

## Compte-rendu du comité technique ministériel du 10 décembre 2020

### 10 heures de séance : épouvantable pour au final peu de réponses !

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

**FO Agriculture** était représentée par Jean-Christophe LEROY, Christine HEUZE, Stéphane TOUZET, Thierry ELEOUET, Catherine HOBENICHE, Xavier SIMON et Emmanuel CHARASSE

En introduction de ce CTM : [déclaration liminaire](#) CT ALIMENTATION

**Réponse de l'administration : « un CT Alimentation aura lieu conformément aux demandes des organisations syndicales ».**

- Point d'information : organisation du travail en période d'épidémie de COVID 19,
- Questions diverses

En préambule de ce CTM :

L'année 2020 est une année exceptionnelle et 2021 le sera aussi. Nous allons continuer à vivre des régimes de travail tel qu'ils sont aujourd'hui. Pour l'administration, seul le vaccin peut laisser espérer un retour à la normale.

### Avis sur le plan d'action Égalité professionnelle du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (2021-2023)

Ce CTM a été l'occasion d'examiner un grand nombre de documents :

L'objectif de ce plan est de faire de l'égalité professionnelles femmes/hommes un élément « de culture » au MAA.

- Approbation des procès-verbaux des comités techniques ministériels des 9 juillet et 17 octobre 2019 et 5 novembre 2020
- Avis sur le plan d'action égalité professionnelle du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (2021-2023)
- Avis sur le projet de décret relatif aux commissions d'hygiène et de sécurité des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et à leur formation restreinte
- Point d'information : bilan de la cellule « discrimination » pour 2020
- Point d'information : présentation des conclusions des travaux conduits avec l'appui du cabinet Mazars dans le cadre du retour d'expérience de la gestion de la crise relative au COVID 19

Ce plan d'action est louable et nous y sommes plutôt favorables même si nous sommes perplexes quant à sa mise en œuvre. Des questionnements persistent, notamment sur la fiabilité des données qui seront récoltées vu la complexité d'utilisation de certains outils informatiques. Son application à tous les agents relevant d'un corps du MAA (centrale, DRAAF, DAAF, DDI, enseignement technique agricole) répond en partie à nos remarques.

**FO Agriculture** a demandé si les agents contractuels, payés sur le budget des établissements (ACB), de l'enseignement supérieur et de l'enseignement technique, et notamment les quelque 5 000 formateurs, sont compris dans le périmètre. Ce serait l'opportunité d'en savoir plus sur leur rémunération par exemple.

La SG répond que les ACB et les agents en PNA ne sont pas dans ce périmètre. Autrement dit, pour elle, les ACB ne font pas partie de la communauté de l'EA ! La Haute fonctionnaire à l'égalité nuance et déclare que dans le cadre du label égalité diversité il est possible de travailler sur l'égalité salariale femme/homme et l'égalité femme/homme des ACB.

**À noter :**

- les recruteurs feront l'objet d'une formation ;
- certains groupes de travail sur ce sujet seront reconduits ;
- le MAA a été sanctionné de 90 000 euros d'amende du fait que « *Toutes les règles n'auraient pas été prises en compte selon l'administration, cette pénalité n'aurait pas dû être appliquée car le MAA est au-dessus des 40 %. Le quota d'administrateurs civils, imposé au MAA, a changé les règles par rapport aux critères initialement imposés au MAA pour la nomination de femmes. Cette ambiguïté est désormais levée.* »

**À l'issue des débats, FO Agriculture a émis un avis favorable à ce plan.**

Retrouvez tous [nos comptes rendus](#) des groupes de travail [égalité professionnelle femme/hommes](#)

**Avis sur le projet de décret relatif aux commissions d'hygiène et de sécurité des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et à leur formation restreinte**

**FO Agriculture** considère que le projet de décret marque une régression puisqu'il revient sur l'équilibre trouvé en 2018. Il est également dérogoire au droit commun de la fonction publique, puisque ce texte prive à nouveau les personnels de l'enseignement agricole public (EAP) d'une véritable instance de proximité et de plein exercice.

