FO Agriculture

Union des Syndicats Force Ouvrière du Ministère chargé de l'Agriculture et de ses Etablissements publics

Compte-rendu

A Paris, le 4 juillet 2022

Comité technique ministériel des 28 et 29 juin 2022

Ce groupe de travail (GT) était présidé par Sophie DELAPORTE, Secrétaire générale du MASA.

FO Agriculture était représentée par Christine HEUZE - Gisèle VIMONT - Thierry ELEOUET - Sozic BLOT - Loic PAYET- Nicolas GILOT - Guillaume LINCOT - Jérôme DEMARETZ - Mathieu PINSON

Voir notre déclaration liminaire - Voir la déclaration liminaire intersyndicale

A RETENIR

→ **Attaque du statut des TSMA** : Les organisations syndicales (OS) votent à l'unanimité **CONTRE** le projet d'introduction des conditions de santé particulières pour l'exercice de leurs missions. Le MASA n'a pas convaincu par ses réponses sur l'aspect discriminatoire, le frein à l'attractivité du corps ou à la mobilité, l'inquiétude sur le traitement des agents et par son absence de volonté à améliorer les conditions de travail permettant de les adapter au profit des agents actuels et futurs. Le MASA a programmé un groupe de travail sur les projets de texte le 5 juillet prochain.
N'hésitez pas à nous donner votre sentiment sur ce projet d'attaque du statut des TSMA !

→ **Fin des compensations pour certains cycles de travail dans les SIVEP** : **Banalisation des week-end et jours fériés !** : Les OS votent à l'unanimité **CONTRE** le projet de réduction des coûts liés à l'organisation particulière du travail dans les SIVEP. Pour **FO Agriculture** cela n'est pas entendable car si nous revenons à des cycles de 35 heures, alors le travail le week-end et les jours fériés doit être compensé, il ne peut être assimilé à des jours normaux travaillés ! Ce vote contre à l'unanimité montre l'injustice reconnue de ces textes et l'absence de considération de l'administration pour les agents.
N'hésitez pas à nous donner votre sentiment sur ce projet de banalisation des week-end et jours féries !

→ **Transfert des missions « Sécurité sanitaire des aliments » de la CCRF au MASA :** Rien n'est finalisé à ce stade ! Beaucoup d'interrogations restent sans réponse. Rien sur les conditions d'accueil des agents, les missions, les compétences, le recrutement, la formation, … **FO Agriculture** revendique une participation des représentants du personnel aux travaux préparatoires de transfert de compétences !
N'hésitez pas à nous donner votre sentiment sur ce projet de transfert mal engagé !

→ **Carrière et recrutement dans l'enseignement technique agricole** : **FO Agriculture** vote **POUR** et dénonce néanmoins les modalités d'accès à la classe exceptionnelle imposées pat PPCR.

→ **Questions diverses** : Élections professionnelles, FEADER, rémunération, contractuels, télétravail, enseignement... retrouvez en fin de compte-rendu les réponses apportées par le MASA ainsi que les questions restées sans réponse.

Secrétariat FO Agriculture
78 rue de Varenne – 75349 PARIS 07 SP
Tél. : 01 49 55 55 52 / 52 84
Courriel : foagricuture@agriculture.gouv.fr

Secrétaire général FO Agriculture
78 rue de Varenne – 75349 PARIS 07 SP
Tél. : 06 11 54 05 32
Courriel : jean-christophe.leroy@agriculture.gouv.fr

SOMMAIRE

Réponses du MASA aux déclarations liminaires des organisations syndicales.....3

Décès de l'infirmière du lycée agricole de Coconi à Mayotte.....3

Versement de la subvention à l'ASMA.....3

Refonte du CIA.....3

Élections professionnelles test.....3

Violences sexistes et sexuelles à AgroParisTech révélées par "Le Monde".....4

Attaque du statut des TSMA.....4

Avis sur le projet de décret modifiant le décret n° 2011-489 du 4 mai 2011 portant statut particulier des TSMA fixant des conditions de santé particulières pour ce corps et son arrêté d'application.....4

De quoi parle-t-on ?.....4

Position de FO Agriculture.....5

Avis.....6

Fin des compensations pour certains cycles de travail dans les SIVEP : Banalisation des week-end et jours fériés !.....6

Avis sur les arrêtés modifiant celui du 18 octobre 2001 relatif aux cycles de travail au ministère de l'agriculture et de la pêche et celui du 18 octobre 2001 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État au ministère de l'agriculture et de la pêche.....6

De quoi parle-t-on?.....6

Position de FO Agriculture.....6

Avis.....7

Transfert des missions « Sécurité sanitaire des aliments » de Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes (CCRF) au MASA : Rien n'est finalisé pour le moment !.....7

De quoi parle-t-on ?.....7

Ce qu'il faut retenir de la présentation de la DGAL 8

Les positions de FO Agriculture.....8

Ce qu'il faut retenir des débats.....10

Carrière et recrutement dans l'enseignement technique agricole.....11

Avis sur le projet de décret modifiant les statuts particuliers des corps de l'enseignement technique agricole (recrutement et carrière).....11

Modalités de recrutement.....11

Classe exceptionnelle.....11

Avis.....12

Point d'information sur les projets d'arrêtés fixant les modalités des concours de PCEA, de CPEA et de PLPA.....13

Questions diverses.....13

Élections professionnelles.....13

Environnement de travail.....14

Violences sexuelles à l'institut AgroParisTech.....14

Heures de nuit.....15

FEADER.....15

Rapport social unique (RSU).....16

Rémunération.....16

Enseignement.....18

Généralités.....18

Examens.....18

Supérieur.....19

Filière formation recherche.....20

Ressources humaines.....21

Rupture conventionnelle.....21

Contractuels.....21

Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC).....21

Protection sociale.....21

Télétravail.....22

Véhicules électriques.....22

Covid-19.....22

Dialogue social.....22

ZUS.....23

Réponses du MASA aux déclarations liminaires des organisations syndicales

Décès de l'infirmière du lycée agricole de Coconi à Mayotte

La communauté de travail est choquée. La Secrétaire générale (SG) rappelle que le contexte à Mayotte est très difficile. Le MASA suit la situation de prêt par le biais de la DGER et de la DAAF de Mayotte qui sont aux côtés de la structure. Une cellule de soutien a été mise en place en lien avec les services de l'éducation nationale. L'IGAPS référente se rendra avant la fin de l'année à Mayotte.

Versement de la subvention à l'ASMA

Sur le fond de roulement, la SG s'interroge sur le fond de roulement de l'ASMA de 1,5 million qui lui semble pléthorique. Ceci pose des questions :

- Utilisation de fonds publics ;
- Mettre en place des actions plus chères ?
- Site de Mimizan : Rénovation et mise aux normes du site? Volonté que l'ASMA participe car le ministère ne peut pas tout payer. L'ASMA ne sera pas propriétaire (Domaine). ;
- Il manque quelque chose dans le bouclage complet de la subvention et la SG est en phase de relecture de la subvention.

Refonte du CIA

La SG explique que la refonte du CIA vise à terme en l'harmonisation des montants de CIA entre ministères. Plus précisément, l'idée est de disposer d'une part variable de prime (CIA) plus importante et harmonisée entre ministères. Elle rappelle que la part du CIA dans le montant total des primes était plus faible au MASA que d'en d'autres ministères.

FO agriculture rappelle qu'elle a œuvré pour minimiser l'impact du CIA sur le revenu. En effet, le montant du CIA n'étant pas garanti d'une année à l'autre, minimiser son montant garantissait une faible variation annuelle du revenu annuel, notamment pour les catégorie C, afin de ne pas mettre les agents aux revenus les plus modestes dans une situation difficile en cas de modulation défavorable.

Même si l'administration trouve cette analyse intéressante, elle rappelle que cette harmonisation est une approche politique RH interministérielle.

Un CIA "Spécial" sera prévu pour la gestion des crises (ex : crise IA). Le rapport du CGAAER sur la gestion des crises sanitaires viendra apporter l'éclairage nécessaire sur le sujet.

Élections professionnelles test

Le prestataire n'est pas facile mais, dans les autres ministères n'ayant pas le même prestataire, c'est encore pire !

