

Au Programme : Réformes Statutaires, Laïcité, Rapport Social, Égalité Professionnelle, Fin des Conventions de Gestion et Questions Diverses

CSA M du 25 SEPTEMBRE 2024

Présidente de séance : Cécile BIGOT-DEKEYZER

Représentants FOA : Soizic BLOT, Thierry ELEOUET, Nicolas GILOT, Christine HEUZE, Catherine HOBENICHE, Jean-Christophe LEROY, Jean-Pierre NAULIN, Mathieu PINSON, Stéphane TOUZET

"Le dialogue et l'écoute seront toujours au cœur de ma démarche, car je crois fermement qu'un dialogue social constructif est la clé pour avancer ensemble, dans l'intérêt de tous." **Anne GENEVARD** (Ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire et de la Forêt - MASAF).

Résumé.....	2	De quoi parle-t-on ?.....	13
Brèves du discours de la ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire et de la Forêt...4		L'avis FO Agriculture.....	13
		Le débat avec l'administration.....	14
Réponses aux déclarations liminaires.....	5	Bilan du Rapport Social Unique (RSU) 2022 : Effectifs, Santé au Travail et Défis d'Attractivité.....	14
La Secrétaire Générale du MASAF.....	5	De quoi parle-t-on ?.....	14
Le Directeur Général de l'Enseignement et de la Recherche (DGER).....	6	L'avis FO Agriculture.....	15
		Le débat avec l'administration.....	15
Harmonisation statutaire et réforme des grilles indiciaires des ingénieurs de recherche (IR) et d'études (IE) au MASAF.....	7	Index de l'Égalité Professionnelle 2023 : Réduire les Écarts de Rémunération au MASAF.....	16
De quoi parle-t-on ?.....	7	De quoi parle-t-on ?.....	16
L'avis FO Agriculture.....	8	L'avis FO Agriculture.....	17
Le débat avec l'administration.....	9	Transition vers une Gestion Directe des Agents du MASAF au MTECP : Garanties pour la Protection Sociale et la Gestion Statutaire.....	18
L'avis FO Agriculture.....	9	De quoi parle-t-on ?.....	18
Votes.....	11	L'avis de FO Agriculture.....	18
Nouvelles Perspectives de Carrière pour les conseillers principaux d'éducation, les professeurs de lycées professionnel agricole et les professeurs certifiés de l'enseignement agricole.....	12	Questions diverses.....	19
Intervention de l'intersyndicale.....	12	Rémunération et Indemnités.....	19
Réponse de l'administration.....	12	Avancement et Promotions.....	20
Bilan 2023 sur l'Application du Principe de Laïcité au sein du Ministère de l'Agriculture, de la Souveraineté Alimentaire et de la Forêt.....	13	Organisation du Temps de Travail.....	22
		Missions et les métiers.....	22
		Ressources humaines.....	23

Résumé

Intervention de la nouvelle ministre : Lors de son intervention au CSA M, la ministre de l'Agriculture, Anne Genevard, a salué les participants et exprimé sa fierté d'être à la tête de ce ministère, malgré son arrivée récente. Elle a souligné l'importance de la mission du ministère, qui couvre des enjeux variés à l'échelle nationale et internationale, et a reconnu le professionnalisme et l'engagement des agents. Anne Genevard a également mentionné ses responsabilités en matière de forêt et a mis l'accent sur les défis climatiques, sanitaires et économiques actuels. Elle a exprimé sa volonté de promouvoir les carrières agricoles auprès des jeunes, soulignant le rôle des services déconcentrés dans la mise en œuvre des politiques publiques. Bien que le calendrier budgétaire soit encore en cours, elle a affirmé son engagement en faveur du dialogue social et de la collaboration avec les agents, considérant que l'écoute et la compréhension sont essentielles pour avancer ensemble.

Réponses aux déclarations liminaires : La Secrétaire Générale du MASAF a abordé plusieurs sujets lors des réponses aux déclarations liminaires. Concernant le budget 2025, elle a assuré que l'administration s'efforcera de gérer au mieux les ressources. Elle espère que les réductions pour le personnel seront limitées afin de préserver les moyens pour l'Enseignement Agricole (EA). La baisse du Complément Indiciaire Annuel (CIA) n'est pas liée à une réduction budgétaire et le versement est prévu en octobre. L'administration a aussi évoqué une clause de revoyure pour la Police Sanitaire Unique (PSU) dans un contexte budgétaire incertain. Des travaux sont en cours sur l'attractivité des métiers et la qualité de vie au travail (QVCT), avec un nouvel accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap à discuter. Le MASAF choisira un organisme de prévoyance pour ses agents à partir du 1er janvier 2025. Il a également été souligné que des informations sur la protection sociale complémentaire (PSC) doivent être mieux diffusées. Enfin, un projet de ticketing RH est en test pour moderniser les interactions avec les services RH, et l'administration envisage de traiter les thématiques liées à la forêt dans le cadre des Comités Sociaux d'Administration (CSA) appropriés. Quant au Directeur Général de l'Enseignement et de la Recherche (DGER), il a notamment souligné concernant l'attractivité des emplois enseignants que la DGER a noté qu'il n'y a pas de dégradation notable dans le recrutement et qu'il est essentiel d'améliorer cette attractivité par des revalorisations. Le travail sur les conditions de travail des agents contractuels dans les CFA et CFPPA se poursuit, avec des protocoles locaux à réviser d'ici fin 2024-2025. Il a également souligné la situation financière préoccupante de certains ÉPLEFPA, qui sont affectés par la hausse des coûts, sans possibilité d'intervention financière du ministère sans un vecteur législatif. Le DGER a réaffirmé son intention de faire avancer le projet de loi d'orientation agricole, incluant des mesures éducatives, tout en insistant sur l'importance de l'inclusion dans l'éducation et la nécessité d'adapter les politiques pour mieux soutenir les établissements.

