

## Comité technique ministériel du 10 mai 2022

### A retenir de ce CTM :

→ **Pouvoir d'achat et point d'indice** : Le MAA n'a pas la maîtrise de ce qui relève de l'interministériel.

→ **Immobilier** : Le MAA applique les directives interministérielles en terme de m<sup>2</sup> par agent, mais entend conserver un espace propre pour chaque agent. La prise en considération des ratios sera cependant respectée. L'administration ajoute : « Si l'on veut plus de surface, il faut aller en Province ! ».

→ **FEADER** : "Calme plat" : L'administration ne semble pas être d'accord avec les propos de la déclaration liminaire de **FO Agriculture**.

Nous concluons donc que toutes les informations n'arrivent pas aux organisations syndicales et que le le MAA semble travailler "en interne" avec les DRAAF et les conseils régionaux. **FO Agriculture** espère obtenir un bilan rapide des résultats de ces échanges qui permettront aux agents concernés d'avoir des informations précises quant à leur avenir et à leur positionnement.

Concernant les fiches financières : Ce sera pour plus tard répond l'administration (en fin de détachement). Les agents rejoindront donc les conseils régionaux sans avoir connaissance de la rémunération qu'ils pourront percevoir en les intégrant ...

→ **Influenza aviaire** : La crise est bien présente. L'engagement des collègues sur le terrain est pris en compte. Un travail sur l'avenir a été demandé par le ministre. Quant à la reconnaissance, l'an dernier il

y a eu des CIA exceptionnels afin de reconnaître l'engagement des agents dans les Directions Départementales concernées. Le MAA ne perd pas de vue cet engagement. Il y a une succession de crises dans notre ministère. Le ministre a demandé au CGAAER de travailler sur les crises.

→ **Les 3% des agents au service des préfets** : Prudence de la part des préfets paraît-il ! Ils se baseraient sur la réplique de la réserve d'emploi.

→ **Recours aux Cabinets de consultants** : Ce point sera inscrit dans un prochain CTM.

→ **Évolution des effectifs** : Les directives gouvernementales ne vont pas dans le sens des fonctions support et de ce fait les effectifs SRH de la centrale en font partie. Il est donc difficile de faire mieux... A suivre.

→ **Enseignement agricole** : Nouvelles modalités de recrutement des CPE et enseignants : les revendications de **FO Agriculture** sont en parties satisfaites avec le recrutement niveau licence, voire BTS. Mais des questions se posent encore ...

→ **Égalité hommes/femmes** : Des améliorations mais beaucoup de progrès restent à faire ...

→ **Notification RIFSEEP non parvenue à certains agents** : L'administration demande : "De quoi s'agit-il ?"

### [Voir la déclaration liminaire](#)

# SOMMAIRE

<b>Élections professionnelles de décembre 2022 : Vers un naufrage ?</b> .....	<b>3</b>
Des règles à préciser.....	3
Sécurité des données.....	3
IBAN.....	3
Organisation d'élections "Test".....	3
Formation.....	3
Sur le terrain.....	3
Self Mobile.....	4
Cas de l'Institut Agro.....	4
<b>Modification des statuts particuliers des corps de l'enseignement technique agricole</b> .....	<b>4</b>
Contexte.....	4
Débats.....	4
<b>Suivi de la feuille de route « Égalité et diversité » 2021-2023</b> .....	<b>6</b>
Contexte.....	6
Débats.....	6
<b>Fiche réflexe « Protection fonctionnelle »</b> .....	<b>7</b>
Contexte.....	7
Contenu de la fiche.....	8
Débats.....	8
Questions, réponses et commentaires.....	8
Clarifications apportées par l'administration.....	9
Limites du contenu de la fiche.....	9
Conclusion.....	10
<b>Questions diverses</b> .....	<b>10</b>
COVID-19.....	10
Ressources humaines.....	10
Carrières.....	10
Rémunération.....	12
Congés.....	12
Restructurations.....	12
FEADER.....	12
Prime de restructuration de service (PRS).....	13
Audit « Crise sanitaire » du CGAAER.....	13
Concours.....	13
Enseignement supérieur.....	14

# Élections professionnelles de décembre 2022 : Vers un naufrage ?

## Des règles à préciser

L'administration tente de se justifier en s'appuyant sur un travail plus conséquent que pour les élections précédentes et avec des délais contraints. Le Service des Ressources Humaines du MAA (SRH) et la DGER sont mobilisés.