A retenir de ce test :

- La fiabilisation des données reste un problème majeur ;
- La réforme des instances ajoute une problématique ;
- L'administration ne se sent pas dans l'improvisation !
- Les équipes de l'administration sont-elles assez étoffées pour mener à bien ce projet ? La SG reconnaît que la situation est difficile.

L'administration reconnaît que les élections tests, qui se sont déroulées récemment, ont été complexes mais qu'elles n'ont pas été « un fiasco » : "*Je ne dirais pas que c'est un échec, je dirais que ça n'a pas réussi...*"

A ce titre, **FO Agriculture** s'interroge sur l'opportunité de renouveler l'expérience d'une élection test permettant notamment de se rassurer sur le bon déroulement du processus d'élection par vote électronique lors des élections professionnelles de décembre prochain. **FO Agriculture** souhaite que de nouvelles élections test soit réalisé.

Violences sexistes et sexuelles à AgroParisTech révélées par "Le Monde"

« **Violences sexuelles : une enquête interne recense 17 cas de viol à AgroParisTech** » Le Monde, le 21/06/2022.

Pour la DGER, ces violences sexistes et sexuelles dans les écoles du supérieur sont un sujet délicat. Leur gestion doit être prise en charge avec l'implication des étudiants.

Dans toutes les écoles du sup, des plans d'actions sont demandés aux directeurs. Ces actions sont menées en partenariat avec les associations étudiantes

A AgroParisTech, Une procédure disciplinaire est en cours.

Une enquête a été faite auprès des étudiants par une association étudiante avec l'accord de la direction. Une cellule a été mise en place avec des fonctionnaires et des étudiants. C'est la direction d'Agro ParisTech qui a saisi le procureur et contacté le journal Le Monde.

La parole se libère et on sort de « l'entre soi » qui bien souvent entretenait l'omerta.

FO Agriculture exprime son soutien aux victimes et demande que les directions des écoles du supérieur et la DGER prennent toutes leurs responsabilités dans la prévention de ces violences sexistes et sexuelles.

Attaque du statut des TSMA

Avis sur le projet de décret modifiant le décret n° 2011-489 du 4 mai 2011 portant statut particulier des TSMA fixant des conditions de santé particulières pour ce corps et son arrêté d'application

De quoi parle-t-on ?

L'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020, prise dans le cadre de la loi de 2019 de transformation de la fonction publique, demande l'introduction de "conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions relevant du corps ou du cadre d'emplois". En outre, elle demande à ce que "Les statuts particuliers fixent la liste de ces fonctions ainsi que les règles générales suivant lesquelles les conditions de santé particulières sont appréciées."

C'est le corps des TSMA qui a été choisi pour répondre à cette obligation dictée aux ministères. Ainsi, le MASA a décidé d'appliquer aux TSMA "des conditions de santé particulières" en modifiant leur statut par le projet de décret sus-cité. Un projet d'arrêté détaille les conditions de santé particulières applicables aux techniciens supérieurs du MASA. Dans ce contexte, les agents devraient désormais remplir les conditions de santé particulières pour l'exercice de leurs missions.

Ainsi une visite du médecin agréé visera, au recrutement, à déceler toute contre-indication médicale à l'affectation de nature à entraîner une inaptitude partielle ou totale, qu'elle soit temporaire ou définitive.

Puis, en cours de la carrière, une surveillance médicale par le médecin du travail observera, le cas échéant, l'usure physiologique et l'altération des capacités physiques et psychiques de l'agent et déterminera alors la capacité des TSMA à poursuivre l'exercice de leurs fonctions.

Puis, en cours de la carrière, une surveillance médicale par le médecin du travail observera, le cas échéant, l'usure physiologique et l'altération des capacités physiques et psychiques de l'agent et déterminera alors la capacité des TSMA à poursuivre l'exercice de leurs fonctions.

Lors de ces visites médicales, le médecin du travail s'assurera que l'agent ou le candidat admissible ne présentent aucun·e·s :

- Troubles de la vigilance résultant de difficultés de sommeil, d'apnée du sommeil, de pathologies chroniques ou de prise de médicaments ;
- Problème psychique incompatible avec l'exposition aux risques d'éventuels conflits avec les usagers ;
- Contre-indication à la réalisation d' efforts physiques et à la vigilance associée aux postures qu'implique l'exercice les fonctions.

Dans le cas contraire, l'agent ou le candidat admissible sera jugé inapte. L'agent rentrera alors dans un processus de reclassement, rétrogradation, baisse de rémunération ... et le candidat admissible ne sera pas recruté.

Position de FO Agriculture

Ce corpus réglementaire présenté par le MASA risque d'engendrer trop de restrictions pour le recrutement de nouveaux techniciens. Le projet d'arrêté est trop exhaustif dans la description des problèmes de santé des agents et pourrait compromettre le recrutement, au lieu de le consolider.

Pour **FO Agriculture**, ce corpus réglementaire est également discriminatoire, en ce sens qu'il ne concerne que les TSMA.

De plus, il ne s'applique pas uniquement au moment du recrutement suite à un concours, mais également en cas de mobilité ... et donc, tout au long de la carrière du TSMA. Lors d'une demande de mobilité, les agents seraient susceptibles de passer des visites avec le médecin du travail, selon les fonctions briguées, afin de définir s'ils sont aptes ou pas à prendre un poste.

De nombreuses questions se posent :

- Y a-t-il eu un calcul prévisionnel du nombre de visites médicales que cela engendrerait ?
- Le corps de la médecine du travail sera-t-il en capacité de réaliser ces visites supplémentaires ?
- Dans la mesure où, d'ores et déjà de nombreuses structures n'ont plus de médecine du travail, comment le MASA va-t-il pouvoir assurer ces visites sans médecin ? Ces textes s'appliqueront-ils à tous les agents des corps recrutés sur des postes de techniciens et à tous les techniciens postulant sur des postes d'autres corps ?

Pour **FO Agriculture**, le travail sur ce sujet est réalisé à l'envers. Il est préférable d'adapter les postes plutôt que d'exclure des agents, et par ailleurs, cela risque d'avoir pour conséquence de réduire le nombre d'agents à recruter ! Aujourd'hui, il est surtout important d'avoir un travail sur l'amélioration des conditions de travail des agents du MASA, notamment pour les abattoirs et les SIVEP.

Le MASA n'a pas convaincu par ses réponses sur l'aspect discriminatoire, le frein à l'attractivité du corps ou à la mobilité, l'inquiétude sur le traitement des agents, l'impossibilité de suivi médical et l'absence de volonté du MASA d'améliorer les conditions de travail permettant de les adapter au profit des agents actuels et futurs. De plus, en toile de fond, il s'agit aussi de gérer la pénurie de médecins du travail et de diminuer la charge des nouveaux conseils médicaux "surchargés par les dossiers des TSMA".

FO Agriculture a donc voté contre ce texte !

FO Agriculture

Avis

Contre : FO et les autres OS

Abstention : 0

Pour : 0

Ce vote contre à l'unanimité montre l'injustice reconnue de ces textes et l'incapacité du MASA à s'engager dans une meilleure qualité de vie au travail.

Pour mémoire, suite à ce vote, le MASA devra reconvoquer le CTM sur ces textes. Toutefois, il peut les présenter sans en modifier le contenu.

Fin des compensations pour certains cycles de travail dans les SIVEP : Banalisation des week-end et jours fériés !

Avis sur les arrêtés modifiant celui du 18 octobre 2001 relatif aux cycles de travail au ministère de l'agriculture et de la pêche et celui du 18 octobre 2001 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État au ministère de l'agriculture et de la pêche

De quoi parle-t-on?

Par ces projets d'arrêtés, la mise en œuvre de cycles d'une durée hebdomadaire au plus de 44 heures avec l'attribution de 53,5 jours de réduction du temps de travail cessera de produire ses effets au 31 juillet 2022.

Il est proposé, suite aux conclusions de l'étude d'un cabinet de conseil, une organisation en 35 heures sur 4 jours glissants, y compris le week-end sans compensation horaire ou financière à l'exception des heures supplémentaires. Cette proposition découlerait en outre d'une obligation européenne faite aux postes de contrôle frontaliers (PCF) de mener des contrôles dès que des marchandises arrivent.