Harmonisation statutaire et la réforme des grilles indiciaires des ingénieurs de recherche (IR) et des ingénieurs d'études (IE) au MASAF : Deux projets de décrets ont été présentés visant à modifier leurs règles statutaires et leur échelonnement indiciaire. Les deux projets de décrets ont été adoptés à l'unanimité par **FO Agriculture**, Elan Commun, UNSA, CFDT et Alliance du Trèfle.

Perspectives de Carrière pour les conseillers principaux d'éducation, les professeurs de lycées professionnel agricole et les professeurs certifiés de l'enseignement agricole : L'intersyndicale a demandé un report de la discussion pour permettre un examen approfondi du sujet. La secrétaire générale a accepté la demande de report, tout en notant que des travaux avaient déjà été effectués sur le sujet.

Bilan 2023 sur l'Application du Principe de Laïcité au sein du MASAF : Le bilan 2023 sur l'application du principe de laïcité au sein du Ministère de l'Agriculture, de la Souveraineté Alimentaire et de la Forêt (MASAF) souligne plusieurs points clés. Le MASAF a rappelé que ses agents doivent faire preuve de neutralité, conformément au Code Général de la Fonction Publique, et a désigné Clémence Hérisson comme référente laïcité pour conseiller les agents. Un réseau de correspondants laïcité est également en place, bien que beaucoup cumulent d'autres responsabilités. En 2023, peu d'atteintes à la laïcité ont été signalées, principalement liées au port de signes religieux, et la plupart des situations ont été résolues sans mesures disciplinaires. Environ 6 413 agents ont suivi une formation en ligne sur la laïcité, et près de 500 ont assisté à des sessions d'une journée. Bien que des actions concrètes aient été mises en œuvre, des défis subsistent en matière de formation et de mobilisation des référents sur le terrain. **FO Agriculture** soutient l'importance de la laïcité dans le service public et appelle à un soutien renforcé pour les agents, en plaidant pour que la formation soit intégrée dans le temps de travail.

Bilan du Rapport Social Unique (RSU) 2022 : Le bilan du Rapport Social Unique (RSU) 2022 a été présenté par l'administration, mettant en avant des éléments clés concernant la structure des effectifs, la santé au travail, et les défis d'attractivité. Le RSU, structuré autour de 10 thématiques, comprend une synthèse de 25 pages et 150 pages de données chiffrées. Les effectifs restent stables, avec environ 60 % de femmes, mais le vieillissement de la pyramide des âges est observé, avec un âge moyen de départ à la retraite de 63 ans. Les arrêts maladie ont augmenté de 12,8 % par rapport à 2021, soulevant des questions sur la santé des agents. L'administration prévoit une mise à jour des indicateurs par la DGAFP d'ici fin 2024, avec des modifications à partir de 2025. **FO Agriculture** souligne des préoccupations concernant le vieillissement des agents, l'augmentation des arrêts maladie, et l'absence de données sur les agents contractuels dans le RSU. Des discussions ont eu lieu sur la mise à disposition des données, la collecte des indicateurs de santé et sécurité au travail, ainsi que l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, avec un taux de 4 % atteint contre 6 % requis. Des réflexions sont également engagées sur les concours et la parité dans les jurys, tandis que les vacances de postes sont en hausse, ce qui entraîne une pression sur le recrutement.

Index de l'Égalité Professionnelle 2023 : L'index de l'égalité professionnelle 2023, instauré par la loi de juillet 2023, vise à mesurer et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, à travers six indicateurs tels que les écarts de rémunération, de promotion, et la représentation des femmes parmi les 10 plus hauts salaires. Le ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA) a obtenu un score de 81/100 en 2023, en baisse de 2 points par rapport à 2022, principalement en raison de la sous-représentation des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations. Bien que le MASA dépasse le minimum attendu de 75 points, il doit poursuivre ses efforts pour réduire les écarts, notamment sur les indicateurs liés aux promotions et aux hauts salaires. **FO Agriculture** insiste sur les inégalités persistantes, surtout pour les femmes et les jeunes, et appelle à des mesures concrètes pour améliorer les conditions de travail, renforcer l'accès à la formation, et favoriser un dialogue social plus transparent et constructif afin de lutter contre ces disparités.