## Sécurité des données

Du fait que le vote sera électronique, il est nécessaire d'avoir plusieurs manières de joindre les agents pour pouvoir faire le réassort de la transmission des données de connexion au logiciel de vote électronique, et ceci au cas où ils les égarent ou s'il y a un incident. L'administration est actuellement en discussion sur les questions de sécurité avec le prestataire retenu.

## IBAN

Le MAA est favorable à demander aux agents seulement les 5 derniers chiffres de leur IBAN. Le MAA interrogera le MI (Ministère de l'Intérieur) afin de comprendre pourquoi il a besoin de la totalité de l'IBAN pour le vote en DDI. L'administration reviendra vers les organisations syndicales dans les semaines à venir pour clarifier la situation.

## Organisation d'élections "Test"

Au regard des élections test déjà organisées dans d'autres ministères, le MAA s'attend à rencontrer de nombreuses anomalies lors des élections test. Ainsi, en les programmant en juin, l'administration se donne l'été pour corriger ces anomalies. Par ailleurs, un "débriefing" aura également lieu avec les organisations syndicales à l'issue de ces élections test.

## Formation

Des formations pour les agents participants aux bureaux de vote sont prévues (13 mai et 3 juin prochains). Des sessions supplémentaires pourront être mises en place.

## Sur le terrain

Tout et n'importe quoi ! Malgré des consignes précisées par le MI (Ministère de l'Intérieur), les SGCD (Secrétariats Généraux Communs Départementaux) continuent à demander aux agents des informations à caractère personnel en menaçant les agents de refuser l'accès au vote. L'administration précise que le MI a suspendu la collecte de ces informations dans l'attente de la révision de ses instructions. Seules les données essentielles seront demandées.

## Self Mobile

Les agents ont la possibilité de renseigner ou compléter certaines données nécessaires via Self Mobile. Un problème de connexion est identifié via le RIE (Réseau Interministériel de l'Etat) ! **FO Agriculture** signale que les agents ne peuvent pas actualiser les données par eux-mêmes. L'administration va communiquer sur le sujet via un flash RH.

## Cas de l'Institut Agro

Pour mémoire, l'Institut Agro est issu de la fusion des écoles du supérieur Agrocampus-Ouest, Montpellier SupAgro et Agrosup Dijon)

Les OS dénoncent la volonté de la Direction Générale de l'Institut Agro de ne pas instituer de CSA locaux dans les écoles internes. Quel dialogue social le ministère souhaite-t-il instaurer, y compris dans les établissements ? Est-ce qu'on favorise le dialogue social ou est-ce qu'on met en place le minimum réglementaire ?

# Modification des statuts particuliers des corps de l'enseignement technique agricole

## Contexte

L'administration présente le projet de décret relatif à la modification des statuts particuliers des corps de l'enseignement technique agricole et précise qu'il est toujours en attente de l'avis du guichet unique.

## Débats

Avis **FO Agriculture** : Pour plus de lisibilité, **FO Agriculture** demande que ce texte soit présenté de façon consolidée au prochain CTM. Ce décret répond aux revendications de **FO Agriculture** visant à préserver les spécificités de l'enseignement agricole.

**FO Agriculture** tient au préalable à questionner l'administration sur une des modalités liées au nouveau mode de recrutement. Le 9 mai 2022, lors du journal télévisé sur France 2, il a été fait part de la très faible rémunération des enseignants stagiaires de l'Éducation nationale en master. Au cours de leur formation, ceux-ci seraient payés 3,90 euros de l'heure, soit 125 euros mensuels pour 1 journée de face à face élève par semaine. Même si les journalistes ont probablement confondus "fonctionnaires stagiaires", et "étudiants en stage" donnant quelques heures de cours et rémunérés comme des esclaves des temps modernes, **FO Agriculture** demande à l'administration de lui indiquer quel temps de face à face est prévu durant la formation et quelle rémunération est envisagée pour les stagiaires de l'Enseignement Agricole ?

Comment seront pris en charge les frais d'hébergement à l'ENSFEA, de déplacement entre l'ENSFEA et le domicile personnel et/ou le lieu de stage?

L'administration répond que les stagiaires seront recrutés sur la grille des fonctionnaires stagiaires. Les modalités de la formation à l'ENSFEA seront présentées en GT au 2ème semestre 2022. Les stagiaires recrutés par les concours pour lesquels le master est exigé, seront stagiaires, affectés en établissement, un an avec 50 % à 70 % de quotité de travail face aux apprenants et un regroupement de 2 à 3 semaines à l'ENSFEA.

Les stagiaires recrutés par les concours pour lesquels la licence est exigée seront affectés à l'ENSFEA avec des stages à réaliser mais sans responsabilité de classes puisque la priorité est de les amener au master MEEF.

