

Compte-rendu

A Paris, Le 26/02/2024

Comité social d'administration ministériel 22 février 2024

Réponse de l'administration à la déclaration liminaires de FO Agriculture.....	2
Crise agricole et conséquences sur les services.....	2
Baromètre social.....	2
Contractuels.....	2
Enseignement agricole.....	2
Débat sur la programmation annuelle des travaux du CSA ministériel.....	3
Thématiques récurrentes.....	3
Négociations.....	3
Nouveaux groupes de travail.....	3
Le débat.....	3
Position de FO Agriculture.....	4
Présentation des résultats du baromètre social.....	5
De quoi parle-t-on ?.....	5
Résumé de la présentation de BVA.....	5
Position de FO Agriculture :.....	6
Projet de décret relatif à la voie temporaire d'accès au corps des professeurs de l'enseignement supérieur agricole.....	6
De quoi parle-t-on ?.....	6
Résumé de la présentation.....	6
Position de FO Agriculture.....	7
Questions diverses.....	8
Enveloppe Gestion de Crise et indemnités remplacements abattoirs.....	8
Calendrier Campagne CIA.....	8
Télétravail forcé.....	8
Filière Technique dans l'EA.....	8

Réponse de l'administration à la déclaration liminaires de **FO Agriculture**

Crise agricole et conséquences sur les services

La présidente ne souhaite pas paraphraser les discours des ministres de ces derniers jours, mais rappelle l'expression du "souci constant de moyens équilibrés pour garantir la sécurité alimentaire et la mise en œuvre de la transition écologique". Elle souligne également qu'il n'y a aucun doute sur la question du soutien des agents. Le ministre l'a exprimé publiquement, dans des instances publiques et lors de conférences de presse, même si "les agriculteurs entendent ce qu'ils ont envie d'entendre".

Pour **FO Agriculture**, si les agriculteurs entendent ce qu'ils veulent, le MASA doit faire ce qu'il dit. De plus, le double langage tenu sur le terrain, notamment par des préfets qui entretiennent le doute sur la légitimité des agents, est dangereux et insupportable pour nos collègues. Nous demandons un recadrage et des poursuites judiciaires systématiques de toutes agressions de quelque nature que ce soit (verbale, physique...)

La présidente souligne que le ministre de la fonction publique travaille sur un projet de loi qui permettra à l'administration de porter plainte à la place de l'agent. Concernant le double langage, elle ne voit pas l'intérêt qu'aurait un préfet à dénigrer ses agents, ce qui serait inacceptable.

Baromètre social

Il ne s'agit pas d'extraire ce dossier du dialogue social, mais simplement de présenter les travaux avant d'engager les discussions du groupe de travail qui y est consacré.

Contractuels

Revalorisation des salaires des contractuels : La reprise des contrats pour l'application des nouveaux référentiels est en cours, avec plus de 4000 contrats à traiter d'ici la fin du premier semestre, avec effet

rétroactif au 1er septembre. L'Administration confirme que tous les dossiers en retard seront clôturés à la fin du premier semestre.

Non-versement de la paye du mois de janvier : Des avances systématiques ont été versées, couvrant 90% du salaire.

FO Agriculture signale des cas où rien n'a été versé et insiste sur les conséquences sociales dramatiques entraînées par l'absence de rémunération, mais aussi par l'absence de contrats ou de bulletins de salaires. Le MASA doit donner pour consigne de n'embaucher que si les formalités et paiements peuvent être effectués correctement. La présidente déplore ces situations et confirme que des avances sont opérées au plus vite. Elle précise que des consignes ont été données sur ce point pour éviter les retards de paiement. L'Administration a défini les conditions et mis en place des procédures. Elle insiste sur la nécessité absolue de l'envoi de dossiers complets et à temps. Si les services employeurs n'arrivent pas à récupérer toutes les pièces, les paiements ne peuvent pas s'effectuer dans les temps.