Transition vers une Gestion Directe des Agents du MASAF au MTECP : La transition vers une gestion directe des agents du MASAF (Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire) par le MTECP (Ministère de la Transition Écologique et de la Cohésion des Territoires) met fin à la délégation de gestion en place depuis 2007. Cette délégation concerne 2 000 agents, dont la gestion administrative et financière sera transférée au MTECP à partir du 1er mars 2025. Ce changement vise à harmoniser la couverture de la protection sociale complémentaire (PSC) entre les agents des deux ministères, en raison de différences de régimes. Toutefois, certains agents, comme les enseignants et conseillers principaux d'éducation dans les lycées maritimes, resteront sous la gestion du MASAF avec la PSC du MTECP. **FO Agriculture** accepte ce transfert financier, mais insiste pour que la gestion statutaire (carrières, promotions, mobilités) reste sous l'autorité exclusive du MASAF afin de garantir la continuité des droits et de la progression professionnelle des agents.

Questions diverses : Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) 2024 a connu un retard de paiement pour la DGPE, et des révisions des grilles indiciaires ont permis des augmentations salariales, avec l'ajout d'échelons pour mieux prendre en compte l'ancienneté. L'indemnité de gestion de crise est réservée aux agents permanents, plafonnée à 800 € pour ceux en outre-mer. Des retards ont été signalés dans le remboursement des frais de transport domicile-travail, mais les dossiers ont été régularisés. L'indemnité de télétravail a aussi subi des retards dus à des problèmes administratifs, et un forfait télétravail pourrait être introduit pour simplifier la gestion. Une prime spéciale sera versée aux agents ayant contribué aux Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP), avec des corrections en cours pour les agents omis. La revalorisation de l'IFSE est en stand-by, tandis que le texte sur la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) est encore en attente, repoussant potentiellement son paiement à 2025. Une aide alimentaire est disponible pour les agents en difficulté financière. Sur les promotions, des discussions sont en cours pour les infirmiers, agents de catégorie A, et enseignants, avec une répartition équilibrée entre examens professionnels et tableaux d'avancement. Plus de consigne sur l'expérimentation de la semaine de 4 jours, et une mission est confiée au CGAAER pour évaluer l'impact de l'intelligence artificielle sur nos métiers. Enfin, des contraintes budgétaires affectent les missions d'inspection, et un état des lieux sur les contractuels et le manque d'enseignants a été discuté, sans plan de réduction des effectifs pour le moment.

Brèves du discours de la ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire et de la Forêt

Madame la Ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire et de la Forêt, Anne GENEVARD, est intervenue au cours de ce CSA M pour saluer les participants. Tout en rappelant que seul le prononcé fait foi, voici quelques extraits :

" Mesdames, Messieurs,

J'ai souhaité être présente dès cette réunion, bien que mon arrivée dans ce ministère soit encore toute récente, il y a un peu plus de 24 heures. Il me paraissait important que vous puissiez me voir et m'entendre aujourd'hui, même si ma présence sera brève en raison d'un agenda particulièrement dense en cette période de prise de fonction."

"Je tenais à vous adresser quelques mots. Tout d'abord, je ressens une immense fierté d'avoir été nommée à la tête de ce magnifique ministère, un très grand ministère. Dès mes premiers échanges, j'ai rapidement perçu l'attachement que l'ensemble des personnels qui y travaillent ont pour la mission qui leur est confiée"

"C'est un ministère d'une grande envergure, qui s'étend des enjeux internationaux et européens jusqu'à chaque département, y compris en outre-mer. Je souhaite ainsi saluer, à travers vous, tous les agents de cette maison, à tous les niveaux, dont je connais le professionnalisme et l'engagement."

"Je me réjouis d'ailleurs que la forêt fasse partie de mes responsabilités"

"Nous traversons une période où les enjeux climatiques, sanitaires, économiques sont complexes"

"Je tiens aussi à souligner l'importance d'encourager notre jeunesse à se tourner vers ces professions qui offrent des perspectives riches et porteuses de sens, et il est de notre devoir de les promouvoir."

"Un autre point important est le lien avec les services déconcentrés de l'État, car c'est à travers eux que nos politiques publiques prennent vie concrètement sur le terrain."

"L'Enseignement Agricole est également une priorité à laquelle j'attache une attention toute particulière."

"Le comité social d'administration ministériel est traditionnellement l'occasion de présenter le budget du ministère. Cependant, le calendrier budgétaire est encore en cours."

"Je suis une femme de dialogue, et mon objectif est de travailler en étroite collaboration avec vous, dans une relation fondée sur l'écoute et la compréhension."

"Le dialogue et l'écoute seront toujours au cœur de ma démarche, car je crois fermement qu'un dialogue social constructif est la clé pour avancer ensemble, dans l'intérêt de tous."

Réponses aux déclarations liminaires

La Secrétaire Générale du MASAF

Questions budgétaires pour 2025 : L'administration a assuré qu'elle fera tout son possible pour gérer au mieux le budget 2025. Bien qu'une lettre de plafond ait été établie par le gouvernement démissionnaire, elle a précisé que cela ne signifie pas nécessairement que les mesures seront strictement appliquées. Une "bataille" est en cours avec la direction du budget. Elle espère que les réductions qui affecteront les personnels seront limitées et raisonnables. L'objectif étant de garantir que les moyens pour l'Enseignement Agricole (EA) soient préservés.