Ce nouveau dispositif de cycles de travail s'appliquerait aux agents des PCF de Normandie (Caen-Ouistreham, Cherbourg, Dieppe et Le Havre) et, pour les Hauts de France, de Boulogne-sur-Mer. Pour mémoire, les cycles applicables aux PCF normands ne sont pas continus ; le cycle applicable au PCF de Boulogne-sur-Mer est continu mais non dérogatoire aux garanties minimales.

Position de FO Agriculture

Les agents dans ces PCF voient déjà leur rémunération diminuée par la réduction des heures travaillées de nuit. Désormais, ces textes introduisent une absence de compensation financière et de récupération d'heures pour les jours de week-end ou fériés. Veut-on volontairement baisser la rémunération des agents en PCF ?

FO Agriculture ne comprend pas la réforme engagée par le MASA sur ce point. Celui-ci veut-il que ses agents quittent les PCF ? Veut-il perdre des agents et diminuer l'attractivité des postes en PCF ?

De plus, cette situation va accroitre le différentiel de rémunération entre le privé et le public, encore une bonne raison de partir...

De plus, comment s'articule ce nouveau cycle avec les droits à la formation, aux congés, à la participation aux instances de dialogue social ?

Enfin, cette nouvelle disposition "35 heures sur 4 jours glissants" introduit encore un nouveau cycle de travail. Pourquoi cette inflation de cycles de travail au sein d'un même ministère ? À quand la généralisation du cycle de travail le plus souple et le plus agile sans compensation pour tous les agents ?

Pour **FO Agriculture** cela n'est pas entendable, car si nous revenons à des cycles de 35 heures, le travail le week-end et jours fériés doit être compensé, ce ne sont pas des jours normaux travaillés.

Dès le départ **FO Agriculture** s'est opposée aux cycles de capitaineries découlant des conditions de travail avec notamment l'obligation du travail de nuit, les week-end et jours fériés travaillés que cela allait engendrer. Ces nouvelles modifications n'améliorent en rien les contraintes déjà dénoncées.

Le risque est qu'à l'avenir le travail durant les week-end et les jours fériés soit banalisé dans l'ensemble des services du MASA. Si les agents des PCF doivent travailler sur des cycles de 35 heures, les règles du droit communs doivent s'appliquer.

Le MASA ne trouve aucune explication convaincante à fournir à toutes nos interrogations

Avis

Contre : FO et les autres OS

Abstention : 0

Pour : 0

Ce vote contre à l'unanimité montre l'injustice reconnue de ces textes, le traitement des agents considérés comme des ETP coûteux et l'incapacité du MASA à proposer d'une quelconque amélioration de leur conditions de travail.

Pour mémoire, suite à ce vote le MASA devra reconvoquer le CTM sur ces textes. Toutefois, il peut les présenter sans en modifier le contenu.

Transfert des missions « Sécurité sanitaire des aliments » de Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes (CCRF) au MASA : Rien n'est finalisé pour le moment !

De quoi parle-t-on ?

"Le 10 mai dernier, le cabinet du Premier ministre a validé la création d'une police unique en charge de la sécurité sanitaire des aliments par le transfert de compétences du ministère de l'économie, des finances, de la relance (MEFR) vers le ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA).

Il précise que ce transfert s'accompagne d'objectifs de renforcement des contrôles (+10% hors remise directe, renforcement des contrôles de remise directe avec délégation, dont l'objectif quantitatif sera à préciser après expertise des modalités des délégations, délégation des plans de surveillance et des plans de contrôle hors abattoirs).

S'agissant des modalités de mise en œuvre, il décide des points suivants : Afin d'assurer le transfert des compétences, les effectifs de la direction générale de l'alimentation (DGAL) seront renforcés à hauteur de 150 ETP, se décomposant en :

- 60 ETP transférés depuis la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) ;
- 90 ETP provenant de créations nettes. L'adéquation des moyens aux besoins sera vérifiée à l'occasion d'une clause de revoyure courant 2023." (**Voir bleu de Matignon**)

A la demande de **FO Agriculture** et d'autres OS du MASA, la DGAL a réalisé un point d'information sur ce projet de "police unique en charge de la sécurité sanitaire des aliments".

Ce qu'il faut retenir de la présentation de la DGAL

La DGAL précise que, dans le décret d'attribution du MASA, la sécurité sanitaire des aliments repose toujours sur la DGAL et la DGCCRF. Tant que le transfert n'est pas terminé les 2 directions agissent pour le compte du MASA.

A l'issue du transfert, la DGCCRF conservera ses compétences en matières de fraudes, d'étiquetages, de composition des aliments, de mentions valorisantes et de matériaux en contact.

Sur la mise en œuvre du projet, la DGAL retiendrait 2 principes :

- Ne pas désorganiser les services ;
- Ne pas dégrader le niveau de contrôle pendant la phase transitoire de transfert.

La DGAL et la DGCCRF s'entendraient sur un transfert "rapide et progressif". Ainsi la date annoncée de finalisation du transfert fixée au 1er janvier 2023 serait remise en cause et aucune nouvelle date cible n'est à présent retenue. Les deux directions souhaiteraient mener le projet "aussi rapidement que possible et aussi lentement que nécessaire".

Divers groupes de travail devraient être montés prochainement. Ils permettraient d'approfondir certaines thématiques avec les agents de la DGAL et la DGCCRF, du niveau Centrale et en services déconcentrés telles que les conditions d'accueil des agents, les missions, le recrutement et la formation.

Un arbitrage sur le calendrier devrait être rendu qu'ici quelques semaines et l'état d'avancement du projet devrait être présenté régulièrement aux OS.

Les positions de FO Agriculture

Pour FO Agriculture, les enjeux de la conduite de cette réforme sont :

- **La continuité des missions de protection des consommateurs en matière de sécurité sanitaire des aliments ;**
- **L'évaluation et la mise en œuvre des moyens requis pour le renforcement annoncé des contrôles en matière de sécurité sanitaire ;**
- **La stabilité et la pérennité des services concernés ;**
- **La situation et les perspectives pour les personnels dont les missions sont transférées ;**
- **Le devenir des Services Communs des Laboratoires et de leurs personnels ;**
- **L'organisation des services accueillant les missions et leur capacité à faire face efficacement ;**
- **Les attributions, la qualification et le statut des personnels concernés**

Depuis la genèse de ce dossier, **FO Agriculture** défend un contrôle officiel et des inspections effectuées par des inspecteurs officiels indépendants, qualifiés et coordonnés avec des moyens suffisants. Cela vaut également pour les analyses associées. On ne peut que déplorer un traitement du dossier et un arbitrage tous deux déconnectés du dialogue social et donc de la réalité du terrain. Les annonces, aussi soudaines que désorganisées, donnent une nouvelle fois l'impression qu'on a « mis la charrue avant les bœufs ».

Une première conséquence apparente est le volume d'ETP estimé pour "un renforcement" de ces missions, qui nous semble d'une part peu respectueux du travail effectué par les personnels CCRF et d'autre part loin de la charge prévisible de travail (même si le manque actuel d'informations ne nous permet pas une estimation précise).

Pour **FO Agriculture**, il n'est pas de réflexion possible sans commencer par une définition des missions concernées, des objectifs visés (qualitatifs et quantitatifs) et des échéances programmées. Les modalités et délais de mise en œuvre doivent intégrer cette condition indispensable pour ne pas conduire à l'implosion des services déjà au bord de la « rupture ».

Ainsi on peut s'interroger :

- Quid de l'organisation de la mise en œuvre de ce transfert de compétences ?
- Quid de son intégration dans les services actuels ainsi que de la prévision, si besoin, d'une période de transition ?
- Quid des différentes pratiques, habilitations et suites données en matière de contrôles ?
- Quid des personnels CCRF qui ne suivront pas leurs missions ?
- Quid du devenir des Services Communs des Laboratoires et de leurs personnels ?

Trop de questions restent sans réponse !

Dans l'éventualité de transferts de personnels, il faudra prendre en compte les conditions de traitement et de déroulement de carrière des personnels concernés de part et d'autre afin d'atténuer le différentiel et de réaliser un alignement vers le haut. Il sera impératif également de veiller au « nouveau pouvoir » des préfets de redistribuer à leur guise 3 % par an des personnels sous leur responsabilité.

Pour **FO Agriculture**, il n'est pas possible d'engager des réflexions sur le devenir des services et de leurs personnels, sans y impliquer continuellement les représentants des personnels dans les instances du dialogue social.