FO Agriculture insiste pour que les règles et consignes soient appliquées systématiquement pour éviter tout retard et fera remonter au SRH les dossiers d'agents qui n'ont pas perçu l'avance de janvier.

Enseignement agricole

La DGER a tenu une réunion de 2,5 heures avec les représentants du personnel, abordant notamment la présentation du bac pro et des horaires, supposés payés à un tarif horaire moindre. Une proposition de sixième mission d'inspection de l'administration pour l'Enseignement Agricole a été avancée, une première en 40 ans. Les échanges en bilatéral se poursuivront. Concernant le statut des D2 (directeur adjoint des établissements de l'EA), une présentation est prévue d'ici la fin de l'année scolaire. Concernant la rénovation du bac pro et des heures de pluridisciplinarité, il n'y a aucune démarche envisagée pour diminuer la rémunération des enseignants.

Débat sur la programmation annuelle des travaux du CSA ministériel

Ce débat est une innovation du décret de 2020 sur la création du comité social d'administration (CSA). On va débattre en comité social d'administration de notre agenda social. L'idée est de s'accorder avec le MASA sur nos grands chantiers.

Thématiques récurrentes

Chaque année nous examinons diverses thématiques et procédons à des évaluations. Cela inclut des évaluations portant sur les directives de gestion concernant la mobilité et la promotion et les politiques en matière de santé, sécurité au travail et formation.

Négociations

Plusieurs négociation d'accords collectifs sont à mener en 2024 :

Négociation sur l'égalité et la diversité : Il s'agit d'une négociation (en cours) obligatoire inscrit dans la loi de transformation de la fonction publique. Son calendrier a été entendu pour prendre le « temps nécessaire », notamment en raison de l'importance accordée à la diversité dans les travaux.

Négociation sur les conditions de travail et la qualité de vie du travail : Cette négociation s'appuiera sur les enseignement du baromètre social. L'importance d'adopter des engagements clairs adaptés aux différentes échelles d'intervention, de l'administration centrale au niveau local a été mis en avant.

Négociation sur le handicap : L'objectif de cette négociation est d'arriver à un accord favorisant l'atteinte des 6% de recrutement de travailleurs handicapés ainsi que de favoriser le bon accueil et le déroulement de carrière des collègues handicapés. Pour mémoire, un accord a été conclu en 2023 avec le fonds de l'administration pour les personnes handicapées de la fonction publique permettant de dégager des moyens pour la mise en œuvre de ce futur accord.

Nouveaux groupes de travail

De nouveaux groupes de travail sont également installés en 2024, il s'agit de :

Refonte du cadre de mise en œuvre du dialogue social : Il est mentionné que ce groupe de travail poursuivra ses activités, en achevant certains travaux programmés. Un volet important de cette refonte concerne la coordination des actions, notamment pour les structures impliquées.

Protection sociale complémentaire : Les travaux se concentreront sur ce sujet, à la fois dans le cadre de la commission de suivi et de l'accord à venir sachant que l'appel d'offre a été lancée, à savoir sans la signature des OS. Également un point sur la prévoyance, désormais inscrite dans le statut des fonctionnaires, est prévu.

Attractivité : Des échanges ont eu lieu sur ce sujet, indiquant que l'attractivité des postes sera une préoccupation centrale des travaux à venir.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) : Une démarche spécifique en matière de GPEC n'a pas été présentée. En revanche, les travaux dans ce domaine seront poursuivis.

Transition écologique et environnementale : Les travaux suivis par le ministère dans ce domaine seront également abordés, avec une accélération prévue en 2024.

Le débat

Stabilité des dates de réunions : Les OS expriment le besoin d'une plus grande stabilité dans la fixation des dates de réunions, soulignant les défis liés à la gestion des changements fréquents de calendrier.

Discussion sur la problématique de RIALTO : Les OS proposent un GT pour explorer techniquement les questions liées à RIALTO, telles que les récupérations horaires et la charte des temps, afin de trouver des solutions et des accords potentiels.