Aussi, **FO Agriculture** regrette l'absence d'information sur :

- les spécialités qui seront données par arrêté (non présenté ce jour) pour une meilleure compréhension du décret,
- l'organisation de la période de formation entre les obligations de service et la formation théorique qui ne sera étudiée qu'au 2ème semestre 2022 soit bien après la parution du décret,
- l'obligation faite aux candidats déjà titulaires d'un master ou équivalent et passant un concours niveau licence, de suivre le master MEEF pendant 2 ans sans avoir à le passer.

L'administration répond qu'elle a identifié le problème soulevé par les candidats déjà titulaires d'un master ou équivalent et passant un concours niveau licence. En conséquence, elle réfléchit à faire évoluer ses positions sur la formation que devront suivre ces candidats. L'arrêté précisant les spécialités concernées par les différentes voies de concours sera présenté en même temps que le décret au prochain CTM.

Néanmoins, **FO Agriculture** souligne que ce décret comporte des avancées positives. En effet, **FO Agriculture** s'était opposée à la masterisation et revendiquait le recrutement au niveau licence voire BTS ou professionnel. Ce texte nous donne le sentiment d'avoir été entendus.

**FO Agriculture** différentes de recrutement entre PLPA et PCEA : cela acte le maintien de ces 2 corps.

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 le diplôme requis au moment du recrutement (licence ou master) ou de 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 et sociétale du métier d'enseignant.

# Suivi de la feuille de route « Égalité et diversité » 2021-2023

## Contexte

Un tableau synthétique présente les 34 mesures regroupées en 5 axes. ([Voir le bilan de la feuille de route au 1<sup>er</sup> avril 2022](#)). Les 4 premiers axes ont pour objectif l'égalité homme/ femme. Le dernier axe est davantage consacré à la lutte contre la discrimination et à la diversité. Les axes concernant les égalités professionnelles et la poursuite du label égalité/diversité sont ceux qui ont le plus avancé. Les points signalés par l'AFNOR (organisme de certification du label) ont également bien progressé.

## Débats

→ **Formation** : C'est un point inquiétant, le marché interministériel s'achevant au mois de juin. On s'aperçoit que parmi les agents "cibles" (cadres, responsables RH et les membres des organisations professionnelles siégeant en instance), soit 1715 agents, seuls 40% sont formés. La formation est un point important et obligatoire qui pourrait être un frein à la labellisation du MAA. L'encadrement a été le plus réactif ainsi que le personnel des RH. Il est nécessaire d'avancer sur le dossier formation en vue de l'audit intermédiaire de l'AFNOR début 2023.

→ **Des femmes plus nombreuses** : Le nombre de femmes sur les postes à responsabilité augmente notamment dans les DRAAF et au niveau du RAPS. Cela est plus difficile dans les DAAF.

→ **Établissements sous tutelle du ministère** : Cela n'avance pas beaucoup (seul l'INRAE a obtenu le label depuis début 2020. Des pourparlers sont en cours à FAM, l'INFOMA et l'ONF mais ils n'ont pas encore entamé leur démarche.

→ **Bilan social 2020** : Il sera à l'ordre du jour du CTM de juin. Il est établi sous sa nouvelle forme rapport social unique.

→ **Postes de direction dans l'enseignement agricole** : Le nombre de femmes aux postes de direction dans l'enseignement agricole a augmenté (25% en 2016, 33% en 2017 et 38% aujourd'hui directeur et directeur adjoint). On observe qu'elles sont pour la plupart sur des postes de D2. Le DGER travaille sur ce sujet et fait un gros effort. Ce qui n'a pas été engagé : la mise en place d'un réseau féminin.

→ **Le suivi dans les établissements** : Un suivi sur la culture et les actions de l'égalité dans les établissements auprès des élèves est soumis à des indicateurs et de ce fait est très suivi au niveau de la DGER (+ de 340 interventions en classe).

→ **Les écarts de rémunération** : Ils se creusent entre hommes et femmes notamment lors de la prise de congés parentaux et maternité.

→ **Au niveau de la formation dans l'enseignement agricole** : la convention interministérielle prévoit un travail pour faire progresser la mixité des métiers. Ce travail est de mieux en mieux suivi par la DGER.

→ **Les femmes engagées en agriculture** : Des travaux sont en cours pour aider les femmes qui veulent s'installer (25% de renouvellement nécessaire dans les 10 prochaines années). 30% de femmes travaillent dans l'agriculture et malheureusement seules 25% de celles-ci sont chefs d'exploitation. Il est constaté que les femmes apportent beaucoup d'innovations au sein des exploitations (accueil des touristes, des classes, vente locale etc.)

