



Agriculture  
Alimentation  
Forêt

# Union des Syndicats Force Ouvrière

du Ministère chargé de l'Agriculture et de ses Etablissements publics

A Paris, le 17 novembre 2015

## COMPTE-RENDU DU COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL SECTION SPÉCIALISÉE ACTION SOCIALE DU 17 NOVEMBRE 2015

FO était représentée par Rose-Marie MERCIER et Philippe CHAPELON

Les points suivants ont été abordés :

### 1 - Impacts de la réforme territoriale sur le fonctionnement du réseau social :

Dans l'immédiat, aucune modification du réseau des assistants sociaux n'est prévue dans les régions. Une note de service précisera le maintien de l'organisation actuelle.

### 2 - Handicap

L'administration a dressé un bilan sur le plan « handicap 2014 – 2016 » et l'état d'avancement du guide handicap. Ce document reste à finaliser. Il devrait être publié au 1<sup>er</sup> semestre 2016.

#### 2.1 - Accueil des personnes en situation de handicap

Face au handicap, les mentalités sur les sites doivent encore évoluer. L'administration travaille sur ce point et vise à améliorer la communication, notamment dans le cadre de la « journée du handicap ».

Pour l'intégration des personnes en situation de handicap, des outils existent. Encore faut-il les porter à la connaissance des agents.

L'administration reconnaît que le secteur de l'enseignement agricole accuse un retard au niveau de l'accueil de personnes en situation de handicap. Les directeurs et les secrétaires généraux doivent assumer cette fonction de recrutement.

#### 2.2 - Correspondants locaux

Les secrétaires généraux ne sont pas forcément les bons interlocuteurs. A ce sujet, FO Agriculture fait remarquer qu'en DRAAF 22 les correspondants

handicap locaux ont été désignés ; en revanche, aucun en DDT(M), ni en DD(CS)PP. FO Agriculture a souhaité connaître la position du MAAF à ce sujet, même s'il relève du domaine de l'interministérialité. Aucune réponse ne nous a été donnée.

#### 2.3 - Formation des tuteurs

La mise en place d'un dispositif de tutorat est obligatoire. L'administration travaille au vu des expériences des autres ministères et attend des éléments de l'INFOMA. La formation peut se faire par étape ; une rencontre éventuelle ou une session de regroupement peut également être envisagée.

### 3 - Protection sociale complémentaire

Il est prévu la diffusion d'une note d'information sur les mutuelles à tous les agents. Une étude est actuellement conduite par le MAAF afin de faire un bilan des 7 années du dispositif actuel. Parallèlement, une réflexion interne au MAAF est actuellement en cours. Elle porte sur l'opportunité de poursuivre le principe de référencement après 2016, avec d'éventuelles modifications.

### 4 - Logement - Prestation sociale

4.1 - Accès au logement social : pour les agents de l'État, une nouvelle procédure est mise en place depuis le 17 avril dernier pour le contingent préfectoral. L'agent est désormais à l'initiative de la demande. Il peut suivre le traitement de son dossier en ligne.

La procédure sera diffusée sur l'intranet.

4 logements neufs supplémentaires sur le 19<sup>e</sup> arrondissement à PARIS suite aux 5 livrés en juillet viennent agrandir le parc.

Lors du dernier comité technique, il avait été constaté que les loyers proposés n'étaient pas accessibles aux plus démunis. L'administration avait proposé qu'une analyse soit faite afin de juger de la pertinence des réservations, d'évaluer son coût budgétaire, avant de proposer un groupe de travail sur ce sujet. **FO Agriculture** demande l'état d'avancée de cette analyse.

L'étude reste en cours du fait que les bénéficiaires restent très variés. Tous les leviers sur lesquels il est possible d'agir doivent être étudiés.

**4.2 - Gestion des logements**: elle n'est assurée par le MAAF que pour Paris qui reste autonome pour la gestion de ses logements. En province, ce sont les SRIAS qui assurent cette gestion. Le bailleur peut alors se prononcer et refuser les plus démunis.

Une analyse de la composition des familles a été réalisée par l'administration. Elle sera communiquée prochainement.

## 5 - ASMA

Le projet de note de service fixant le cadre d'action des ASMA départementales est présenté. Les organisations syndicales demandent que la participation des agents aux travaux de l'ASMA nationale soit inscrite dans cette note de service et précisée à l'aide d'un avenant à la convention nationale.

L'administration propose des autorisations d'absence de 15 jours par an à l'aide d'ASA pour les agents ne disposant pas de décharge au niveau départemental.

Un point reste en arbitrage dans les autorisations d'absence sur le souhait des organisations syndicales de ne pas prendre en compte les agents ayant une décharge départementale.

La note de service précisera qu'elle ne fait aucun obstacle aux accords locaux en vigueur.

## 6 - Questions diverses

Présentation de la motion votée à l'unanimité lors du conseil d'administration de l'ASMA à TOULOUSE concernant les avances de salaires faites par l'ASMA suite aux retards de versement (voir annexe).

L'administration comprend ces propos et regrette ce fonctionnement sur lequel son service ne peut pas agir.

Vos représentants **FO Agriculture**



---

Annexe : Motion destinée à l'administration du groupe de travail prêts et aides



CA ASMA des 14 et 15 octobre 2015

**Motion intersyndicale présentée par le groupe de travail Prêts et Aides**

Depuis de nombreuses années, les organisations syndicales alertent l'administration sur la croissance des avances remboursables déposées par des agents dont les salaires ne sont payés que 2 à 3 mois après leur embauche.

Début octobre 2015, déjà 51 demandes déposées pour un montant de 42 105 €. Plus de la moitié est à destination des agents de l'enseignement professionnel et supérieur représentant 26 000 €. Un quart est orienté vers les agents de l'administration centrale et des DRAAF. Le solde est à destination des agents en DDI.

Ce dossier provoque un surcroît de travail pour l'Asma.

**Le rôle de l'Asma, ses missions ne sont pas de se substituer aux défaillances de l'État en matière de paiement de salaire.**

**Nous demandons à l'administration de tenir ses engagements et de faire en sorte que nos collègues nouvellement recrutés soient payés le mois de leur embauche**

---