Baisse du Complément Indiciaire Annuel (CIA) : L'administration précise que la baisse du CIA n'est pas liée à une réduction des moyens budgétaires pour 2024. Elle a mis en avant une gestion plus transparente de cette indemnité, soulignant que les agents des DDT (Directions Départementales des Territoires) seront informés de manière claire et que le versement du CIA se fera en octobre.

A noter : A la demande de **FO Agriculture**, l'Administration précise que pour les agents à temps partiel, le versement se fait en fonction du temps d'affectation dans la structure, quelque soit la quotité de travail de l'agent.

Clause de revoyure pour la Police sanitaire unique (PSU) : L'administration a évoqué l'idée d'une clause de revoyure concernant la PSU dans le cadre des discussions sur les budgets à venir, retardée dans le contexte politique incertain, notamment la dissolution de l'Assemblée nationale.

Gestion de crise et attractivité : Le Comité Social d'Administration reviendra sur les sujets liés à la gestion de crise, notamment le rapport du CGAAER (Conseil Général de l'Alimentation, de l'Agriculture et des Espaces Ruraux), qui sera traité lors d'une prochaine séance. La question de l'attractivité reste également un chantier essentiel pour le ministère, avec des travaux en cours sur la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT).

Handicap et qualité de vie au travail (QVCT) : Un nouvel accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap sera discuté après celui sur la QVCT. Le ministère prévoit d'aborder ce sujet en profondeur, notamment dans le cadre des politiques inclusives à renforcer.

Prévoyance : Le MASAF choisira un organisme de prévoyance pour les agents dès le 1^{er} janvier 2025, avec des informations à venir prochainement à ce sujet. Ce point s'inscrit dans la continuité des efforts pour garantir une meilleure protection sociale des agents.

FO Agriculture souligne que si les agents d'administration centrale ou des services déconcentrés MASAF ont déjà reçu plusieurs informations au sujet de la protection sociale complémentaire (PSC), ce n'est pas le cas des autres (DDI, établissements...).

L'Administration le reconnaît et s'engage à ce qu'il y soit remédié rapidement.

Outils numériques et gestion RH : Un projet de ticketing RH est en phase de test et pourrait entrer en production si les recettes s'avèrent concluantes. Ce système vise à moderniser et faciliter les interactions entre les agents et les services RH, dans une optique d'amélioration de la gestion quotidienne.

CSA spécifique sur la forêt : Bien qu'il n'y ait pas encore de CSA spécifique dédié à la forêt, l'administration envisage la possibilité de traiter ce sujet dans les CSA Ministériels, reconnaissant ainsi l'importance de cette

thématique dans la nouvelle organisation ministérielle. (moi j'ai compris que thématiques pure forêt seraient traitées en CSA agriculture-forêt et si thématiques transversales - par exemple alliant forêt et enseignement- le seront en CSA M).

Le Directeur Général de l'Enseignement et de la Recherche (DGER)

Questions budgétaires de l'Enseignement Agricole : La DGER a précisé que la lettre plafond pour l'Enseignement Agricole (EA) n'est pas encore formalisée dans le PLF (Projet de Loi de Finances). Il reste donc une part d'incertitude, notamment quant aux transferts de budget depuis l'Éducation nationale, qui n'ont pas encore été finalisés.

Objectifs pour les écoles vétérinaires : Dans le cadre du plan de renforcement des écoles vétérinaires 2020-2025, un objectif d'augmentation de 75 % des effectifs à l'horizon 2030, doit permettre la création de 56 postes de fonctionnaires.

Attractivité des emplois enseignants : Les difficultés de recrutement des enseignants demeurent. Néanmoins, la DGER affirme qu'il n'y a pas de dégradation notable mais qu'il convient de travailler sur l'attractivité de ces métiers, la revalorisation des enseignants et CPE ainsi que des autres personnels.

Conditions de travail dans les CFA et CFPPA : Le travail sur le protocole d'accord des ACB (agents contractuels sur budget) concernant les conditions de travail dans les Centres de Formation d'Apprentis (CFA) et les Centres de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole (CFPPA) se poursuit. La trajectoire définie en juin reste inchangée. L'objectif est de re-questionner les protocoles locaux à travers la trame nationale élaborée par la commission, d'ici la fin de l'année scolaire 2024-2025, pour s'assurer que dans tous les centres l'ensemble des éléments liés au droit du travail sous toutes ces dimensions soit bien respecté. Une fois ce travail terminé, un accord collectif portant sur l'organisation du temps de travail sera négocié.

Situation préoccupante des EPLEFPA : La situation financière de certains Établissements Publics Locaux d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole (EPLEFPA) est préoccupante, même si le bilan global reste positif. Cependant, des établissements sont fortement impactés par l'augmentation des coûts, notamment liés à l'alimentation et aux fluides. Ces charges varient en fonction des aides régionales, ce qui crée des disparités. Certaines situations se détériorent rapidement, mais à ce stade, le ministère, sauf à obtenir un vecteur législatif, n'est pas en mesure d'intervenir financièrement, car cela relève des compétences des régions. Concernant l'établissement de Velet, la DGER suit de près la situation. En lien avec la DRAAF et les personnels, elle a engagé les démarches pour étudier des scénarios, en collaboration avec le Conseil Régional.