- **Droits sociaux** : Ils ont augmenté en agriculture ces 2 dernières années avec plusieurs mesures telles que les congés de maternité, l'amélioration des retraites agricoles, la limitation du statut du conjoint collaborateur à 5 ans ...
- **Sur le volet violences sexistes et sexuelles (VSS)** : C'est la formation qui a été le mieux suivie (44% des agents l'ont suivie). Contrairement aux engagements pris, le SRH n'a pas encore mis à disposition un guide de bonnes pratiques de lutte contre les VSS. Il en est de même pour les procédures disciplinaires, suite à des VSS.
- **Méconnaissance de la cellule Allodiscrim** : important : ce dispositif est étendu aux VSS. Cependant, 40% des agents ne connaissent pas cette cellule. A ce titre, une communication est prévue.
- **Les chiffres** : Les VSS représentent 4 saisines sur 72, soit 5% des signalements. Toutefois, ces chiffres ne reflètent probablement pas la réalité. Il faut donc continuer à progresser dans l'identification des cas de VSS.
- **Enquête scolaire** : Une nouvelle enquête climat scolaire va être engagée.
- **Communication** : La communication sur les critères de discrimination a pâti du départ de la personne chargée du dossier et non remplacée à ce jour.
- **Agents en situation de handicap** : le handicap est un critère majeur de la saisie de la cellule. Le bilan du plan handicap pour 2021 n'est pas encore sorti. Il faudra agir spécifiquement en renforçant l'information, la formation et la communication sur ces sujets. Le taux d'emploi de personnel en situation de handicap aurait diminué au MAA mais il faut relativiser car visiblement les dossiers des agents en situation de handicap n'ont pas tous été repris correctement lors de la bascule à RENOIR RH (toujours en cours et repris manuellement par le BASS).
- **Pour l'administration** : Tous les éléments positifs sont à consolider. Un suivi permanent des indicateurs est nécessaire. Il y a encore des axes d'amélioration. Concernant les violences sexistes et sexuelles, la tolérance "zéro" doit être appliquée. Quant à la mise en place d'un référent "violences sexistes et sexuelles" au CHSCT, l'administration avance que les organisations syndicales n'ont pas voulu se saisir du sujet. Pour **FO Agriculture**, la lettre de mission produite par l'administration sur le sujet n'était pas claire. Les OS ont demandé sa réécriture. A ce stade, le SRH n'a toujours pas transmis une nouvelle version de cette lettre de mission intégrant les précisions demandées par les OS.

## Fiche réflexe « Protection fonctionnelle »

### Contexte

La protection fonctionnelle constitue le droit pour tout agent public (titulaire ou contractuel) d'être protégé par son administration lorsqu'il est victime ou mis en cause dans l'exercice de ses fonctions.

Une fiche de présentation de la protection fonctionnelle du MAA pour ses agents a été rédigée à la direction des affaires juridiques (DAJ) par la conseillère aux affaires pénales et civiles, magistrate en détachement au MAA, en charge également de la protection des données. ([Voir le projet de fiche réflexe « Protection fonctionnelle »](#)).

## Contenu de la fiche

Cette fiche a été conçue sous forme de réponses à des questions et aborde le sujet dans les grandes lignes. Elle précise également la procédure de demande de protection fonctionnelle (demande à la DAJ sous couvert de la voie hiérarchique, décision d'octroi ou de refus...).

En résumé :

- **Procédure** : les demandes de protection fonctionnelle sont envoyées à la DAJ sous couvert de la voie hiérarchique avec un maximum de pièces justificatives. La demande est instruite par la DAJ. Elle donnera lieu à une décision finale, d'octroi ou de refus transmise à l'agent demandeur sous couvert de la voie hiérarchique. Cette décision est susceptible d'un recours.
- **Services (juridique, RH...)** : la protection fonctionnelle proposée par le MAA est plus large que la simple prise en charge d'honoraires d'avocat. Elle peut proposer notamment des mesures RH variées telles qu'un courrier de soutien, un changement de numéro de téléphone ou d'emploi du temps. Un second aspect consiste en une assistance juridique avec éventuellement la prise en charge des fameux « frais d'avocats » s'il est tenu une instance juridique. Il est rappelé que la DAJ est à disposition des agents pour tout conseil et informations en la matière y compris hors du cadre de la protection fonctionnelle.
- **Assistance juridique** : l'adresse fonctionnelle de l'assistance juridique est présentée dans la fiche et sera communiquée à l'occasion de sa publication.