Une période de transition devra être envisagée à partir des effectifs actuels. Elle devra durer aussi longtemps que besoin pour garantir l'équilibre et la continuité des services, mais aussi pour permettre un accompagnement administratif et humain des personnels concernés.

Les rares documents arbitrant et commençant à accompagner ce transfert évoquent des délégations possibles en terme de contrôles de la remise directe aux consommateurs et de la réalisation des PSPC. Ceci est contraire à tous les avis et positionnements rendus en CT ministériels antérieurs où ces délégations étaient abordées.

Les raisons de rejeter toute délégation de contrôle officiel étaient bien établies et justifiées. Elles ne peuvent pas être remises en cause arbitrairement !

Ce qu'il faut retenir des débats

- ➔ **Le lancement de groupes de travail** (GT) regroupant les administrations centrales et les services déconcentrés des DGAL et DGCCRF. Les représentants du personnel ne semblent pas y être impliqués. Ces GT concernent notamment les questions RH pour les personnels souhaitant suivre leurs missions, la politique budgétaire des transferts d'emploi, les modalités de coordination et réciprocité dans les échanges d'informations (Identification des modifications législatives et réglementaires : habilitations, pouvoirs d'enquête, suites pénales et administratives, domaines de compétences…) ; les échanges de données et l'utilisation des outils existants ; les informations concernant les alertes et les fraudes impliquant des enjeux de sécurité sanitaire dans le domaine alimentaire ; le transfert de compétences et la continuité d'activité.
- ➔ **La non remise en cause des Services Communs des Laboratoires** et de leurs personnels avec qui la DGAL travaille déjà.
- ➔ **Les délégations de missions** ne font pas partie du transfert de compétences, mais c'est un sujet ouvert par le rapport et l'arbitrage. La réflexion va se poursuivre, et s'il y avait transferts, ce serait uniquement sur des **missions « non sensibles »** (sic) dans la mesure où cela permettrait aux personnels de se recentrer.
- ➔ **Rien sur l'étude besoins/moyens. Rien sur les recrutements ni la formation des 90 ETP créés (indépendamment des 60 ETP potentiellement transférables) !**

Pour **FO Agriculture**, même si l'Administration déclare prendre bonne note de nos alertes, les réponses et mesures engagées ne sont pas à la hauteur de la situation. La mise à l'écart des représentants du personnel reste de mise pour les travaux engagés et les bœufs restent derrière la charrue !

On travaille sur du vague ! Cela est aussi dangereux pour la continuité des missions que pour la gestion des services et personnels concernés.

La façon précipitée avec laquelle est mise en place cette réforme en pleine période d'été est bien la preuve que l'objectif fixé est de casser l'outil. Il y a bien une déstabilisation des missions par le fait que les agents concernés ne suivent pas leurs missions. Nous avons déjà vécu ce genre de situations et à chaque fois cela a été un « fiasco » (SGC par exemple). Ne recommençons pas les mêmes erreurs ! Ne pas changer la méthode et bouger le calendrier est un aveu de la part de l'administration de casser cet outil.

Nous rappelons que toutes les missions de sécurité sanitaire des aliments sont des missions sensibles.

Contrairement à ce qui a été dit en séance par la DGAL, la santé et la sécurité alimentaire n'ont pas de prix ! L'actualité dans les médias en est la preuve. Cette réforme il faut le rappeler se fera au sein d'une même DDI et apportera sans nul doute des tensions dans les structures impactées par les réformes successives subies depuis de nombreuses années.

FO Agriculture reste mobilisée tout l'été avec ses représentants à tous les niveaux pour porter toutes vos alertes et toutes vos questions.

Carrière et recrutement dans l'enseignement technique agricole

Avis sur le projet de décret modifiant les statuts particuliers des corps de l'enseignement technique agricole (recrutement et carrière)

Le ministère de l'alimentation et de la souveraineté alimentaire (MASA) entend mettre en œuvre la réforme de la mastérisation engagée au ministère de l'Éducation nationale, sur les corps de PLPA, PCEA et CPE (corps analogues à ceux du MENJ), le principe de parité s'appliquant.

Ces modalités seront appliquées à compter de la session 2023 des concours, avec des aménagements spécifiques pour certaines disciplines relevant de l'enseignement agricole.

En effet, compte tenu des difficultés de recrutement rencontrées par le MASA dans ces disciplines, il est proposé d'introduire une exception dans les conditions de recrutement des enseignants de l'enseignement agricole :

- Option A : la condition d'inscription au concours externe est la détention d'un diplôme de master, c'est-à-dire le droit commun pour les corps enseignants dans les disciplines générales et dans les disciplines spécifiques de l'enseignement agricole qui ne connaissent pas de difficultés de recrutement.
- Option B : par dérogation, dans certaines disciplines spécifiques à l'enseignement agricole déterminées par arrêté, l'inscription au concours externe est subordonnée à la détention d'un diplôme de licence. Ces disciplines ne concerneraient que des sections connaissant des difficultés de recrutement, ou des sections pour lesquelles il n'existe pas de diplôme de master correspondant.

Modalités de recrutement

FO Agriculture revendiquait depuis longtemps un mode de recrutement spécifique à certaines de nos disciplines et notamment quand aucun master n'existe.

Ce texte nous a été présenté au CTM du 10 mai, nous avions alors interrogé l'administration sur les modalités prévues pour un candidat recruté sur un concours niveau licence et qui serait déjà titulaire d'un master disciplinaire.

L'administration confirme nous avoir entendus : le stage ne durerait qu'un an.

De plus, **FO Agriculture** s'interroge : Quelle sera l'organisation de la période de formation entre les obligations de service et la formation théorique ? Pour un stagiaire recruté sur licence ? Pour un stagiaire recruté sur licence avec un niveau master ?

Le contenu du master MEEF actuel est-il adapté à ce mode de recrutement ? Est-il adapté à la formation professionnelle, à l'approche des métiers de l'enseignement ?

Classe exceptionnelle

Le projet de décret comporte aussi un volet sur des modifications des critères de promotion. Le décret n° 2022-481 du 4 avril 2022, applicable aux corps relevant de l'éducation nationale, modifie les modalités d'avancement à la classe exceptionnelle, en abaissant la durée d'occupation des fonctions requise de la part du premier vivier, mais également en relevant à hauteur de 30% la part du second vivier.

Les conditions d'accès à la classe exceptionnelle deviendraient donc les suivantes :

- Premier vivier : six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 1015 et conduisant à pension civile à la date d'établissement du tableau d'avancement ou de six années (plutôt que huit) de fonctions exercées au titre de responsabilités particulières ou dans des établissements connaissant des difficultés particulières d'attractivité.
- Deuxième vivier : les enseignants ou CPE de l'enseignement agricole qui, ayant atteint au moins le 7e échelon de la hors classe, ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle au regard de l'ensemble de leur carrière (30% contre 20% seulement actuellement).

La modification des conditions d'accès à la classe exceptionnelle permettra d'augmenter le nombre de promouvables de chacun des deux viviers.

Ces modifications entreront en vigueur pour les avancements à la classe exceptionnelle prononcées au titre de l'année 2022.

FO Agriculture a déclaré que devoir attendre le 7e échelon (au lieu du 6e antérieurement) recule la date potentielle de passage en classe exceptionnelle. Les agents qui n'ont pas eu une carrière favorable (souvent des femmes !) auront du mal à atteindre cette promotion.

Nous constatons l'augmentation de la proportion du vivier 2 qui passe de 20 à 30%. Cela répond à notre demande de permettre de revaloriser les agents qui ne font « que » leur travail d'enseignement.

FO Agriculture continue de dénoncer que les directeurs émargent au 1er vivier. Ce n'est pas le cas à l'EN où leur statut de corps leur permet une progression de carrière libérant davantage de promotions pour les enseignants et CPE. Nous demandons que là aussi le principe de parité s'applique !

FO Agriculture souligne que ce décret comporte des avancées positives. En effet, **FO Agriculture** s'était opposée à la mastérisation et revendiquait le recrutement au niveau licence voire BTS ou professionnel. Ce texte nous donne le sentiment d'avoir été entendus. **FO Agriculture** constate des différences de recrutement entre PLPA et PCEA : cela acte le maintien de ces 2 corps que nous revendiquons.