PLOA : Concernant le PLOA, le DGER a précisé que, bien que l'intervention de la ministre ait été brève, elle a réaffirmé son intention de repositionner rapidement le projet de loi d'orientation agricole dans le débat parlementaire afin de le mener à terme. Ce projet inclut notamment un volet consacré aux mesures éducatives. Il a rappelé que ses équipes avaient poursuivi leurs travaux préparatoires, afin que les mesures puissent être mises en œuvre dès leur adoption. La défense des moyens associés à ces mesures reste essentielle pour garantir la cohérence de l'action.

Inclusion et école inclusive : Le DGER a rappelé que la question de l'école inclusive reste un sujet important. Une meilleure prise en compte des difficultés rencontrées au sein des établissements et des classes est nécessaire pour promouvoir une école véritablement inclusive. Le DGER estime qu'avec l'évolution de ces

politiques, notamment au niveau des examens, pour les personnels et les apprenants, il est nécessaire cette année de réfléchir ensemble à des solutions pratiques pour mieux accompagner et renforcer l'inclusion dans l'Enseignement Agricole.

Harmonisation statutaire et réforme des grilles indiciaires des ingénieurs de recherche (IR) et d'études (IE) au MASAF

Point 1 : Pour AVIS - Projet de décret modifiant les règles statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques de formation et de recherche relevant du ministre chargé de l'agriculture.

Point 2 : Pour AVIS - Projet de décret modifiant l'échelonnement indiciaire des ingénieurs de recherche et des ingénieurs d'études relevant du décret 2014-625 du 16 juin 2014 fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt.

De quoi parle-t-on ?

Le rapport de présentation propose deux projets de décrets visant à modifier les règles statutaires et l'échelonnement indiciaire des ingénieurs de recherche (IR) et des ingénieurs d'études (IE) relevant du ministère de l'Agriculture. Ces modifications transposent les mesures déjà mises en place au Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) pour des corps similaires, afin de garantir une cohérence entre les ministères et d'améliorer l'attractivité de ces métiers.

Réformes pour le Corps des Ingénieurs de Recherche (IR) Restructuration des Grades

Le projet de décret prévoit la fusion des deux premiers grades d'ingénieur de recherche (IR2 et IR1) en un grade unique intitulé « ingénieur de recherche », qui comportera désormais 10 échelons. Un second grade, celui d'ingénieur de recherche hors classe, comportera 5 échelons et un échelon spécial. Cette restructuration vise à améliorer les carrières des IR en rendant le déroulement plus fluide et en harmonisant les conditions d'avancement avec celles du MESR.

Amélioration des conditions d'avancement : Les conditions d'accès au grade supérieur par examen professionnel ou tableau d'avancement sont également revues. Les ingénieurs pourront désormais accéder au grade hors classe après avoir atteint le 6^{ème} échelon de leur grade, au lieu du 7^{ème} précédemment, facilitant ainsi la progression de carrière.

Précisions sur les missions des IR : Les missions des ingénieurs de recherche sont modifiées pour inclure explicitement des fonctions d'animation et de coordination. Une nouvelle disposition permet également aux IR, titulaires d'un diplôme de vétérinaire d'exercer des actes de médecine et de chirurgie dans les centres hospitaliers universitaires vétérinaires, renforçant leur rôle dans les écoles nationales vétérinaires.

Élargissement des conditions de recrutement : Le décret supprime l'énumération des titres et diplômes requis pour accéder au concours externe des IR, en adoptant la norme de référence du niveau master. Il prévoit également une bonification d'ancienneté pour les lauréats de concours titulaires d'un doctorat, ainsi qu'une reconnaissance partielle de l'expérience acquise en dehors de l'Union européenne pour le classement des ingénieurs recrutés.

Réformes pour le corps des Ingénieurs d'Études (IE)

Création d'un Examen Professionnel pour le grade Hors Classe : Le décret introduit un examen professionnel permettant aux ingénieurs d'études d'accéder au grade d'IE hors classe (HC). Les conditions d'éligibilité sont fixées à trois ans de service et l'accès à ce grade se fait après avoir atteint le 6e échelon de la classe normale.

Nouveaux échelons pour le grade Hors Classe (IE) : Deux nouveaux échelons sont créés au début de la grille de la hors classe, afin d'assurer une transition fluide pour les agents promus par examen professionnel. L'échelonnement indiciaire est également ajusté pour correspondre à celui appliqué au MESR, avec une proportion de 60 % de promotions par examen professionnel.

Modification de l'échelonnement indiciaire : Le projet de décret modifiant l'échelonnement indiciaire des ingénieurs de recherche et des ingénieurs d'études relevant du décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 vise à ajuster les grilles indiciaires de ces agents dans le cadre des évolutions salariales et statutaires au sein du ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt.

Mise en application et calendrier : Les dispositions relatives aux ingénieurs de recherche entreront en vigueur le 1er jour suivant du mois suivant la publication des décrets, tandis que celles relatives aux ingénieurs d'études entreront en vigueur à partir du 1er janvier 2025, afin de permettre l'organisation des examens professionnels.

L'avis FO Agriculture

Le texte décrit les évolutions des grilles indiciaires pour les ingénieurs d'études (IE) et les ingénieurs de recherche (IR) suite à la mise en œuvre de la réforme PPCR en 2017.