## Débats

### Questions, réponses et commentaires

**FO Agriculture** a souhaité rappeler en préambule l'existence de la note de service SG/SRH/SDDPRS/2016-336 du 20/04/2016 relative à la gestion et prévention des agressions. Celle-ci avait été diffusée à l'issue d'un très important travail du MAA dont nous saluons à nouveau la qualité et elle avait été reprise quasiment à l'identique par le Secrétariat Général du Gouvernement, à l'époque, pour être étendue à l'ensemble du périmètre des DDI. Il nous semble important de rappeler l'existence de cette note.

Pour **FO Agriculture**, comme pour nos ministres successifs, sur les agressions, c'est tolérance zéro !

De plus, 3 questions-remarques ont notamment été soulevées par **FO Agriculture** sur la fiche :

- Une générale sur le fait qu'il convient de préciser que l'activation de la protection fonctionnelle ne dispense pas l'Administration de poursuivre systématiquement toutes les agressions, menaces ou insultes à l'encontre de ses agents, quelle que soit le choix de l'agent (dépôt de plainte ou pas).

Deux points plus particuliers concernant :

- Le non-engagement de la protection fonctionnelle en cas d'accident involontaire. **FO Agriculture** signale le cas d'un agent en DDI qui s'est vu refuser la qualification d'accident du travail suite à un accident de trajet domicile travail au prétexte que le conducteur à l'origine de l'accident avait refusé d'établir un constat. Dans ce contexte, l'Administration locale (SGCD) n'a pas voulu engager la protection fonctionnelle au titre de l'absence de constat et d'agression volontaire.



- Dans la fiche, il est indiqué : « *Lorsque l'agent est victime, l'administration dispose d'une marge d'appréciation pour décider de mesures plutôt que d'autres et elle peut notamment, au nom de l'intérêt général, renoncer à financer une action en justice lorsque cette action est vouée à l'échec ou que l'action aggraverait un climat déjà gravement et durablement conflictuel au sein d'un service* ».

**FO Agriculture** est choquée de cette position. Elle redoute qu'elle ne soit prétexte au refus d'accorder la protection fonctionnelle, "pas de vagues". Comment un agent reconnu victime peut-il ne pas être soutenu par son administration ! **FO Agriculture** exige le retrait de cette phrase !

## Clarifications apportées par l'administration

→ **Quid d'un dépôt de plainte par l'agent victime ?** La DAJ peut assister les agents dans leur prise de décision.

→ **Quel recours en cas de refus de protection fonctionnelle ?** La décision de refus peut donner lieu à un recours devant la juridiction compétence comme toutes les décisions administratives.

→ **A quelle adresse fonctionnelle de contact adresser une demande de protection fonctionnelle (sous couvert de la voie hiérarchique) ?** [daj.greffe.sg@agriculture.gouv.fr](mailto:daj.greffe.sg@agriculture.gouv.fr)

→ **Dans le cas où 2 agents s'opposent, quelle protection fonctionnelle pourra être apportée ?** Il s'agit d'un cas rare. Selon la situation, tout est envisageable, le MAA peut décider 2 refus, 2 octrois, 1 octroi et 1 refus ...

→ **Quelle volumétrie et quels types de dossiers sont traités par le MAA ?** Une cinquantaine de dossiers par an, dont une dizaine pour mise en cause, une trentaine au titre du statut de victime dont 50 % pour outrage, violences ou agressions...

→ **Quelle est l'articulation entre le dispositif de prévention, signalement et accompagnement des agressions subies par les agents du MAA et celui de la protection fonctionnelle ?** Il s'agit de 2 dispositifs distincts, différents mais conciliables voir complémentaires.

→ **La demande étant transmise sous couvert de la voie hiérarchique, quid lors d'une mise en cause du supérieur de l'agent demandeur ?** Le cas est prévu dans la fiche. L'agent envoie sous couvert du N+2.

→ **Quelle protection fonctionnelle en cas de faits involontaires ?** Il n'y a pas de protection fonctionnelle possible dans ce cas.

→ **Quid des fautes personnelles incompatibles avec une protection fonctionnelle ?** Le cadre des fautes personnelles est précisé dans la fiche.

→ **Quelle protection fonctionnelle pour les agents du MAA en DDI ? Peuvent-ils compter sur celle du MAA, ou du MI ou les 2 ?** Pendant une période, le MI a considéré que c'était à lui de l'assurer. Depuis septembre 2021, le MAA assure la protection fonctionnelle de ses agents affectés en DDI.