Pour **FO Agriculture**, ce texte limite les prérogatives des futures formations spécialisées des CSA régionaux au profit des CoHS. Si ce texte est adopté en l'état, les personnels de l'EAP n'auront pas les mêmes droits que leurs autres collègues du MAA puisque le présent texte entend que toutes les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail soient abordées prioritairement par cette commission aux prérogatives très élargies par rapport au décret qui les a instituées en 1993.

Or, ces nouvelles CoHS sont infiniment moins indépendantes que les actuels CHSCT régionaux de l'enseignement agricoles ou les futures formations spécialisées (FS) des CSA. En effet, dans les CHSCT REA et les

futures FS, ce sont uniquement les représentants des personnels désignés par les OS, qui disposent de voix délibératives. Dans les CoHS, les représentants des personnels sont minoritaires, ils n'ont pas la même légitimité non plus, ils ne sont pas forcément élus, ils sont parfois, et malheureusement de plus en plus, non syndiqués et enfin ils seront très peu formés. Pour ne prendre qu'un seul exemple, celui du droit de retrait pour danger grave et imminent, l'articulation entre les deux instances est très problématique. Le projet de décret indique que c'est désormais la CoHS qui procède à l'enquête alors que c'est au CHSCT de procéder immédiatement à celle-ci selon les modalités déterminées par les articles 5-5 à 5-7 du décret de 1982, concernant les agents publics. Une procédure est prévue en cas de divergence entre l'employeur et le CHSCT, l'inspection du travail intervient alors. Rien de tout cela dans l'article 23 du projet de décret. C'est un groupe de travail désigné par la direction de l'établissement qui entre en scène. Mais, alors que dans la précédente mouture du texte, il existait la possibilité d'un désaccord entre la commission locale et la direction, ce qui autorisait laborieusement l'intervention de l'inspection du travail, ce n'est plus possible désormais. C'est purement et simplement supprimé, on ne peut donc qu'être d'accord avec les mesures décidées par l'employeur, ça laisse songeur en termes de dialogue social...

Enfin, la mention, « *les dispositions du présent article s'appliquent sans préjudice du droit d'alerte des représentants* » n'est pas de nature à nous rassurer tant il est vrai que le droit d'alerte est souvent ignoré des DRAAF qui bloquent ainsi systématiquement toute possibilité d'enquête...

L'objectif de ce texte n'est pas de renforcer le dialogue social au plus proche du terrain mais plutôt de le brider, en empêchant les représentants des personnels d'agir de façon indépendante alors que les membres des CHSCT ou des futures FS disposent d'une marge de manœuvre incomparable. Nous craignons donc que les problématiques en matière de santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) ne soient plus abordées de façon aussi efficaces si ce décret paraissait en l'état, lésant ainsi une nouvelle fois les personnels de l'enseignement agricole public.

Pour l'administration, ce décret permet aux directeurs de s'appuyer sur une instance au plus proche de lui. La CoHS pourra statuer sur des sujets normalement relevant du CHSCT tels que le droit de retrait pour danger grave et imminent, les accidents graves ayant entraîné la mort... Le CHSCT du MAA s'est opposé majoritairement à ce projet de décret mais cela ne bloque pas le vote de ce texte aujourd'hui en CTM.

**FO Agriculture** a obtenu une audience auprès du Conseiller du ministre en intersyndicale avec les OS opposées à ce projet de texte.

Ce projet de décret reçoit un avis défavorable avec 9 votes contre (**dont celui de FO Agriculture**) et 6 pour.

**Point d'information : bilan de la cellule « discrimination » pour 2020**

**FO Agriculture** déplore que ce bilan, qui comporte un grand nombre de chiffres, n'ait pas été transmis en amont. Cela nous aurait permis d'avoir une approche plus précise et constructive sur ce dossier.

**FO Agriculture** regrette également la non présentation de ce bilan en CHSCTM.

**FO Agriculture** fait aussi remarquer que la moitié des cas signalés concerne du harcèlement moral et sexuel or les suites à donner sont peu nombreuses au vu du nombre de dossiers présentés.

Cependant, nous avons des retours positifs sur le suivi des cas présentés mais avec un bémol sur les réponses qui hélas se font attendre (avocat).