Réponse de l'administration : Elle met l'accent sur la nécessité de garantir une application efficace des textes réglementaires et des consignes en vigueur. Elle mentionne qu'il n'y a pas eu d'évolution récente dans ce domaine, mais des problèmes potentiels d'application peuvent nécessiter une réévaluation. La proposition de rediffuser des documents vise à rappeler et à renforcer la compréhension des consignes parmi les employés. En ce qui concerne le temps de travail, un sujet notamment du cycle de 4 jours est complexe et souvent débattu, elle suggère de procéder à une analyse en par étapes pour examiner les évolutions potentielles.

Plan d'action du baromètre social : Les OS suggèrent d'organiser un débat en Groupe de Dialogue sur le plan d'action du baromètre social, suivi éventuellement d'un échange final en Comité Social d'Administration Ministériel (CSA M).

Réponse de l'administration : l'accent est mis sur la collaboration entre les différentes instances et groupe de travail pour analyser le baromètre social et améliorer les conditions de travail. Une présentation immédiate est envisagée pour initier une analyse plus approfondie dans le groupe de travail. Cette approche délibérée vise à garantir une réflexion réfléchie et bien informée sur les résultats du baromètre et à favoriser des discussions constructives pour améliorer les conditions de travail.

Négociations "Qualité de vie au travail" et le "Handicap" : Les OS expriment l'importance de prévoir des dates supplémentaires pour des sujets comme la qualité de vie au travail et le handicap, afin d'éviter une surcharge des réunions et assurer une gestion adéquate du temps et une discussion approfondie sur les sujets abordés.

Réponse de l'administration : La SG souligne que l'objectif est de ne pas retarder le processus, mais plutôt de consacrer le temps nécessaire pour assurer la signature de l'accord sur la qualité du travail. Elle met l'accent sur la nécessité de se concentrer sur les sujets les plus pertinents et prioritaires pour les discussions et les négociations, afin d'éviter une dispersion des efforts et de

parvenir à des accords satisfaisants.

Négociations "Transformation écologique" et la "Gestion des carrières" : Les OS critiquent de la prédominance de GT d'information. Elles appellent à une participation plus active et à la formulation de propositions. Elles rappellent que les organisations syndicales ont un rôle crucial à jouer sur ces sujets.

Réponse de l'administration : Elle rappelle l'importance de la participation et de la contribution des représentants dans les groupes de travail, malgré l'indication de la dominante du type information du groupe de travail. Elle souligne que cela ne signifie pas qu'il n'y a pas de possibilité d'échange ou de prise en compte des propositions. Elle encourage à ces GT l'envoi de représentants les plus qualifiés pour participer aux discussions. Elle évoque également la possibilité de reclasser ces GT en "concertation" et souligne l'importance de ce processus dans le cadre de réformes à venir. Enfin, Elle indique que toutes les contributions sont les bienvenues dans les cadres des GT, même si elles sont exprimées dans le cadre d'intentions.

Position de FO Agriculture

Un planning bien ambitieux... Pour **FO Agriculture**, ce planning est plus qu'ambitieux. Elle observe attentivement l'impact de ces travaux sur les conditions de travail des agents du MASA et évalue le travail nécessaire au regard des ressources dont disposent les syndicats pour traiter toutes ces questions simultanément. Malgré toutes les bonnes intentions y compris celle de l'administration, ces informations, concertations et négociations se succéderont, et au final, les résultats risquent d'être décevants en raison du manque de moyens. Cependant, le MASA aura coché toutes les cases de la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique dans tous ces domaines, sans que les agents ou les usagers du service public en tirent bénéfice. Néanmoins, **FO Agriculture** ne se résigne pas et s'efforcera modestement de maintenir un dialogue social comme une réalité et non comme une illusion ou une manipulation.

Présentation des résultats du baromètre social

De quoi parle-t-on ?