## Limites du contenu de la fiche

Pour mémoire, l'employeur a en charge la protection fonctionnelle de ses agents. En conséquence, concernant les agents sur budget des établissements d'enseignement, pour **FO Agriculture**, le MAA doit leur fournir les outils permettant la mise en œuvre de la protection fonctionnelle.

**FO Agriculture** souhaite que :

- la demande de protection fonctionnelle puisse être adressé par l'agent directement à la DAJ sans passer par voie hiérarchique
- des précisions soient apportées sur l'aspect RH de la protection fonctionnelle
- l'aspect indemnisation du préjudice et délais de réponse soient précisés
- la qualification de faute personnelle soit d'avantage développée.
- l'articulation entre cette fiche et les notes de services de 2005, 2012 et 2016 soit faite.

## Conclusion

A ce stade, le MAA a conscience que cette fiche n'est pas exhaustive mais l'idée est de répondre aux questions les plus fréquemment posées. L'administration demande aux organisations syndicales de lui transmettre leurs propositions afin de l'améliorer et de mettre à jour les notes de service. A cette fin, un groupe de travail associant le SRH, la DAJ et les organisations syndicales sera organisé.

## Questions diverses

### COVID-19

➤ *Lors de précédentes instances cette question a été posé à de nombreuses reprises et il avait été acté le principe d'un retour chiffré sur ce sujet : nombre de personnels en ASA non remplacés par régions et par corps. Quand en disposerons-nous ?*

Il n'y a plus de décompte covid depuis plusieurs mois

➤ *Quel bilan d'attribution des congés de formation professionnelle ? Selon quels critères ces congés sont-ils accordés ou non ?*

Le congé de formation professionnelle peut servir à compléter sa formation personnelle, dans la perspective de préparer un concours administratif ou de développer un projet plus global d'évolution professionnelle. Il est fractionnable sur 3 ans dans l'ensemble de sa carrière. L'agent perçoit 85% de son salaire pendant une durée maximale d'un an. Les frais pédagogiques pas nécessairement pris en charge par l'administration. L'avis du supérieur hiérarchique et du RPROG (responsable de programme). Une note de service et une procédure vont améliorer la visibilité sur ce type de congés. Sur 32 dossiers acceptés en 2021, 27 agents sont des agents de l'enseignement technique et supérieur.

## Ressources humaines

### Carrières

➤ *Procédure disciplinaire : Au regard des évolutions réglementaires, des pratiques ministérielles. demande un groupe de travail spécifique sur ce sujet.*

L'administration propose de faire un GT en 2023.

➤ *Lors du groupe de travail sur le bilan des avancements et promotions du 28/4, vous nous avez informé que c'était la dernière année du plan de requalification de C en B et que sans plan de requalification le nombre de poste va considérablement diminuer. Les adjoints administratifs effectuent un réel travail de B et ont besoin d'une réelle reconnaissance de leur compétence. Nous sollicitons un renouvellement de ce plan de requalification non seulement de C en B mais également de B en A afin que les SA bénéficient d'un déroulé de carrière correct. Nous souhaitons un véritable plan de requalification mais pas un pseudo plan de requalification transformé en concours interne. Même si par rapport à la particularité du corps des Attachés qui est un corps CIGEM.*

Plans de requalification menés et en cours :

Durant les 8 dernières années, pour les SA il y a eu en moyenne 62 promotions en plus par an soit 497 promotions sur la période.

Pour les TFR, à raison de 20 promotions en moyenne par an, 161 promotions supplémentaires ont été ouvertes.

Pour les TSMA, le plan de requalification n'est pas plus favorable que l'application des statuts. Depuis plusieurs années ce sont des adjoints administratifs qui se présentent.

Pour les attachés d'administration, 50 lauréats ont été reçus lors des derniers concours internes.

➤ *Au vu des grilles indiciaires nous pouvons constater que les agents positionnés dans les 3 premiers grade de la grille C2 ont un indice similaire ainsi que pour la grille C1. Il faut une revalorisation.*

Tassement indiciaire dans les trois premiers grades de la grille cat C : Le MAA n'a pas la maîtrise puisque cela relève de l'interministériel. Les mesures PPCR devront être revues car elles ont atteint leurs limites.

➤ *Modalités de calcul du reclassement des ACEN et de reprise des services antérieurs dans le privé ou le service public (base juridique) ? Quelles sont les modalités d'examen des vœux pour les ACEN qui postulent sur 2 mi-temps via le téléportail agrimobens ?*

Pour l'examen des vœux, **FO Agriculture** a diffusé un communiqué aux ACEN. Pour les modalités de reclassement **FO Agriculture** déplore que l'administration ne donne toujours pas les réponses attendues.