- L'administration reconnaît :
  - \* le manque de communication sur le dispositif qui fera l'objet d'un flash RH ;
  - \* que le nombre de cas de discriminations est probablement plus élevé que celui déclaré ;
  - \* qu'à court terme la crise sanitaire aura un impact psychologique sur certains agents. C'est la raison pour laquelle ce sujet a été porté en interministériel. Un équilibre doit être trouvé entre les risques physiques et psychologiques.
- L'administration souligne que :
  - \* lors des traitements de cas de harcèlement sexuel, la résolution ne se fait pas par le départ de la victime mais bien par le départ de la personne incriminée ;
  - \* seuls les cas signalés officiellement à la cellule sont traités, pas les autres.

Le périmètre d'application de la cellule n'est pas encore arrêté définitivement, il demande à être retravaillé, ce qui sera fait prochainement. Enfin, ce dossier sera évoqué lors d'un prochain CHSCT-M.

**FO Agriculture insiste sur le fait que l'agent doit être accompagné par son administration tout au long de la démarche et qu'il n'est pas normal qu'aucune réponse ne soit apportée au plaignant. Des précisions sur la clôture du dossier seront apportées dans la prochaine NS sur ce sujet.**

**Point d'information : présentation des conclusions des travaux conduits avec l'appui du cabinet Mazars dans le cadre du retour d'expérience de la gestion de la crise relative au COVID19**

**Cette étude concerne l'administration centrale et ses services déconcentrés.**

Ce sondage vient en complément de sondages en cours (DRAAF, DDI, DGAFP...). L'objectif de ces travaux est de tirer un enseignement pour la gestion des crises à venir. Il s'est effectué sur un panel de 120 agents.

**FO Agriculture** déplore que cette analyse soit basée sur la qualité des réponses plus que sur la quantité des sondés.

Le rapport indique que le MAA a été très réactif et aurait bien résisté à cette crise en terme de gestion. Il n'a fallu que deux semaines pour mettre en place la continuité de l'activité alors que rien n'était préparé. Le rôle de chacun a été bien défini. Le sens du service public s'est également réaffirmé avec une mobilisation très forte du personnel pour tenir la « maison ».

**À retenir :** « les bons managers sont restés de bons managers et les mauvais sont restés mauvais » (Dixit le cabinet MAZARS !).

**À noter :**

- une certaine solidarité entre agents s'est créée durant ce confinement ;
- durant le premier confinement, une implication très forte de la plupart des managers a été observée ;
- un bémol : le manque de confiance de ces managers a été ressentie par les agents notamment par ceux effectuant du télétravail ;
- enfin les agents expriment ne pas ressentir de changements suite aux efforts qu'ils ont consenti durant cette période (absence de reconnaissance).

**Les éléments clefs à retenir :**

- le télétravail (ses outils, l'autonomie des agents, la mobilisation des agents avec une notion de disponibilité des agents) ;
- les outils collaboratifs et de visioconférence : un certain nombre d'agents ne se sont pas sentis armés pour faire face à ce type de crise sujet technique et sujet d'usage) ;
- sur les pratiques managériales : sujet sur le manque de confiance vis-à-vis de l'agent qui travaille à distance parfois considéré comme étant en vacances.

**De cette enquête ressort 17 recommandations regroupées en 3 volets :**

- préparation de crise,
- travail selon différentes modalités,
- culture en terme de confiance.

Certaines recommandations, notamment concernant le matériel et la formation, ont déjà été prises en compte par le MAA.

**Dispositifs mis en place à court terme :**

- plan de continuité de l'activité (PCA) ;
- suivi des impacts humains de la crise ;
- le moral des « troupes » ;
- l'action des agents à valoriser auprès du grand public,
- plus de souplesse pour la mise en place du télétravail afin de déployer cette pratique plus massivement ;
- la communication directe vers les agents (prise de parole de type WEB).

**Dispositifs mis en place sur le long terme :**

- plan de gestion de crises pérennes ;
- les outils (signature électronique) ;
- repenser les espaces de travail et l'immobilier au sens large.

**Retour d'expérience sur la gestion de la crise relative au COVID19 dans l'enseignement agricole :**

**Dans l'enseignement supérieur agricole :**

- le public et le privé ont été enquêtés ;
- bilan quantitatif et qualitatif permettant d'assurer le suivi pédagogique ;
- la continuité de l'enseignement a été assurée à distance (fatigue) ;
- néanmoins l'importance du présentiel ;
- équipement numérique adapté ;
- des plans d'action seront discutés ultérieurement.