Principaux changements :

- Avant PPCR (2017) : Les grilles des IE étaient comparables à celles des enseignants (PLPA, PCEA), facilitant leur détachement. Cela n'est plus possible car les IE n'ont plus de classe exceptionnelle, limitant certaines fonctions comme celle de directeur d'EPL.
- Pour les IR : La fusion des grades IR2 et IR1 et une accélération des progressions indiciaires sont mises en place, avec une revalorisation du début de carrière. La progression totale passe de 37 ans à 25 ans. Toutefois, il reste des interrogations sur les agents concernés et les délais de mise en œuvre des nouvelles grilles.
- Pour les IE :
 - Classe normale : Pas de changements notables.
 - Classe Hors Classe (HC) : La progression de l'IB 620 à 1015 prend désormais 25 ans au lieu de 20 ans et 6 mois. L'accès à la HC est facilité, mais la durée de carrière s'allonge.

La grille des IE est allongée par le bas, avec une mesure rejetée par le conseil d'état en 2022 mais finalement acceptée en 2024. Malgré certaines améliorations en termes de reconnaissance de diplômes et d'expérience à l'étranger, les indices maximums n'ont pas progressé.

Enfin, le texte soulève des inquiétudes quant à la volonté du ministère de privilégier le recrutement de contractuels au détriment de fonctionnaires, ce qui pourrait affecter la qualité de l'enseignement et de la recherche.

Le débat avec l'administration

Dialogue avec les syndicats : Les syndicats, comme FOA, ont posé des questions auxquelles des réponses seront données ultérieurement. L'administration souligne que ces sujets sont déjà bien connus des organisations syndicales, car ils concernent des priorités ministérielles, notamment le recrutement de jeunes et de fonctionnaires.

Politique de l'emploi : L'administration travaille actuellement sur le nombre exact de fonctionnaires à recruter dans les prochaines années et permettra ainsi d'avoir une vision précise des effectifs à venir notamment pour organiser les concours.

Fusion des grades : Le régime le plus favorable est mis en place lors de la fusion de grades de fonctionnaires.

Renforcement des écoles vétérinaires : Un plan prévoit que d'ici 2023, 75 % des vétérinaires formés le seront en France. De plus, d'ici 2025, 56 nouveaux postes de vétérinaires seront créés.

Assistants ingénieurs : Des questions subsistent sur ce corps de métier, et une réflexion sera engagée.

Activité doctorale : L'administration rappelle que le doctorat est une activité de formation avec un contrat de trois ans, menant à des métiers dans ou en dehors de la fonction publique. Les doctorants ne sont donc pas considérés comme fonctionnaires.

IGAPS : Les informations relatives aux IGAPS seront transmises, mais la rétroactivité de certaines mesures n'a pas été acceptée par le guichet unique.

L'avis FO Agriculture

Lors de son intervention, **FO Agriculture** a abordé plusieurs points :

Repyramidage et promotions : **FO Agriculture** a tout d'abord rappelé que la réforme proposée pour les IR et les IE reprend les mesures mises en œuvre par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) dans le cadre de la loi de programmation de la recherche de décembre 2020. Toutefois, **FO Agriculture** a noté qu'au MESR, un processus de repyramidage avait été initié, permettant la promotion des agents à différents niveaux et facilitant la progression de carrière. En revanche, ce processus n'a pas été appliqué au ministère de l'Agriculture, et **FO Agriculture** a demandé s'il était prévu de l'intégrer, car c'est une revendication importante.

Attractivité des grilles indiciaires et fusion des grades : **FO Agriculture** a également exprimé ses préoccupations concernant les grilles indiciaires, qu'elle juge peu attractives. La fusion des grades IR1 et IR2, prévue par la réforme, est perçue positivement car elle évite des situations de blocage. En effet, avant cette réforme, certains ingénieurs d'études (IE) promus ingénieur de recherche (IR) se retrouvaient avec des indices inférieurs à ceux qu'ils avaient en tant qu'IE, ce qui pouvait entraîner des inversions de carrière et un manque de motivation pour certains agents. La fusion de ces grades corrige cet écueil et devrait permettre une meilleure progression des agents au sein des corps d'IR.

Reconnaissance des missions et reprise d'ancienneté : Un autre point positif relevé par **FO Agriculture** est la reconnaissance des missions des praticiens hospitaliers (PH) dans les centres hospitaliers universitaires vétérinaires (CHUV). Jusqu'à présent, ces personnels ne bénéficiaient d'aucune reconnaissance statutaire claire. De plus, **FO Agriculture** salue la reprise d'ancienneté pour les lauréats titulaires d'un doctorat, ou pour ceux ayant acquis de l'expérience à l'étranger. Cela, selon **FO Agriculture**, rend les corps d'IR et d'IE plus attractifs.

Échelonnement indiciaire : Avant la mise en œuvre de PPCR en 2017, la grille indiciaire des Ingénieurs d'études était comparable à celle des Professeurs de Lycée Professionnel Agricole (PLPA) ou des Professeurs Certifiés de l'Enseignement Agricole (PCEA). Cela permettait le détachement d'agents ayant un statut d'enseignant et exerçant des missions de chargé de mission dans le corps des IE

Maintenant, ce n'est plus possible car il n'y a pas de classe exceptionnelle dans le corps des IE dont l'IB s'arrête à 1015 contre la HEA3 pour les corps d'enseignants du secondaire. Cela rend certains postes, comme directeur d'EPL impossible pour les IE.