Il s'agit du bilan réalisé tous les 3 ans au MASA sur les conditions de travail et de vie au travail des agents. Le baromètre a été élaboré à partir des résultats de l'enquête adressée aux agents de l'administration centrale (AC), des directions régionales ou interrégionales ou des territoires d'outre-mer de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt (DRAAF, DAAF, DRIAAF et des établissements de l'enseignement agricole technique) à l'automne dernier. Son élaboration et son traitement ont été réalisés par l'institut de sondage BVA.

Résumé de la présentation de BVA

Participation : Elle est de 35% pour le MASA (administration centrale, DRAAF, DAAF, DRIAAF et enseignement agricole). Cependant, elle varie considérablement d'une population à l'autre. Plus de 50% des agents de l'administration centrale, DRAAF, DAAF et DRIAAF ont répondu contre 1 agent sur 3 dans l'enseignement agricole technique.

Image du MASA : Lorsqu'on demande aux agents de noter le MASA, ils lui attribuent une note de 6 sur 10, ce qui représente une baisse de 0,9 point par rapport à 2020.

Satisfaction vis-à-vis du travail : Ce que l'on observe dans les premières lectures, c'est une baisse des différents indicateurs par rapport à 2020. Il y a notamment une baisse de la satisfaction globale. 75 % des agents ont déclaré être satisfaits contre 79% en 2020. C'est une baisse significative de 4 points.

Conditions et charge de travail : Les conditions de travail sont perçues comme plutôt dégradées par rapport à 2020, et les agents sont moins nombreux à déclarer avoir disposé du temps nécessaire pour exécuter leur travail de façon satisfaisante. 54 % des agents déclarent que c'est le cas, soit moins de 3 % par rapport à 2020.

Missions : La définition des missions et des responsabilités est très claire pour 74% des agents.

Procédures : Les procédures au sein de la structure ne sont pas jugées suffisamment efficaces, puisque seulement 45% des agents déclarent qu'elles sont claires.

Déroulement et perspectives de carrière : Près de 6 sur 10, soit 57% des agents, se déclarent satisfaits du déroulement de leur carrière. Cependant, 39% déclarent que leurs perspectives de carrière vont se dégrader.

Dialogue social : 59% des agents déclarent être satisfaits des conditions du dialogue social dans la structure où ils travaillent, un chiffre comparable à celui enregistré en 2020.

Télétravail : 78% déclarent que le télétravail a un impact positif.

Relation avec la hiérarchie : Les agents apprécient particulièrement la relation de proximité avec leur hiérarchie, cette dernière étant perçue comme facilement accessible pour 67% des agents.

Accompagnement RH : Près de 6 agents sur 10 (58 %), se déclarent satisfaits de l'accompagnement RH, soit 1 point de plus par rapport à 2020.

Soutien en cas de situation difficile : Bien que ce soit plutôt satisfaisant, avec 6 agents sur 10 déclarant en être satisfaits, c'est moindre par rapport à 2020. Ils trouvent principalement un soutien auprès de leurs collègues, démontrant une grande solidarité entre eux.

Cellule de signalement des discriminations, harcèlements et violences sexistes et sexuelles : 55% des répondants ont connaissance de cette cellule, soit une augmentation de plus de 10 points par rapport à 2020.

Conclusion : La SG souligne les progrès réalisés dans divers domaines, tout en reconnaissant les défis persistants liés à l'intensification du travail et à la communication interne. Le baromètre social révèle en

effet une image nuancée de la satisfaction des agents au sein du ministère, mettant en lumière à la fois des progrès encourageants et des domaines nécessitant une attention particulière.

Position de **FO Agriculture** :

Les organisations syndicales mettent en lumière des préoccupations croissantes, notamment en matière de violence au quotidien et de suivi des actions entreprises. Pour **FO Agriculture**, suite à la présentation du baromètre social en séance, elle a préféré ne pas réagir dans la précipitation et a choisi de réserver sa contribution au cadre du dialogue social à venir, en participant aux groupes de travail puis en prenant position au sein du CSA Ministériel

sur la base de ces travaux. Cependant, **FO Agriculture** note un biais lié au télétravail. En effet, les agents peuvent se dire satisfaits sans remettre en cause cette pratique. De plus, le manque de granularité rend difficile toute interprétation en l'état. Dès lors que l'on prend l'ensemble des agents du MASA, il y a un regroupement artificiel pour de nombreux indicateurs, et les résultats pour les agents des services devraient être distingués de ceux de l'enseignement agricole en raison des différences métier et de l'organisation du travail au quotidien. Ainsi, **FO Agriculture** a demandé que, au-delà de la synthèse sélective présentée par le prestataire, les données brutes puissent être exploitées par le groupe de travail.