**Dans l'enseignement agricole technique :**

- deux enquêtes auprès des personnels et apprenants ;
- les équipements numériques et l'accompagnement ont permis de toucher une grande partie du public. Il y a cependant des lacunes ;
- le retour des élèves : ils sont satisfaits dans l'ensemble. Il y a cependant eu du décrochage de la part des apprenants ;
- concernant les personnels : le télétravail a eu un impact important sur leur manière de travailler notamment sur la partie décrochage et l'impact sur la vie familiale ;
- outils numériques : le bilan est mitigé.

**FO Agriculture** a déclaré que le premier confinement avait été mis en œuvre dans l'urgence. Ni les personnels ni les apprenants n'étaient préparés ou formés aux outils. Même en situation dégradée, le service public, l'enseignement a été maintenu.

Beaucoup de choses ont été laissées à l'initiative des directeurs, au nom de l'autonomie des établissements, pour le meilleur, mais aussi parfois pour le pire.

Le travail à distance, et notamment l'enseignement, ont généré beaucoup de fatigue. Dans ce contexte, le temps de travail s'impose sur le temps personnel. Ce qui n'est pas sans impact sur la santé des agents.

**FO Agriculture** a fait une enquête sur le télé-enseignement, auprès de collègues enseignants, en juin.

Il en ressort que le télé-enseignement :

- a été intrusif pour les élèves comme pour les enseignants ;
- n'a pas permis la mise en œuvre de la dynamique de groupe qui est observée en classe ;
- rend impossible la communication non verbale (qui permet de réaliser que le groupe ou un élève a besoin de reformulation pour comprendre) et l'informel (les échanges en amont ou après le cours qui n'existent quasiment plus) ;
- rend difficile ou impossible les TD et TP alors que beaucoup de nos formations sont professionnalisantes. Au travers de la machine, l'humain a du mal à passer.

Aujourd'hui, dans l'enseignement supérieur, les étudiants rapportent fatigue et difficultés de concentration. Ils demandent de diminuer les cours.

La question des examens et de l'octroi des diplômes se posent également. Les apprenants des années 20, 21 et 22 ne doivent pas être sacrifiés.

Quant aux personnels, ils n'oublient pas la mascarade de la prime COVID et le « vol » des congés !

**Conclusions à la DGER :**

La DGER considère que l'objectif n'est pas de laisser ces enquêtes dans les tiroirs, mais de se préparer à d'autres crises et qu'il est nécessaire d'accompagner les apprenants, dont on constate que la « santé mentale se dégrade ».

Elle reconnaît que des progrès sont possibles en matière de télétravail, elle s'engage à communiquer dans ce sens aux directions des établissements.

Les grilles d'auto-évaluation de la mise en œuvre des protocoles dans les établissements ne sont pas imposées aux directeurs. Mais il est recommandé d'en discuter dans le cadre du dialogue social.

Elle réaffirme que le propos n'est pas de développer le distanciel mais de travailler sur les méthodes pédagogiques (relations entre apprenants et enseignants) et sur le numérique notamment à l'occasion de la rénovation des formations.

Pour **FO Agriculture**, l'enseignement à distance est une « fausse bonne » idée. Il a épuisé les enseignants et a creusé les inégalités sociales puisque d'après les chiffres de la DGER, 25% d'entre eux ont eu du mal à suivre les cours convenablement. Qu'a entrepris le ministère pour remédier à cette situation ? Rien ou si peu...

**FO Agriculture** continue à revendiquer un plan massif de recrutement afin, non seulement d'améliorer les conditions d'apprentissage, mais également d'anticiper les scénarios futurs. Pour continuer à enseigner avec le virus, il faut y mettre les moyens !

#### Baromètre social :

- 6 244 agents ont répondu à l'enquête, soit un taux de participation de 28%, en baisse par rapport à 2017 (-17%) ;
- niveau d'information suffisant ;
- lacune sur la formation pendant cette période ;
- 30 % ont éprouvé des problèmes concernant le respect des gestes barrières (locaux, matériel de protection, postes de travail). Un point important à maîtriser ;
- impact ressenti par les agents (santé physique et psychique) ;
- importance de la proximité du collectif de travail en ces périodes de crise.