Comme l'a toujours demandé **FO Agriculture**, le décret prévoit la possibilité de prolonger d'une année la durée de stage pour ceux qui n'auraient pas obtenu leur titularisation. Il est important que toute personne ayant été reçue au concours puisse avoir une "2ème chance". Malgré tout, pour **FO Agriculture**, ce décret n'arrivera pas à résoudre la crise des vocations faute d'une réelle reconnaissance financière.

FO Agriculture vote « pour » et souligne néanmoins que FO Agriculture s'est toujours opposée concernant les modalités d'accès à la classe exceptionnelle imposées par le PPCR.

Avis

Pour : 6 (FO, CFDT et Alliance du Trèfle)
Abstentions : 9 (FSU, UNSA et CGT-Sud)
Contre : 0

Point d'information sur les projets d'arrêtés fixant les modalités des concours de PCEA, de CPEA et de PLPA

Ces arrêtés donnent la répartition des disciplines entre les concours de voie A et voie B pour les PLPA et PCEA ainsi que des modalités d'examen. Ce point n'a pas fait l'objet de débat particulier ni de question de la part des OS.

Questions diverses

Élections professionnelles

Les réponses de l'administration apparaissent ci-dessous en vert

Pour FO Agriculture, il semble d'ores et déjà nécessaire que ces élections TEST soient reconduites et organisées de façon satisfaisante : Des réponses seront apportées dans le groupe de travail RETEX du 30 juin 2022. Les élections de décembre prochain concernent 137 instances. La liste en sera donnée aux OS.

Au niveau de l'accessibilité, qu'a-t-il été prévu pour les malvoyants et non-voyants au niveau des bornes. Il est probable que leur ordinateur bénéficie d'une plage braille, mais les bornes seront-elles accessibles à ces agents ? Conformément à la réglementation, les agents en situation de handicap ont la possibilité de se faire assister d'un électeur de leur choix.

Les OS demandent dès la rentrée scolaire une formation des agents élus dans les instances des EPL et des CAP disciplinaires : L'administration se dit favorable et propose de mettre ces formations en place à l'issue de la formation des instances.

Organisation pour les référents et déposants de liste, périmètre et listes électorales des différentes instances : -Une note de service a été annoncée pour la gestion des référents et des déposants. Quand sera-t-elle publiée ou, a minima, pouvez-vous nous indiquer précisément les principales dates pour la fourniture des informations sur les référents et des déposants désignés par les organisations syndicales ?

-Nous avons un besoin urgent de disposer des listes électorales suffisamment fiables et comportant les adresses mail pour préparer les élections, et notamment afin de pouvoir les vérifier et constituer nos listes de candidats. La période estivale étant peu propice à ce travail, nous souhaitons qu'elles nous soient diffusées très rapidement.
-D'autre part, pouvez-vous nous confirmer que les agents appartenant à un corps du MASA mais employés dans une autre structure (par exemple un IAE en poste au MTE) votent au CSA ministériel du MASA ?
Une note de service sera publiée sur les modalités de dépôt des listes. La date n'est pas encore arrêtée. Le module de dépôt est en test. D'ici le 14 juillet, les listes électorales seront fournies aux OS par scrutin. Tous les agents des services sont électeurs. Les apprentis, même si leur contrat est de droit privé, sont électeurs. Les services civiques ne le sont pas.

Les élections test ont montré l'importance de la fiabilité des données RH dans RenoiRH, et ont relevé en particulier un réel problème concernant la qualité des données relatives aux agents de l'ASP et de FranceAgriMer. Or, nous avons appris que les responsables RH de l'ASP n'ont accès qu'en consultation aux données RH de RenoiRH et doivent faire remonter toute demande de modifications aux services RH du MASA. Ce dispositif nous semble lourd et improductif et ne peut que conduire à des retards ou oublis d'actualisation. Par ailleurs, il engendre un travail supplémentaire pour les gestionnaires RH du MASA, pourtant déjà en surcharge de travail. Aussi, si nous comprenons que les données liées à la gestion du corps relèvent du MASA, nous demandons à ce que les services RH de l'ASP puissent avoir des accès en modification pour toutes les données personnelles de l'agent figurant dans MonSelfMobile afin de pouvoir fiabiliser efficacement cette base de données. La situation est assez similaire pour FranceAgriMer qui transmet régulièrement des fichiers pour la mise à jour de la base de données.

Les élections test ont démontré que les données collectées ne sont pas fiables. L'administration entend s'appuyer sur les gestionnaires de proximité pour injecter des données en masse.

Environnement de travail

A quelques semaines du départ de la Directrice générale de l'INAO, le dialogue social, dégradé depuis plusieurs mois reste en panne, avec pour conséquence des décisions unilatérales de la direction, sans aucune concertation avec les organisations syndicales.

Cette situation impacte notamment la gestion des ordres de mission avec une remise en cause fréquente des modalités de transport choisies par les agents, sans tenir compte de leurs contraintes, voire la contestation du bien-fondé d'un déplacement pourtant en lien avec les missions des agents. Contrairement à ce que prévoit l'instruction de service pour les déplacements à l'INAO, les décisions de refus d'OM ne sont pas explicitement motivées.

Il est demandé au ministère de faire en sorte que la direction de l'INAO reprenne un dialogue constructif avec les organisations syndicales et précise les bases juridiques régissant les modalités de déplacement au MASA et dans ses établissements publics.

Pas d'élément. L'administration va se rapprocher de l'INAO, mais rappelle que la tutelle n'intervient pas dans la gestion des frais de déplacement.

Suite au grave problème de suicide au LPA de Coconi à Mayotte, il est demandé au MASA :

- Une présence plus forte de l'IGAPS avec plus d'écoute des personnels ;

- Des visites régulières de l'IHS (tous les ans) avec suivi des prescriptions et recommandations ;

- Un véritable bilan sur les problèmes que rencontrent cet établissement.

La forte émotion est partagée. La DAAF avec l'EN ont mis en œuvre des mesures de soutien en local. Des situations de fragilité ont été identifiées. L'inspection ainsi que l'IGAPS vont se rendre sur place. D'une façon générale, la situation à Mayotte est très difficile.

Violences sexuelles à l'institut AgroParisTech

Il y a quelques jours, AgroParisTech a saisi la justice après une enquête interne faisant état de nombreux viols, de nombreuses violences sexistes et sexuelles.

Le Directeur s'est engagé à faire toute la lumière sur ces faits et à revoir les dispositifs internes d'accompagnement. La justice doit et va faire son travail.

Que le Ministère et en particulier la DGER pour faire cesser immédiatement ces agissements et pour protéger les victimes présumées ? Il ne suffit pas d'avoir un double label, il faut agir, il y a urgence, les faits rapportés sont très graves. Il est demandé qu'une enquête soit faite dans les autres Écoles du Sup qui pourraient être aussi concernées, la parole se libère enfin, n'attendons pas !

Des procédures disciplinaires sont en cours. La DGER a demandé aux directeurs de mettre en œuvre des plans d'action portant sur la prévention et des actes éducatifs. On ne peut pas le faire sans les étudiants. Les OS demandent un travail sur l'ensemble des écoles avec un poste financé par la DGER. La SG va reboucler avec la DGER.

Heures de nuit

Lors du CTM du 8 décembre 2021, l'Administration s'était engagée à travailler dès 2022 à l'harmonisation de l'indemnisation de heures de nuit à tous ses personnels. FO Agriculture souhaite connaître les dates de mise en œuvre et de prise d'effet de cette harmonisation.

La note de service sera publiée rapidement. Le paiement sera fait en juillet et en août pour les heures faites au 1er trimestre et en septembre pour celles réalisées au 2ème trimestre.

FEADER

Le ministère a transmis une trame aux Conseils régionaux pour l'établissement de leur FAQ, indispensable pour les agents du MASA concernés par ce transfert.

D'après nos informations, la Région Bourgogne-Franche-Comté n'a toujours pas diffusé la sienne et très peu d'informations arrivent aux agents.

Le SG peut-il intervenir pour que la situation se régularise dans les meilleurs délais ?

Le SG confirme la transmission d'une grille "Questions agents" aux Conseil régionaux. Cependant, le SG n'a pas les leviers nécessaires pour obliger les régions à communiquer. Par ailleurs, il précise que la situation est plus favorable dans les régions ayant fait le choix d'antenne par département.