➤ *Possibilité d'ouvrir des postes de catégorie A du statut FR dans l'enseignement technique ?*

Un groupe de travail sera organisé en 2023.

➤ *Quand allons-nous travailler sur le RIFSEEP des directeurs ?*

Des propositions seront faites avant les congés d'été.

➤ *Date du GT Mobilité avancement promotion. LDG enseignants et CPE ?*

C'est à l'agenda, un GT BILAN sera programmé d'ici fin mai.

➤ *"Il est prévu en 2022 un groupe de travail sur la stratégie RH dans le cadre des LDG. Pouvez-vous nous confirmer si ce volet sera bien abordé cette année, et quelles sont les pistes de travail qui seraient appréhendées, compte tenu des chantiers de convergence demandés par le PSATE."*

Il sera programmé après les élections professionnelles au premier semestre 2023

## Rémunération

➤ *Attractivité/rému des contractuels : C'est un chantier très important et urgent, prévu par le SRH : Quelles pistes d'évolutions envisagées ? Mise en place de grilles indiciaires, de primes ? Quel calendrier pour les groupes de travail avec les organisations syndicales sur ce dossier ?*

Un travail est en cours. Il y aura un groupe de travail avant l'été pour les ACEN enseignants, avant la fin de l'année pour les Cat B et C, en 2023 pour les Cat A.

➤ *La situation des contractuels vétérinaires et auxiliaires dans les abattoirs, souvent isolés et nécessitant pour s'y rendre l'usage de leur véhicule personnel, devient de plus en plus compliquée alors que les prix de l'énergie et des produits de première nécessité augmentent fortement. Souhait : savoir quand aura lieu le groupe de travail avec les organisations syndicales sur la rémunération des contractuels, annoncé depuis plusieurs mois et prévu dans la feuille de route pour le 2ème trimestre 2022.*

Voir ci dessus

➤ *"Prime apprentissage : Peut-on savoir comment et quand sera versée l'allocation prévue de 500 euros pour les agents « maîtres d'apprentissage » qui accompagnent des apprentis au sein des opérateurs et du ministère ? Cette prime devait être versée à compter du 1er janvier 2022."*

Elle sera versée en juillet.

## Congés

➤ *Quel bilan d'attribution des congés de formation professionnelle ? Selon quels critères ces congés sont-ils accordés ou non ?*

Le congé de formation professionnelle peut servir à compléter sa formation personnelle, dans la perspective de préparer un concours administratif ou de développer un projet plus global d'évolution professionnelle. Il est fractionnable sur 3 ans dans l'ensemble de sa carrière. L'agent perçoit 85% de son salaire pendant une durée maximale d'un an. Les frais pédagogiques pas nécessairement pris en charge par l'administration. L'avis du supérieur hiérarchique et du RPROG (responsable de programme). Une note de service et une procédure vont améliorer la visibilité sur ce type de congés. Sur 32 dossiers acceptés en 2021, 27 agents sont des agents de l'enseignement technique et supérieur.

➤ *Pour l'enseignement agricole : quelles sont les modalités de diffusion des résultats de congés mobilités et formations ? Comment alerter les agents pour lesquels la réponse est négative ?*

Ces réponses favorables ou pas sont apportées de manière individuelle à chaque agent par mail.

## Restructurations

### FEADER

➤ *Indemnité de départ volontaire (IDV) : Après la parution de l'arrêté de restructuration certains agents ont fait le choix de demander une IDV. Quelques directeurs refusent de signer la demande d'IDV de l'agent et font "traîner" les dossiers alors que ces demandes sont légitimes et urgentes.*

*Cela est d'autant plus important que l'IDV impose une limite d'âge et que certains agents risquent d'être exclus des critères. Il serait bon d'informer les directeurs que ces dossiers doivent être traités dans les temps.*

L'administration n'a pas connaissance de refus par des directeurs. Le texte vient de sortir, cela doit se mettre en place.

➤ *Suite à la parution de l'arrêté FEADER, certains agents exerçant uniquement des missions FEADER s'entendent dire qu'ils seront transférés de droit aux régions au 1er janvier 2023. Leurs encadrants doutent qu'il puisse y avoir un fonctionnement en surnuméraire de 3 ans pour les agents qui refuseraient de partir, arguant que cela n'est pas inscrit dans l'arrêté. Une note de service va-t-elle être publiée pour donner davantage d'explications aux agents déjà en difficulté par rapport à leur devenir ?"*

Une nouvelle FAQ vient d'être diffusée.

