



Paris, le 26 mars 2021

## COMPTE-RENDU DU COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

DES 24 et 25 MARS 2021

L'UNSA était représentée par Emilie CERISIER, Fabienne DURAND, Didier FLEURY, Martine HARNICHARD, Sandrine LOMBARD, Nicolas MARTEL et Gwendoline PROSPER.

En propos liminaire, l'UNSA est revenue sur l'importance du dialogue social et ce qu'elle attendait de l'organisation du CTM et des groupes de travail.

Les réponses de l'administration aux propos liminaires :

Sur la prime informatique, le ministère est toujours en attente du retour du guichet unique (DGAFP + Direction du budget). Du fait des spécificités de l'enseignement agricole, la demande du ministère appelle une expertise différente de celle de l'Education Nationale.

La circulaire du Premier Ministre sur la déconcentration, en date du 10 mars 2021, est à l'étude au niveau du ministère pour connaître sa déclinaison au sein du MAA. Celle-ci fera l'objet d'une présentation au CTM du 6 mai 2021.

### Feuille de route du ministère de l'agriculture et de l'alimentation pour la diversité professionnelle et l'égalité des droits entre les femmes et les hommes 2021-2023

La feuille de route égalité-diversité 2021-2023 fixe, pour les trois années à venir, les axes choisis par le ministère pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, pour prévenir et lutter contre les discriminations de toutes natures, dont certaines intéressent des critères qui sont particulièrement préjudiciables à l'atteinte de l'égalité réelle (sexisme, état de grossesse, situation de famille), ainsi que pour favoriser la diversité au sein de l'administration et dans ses métiers.

Le détail du plan est disponible dans le compte-rendu du groupe de travail du 24 novembre 2020 (voir site UNSA AGRIFOR).

L'UNSA a interrogé l'administration sur la vérification possible du respect de la norme AFNOR. Elle a demandé également la mise à disposition d'un tableau de données genrées. L'UNSA a mis en avant la nécessité d'un rapprochement entre le plan égalité-diversité et le baromètre social puisque dans ce dernier, 10 % des agents estiment avoir été victimes de discrimination.



L'UNSA a souligné le travail collégial réalisé qui a amené à la prise en compte de beaucoup de propositions des représentants des personnels. Il reste à le mettre en application et à se doter dans chaque structure d'un référent Égalité bénéficiant des moyens ad hoc (temps de décharge, formation, moyens humains complémentaires, moyens financiers...). Le temps de l'action est venu pour ce chantier, grande cause du quinquennat.

Il y a un effort global de l'Etat sur cette politique de lutte contre les discriminations, et nous attendons que les outils de SIRH puissent permettre d'extraire des données plus fines.

La formulation de certaines actions est suffisamment large pour inclure les aspects violences et discriminations abordés pas les agents dans le baromètre social.

Les représentants du personnel en ont profité pour alerter sur la situation des agents en DDI. Ces derniers souffrent de la perte du sentiment d'appartenance à notre ministère et se sentent laissés pour compte, voire abandonnés par le MAA.

Pour les agents en DDI, le Ministère de l'Intérieur a aussi fait une démarche de double labellisation, donc même si la démarche n'avance pas au même rythme chaque agent du MAA va être touché par ces mesures selon l'administration.

En termes de communication, l'écriture inclusive est autorisée dans les documents informels mais pas dans les documents de l'administration qui portent sur une réglementation. Elle peut être détournée avec des mots épiciènes ou en nommant à chaque fois le féminin et le masculin.

Pour les réseaux de référents, il n'est pas possible de mettre des moyens supplémentaires ; il faut trouver un équilibre sur l'ensemble des missions. Un très gros effort est à faire sur la sensibilisation des chefs de service pour la reconnaissance de ces missions, notamment par le biais de l'entretien professionnel, et ainsi valoriser le parcours de carrière de l'agent. Un investissement supplémentaire peut être fait sur la formation pour intensifier et faire vivre cette culture de l'égalité et de la diversité. Les directeurs doivent s'approprier la démarche pour décliner un plan d'action au sein de leur structure avec une échéance fin 2022.

## Dialogue social

L'administration propose de relancer les cycles de bilatérale, suspendus depuis la COVID. Ceci permettra de traiter les sujets qui nous préoccupent ainsi que les questions restées sans réponses.