Des vérifications seront réalisées auprès de la DRAAF BFC, mais une dynamique de normalisation serait en cours.

Pour les Régions Normandie, Ile de France et Bourgogne, Franche Comté, les choses évoluent et des solutions ont été trouvées pour les agents concernés.

Les agents qui refusent de partir avec leurs missions à la région et s'engagent dans une mobilité bénéficient-ils de la priorité supra-légale dont le principe est posé à l'article 62 bis de la loi 84-16 avant sa codification au code de la fonction publique ?

Oui, une attestation hiérarchique ou tout autre moyen peuvent permettre de justifier de la priorité.

Le transfert des missions FEADER va se traduire pour l'Etat par le transfert de 385 ETP vers les régions. Ces 385 ETP seront doublés par le transfert physique des agents assurant les missions transférées. Parmi les 28 ETP transférés à la région Pays de la Loire, 1 ETP représente les missions FEADER réalisées par la DRAAF Pays de la Loire (dossier forêt).

Or, la DRAAF a négocié avec le MASA le fait de ne pas transférer physiquement un agent. Ce défaut de transfert se répercute négativement sur les DDT des Pays de la Loire qui doivent en compensation transférer un agent supplémentaire alors qu'elles sont déjà fortement sollicitées pour contribuer aux transferts physiques à hauteur de 27 agents. Il serait souhaitable que la DRAAF Pays de la Loire contribue aux transferts physiques à hauteur de 1 agent.

Qu'en est-il à ce jour ?

Le MASA doit intervenir auprès de la DRAAF de la région concernée. De plus, il nous informe que l'État va récupérer les compétences qu'il n'avait pas sur les missions surfaciques.

Rapport social unique (RSU)

Quand le RSU, devenu obligatoire depuis 2021, sera-t-il présenté aux organisations syndicales lors des instances formelles ?

Nous sommes sur des années de transition. Pour 2020, le rapport social unique (RSU) sera présenté lors d'un prochain CTM, celui de 2021 sera présenté avant la fin de l'année.

Rémunération

Quelles solutions pour que tous les ACEN de cette année scolaire perçoivent bien leur rémunération revue même s'ils.elles ne seront plus présent.es à la rentrée prochaine ou devenu.es stagiaires ?

Les agents recevront les sommes dûes au titre de la reprise d'ancienneté, y compris pour les agents ayant déjà quitté le MASA. La prime de précarité pour les CDD partis sera également versée.

Les personnels d'AgroParisTech ont commencé à déménager sur le site de Saclay. Ils ne savent toujours pas quand leur sera versée la part "restructuration dûe au déménagement" qui est automatique, ni la part "déménagement de l'agent" pour ceux qui sont dans ce cas, aucune démarche de l'administration ayant été entreprise à ce sujet.
A quelle date les versements vont-ils avoir lieu ?

Le guide de cette prime est sorti en juin 2019 et malgré le retard d'un an pris pour le déménagement, rien a été fait... Cela est inadmissible, les personnels doivent être accompagnés dans ce déménagement qu'ils n'ont pas voulu.
Cette prime est constituée de 2 parties. La 2e part dépend de la situation personnelle de l'agent. La DGAFP a rappelé que cette part est versée en 1 fois ou en 2 fois à la demande de l'agent, en fonction de la date de déménagement. Le SRH ne connaît pas les situations en retard. La DGAFP est d'accord pour décalage à la date de déménagement. Le MASA se conformera aux avis de la DGAFP.

Pourriez-vous nous préciser le calendrier de mise en paiement des Primes d'attractivité "Grenelle 1" et "Grenelle 2" notamment pour les agents contractuels ?

La prime d'activité a été versée aux fonctionnaires. Pour les contractuels, cela sera fait après leur reclassement : en septembre-octobre pour les agents recrutés avant 2018. Pour les agents recrutés après 2018, le montant de la prime sera versé après leur reclassement car la prime dépend de l'indice.

De nombreux agents de remplacement (ACER) se retrouvent en fin de contrat au 31 Juin alors même que le ministère à la connaissance pour certains d'entre eux de besoins renouvelés en septembre au risque de perdre ces agents à la rentrée. FO Agriculture demande que, comme à l'Éducation nationale, la rémunération de ces agents soit maintenue durant la période estivale afin de ne pas perdre ces enseignants aux compétences reconnues et qui, dans la situation actuelle, pourraient retrouver légitimement un poste moins précaire ailleurs que dans l'enseignement agricole public.

Le SRH préconise la continuité de contrat et va voir avec la DGER.

Les enseignants et CPE ne bénéficient pas de RIFSEEP, ceux/celles en poste en AC ou en SD ont un RI régit pas une note de service qui n'a pas été revue depuis la création de la classe exceptionnelle (sg/srh/sdcar/2021-732). Depuis plus de 2 ans, il est demandé que celle-ci soit révisée pour prendre en compte la classe exceptionnelle. Pourquoi cette révision n'est-elle pas faite ? Y a-t-il une raison réglementaire ? Les agents concernés attendent une réponse.
Ces agents bénéficient d'autres primes techniques dont l'actualisation a été faite dans une autre NS que la note de service 2022-472 sur le CIA.

La revalorisation indiciaire des ACEN a été annoncée, ce qui est une bonne nouvelle compte-tenu des difficultés de recrutement dans de nombreux secteurs d'activités du MASA. Peut-on avoir un point d'étape pour les ACEN occupant des postes de direction en établissements agricoles publics ?
La reprise d'ancienneté a été faite pour les agents recrutés avant 2018. Le rattrapage a été versé sur les paies d'avril à juillet. Pour ceux qui ont été recrutés après 2018, les rattrapages seront versés à partir de la rentrée.

Question au sujet de l'aide à la restauration des agents en poste dans l'enseignement sachant que depuis le transfert des compétences en matière de restauration aux Régions, le tarif est imposé par celles-ci et bien plus élevé qu'auparavant. Les personnels en services déconcentrés et administration centrale bénéficient d'une aide.
Un état des lieux est en cours.

Un préposé sanitaire contractuel doit voir son contrat renouvelé au 1er septembre 2022.
L'administration ayant annoncé des travaux cette année sur la revalorisation des rémunérations des contractuels, en priorité pour ceux de catégorie B, il est souhaité savoir à quelle échéance la rémunération des contractuels de catégorie B sera effectivement revalorisée, et si pour ce renouvellement de contrat au 1er septembre 2022, cette revalorisation peut être appliquée ou devra faire l'objet d'un avenant ultérieur.
La note de service est en cours de finalisation. Elle pourrait paraître pour septembre. La Secrétaire générale annonce que tous les référentiels contractuels seront retravaillés. Les agents de cat B sont les plus nombreux. Pour les A, ce sera en 2023. La priorité sera pour les vétérinaires contractuels. C'est une initiative du ministère pour résoudre les problèmes d'attractivité. Le SRH n'écarte pas de faire des grilles par analogie avec la rémunération des fonctionnaires. Quant aux primes, ce sera à travailler dans des groupes de travail.

Comment comprendre la décision de minorer de 50 % le CIA des IAE assurant des fonctions d'enseignement ? Est-ce la réponse à notre demande soutenue depuis 2016 de relever l'IFSE de ces collègues et alors même que la promesse d'étudier cette demande lors d'un groupe de travail ad hoc n'a pas été tenue malgré nos relances ?
Ces agents bénéficient d'autres primes.

Il est constaté un très gros retard dans les publications des notes de service d'avancement :
- liste d'aptitude IAE : la dernière note est parue en 2020 ;
- le tableau d'avancement IAE hors classe et Attaché hors classe.
La note de promotion pour les autres corps (hors enseignement et IPEF/Administrateurs civils) est parue le 30 mai. Les collègues ne comprennent pas ce retard et le vivent comme une discrimination.

Deux notes seront publiées le 30 juin prochain. Il y a recalage des calendriers pour tous les corps. L'échéance pour les propositions est pour septembre.

Les contractuels région "200 heures" n'ont pas été revalorisés depuis 1998, le taux de vacation est encore exprimé en FRANCS : quand l'administration va-t-elle réagir ?
Ce sont les vacataires enseignement embauchés par les DRAAF. L'administration va se rapprocher de la DGER.