#### Concernant plus particulièrement les agents de l'enseignement agricole public

**FO Agriculture** observe que c'est dans l'enseignement technique que la proportion de télétravailleurs a été la plus faible. Alors que les consignes gouvernementales étaient pourtant claires, les directions d'établissement ont exigé des personnels administratifs qu'ils restent en poste sur site alors que leurs missions étaient parfaitement télétravaillables. Ces dérives absolument inacceptables perdurent actuellement, **FO Agriculture** exige que la DGER y mette fin. Il faut que cesse l'opposition systématique des directions à cette mesure exceptionnelle. L'enseignement agricole technique doit enfin prendre toute sa part dans la lutte contre la propagation de l'épidémie en appliquant cette disposition et pas seulement un jour par semaine ! Il y a en effet, un consensus scientifique sur le sujet, le télétravail est essentiel pour briser les chaînes de contamination.

À l'occasion du retour en présentiel, ces personnels sont ceux qui ont éprouvé le plus de difficultés, et de très loin, à « mettre en pratique les mesures de prévention et de distanciation ». Ce constat n'étonne nullement **FO Agriculture**, il prouve deux choses :

- le protocole sanitaire, même « renforcé », n'est pas assez strict dans ses prescriptions. Il autorise toutes les dérives locales. Il n'est donc pas étonnant que ces personnels soient les plus nombreux à se plaindre de l'équipement des locaux et de l'organisation du travail. Actuellement, selon les établissements, le taux de télétravail oscille en 3.5% et 22%... ;
- les commissions locales hygiène et sécurité peinent à faire respecter le protocole sanitaire par les directions et à faire de la prévention. C'est un signe de dysfonctionnement du dialogue social. Loin d'en tirer les enseignements, le MAA veut imposer, contre l'écrasante majorité des OS représentées au CTM, qui y sont opposées, un élargissement des compétences de celles-ci au préjudice des CHSCT qui sont régionaux dans l'enseignement technique.

Ces agents, avec leurs collègues de l'enseignement supérieur, affirment que cette crise a particulièrement affecté leur santé physique et psychologique. L'écart, avec leurs collègues des autres services du MAA, est particulièrement éloquent.

Enfin, **FO Agriculture** note que ces agents, que ce soit dans l'enseignement secondaire ou supérieur, sont ceux qui ont trouvé le moins de soutien de la part de leur hiérarchie pendant la crise sanitaire.

Pour **FO Agriculture**, tous les enseignements de ces enquêtes doivent être tirés par le MAA qui doit agir concrètement pour remédier aux différents dysfonctionnements qu'elles ont révélés. Nous constatons que les agents ont prouvé leur sens du « service public », durant cette période critique, mais à quel prix et pour quelle reconnaissance ?

Au-delà des réserves exprimées concernant le périmètre et l'échantillonnage de l'étude, **FO** s'interroge sur l'écart important entre les constats du rapport et ceux que nous avons pu établir.

Par exemple, nous nous étonnons que le rapport évoque simplement un manque de transparence ou de coordination, avec « des choix stratégiques propres à chaque structure », notamment sur le rythme de déconfinement, alors que nous avons signalé concrètement de véritables résistances locales à la fourniture d'EPI, au télétravail, voire d'injonctions de services locaux incompatibles avec les prérogatives ou qualifications des agents du MAA. Certaines de ces dérives sont toujours d'actualité.

Dans ce contexte, **FO Agriculture** souligne qu'occulter la réalité du terrain ne peut permettre de dégager des conclusions ou pistes de progression exhaustives voire pertinentes.

**Au sujet des primes COVID versées à certains méritants et pas à d'autres ainsi que les jours de RTT « volés »** : malgré l'investissement reconnu et sans faille de nombreux agents durant cette période, **FO Agriculture** dénonce à nouveau ces injustices également signalées par le cabinet ayant réalisé cette enquête.