Sujet de la co-construction : Il y a des sujets sur lesquels l'administration n'a aucune marge. Elle essaie de bâtir la moins mauvaise solution en restant dans les contraintes extérieures.

## Baromètre social

C'est la deuxième édition du baromètre social. Le premier avait eu lieu en 2017. Des questions ont été ajoutées en raison de la crise sanitaire survenue entre-temps. Ainsi, l'administration a pu recueillir des informations par les agents concernant leur vécu et ressenti face à la crise.

L'enquête a été conduite du 1er octobre au 6 novembre 2020 pour l'Administration Centrale, les DRAAF/DAAF, l'enseignement agricole public et privé et l'enseignement supérieur.

Pour l'UNSA, ce qui avait été diffusé en 2017 paraissait plus complet ; on ne retrouve pas tout en 2020. Il est dommage que n'ait pas été reprise la même forme. On a une approche quantitative, il faut à présent se pencher sur l'approche qualitative, réfléchir aux pistes de travail à lancer par la suite.

L'UNSA s'interroge également sur les suites données à ce baromètre et demande qu'un plan d'action soit élaboré.

Pour l'enseignement, nous regrettons que ne soient pris en compte que les personnels titulaires et demandons que le même travail soit fait sur les personnels ACB (5 000). Les tendances seraient toutes autres très certainement.

L'administration a répondu que le périmètre était identique à 2017. Celui-ci concerne les agents dont le MAA est l'employeur, hors agents DDI rattachés au Ministère de l'Intérieur et hors Agents Contractuels sur Budget (ACB) employés par les établissements d'enseignement.

En 2017, il y avait eu plus de données ; pour l'instant, c'est une première restitution. Cela sera transmis aux membres du CHSCTM. Des déclinaisons seront faites dans les prochaines semaines et les prochains mois de façon plus détaillée dans les instances ad hoc.

L'UNSA regrette que la cellule des signalements des discriminations, du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles ne soit pas mieux connue des agents.

Le MAA prévoit bien d'élaborer un plan d'action à l'issue de ce baromètre social.

### Feuille de route sociale

La refonte du décret 86-83, relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels, est en cours par la DGAFP et des groupes de travail interministériels se tiennent sur le sujet. Suite à ces travaux, on verra les conséquences pour le MAA au deuxième semestre.

Un groupe de travail s'est tenu sur l'évolution du statut des directeurs en dehors du régime indemnitaire (valorisation du statut d'emploi et parcours professionnel). La partie indemnitaire devra être évoquée ensuite.

Concernant le 7ème schéma prévisionnel national des formations, le sujet sera ouvert au CNEA du mois de mai et en groupe de travail CTEA.

L'UNSA demande plusieurs thématiques de manière récurrente, pour lesquelles l'Administration est d'accord sur le caractère important, mais que nous ne retrouvons pas dans le tableau : il s'agit des métiers du numérique, des métiers de la vie scolaire, des métiers de la documentation, le sujet des ultra-marins et l'insularité, la structuration des EPL.

### Questions diverses

#### COVID :

En réponse à la demande de l'UNSA sur la campagne vaccinale des personnels exposés dans les EPLEFPA, l'administration a répondu que l'offre de vaccination sur certains publics (50-65 ans) qui présentent des comorbidités devrait pouvoir s'ouvrir prochainement pour les agents du ministère. Le MAA conventionne avec MFP services pour cette campagne de vaccination, mais la seule inconnue qui reste est l'approvisionnement en doses.

Les campagnes de tests antigéniques et salivaires se font sous la supervision de l'ARS en région. Les tests salivaires seront déployés au même titre qu'à l'Education Nationale si le déploiement devient systématique, et seront pris en charge totalement.

L'administration a enfin répondu à l'UNSA sur le financement du matériel informatique des personnels non enseignants du MAA. C'est le ministère qui en a la charge mais il doit désormais dégager les moyens.

**Question des examens** : peut-être qu'à un moment il faudra décider de basculer des contrôles en cours de formation aux contrôles continus mais ce n'est pas à l'ordre du jour immédiat. Dans les quelques cas particuliers, cela demande une discussion avec le président adjoint des jurys. Pour aujourd'hui, les textes sont clairs.

**Enseignement agricole** : La DGER s'est engagée à faire une réponse écrite à la demande de l'UNSA sur sa question concernant la saisie des matières du référentiel sur Parcours Sup.