Enseignement

Généralités

Nombre d'heures non faites faute d'enseignants ? FO Agriculture demande la mise en place d'un outil qui permet de le quantifier.
Le représentant de la DGER rappelle qu'un dispositif de remplacement est mis en place. Plus de moyens ont été injectés cette année. FO rappelle qu'il y a néanmoins des problèmes de recrutement, notamment dans certaines disciplines et que de fait, certains élèves sont privés des heures qui leur sont dues. Il en va de la fiabilité et de la réputation de l'enseignement agricole. La Secrétaire Générale demande à la DGER de faire le point sur le sujet.

Suite aux campagnes de mobilité des enseignants du technique FO Agriculture constate, une recrudescence des postes vacants pour la rentrée 2022. En effet, plus de 500 postes restent à ce stade non pourvus, soit une augmentation de plus de 25% sur la même période (400 postes en 2021). Des mesures d'urgence semblent indispensables. Allez-vous mener une "Mission Flash Enseignement Agricole Public" afin de garantir la présence d'enseignants spécialisés et un enseignement de qualité aux élèves pour la rentrée ? (Nos propositions sont à la disposition de l'administration).
Pour le SRH, il y a stabilité …

AED : Un article introduit au sein de la loi 2022-299 visant à combattre le harcèlement scolaire, adoptée le 24/02 et promulguée le 2/03, modifie les conditions de recrutement des AED. Or aucun décret d'application n'est encore publié. Cette réglementation concerne-elle les AED dans l'enseignement agricole ? Certains agents remplissent les conditions.
Le décret est en cours. Il sera applicable pour l'enseignement agricole dès sa publication. FO Agriculture demande que les agents qui pourraient en bénéficier et les directeurs soient avertis. Les OS demandent qu'une information soit diffusée.

Examens

Organisation des CCF et examens
Concernant la réglementation pour l'assistance des candidats aux CCF et examens terminaux (bac): les MIREX sollicitent les enseignants alors que les établissements devraient embaucher des AESH, donc personnels spécialisés dans le suivi de ces élèves en difficulté d'apprentissage. Bien entendu, les enseignants étant corvéables à merci, ils doivent faire ce travail alors qu'ils connaissent les élèves, parfois les ont en cours ce qui est fortement déconseillé par la réglementation. En revanche ce qui est conseillé c'est qu'un assistant suivent les élèves de A jusqu'à Z du début de l'année scolaire à la fin. Et donc lors des périodes d'examen. Mais le ministère fait une économie en pointant les enseignants pour ce travail: sur leur temps de service, non rémunéré…

L'assistance aux candidats est décrite dans l'instruction 2022-67. C'est de la responsabilité des établissements de proposer des listes de personnels. L'acteur ne doit pas être l'AVS/AESH affecté régulièrement au candidat. Les OS soulignent le besoin d'accompagnement et de formation des lecteurs-scripteurs afin qu'ils acquièrent l'expertise nécessaire.

Convocations aux examens de personnels non-enseignants
Nous avons été alertés à plusieurs reprises par des personnels administratifs et technique en poste en établissement scolaire pour des convocations par les MIREX de surveillance aux examens, sans en avoir été informés auparavant voire même consultés pour "consentement".
Sur quelle base réglementaire se font ces convocations et sous quelles conditions ? Quelle est la responsabilité de ces agents en cas d'incident lors des examens surveillés ? Nous rappelons que ces agents parfois même de catégorie C n'ont pas pour vocation d'encadrer des élèves.
Ce sont les NS 2010-2060 et NS de 2009-2122 du 15 décembre 2009 qui prévoient le recours aux agents. Pour les OS, ce n'est pas dans les missions des agents administratifs ou techniques qui de plus ont la nécessité de rattraper le travail non fait en rentrant.

Supérieur

La loi de programmation pour la recherche de décembre 2020 a prévu des mesures pour « Améliorer l'attractivité des métiers scientifiques ». Les EC des établissements d'enseignement supérieur agricole sont toujours en attente des textes d'application de ces mesures :
Reclassement des maîtres et maîtresses de conférences, la note de service prévue pour le mois d'avril permettant aux maîtres et maîtresses de conférences de faire leur demande n'est parue que jeudi 16 juin après de nombreuses demandes de notre part et alors que les demandes doivent être faites dans les 9 mois suivant la parution du décret du 23 février dernier soit il y a près de 4 mois.
En outre, nous ne pouvons que nous interroger sur la raison du retard de publication du décret qui de ce fait ne concernera pas directement les EC recruté.es en janvier 2021.
Par ailleurs cette note de service est en régression par rapport à la note de service de 2020 pour les contractuel.les recruté.es comme EC qui ne peuvent plus bénéficier de garder leur indice qu'ils ou elles avaient jusqu'à leur classement dans le corps qui est souvent très long. C'est fort regrettable car cela met de nombreux et nombreuses jeunes collègues dans une situation difficile.
Comment comptez-vous corriger cela rapidement alors que c'est une demande ancienne que nous avons déjà faite ?
Ceci est d'autant plus surprenant que la promesse du gouvernement de ne pas recruter à moins de 2 fois le SMIC, ce qui correspond à un recrutement entre le 3ème et le 4ème échelon des MC CN vous oblige à de toute façon compléter leur salaire à ce niveau mais uniquement a posteriori.
Dans le cadre de la Loi de programmation de la recherche, la note de service relative au reclassement des maîtres de conférence (MC) est parue le 16/06. Il y a nécessité d'harmonisation. Les membres de CNECA ont été prévenus. Les MC titulaires ou stagiaires sont concernés. Ceux recrutés en 2021 seront reclassés. Pour les autres agents, ils ont la possibilité de demander leur reclassement. Les règles sont précises sur l'ancienneté acquise, comme celles qui s'appliquent à tous les corps de la fonction publique.

Pour le Nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) entré en vigueur le 1er janvier 2022, nous sommes en attente du décret.
En plus, le Groupe de Travail (GT) sur les LDG qui devait avoir lieu le 16 juin est reporté de près d'un mois au dernier moment.

En outre nous demandons que dans ces LDG soit fixée la trajectoire budgétaire jusqu'en 2027 à parité de ce qui a été fait au Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche ce qui est nécessaire pour la mise en place dans les établissements. C'est un point crucial pour nous.
Nous tenons aussi à faire remarquer que sans un Comité Ministériel exceptionnel en juillet, le RIPEC ne pourra pas être appliqué pour l'année 2022-2023 dans les établissements. Comment dans ces conditions, les établissements qui ont une organisation démocratique peuvent-ils mettre en place le RIPEC dans de bonnes conditions ? Les représentants des EC comme les directions des établissements sont mis devant un exercice impossible : prévoir les délibérations des instances sans connaître précisément les règles du jeu et faire passer dans les instances (CE et CA) des établissements pendant l'été après publication du décret et la note de service des LDG en CTM ou donnez-vous un délai supplémentaire en début d'année universitaire prochaine ?
Le décret est paru en mars 2022. Un GT s'est réuni le 25 mars dernier. Suite à l'accord de la DGAFP, les avancements de 2022 vont être faits. Le rythme normal sera pris en 2023. La validation de la réunion CNECA se fera le 30/06. Pour le RIPEC (Régime indemnitaire des Enseignants chercheurs), le projet est en échange avec la DGAFP. Un groupe de travail sur les lignes directrices de gestion (LDG) aura lieu en amont du CNESERAAV le 7/07. Cela passera en CTM de juillet prochain.

Filière formation recherche

Ces personnels ont évoqué sur leur sentiment d'abandon par le ministère, leur employeur à propos de trop nombreuses questions relatives à leurs conditions de travail et leur rémunération et s'interrogent sur plusieurs sujets :

1- Concernant le télétravail, les personnels FR estiment qu'il y a une méconnaissance de leurs missions et prétendre que les TFR vie scolaire et TFR labo n'ont pas droit au télétravail n'est pas concevable. Ces personnels ont une partie de leurs missions qui sont des missions administratives et donc télétravaillables (saisies dossiers, commandes matériel…). Cette décision doit être revue pour la rentrée prochaine. Quand le ministère entend-il apporter un rectificatif à la circulaire afin d'apporter une réponse à ces agent.es ?