**FO Agriculture** a également travaillé sur le bilan social avec un panel d'agents beaucoup plus large, ce qui nous avait permis d'alerter l'administration, dès le premier confinement sur de nombreux problèmes ...Voir sur notre site [les résultats de l'enquête FO sur le télétravail en période COVID19](#)

Pour conclure, malgré un service public de qualité et reconnu unanimement, notre gouvernement, la DGAFP et certains des hauts fonctionnaires continuent à soutenir une politique de destruction massive de la fonction publique, notamment celle de l'État, en cautionnant les différentes réformes en cours. Pourtant la crise sanitaire actuelle montre bien que les services publics tels qu'ils sont aujourd'hui, ou plutôt tels qu'ils étaient avant « leur casse organisée », sont indispensables au fonctionnement de notre pays.

L'administration propose la mise en place de groupes de travail sur des sujets spécifiques qui permettront d'avancer dans ce domaine afin de tirer les enseignements de ces différentes enquêtes.

### Point d'information : organisation du travail en période d'épidémie de Covid-19

Les services publics devront rester sur les régimes de **télétravail au maximum jusqu'au 20 janvier 2021** pour l'instant. Il faudra donc redoubler de vigilance sur la santé psychologique des agents, notamment ceux en télétravail. Parmi les points qui pourraient faire évoluer la situation, la vaccination en est un. Elle se fera sur des critères sanitaires et non pas sur des critères économiques ou de service public.

Seul le ministère de la santé est compétent pour apporter la réponse aux questionnements sur ce sujet.

Le tableau des positions des agents a été largement diffusé ([voir FAQ du MAA](#)).

Le jour de carence aligne le dispositif public au dispositif du privé lors de cas « contact déclarés positifs. Un décret de la Fonction publique sera publié prochainement.

**Personnes vulnérables** : Il n'y a plus de position ASA, les agents vulnérables sont sur des missions télétravaillables ou avec un aménagement de poste.

**Ajout dans le tableau des situations** : un agent en attente de position : Dans l'attente d'un rendez-vous médical ou de la position de l'ARS, l'agent est placé en isolement à titre provisoire.

**Contrôles sur le terrain** : la fiche ad-hoc est publiée mais elle est incomplète concernant les repas notamment.

Pour solutionner le problème des repas, il faudrait une baisse des contrôles mais cela ne semble pas être le cas sur le terrain.

L'administration répond qu'une réponse sera faite dans la foire aux questions cette semaine. La DGAL a conscience du sujet mais il y a des obligations sur le sujet.

**Protocoles en enseignement agricole** : certains établissements ont repris le fonctionnement normal. Il faut que la prévention soit de mise. Les demi jauges doivent perdurer.

L'administration répond qu'il n'y a aucun changement à ce jour et un message sera fait aux directeurs

### Questions diverses :

#### Revalorisation du statut unifié - personnels FranceAgriMer ?

Le statut considéré comme favorable par la DGAFP, le MAA s'interroge donc sur l'opportunité de demander une revalorisation.

**FO Agriculture** porte ce dossier depuis plus d'un an, sur le plan juridique, avec les personnels concernés, qui ont souhaité s'engager pour faire corriger ce que nous considérons toujours comme une injustice criante.

**Avenir de l'INFOMA** : le rapport de la mission sur l'avenir de l'INFOMA a été remis à l'administration et sera présenté lors du prochain CTM.

**Suivi des agents en PNA au MTE** : ils sont suivis comme les autres agents du MAA dans la gestion de leur carrière.

**Revalorisation des personnels de l'enseignement public agricole (Grenelle de l'enseignement)** : le transfert des crédits de l'éducation nationale permettra cette revalorisation harmonisée sur celle des enseignants de l'EN.

Quant à la prime d'équipement (150 € annuels) pour les enseignants, elle devra faire l'objet d'un décret propre au MAA mais le dispositif sera identique.

Les OS demandent que les professeurs d'informatique et de documentation qui, au MAA, donnent aussi des cours, bénéficient aussi de cette prime. Elles demandent aussi qu'aucun personnel ne soit oublié. Les contractuels formateurs en CFA CFPPA ne font pas partie des agents pouvant en bénéficier.

**Masques « sourire » pour les personnels en contact avec des apprenants en situation de handicap :** 1 300 masques transparents sont nécessaires. Les achats sont réalisés sur le budget des établissements et un remboursement sera effectué ultérieurement par la DGER. Si des problèmes subsistent, ils doivent être signalés à l'administration.