La CDIation des Agents Contractuels d'Enseignements Nationaux (ACEN) et des Accompagnants d'Elèves en Situation de Handicap (AESH) sera abordé en GT.

**Organisation mission** : SGC : 63 agents n'ont pas rejoint les SGC ; actuellement, il reste une quinzaine de personnes sans projet accompagnées par les IGAPS.

Les agents SIDSIC ont changé d'affectation au 1er janvier 2021 car ils sont rattachés aux SGC, mais ils restent en PNA au Ministère de l'Intérieur.

Dans certains cas, le MI a indiqué qu'il n'était pas en capacité de prendre les agents en paie à la date prévue, donc il y a un report de trois mois.

**Situation en Martinique** : l'organigramme a été formalisé mais le SGC n'est pas encore opérationnel, donc les lettres de mission des deux agents concernés ne sont pas rédigées.

**SEA** : La réforme de la PAC qui va entrer en vigueur au 1er janvier 2023 avec transfert du FEADER non surfacique aux Conseils Régionaux n'est pas finalisée. La Commission Européenne impose aux Etats Membres le recours au monitoring, utilisation de l'intelligence artificielle pour le calcul des surfaces. Il va falloir gérer la montée progressive en compétence des équipes.

L'administration expertise l'impact du plan de relance et des mesures de crise sur les services et les moyens nécessaires pour assurer ce surcroît de missions.

Le ministre nous a annoncé lors de notre bilatérale une mission CGAAER sur l'avenir des services déconcentrés. La Secrétaire Générale a précisé que cette mission devait s'échelonner jusqu'à la fin de l'année.

#### **Divers :**

**Avenir du site de Grignon** : il a été acté en instance qu'AgroParisTech déménagerait sur Paris SACLAY. Actuellement, la construction d'un nouveau siège est en cours. Pour le financer, il a fallu faire un plan de financement qui passe par la vente du site actuel d'AgroParisTech. Pour l'appel d'offre, les critères d'analyse des offres ont mis l'accent sur les aspects paysagers et les critères environnementaux (le MAA sera présent dans le jury).

#### **RH-Dialogue Social :**

- Ordonnance du 4 mars 2021 : les nouveaux conseils médicaux regrouperont les anciennes commissions de réforme et les comités médicaux.

- Sur le temps partiel annualisé, l'administration répond que c'est une modalité d'organisation qui n'est pas de droit (sauf pour certaines circonstances). Les modalités seront précisées dans une note de service à venir.

- Sur l'interpellation de l'UNSA concernant le concours interne des TSMA et le non remplissage de la liste des admissibles, l'administration a répondu que le jury est souverain et que la qualité des dossiers fournis ne permet pas toujours une liste d'admissibilité complète. Dans ce cas, les postes sont basculés vers les candidats des concours externes sur liste complémentaire.

- Du fait de la COVID, la première partie du plan de requalification pour le corps des attachés n'a pas été mise en œuvre. L'administration se retrouve avec un grand nombre de postes. Il y a 50 admis possibles mais l'administration n'est pas obligée de tous les pourvoir. La validité de la liste court jusqu'à l'ouverture des concours suivants, donc l'administration a possibilité d'offrir des postes de manière échelonnée. 15 postes seront proposés dans un premier temps, puis l'administration communiquera les modalités d'affectation à l'issue de ce concours pour les autres candidats.

- Rupture conventionnelle : le modus operandi n'a pas évolué. 52 dossiers ont été examinés dont 23 avec un avis favorable et pour les autres, pour la plupart, le refus est lié à un délai trop rapproché du départ à la retraite. Une nouvelle commission se tiendra le vendredi 26 mars avec 15 dossiers à traiter.

- IAE en PNA au MTE : chaque ministère définit sa politique indemnitaire. Les agents qui recevaient la prime informatique ont basculé sur un groupe supérieur et ceux qui avaient une IFSE inférieure au montant moyen toucheront la garantie indemnitaire allouée.

- Le CIA 2020 sera versé à l'été 2021. En effet, le CIA est versé sur la base du service fait à partir de l'entretien professionnel. Celui-ci doit donc être versé à la suite de cet entretien. Auparavant, il était versé en décembre pour l'année N-1 (décembre 2020 = versement du CIA 2019).

L'UNSA a interpellé sur les modalités du versement du CIA exceptionnel : pourra-t-il être versé en décembre ? L'administration réfléchit sur le sujet.