Ce que propose ce décret, c'est la fusion des grades IR2 et IR1, un gain de 36 points en début de carrière une accélération de la grille IRHC, mais pas de progression vers le haut.

Inquiétudes concernant l'entrée en vigueur des mesures et la durée des carrières : Malgré ces points positifs, **FO Agriculture** a exprimé une certaine incompréhension concernant l'entrée en vigueur différée de certaines dispositions, notamment pour les IE, qui ne seront applicables qu'au 1er janvier 2025, alors qu'elles le sont plus rapidement pour les IR. **FO Agriculture** a averti que certains agents, notamment ceux proches de la retraite, pourraient être exclus du dispositif.

FO Agriculture a également relevé que, bien que la grille des IR ait été réévaluée, l'allongement des carrières est préoccupant. Avant la réforme, il fallait environ 37 ans et demi pour atteindre le sommet de la carrière en tant qu'IR (avec 19 ans en IR2, 9 ans en IR1, et 9 ans et demi en IR hors classe). Après la réforme, il faut désormais 25 ans pour atteindre ce sommet.

Combien d'agents sont concernés ? Quand les agents concernés par ces dispositions transitoires vont-ils voir leur indice changer ?

En ce qui concerne les IE, **FO Agriculture** constate que la progression de l'indice brut, de 620 à 1015, qui prenait auparavant 20 ans et 6 mois, prendra désormais 25 ans. L'accès à la hors-classe est certes facilité par l'organisation d'examens professionnels accessibles dès le 6^{ème} échelon, mais **FO Agriculture** y voit surtout la prolongation de la durée de carrière.

Volonté de recrutement et précarité des contractuels : **FO Agriculture** s'interroge sur la volonté du ministère de recruter des fonctionnaires ou de recourir à des contractuels. Des jeunes sont recrutés en CDD, pour des projets de recherche de courte durée (3 ans en moyenne). Ces contrats courts engendrent une forte précarité dans les établissements de l'enseignement supérieur.

Certains de ces agents expriment une grande frustration, car ils ne peuvent pas obtenir de CDI ou de titularisation. Selon **FO Agriculture**, cette précarité est contraire aux besoins de stabilité que recherchent de nombreux jeunes, au détriment des établissements.

Vieillesse des effectifs et remplacement des fonctionnaires : Enfin, **FO Agriculture** a exprimé son inquiétude face au vieillissement de la population des agents et s'interroge sur la manière dont le ministère

envisage le remplacement des agents partant à la retraite. **FO Agriculture** souligne qu'une réflexion approfondie doit être menée sur les moyens de recruter des jeunes et d'améliorer l'attractivité des carrières, notamment à travers la revalorisation des indices et des parcours professionnels. La qualité de l'enseignement et de la recherche dans les établissements risquent d'être directement affectés par le manque de renouvellement des effectifs.

Nous étions en attente de la transposition de ces mesures, bien que FO n'ait pas signé le protocole. Si des dispositions rendent ces corps plus attractifs pour les agents, avec une meilleure reconnaissance de leurs missions et une meilleure prise en compte du diplôme ou de l'expérience à l'étranger, il n'y a pas d'amélioration des indices sommitaux.

Au contraire, la grille des IE s'allonge...par le bas !

Autre question sous-jacente : le nombre des concours. Le ministère aura-t-il la volonté de recruter des fonctionnaires ou préférera-t-il recourir à des contractuels en CDD, engagés à court terme et sans avenir, sur des projets de recherche ? La qualité de l'enseignement et de la recherche dans nos établissements en sera directement affectée.

Votes

Point 1 : Pour AVIS - Projet de décret modifiant les règles statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques de formation et de recherche relevant du ministre chargé de l'agriculture.

Pour : FO Agriculture - Elan commun - UNSA - CFDT - Alliance du trèfle -

Contre : -

Abstention : -

Point 2 : Pour AVIS - Projet de décret modifiant l'échelonnement indiciaire des ingénieurs de recherche et des ingénieurs d'études relevant du décret 2014-625 du 16 juin 2014 fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt.

Pour : FO Agriculture - Elan commun - UNSA - CFDT - Alliance du trèfle -

contre : -

Abstention : -

Nouvelles Perspectives de Carrière pour les conseillers principaux d'éducation, les professeurs de lycées professionnel agricole et les professeurs certifiés de l'enseignement agricole

Point 3 : Pour avis - modification des lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels de conseillers principaux d'éducation, des professeurs de lycées professionnel agricole, des professeurs certifiés de l'enseignement agricole.

Le sujet abordé concernait les lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la valorisation des parcours professionnels des conseillers principaux d'éducation (CPE), des professeurs certifiés en lycée professionnel agricole (PLPA) et des professeurs certifiés de l'enseignement agricole (PCEA) à savoir, les promotions à la hors classe et à la classe exceptionnelle

Intervention de l'intersyndicale

L'intersyndicale, a exprimé plusieurs réserves sur le projet de LDG. Elle a souligné que ce point, jugé important et extrêmement technique, n'avait pas fait l'objet d'un travail préalable en GT, comme cela aurait dû être le cas. Le manque de préparation et de concertation a conduit à un document qui nécessite de nombreuses remarques et ajustements.