**7eme échelon de la classe exceptionnelle des enseignants :** le reclassement sera effectif sur la paye de mars 2021 avec effet rétroactif au 1er janvier.

**Emplois gagés :** ces agents ne sont plus payés par le MAA mais par leur établissement. Ils seront mis en PNA. Les cotisations seront ainsi payées par le bon employeur afin d'éviter les erreurs.

**FO** s'est opposée à cette mesure, dénonçant notamment que les établissements ne seront pas tous en mesure de payer les agents à partir de janvier 2021, ayant été informés trop tardivement et ne disposant pas toujours des outils. Elle dénonce également qu'au bout d'une période de 3 ans, le conseil d'administration de l'établissement peut décider de leur départ, obligeant ces collègues à une mutation.

**Listes « avancement » :** elles seront partagées avec les OS dès que l'administration les aura terminées.

**Taux promus/ promouvables (pro/pro) :** la DGAFP vient de les transmettre au MAA. Ce dernier devrait les communiquer aux organisations syndicales rapidement.

**Comité action sociale :** il sera réuni assez tôt en 2021 afin d'examiner le bilan social.

**Dédommagement rapports de stages :** la DGER s'engage à payer. Mais la procédure doit être trouvée car ce n'est pas habituel.

**Aide d'urgence COVID aux établissements : mode de répartition dans les régions et date de versement de l'aide :** la baisse du chiffre d'affaires est la première cause du surcoût COVID et touche essentiellement le secteur public, vient ensuite les pertes en lien avec les pensions.

Pour l'enseignement agricole public : l'impact sur le résultat de fonctionnement des EPLEFPA est de 19,497 M€ si on ne prend en compte que les EPLEFPA ayant fait remonter un impact négatif.

L'impact économique pour les EPLEFPA est en lien notamment avec une baisse de l'activité des centres de formation professionnelle **et de promotion agricole** (annulation des stages de formations courtes en particulier), des exploitations agricoles (fermeture des magasins de vente, mise au rebut des productions horticoles,...), des ateliers technologiques (fermeture des magasins de vente, baisse des ventes en interne, augmentation des stocks,...) et des cercles hippiques (fermeture des centres) sans compensation de la prise en charge du chômage partiel par l'Etat.

Les crédits issus de la LFR n°4 promulguée le 1er décembre ont été reçus dans la foulée de la promulgation par le ministère (ils ne pouvaient être disponibles plus tôt) et ont été ventilés le même jour aux SRFD/SFD qui sont totalement mobilisés pour un versement rapide aux établissements concernés.

**Harmonisation des conditions de travail dans les centres de formation d'apprentis régionaux :** cette harmonisation n'est pas obligatoire. Cette question pourra être étudiée à la reprise des travaux sur la partie 2 du protocole en début 2021.

**Personnels détachés de l'éducation nationale qui ne bénéficient pas des mêmes avantages que ceux du MAA :** les enseignants qui relèvent d'un corps de l'enseignement agricole (PLPA ou PCEA) peuvent demander leur intégration dans ces corps. Il n'y a pas de corps d'agrégés dans l'EA. La note de service n° [2010-2022 du 23 février 2010](#) relative à la place des professeurs agrégés au sein de l'enseignement agricole technique public fera l'objet de GT pour révision en amont de la campagne de mobilité des enseignants afin de favoriser l'accueil de nouveaux personnels.

**Revalorisation indemnitaire (RIFSEEP) :** un certain nombre de corps pouvait prétendre à une revalorisation prévue par la clause de revoyure.

La ressaisie du guichet unique n'était pas nécessaire dans ce cas et des marges de manœuvre étaient possibles. Cela a été mis en place pour la paie du mois d'octobre. Le MAA a privilégié l'idée que dans une année exceptionnelle, le MAA pouvait faire cette revalorisation même si tout le monde n'en profite pas. Il est à noter que les contractuels n'ont pas eu de revalorisation.

**Corps au RIFSEEP** : l'administration s'est attachée à réduire les écarts entre les corps de la filière technique et les administratifs lors de la mise en place de la revalorisation, sans toutefois aligner les administratifs sur ces corps (IAE, TSMA).