Projet de décret relatif à la voie temporaire d'accès au corps des professeurs de l'enseignement supérieur agricole

De quoi parle-t-on ?

Ce projet découle de la loi de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et du Protocole d'accord d'amélioration des carrières et des rémunérations. Il introduit une voie temporaire d'accès au corps des professeurs de l'enseignement supérieur agricole pour les maîtres de conférences titulaires de l'habilitation à diriger des recherches.

Ce décret prévoit un nombre maximum de 8 promotions par an pour la période 2022-2023, avec un contingent supplémentaire de huit postes pour l'année 2022. Il fixe également une limite totale de 40 promotions cumulées pour les années 2022 à 2026, avec une clause de sauvegarde permettant une promotion supplémentaire en 2026 si nécessaire.

Le projet de décret propose de modifier les conditions de promotion interne des maîtres de conférences dans le corps des professeurs de l'enseignement supérieur agricole en supprimant les contingents de nominations de fonctionnaires titulaires des grades de maître de conférences hors classe et de maître de conférences de classe normale.

Cette modification vise à permettre une promotion basée uniquement sur les mérites des candidats, indépendamment de leur grade, à partir de l'année 2024.

Enfin, le texte mentionne que cette démarche est similaire à celle suivie par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche pour l'accès aux corps des professeurs des universités et assimilés. Le projet de décret a reçu un avis favorable du Guichet unique le 10 janvier 2024.

Résumé de la présentation

Il s'agit d'une nouvelle révision des dispositions concernant la programmation de la recherche, comprenant notamment une revue des carrières des chercheurs anciens et des professionnels, ainsi que le transfert du corps des maîtres de conférences au corps des professeurs de l'enseignement agricole. Un protocole a été établi à cet effet en 2020. Cependant, des retards sont constatés par rapport à l'adoption de ces mesures par le ministère de l'Enseignement supérieur. Une partie de la réforme est transposée au

sein du ministère de l'Agriculture, avec un délai attribué principalement au traitement prolongé du dossier, excédant six mois. Malgré cela, le texte est prêt à être présenté pour une application des contingents de promotion dès l'année 2024.

Historique de la Voie Temporaire d'Accès :

Initialement établie par décret le 18 mars 2022, la voie temporaire d'accès vise à prononcer 8 promotions chaque année dans le corps des professeurs de l'enseignement supérieur agricole de 2022 à 2025. Le dispositif prévoyait à l'origine un quota entre les maîtres de conférences de classe normale et hors classe, avec trois quarts de nominations pour les hors classe et un quart pour les classe normale.

Analyse Critique et Proposition de Réforme :

Cependant, l'application de ce dispositif soulève des questions, notamment en termes de reconnaissance du mérite comparé des candidats. Les retours et les observations faites suggèrent une optimisation du système en tenant compte des expériences et mérites respectifs des candidats. Il est proposé de supprimer les quotas prévus afin de permettre une promotion basée sur le mérite, plutôt que sur des quotas mécaniques qui négligent certains aspects fondamentaux.

Réforme Proposée : Le projet de décret vise donc à supprimer les quotas et à permettre une utilisation optimale des contingents de promotion. Il est noté que dans les deux dernières années, les quotas n'ont pas permis de pourvoir toutes les promotions disponibles, d'où la nécessité de réformer le système. La suppression des restrictions permettra également d'utiliser les unités de promotion non utilisées précédemment, grâce à une clause de sauvegarde. Le plafond total est fixé à 40 promotions pour l'ensemble de l'exercice.