## **Prime de restructuration de service (PRS)**

➤ *La prime de restructuration de service (PRS) : elle vise à faciliter les mobilités géographiques, en prenant en compte les conséquences et les contraintes pour l'agent et sa famille lorsqu'il y a un changement de résidence administrative. Le Conseil Régional AURA dans un premier temps va laisser les agents concernés en DDT, le temps de trouver un local. Les agents concernés vont-ils pouvoir bénéficier de la prime de restructuration même si dans un premier temps leur bureau restera en DDT ? Si c'est non, pourront-ils, dans les mois avenir après leur déménagement des bureaux dans une structure du conseil régional et au vue de la situation géographique, faire une demande de prime de restructuration ?*

C'est un sujet identifié. Il ne peut pas y avoir de prime de restructuration s'il n'y a pas de changement de résidence administrative.

## **Audit « Crise sanitaire » du CGAAER**

➤ *Le travail de la mission est désormais terminé et le rapport a été remis au cabinet il y a plusieurs semaines. Dans un contexte de pénurie de moyens humains accentués par la gestion de crises, de plans de relance, de transferts de missions, de mise en place d'une nouvelle PAC avec de nouveaux outils, etc... Les agents et les services sont impatients de connaître les pistes proposées par ce rapport... Quel calendrier avez-vous prévu pour présenter et débattre avec les organisations syndicales, des évolutions proposées dans ce rapport... ?"*

L'audit sera présenté au nouveau cabinet puis aux OS lors d'un CT de rentrée.

## **Concours**

➤ *Depuis quelques années la DGER a mis en place une projection pluriannuelle prévisionnelle des concours d'enseignement et d'éducation. Pour les autres corps, quelle programmation des concours est prévue permettant notamment aux agents.es contractuel.les de se préparer et d'anticiper?*

Le SRH précise que le calendrier est mis à jour régulièrement sur le site. La programmation est pluriannuelle mais dépend de la gestion prévisionnelle des emplois. Il est nécessaire de remplacer les départs en retraite.

➤ *Examen professionnel du corps des SA : Nous attirons votre attention sur cette épreuve et particulièrement sur les résultats d'admissibilité proclamés le 25 mars dernier. Les candidats non retenus pour l'épreuve d'admissibilité ont été informés par mail sans aucune explication, ce qui génère une opacité auprès des agents. Dans le cadre d'une transparence totale dans la correction des documents et afin que les futurs candidats s'améliorent dans la rédaction/présentation de leur RAEP, il serait souhaitable de connaître la grille de correction qui a été définie et de la diffuser aux agents concernés. Pouvez-vous nous préciser si les agents non admissibles peuvent demander la copie de leur RAEP ? Enfin, afin de faire un point sur cet examen, il nous semble important de connaître le nombre de candidats inscrits et de le préciser lors de la diffusion des résultats d'admissibilité.*

316 candidats, 302 admis à concourir, 100 admissibles pour 34 postes à pourvoir. L'épreuve étant nouvelle (dossier RAEP), la grille d'évaluation utilisée par le jury pourra être mise en ligne sur le site concours. Le rappel des critères et le rapport du jury pourra être fait servir de référence pour les années suivantes.

➤ *Nombre de TSMA ont rencontré des difficultés avec la nouvelle télé-procédure : impossibilité de se reconnecter pour déposer l'attestation de position administrative. Une fois cette dernière déposée, les agents n'ont pas de retour pour savoir si leur dossier est complet et si l'inscription est validée. Que compte faire l'administration pour remédier à tous ces problèmes ?*

L'administration a inauguré le nouvel outil. 214 candidats ont été inscrits. 197 ont été admis à concourir. Concernant les problèmes de connexion, une note explicative permet de renseigner les collègues sur l'ensemble des étapes à franchir pour être bien inscrits. Une aide en ligne et une assistance téléphonique sont en place et normalement ont pu être traitées. L'administration estime avoir traité au maximum les difficultés rencontrées à leur niveau.

## Enseignement supérieur

➤ *A quelle date est prévue la publication de l'arrêté portant déconcentration des décisions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires relevant du MAA dans les établissements d'enseignement supérieur ?*

Cette mesure est répondue au 2ème semestre.

**Vu l'heure tardive de la fin de réunion (19h45), l'administration n'a pas pu répondre à l'ensemble des questions diverses. Nous sommes donc en attente d'une réponse écrite des questions restantes.**

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)