L'administration tend vers la réduction de l'écart entre la filière administrative et la filière formation recherche, sans toutefois le résorber. **FO** continue de demander l'harmonisation entre celles-ci.

Les agents logés par nécessité absolue de service n'ont pas été réévalués.

Pour les agents de catégorie C, il y avait peu de marge. Cette revalorisation forfaitaire est de 100 euros en administration centrale et de 300 euros en services déconcentrés.

**Île de France** : primes en Seine-Saint-Denis revalorisée (gouvernement). Cet alignement a été fait sur les primes d'administration centrale. Le MAA est allé plus loin et a procédé à cet alignement pour tous ses agents en Île de France, sauf l'enseignement agricole, technique ou supérieur, ce que **FO Agriculture** dénonce vivement!

**Notification primes 2019** : elles seront faites dans un premier temps pour 2020 et 2019 ensuite.

**Revalorisation RIFSEEP chez nos opérateurs** : les opérateurs ont été informés dès que le MAA a obtenu le visa du CBCM (contrôle budgétaire) mais celui-ci est arrivé tardivement. D'après les échanges que le MAA a pu avoir avec les opérateurs du moment où les marges sont possibles, un alignement est mis en place. Pour les autres ils étudient le moment où cet alignement est possible.

Pour **FO Agriculture**, une communication tardive et un manque d'échange entre le MAA et les opérateurs génèrent des injustices inadmissibles. Une solution rapide doit être trouvée pour nos collègues notamment à l'ANSES (284 agents). Nous regrettons le comportement du MAA sur ce sujet sensible lorsqu'il admet ouvertement que certains agents du MAA vont y perdre.

Devant l'insistance des représentants du personnel, le MAA fera néanmoins un point avec l'ANSES et se rapprochera de la DGAL pour analyser la problématique particulière de l'ANSES.

**Prime exceptionnelle TSMA et IAE** : il a été procédé à l'application d'un bonus de 300 euros pour les IAE et 200 euros pour les TSMA.

**SGC Communs** : une attention particulière devra être apportée aux agents ne rejoignant pas le MI avec un reclassement dans le temps et comme le disait le MI : « il faudra être souple » ... L'administration rappelle que c'est aux IGAPS d'accompagner ces agents.

À ce jour, 75% des agents potentiellement concernés auraient accepté le transfert, mais ces chiffres ne sont pas arrêtés.

**Rupture conventionnelle** : 73 demandes enregistrées, le traitement est en cours, une est signée. Pas de refus formel prononcé sur aucune demande.

**Forfait mobilité durable** : note de service en cours de publication. Avant la fin de l'année.

**BREXIT** : les textes s'appliqueront à partir du 1er janvier 2021 avec un comité de suivi. Un nouvel abondement permet des recrutements et formations en cours pour renforcer les équipes.

**FAQ SGC** : la DGAFP a diffusé hier soir cette FAQ. Le MAA la mettra sur son site Intranet

**IDV SGC** : point à expertiser

**Questions forêt** : un comité technique ministériel aura lieu sur le sujet forêt le 28 janvier.

**CAP des ISPV** : pas de cap 2020 pour les mobilités. Plus rien n'impose la tenue annuelle de CAP qui sont maintenant convoquées à l'initiative des présidents.

**Impact RIFSEEP avec la création des DDEDSPP** : les classements parcours pro pour les directeurs et les directeurs adjoints ne seront pas impactés. La cotation RIFSEEP ne sera donc pas modifiée.

#### Conclusion :

Ce dernier CTM de l'année, très dense, durant près de 10 heures, a abordé des questions importantes pour les agents.

L'année 2020 aura été très particulière en raison de la crise épidémique et des nombreuses contraintes qu'elle a engendrées. La conduite du dialogue social, pourtant indispensable dans le contexte de réformes en cours, en a été très affecté. Celles-ci n'ont qu'un seul but : affaiblir la Fonction publique pourtant reconnue comme essentielle au regard de la crise sanitaire actuelle.

**FO Agriculture vous souhaite de très bonnes fêtes de fin d'année malgré ce marasme persistant et se mobilise déjà pour vous accompagner tout au long de 2021.**



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

Vos représentants **FO Agriculture**