% (c'est officieux). La prime informatique sera servie sur la paye de septembre.
<b>Versement de la prime d'attractivité ?</b> Un effet rétroactif de la mesure a-t-il été pris ?	Cette prime sera versée avec effet rétroactif au 1er mai. Elle ne concerne pas les IAE enseignants.
<b>Versement de la prime informatique ?</b>	Elle sera servie sur la paye de septembre.
<b>Pour les agents titulaires enseignants en CFA/CFPPA en position d'activité ?</b>	La prime concerne les enseignants rémunérés par le ministère.
<b>Enseignement dans le sup : renouvellement de la CNECA des enseignants chercheurs ?</b>	Le renouvellement des CNECA doit se faire en 2022, en même temps que les élections générales. La note de service est à paraître.

Les questions de <b>FO Agriculture</b>	Les réponses de l'administration
<b>COVID</b>	
<b>Suspension du jour de carence</b>	Le jour de carence reste suspendu jusqu'au 30 septembre ( <a href="#">voir FAQ</a> ) Dans quelques cas exceptionnels, il a été appliqué. C'est en cours de régularisation pour ces agents.
<b>Remplacement de plus de 3 semaines des enseignants ou personnels malades ?</b>	Le remplacement fait l'objet d'échanges réguliers avec les DRAAF.

*L'équipe **FO Agriculture***



**Être solidaires et avancer ensemble**  
**Résister - Revendiquer - Reconquérir**



Suivez toute l'actualité sur notre site : [fo-agriculture.fr](http://fo-agriculture.fr)