2- Concernant les visites médicales, les personnels de laboratoire alertent le ministère sur les risques auxquels il expose ses agent.es. En agissant ainsi, il expose la santé de ses agent.es et engage sa responsabilité. Comment le ministère entend-il répondre à l'expression de cette légitime inquiétude ?

3- Concernant leur évolution de carrière, les personnels de la filière Formation Recherche interpellent le ministère sur son absence de politique de « carrières » pour ces agent.es et plus particulièrement pour les personnels TFR vers la catégorie A. Quand, enfin, et pas aux calendes grecques, le ministère entend-il ouvrir des négociations crédibles sur ce sujet ?

Pour le SRH, il n'y a pas d'obstacle. Cela respecte l'accord sur le télétravail. Concernant la médecine du travail, l'enjeu est que toutes les structures aient des solutions. Quant aux perspectives de débouchés en cat A, les possibilités ne sont pas très fortes.

Ressources humaines

Rupture conventionnelle

Il nous remonte des situations de refus systématiques de la part d'EPL, employeurs pour des ruptures conventionnelles d'agent.es contractuel.les sur budget, au motif que cela ne concernerait pas les EPL ! Une formulation peut être hasardeuse dans la note de service SG/SRH/SDCAR/2020-680, ou une interprétation pour le moins erronée par certains employeurs, servant à justifier cette posture :
"Ne sont pas concernés les agents contractuels payés sur le budget des EPLEFPA et des établissements d'enseignement supérieur du MAA".
Quelles consignes, quelle déclinaison (à partir de la procédure ministérielle), quelle trame en appui aux établissements employeurs, le ministère envisage-t-il de diffuser ?
Pour les ACB, ce n'est pas le ministère qui est compétent. Les OS demandent de rappeler que la loi s'applique à ces agents mais constatent un manque d'accompagnement de directeurs d'EPL. Il y a nécessité de transcrire la procédure pour en créer une et la sécuriser juridiquement. Le « turn over » est important sur les centres et il y a une forte demande des collègues. La Secrétaire Générale va voir avec la DGER, pilote de réseau, pour rappeler que la loi s'applique.

Contractuels

Durée des contrats des agents contractuels embauchés pour remplacement d'un titulaire. La circulaire 2016-587 relative au régime juridique applicable aux agents contractuels du ministère chargé de l'agriculture régis par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié, prévoit en p7 pour les contrats recrutés sur le fondement de l'article 6 quater que :

"La durée des contrats conclus sur le fondement de l'article 6 quater correspond à celle de l'absence."

Cette NdS, conforme à la loi n'est pourtant pas respectée en région ainsi que cela a été dénoncé depuis plusieurs années. les OS demandent un bilan numéraire des contrats dont la durée ne correspond pas à celle des agents titulaires remplacés. De plus, un rappel de cette disposition doit être fait aux SRFD, quel canal vous paraît le plus adapté ? Quelles procédures utilisez-vous pour régulariser les contrats qui ne sont pas conformes et pourtant gérés par les services du SRH ?

Le SRH demande de faire remonter les situations. La SG promet de faire un rappel.

Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (*GPEEC*)

Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en matière forestière
Un stagiaire travaille actuellement sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en matière forestière.
Ce sujet est particulièrement important et préoccupant au vu des besoins et de la situation des effectifs à compétence forestière au sein du ministère
A notre connaissance, les résultats devraient être connus mi-juillet. Est-il envisagé un retour vers les organisations syndicales du MASA, à quelle date et sous quel format ?
L'administration a bien pris en compte la demande. La consultation est en phase de finalisation de l'étude qui sera présentée aux OS.

Protection sociale

La participation à la protection sociale complémentaire dans la Fonction publique d'État, doit franchir une nouvelle étape au 1er janvier 2024.

D'ici là, des négociations doivent être engagées avec les représentants du personnel.
Quel est le calendrier prévu par le ministère pour traiter de ce dossier important pour tous les agents ?
La mise en œuvre de la protection sociale complémentaire va être repoussée d'un an. Le MASA devra être prêt au 1er janvier 2025. Le SRH déclare souhaiter conclure un accord avec les OS sur la base du partage du socle au niveau interministériel. Il nous faudra discuter des options et des spécificités du ministère. Les groupes de travail associant les OS seront menés à l'automne. Un calendrier sera proposé à partir de la rentrée.

Télétravail

Certains collègues n'ont pas encore perçu l'indemnité de télétravail 2021. Pourquoi ces disparités ? Et pourquoi un retard par rapport au calendrier prévu ?
Selon nos sources les demandes de télétravail de 3 jours par semaine sont systématiquement refusées, du moins dans certaines directions d'administration centrale, alors que ce n'est pas exclu par les textes. Il en est de même pour les demandes de jours flottants. Y a-t-il une position dogmatique non écrite de l'administration sur ces demandes ?
Les indemnités de télétravail sont versées quand les informations sont remontées. C'est un dispositif trimestriel. Le reliquat de 2021 sera versé sur la paie de juillet, ainsi que le 1er trimestre 2022.

Véhicules électriques

Il est souhaité que soit réalisé un bilan :
- de l'utilisation des bornes de recharge des véhicules (administratifs et personnels) dans les administrations du MASA,
- de l'utilisation des véhicules administratifs électriques (comparée à celle des véhicules thermiques). En cas de constat d'une sous-utilisation, il serait utile de prévoir des formations des agents à la conduite particulière de ces véhicules.
La Secrétaire Générale sait ce qui se passe pour la Centrale mais n'a pas de vision sur ce qui se passe en services déconcentrés. Actuellement les bornes sont réservées aux véhicules de service. Mais des bornes pourraient être mises à disposition des agents à la charge de ceux-ci.

Covid-19

La reprise de la pandémie la veille des vacances d'été est inattendue et peut interroger sur la situation pour la prochaine rentrée. Un groupe de travail est-il prévu pour réfléchir à des préconisations particulières et surtout à l'anticipation des besoins (masques, gel) au sein des établissements de l'enseignement agricole mais aussi des administrations pour la rentrée ?
Le représentant de la DGER répond que la rentrée est anticipée. Les FAQ seront mises à jour dans le cadre des normes et des recommandations interministérielles.

Dialogue social

Organisation et déroulement des différents groupes de travail et réunions diverses
Conformément à la charte CTM pour un réel dialogue social, les convocations et documents doivent être transmis bien en amont des réunions, les dates étant communiquées dans délais raisonnables permettant aux représentants du personnel de s'organiser ? Nous en sommes très loin, cela empêche le bon fonctionnement du dialogue social et fragilise dangereusement celui de notre Administration.
Les décalages des GT sont parfois aussi liés à des demandes de syndicats. Les élections test sont plus chronophages que prévu. L'objectif reste de respecter l'agenda social.

ZUS

Quand seront traités définitivement tous les dossiers ZUS (TA – Décès agent). Le secrétaire général adjoint du MASA a annoncé récemment à un de nos représentants que tous les dossiers étaient traités. Un courrier détaillé de FO Agriculture vous a été adressé précisant les noms et les problèmes non traités. Il est à ce jour resté sans réponse. Nous demandons à l'administration pour ce CT d'en accuser réception et de nous produire l'échéancier de traitement des dossiers concernés.

7 dossiers font actuellement l'objet d'un contentieux, 4 dossiers demandent un recalcul de carrière, cela est en cours, plus un dossier concernant un agent décédé.

La Secrétaire Générale demande au SRH de répondre au courrier de FO Agriculture resté sans réponse sur le sujet (agents ayant été au TA et dont le dossier n'est pas clos ainsi que sur le dossier de l'agent décédé.)

Nous espérons avoir des réponses, claires, précises prochainement sur ce dossier qui n'a que trop duré et pour les suites à donner. En attendant, le paiement journalier pour les astreintes des agents ayant été au TA court toujours et ne sera clos qu'à la fermeture du dernier dossier !

Pour FO Agriculture, ce sont 38 dossiers qui seront de nouveau présentés devant le TA de Grenoble en audience le 07 juillet 2022. Nos chiffres ne sont donc pas en cohérence avec ceux de l'administration !

N'hésitez pas à nous faire remonter vos préoccupations sur le sujet ou vos difficultés avant la tenue de la prochaine réunion : CONTACTS

L'équipe FO Agriculture

Être solidaires et avancer ensemble
Résister - Revendiquer - Reconquérir

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