Conclusion : Cette réforme s'inscrit dans la lignée de ce qui a été entrepris par le ministère de l'Enseignement supérieur sur des sujets similaires, bien que les détails et les paramètres puissent différer.

Position de FO Agriculture

Le nombre de Maîtres de Conférence en Classe normale HDR (habilitation à diriger des recherches) n'est pas très élevé. De plus, ces Maîtres de Conférence en Classe normale HDR doivent justifier d'une ancienneté de 10 ans dans le corps des MC pour être éligibles. Généralement, ces Maîtres de Conférence en Classe normale HDR sont jeunes et ont ou auront donc la possibilité d'obtenir un poste de Professeur dans leur établissement, par la voie d'un concours.

Le quota s'avère défavorable à des Maîtres de Conférence Hors Classe qui auraient pu passer s'ils étaient restés Classe normale et donc qui auraient à pâtir de leur promotion antérieure pour passer Professeur. La suppression des quotas doit s'accompagner d'une vigilance contre les discriminations liées à l'âge et au sexe et favoriser des femmes ou des MC plus âgés, donc a priori Hors classe.

Nous ne sommes pas surpris du constat que les quotas, calqués sur ceux du MESR ne soient pas adaptés au corps des Maîtres de Conférence du MASA. D'ailleurs, même au MESR, ces quotas ont été supprimés. Il est primordial que les 40 promotions, au titre des années 2022 à 2026, soient octroyées.

Pour **FO Agriculture**, le repyramidage est une mesure de la loi de programmation de la recherche de 2020 favorable aux agents. Pour toutes les raisons listées ci-dessus, nous sommes favorables.

Résultat du vote : Pour à l'unanimité des voies

Questions diverses

L'administration refuse de répondre aux questions de **FO Agriculture** et d'autres organisations syndicales, qui ont été posées après le boycott du dernier CSA M. Elle répondra uniquement à celles émanant d'une seule organisation syndicale. Néanmoins, certaines questions sont en partie communes à celles présentées par **FO Agriculture**.

Enveloppe Gestion de Crise et indemnités remplacements abattoirs

Le décret adopté le 03 janvier 2024 concernant la prime pour la gestion de crise a été discuté. En 2023, une CIA spéciale avait été mise en place. Des interrogations subsistent quant à l'utilisation de cette enveloppe en 2024 pour mobiliser ce vecteur, ainsi que sur le cumul des primes en cas de crise. La question de l'écêtement de la CIA, notamment pour le remplacement en abattoir, est également soulevée. L'Administration envisage un recensement des agents concernés pour trouver une alternative et un nouveau vecteur, tout en examinant la possibilité d'un plafonnement de l'indemnité en abattoir.

Calendrier Campagne CIA

Le calendrier de la campagne de la CIA pour l'année 2024 a été discuté, avec une planification pour le mois d'août, après l'EP (Entretien Professionnel). Des questions ont été soulevées quant à son application pour les agents de l'ATE (Administration Territoriale de l'État), y compris le MTE (Ministère de la Transition Écologique).

Télétravail forcé

L'expérimentation de télétravail forcée pour des raisons de sobriété énergétique (dans le DDETSPP 79) a été évoquée. Le MASA précise qu'il n'a pas d'autorité sur les DDI (Directions Départementales Interministérielles) et que c'est au CSA (Conseil Supérieur de l'Administration) des DDI qu'il convient d'en discuter. Le MASA n'envisage pas de mesure de ce type.

Filière Technique dans l'EA

La question de l'intégration de la filière technique dans l'EA (Éducation Académique) a été abordée, avec la nécessité d'actualiser le répertoire des métiers de la Fonction Publique, en incluant notamment les métiers du MASA. Il a été proposé de réaliser cette actualisation une fois par an.

*L'équipe **FO Agriculture***



Être solidaires et avancer ensemble
Résister - Revendiquer - Reconquérir

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