L'intersyndicale a donc formulé deux observations:

- Le sujet n'a pas été suffisamment traité en amont ce qui rend difficile une discussion sereine et constructive.
- Compte tenu de la complexité et de la technicité du sujet, l'intersyndicale a demandé un report de ce point à une date ultérieure. Ils ont proposé de reprendre les discussions et d'examiner les détails avant de revenir avec un document finalisé et stabilisé à soumettre au Comité Social d'Administration (CSA).

Réponse de l'administration

La secrétaire générale a répondu favorablement à la demande de report, tout en précisant que des travaux avaient déjà été menés sur ce sujet.

Bilan 2023 sur l'Application du Principe de Laïcité au sein du Ministère de l'Agriculture, de la Souveraineté Alimentaire et de la Forêt

Point 4 : Pour information - Présentation du rapport laïcité ministériel pour l'année 2023

De quoi parle-t-on ?

Le bilan présenté porte sur l'application du principe de laïcité au sein du Ministère de l'Agriculture, de la Souveraineté Alimentaire et de la Forêt (MASAF) pour l'année 2023. Voici un résumé des principaux points abordés :

Rappels sur la laïcité : Selon le Code Général de la Fonction Publique, les agents sont tenus à une stricte neutralité, respectant la liberté de conscience et la dignité de tous. Le MASAF a désigné Clémence Hérisson comme référente laïcité en décembre 2022, pour conseiller les agents et les chefs de service.

Rôle du référent laïcité : Leur mission est de répondre aux questions des agents concernant la laïcité, sensibiliser les équipes et organiser la journée annuelle de la laïcité, tout en rédigeant un rapport annuel.

Réseau laïcité au MASAF : Un réseau de correspondants laïcité est en place, notamment dans l'enseignement agricole. Pour les questions sensibles, la réponse est parfois escaladée au référent ministériel, qui peut s'appuyer sur l'expertise du ministère de l'Intérieur.

État des lieux en 2023 :

- Plusieurs événements ont été organisés pour sensibiliser les agents à la laïcité, notamment lors de la journée de la laïcité.
- Une enquête laïcité a montré que la plupart des services du ministère ont désigné un correspondant laïcité, mais ces référents cumulent souvent d'autres responsabilités comme l'égalité, le handicap, ou l'inclusion.
- Très peu d'atteintes à la laïcité ont été signalées en 2023, principalement liées au port de signes religieux. La plupart des situations ont été résolues localement, sans recours à des procédures disciplinaires.

Formation à la laïcité : Un dispositif de formation pour tous les agents doit être complété d'ici 2025. En 2023, environ 6 413 agents ont suivi la formation en ligne sur la plateforme Mentor, et près de 500 agents ont assisté à une formation d'une journée sur la laïcité et la neutralité.

En conclusion, bien que le MASAF ait mis en place des actions concrètes pour assurer le respect du principe de laïcité, il reste quelques défis en termes de formation et de mobilisation des référents sur le terrain.

L'avis **FO Agriculture**

FO Agriculture réaffirme son attachement à la laïcité et à la neutralité dans le service public, particulièrement dans l'Enseignement Agricole. **FO Agriculture** soutient les efforts de formation et l'accompagnement des personnels face aux questions de laïcité.

Le débat avec l'administration

Piqûres de rappel de formation : Actuellement, il n'est pas possible de les organiser.

Formation des ACB : La formation est prévue, avec un travail sur le statut et la formation de ces agents.

Agents de droit privé : Ils sont soumis à ce code, mais les élèves du privé ne le sont pas.

Pourcentage d'agents formés : Environ 8 000 agents ont été formés, hors DDI, au 31 décembre 2023.

Règles pour les recrutements : Les candidats ne sont pas soumis aux règles appliquées pour les fonctionnaires mais un rappel de leurs obligations est effectué en cas d'intégration.

Résolution des situations délicates : Toutes les situations ont été résolues sans problème.

Obligation de formation : La formation est obligatoire pour tous les agents de la Fonction Publique d'État, y compris les agents des DDI, même si cela n'est pas abordé lors des entretiens professionnels. FO souligne que de nombreux agents sont en surcharge de travail et demande que la formation soit faite sur les temps de travail.

Bilan du Rapport Social Unique (RSU) 2022 : Effectifs, Santé au Travail et Défis d'Attractivité

Point 5 : Pour information - présentation du rapport social unique 2022

De quoi parle-t-on ?

L'administration, représentée par **Sandrine Molez**, adjointe au chef de la mission de pilotage des emplois et des compétences, et **Amandine Pierre**, en charge de l'élaboration du RSU 2022, a présenté le bilan du **Rapport Social Unique** (RSU) pour l'année 2022.

La présentation s'est concentrée sur les aspects suivants :

Structure et contenu du RSU 2022 : Il s'agit de la troisième version du RSU dans ce format, structuré autour de 10 thématiques principales, conformes à l'arrêté du 7 mai 2021. Le rapport comprend environ 25 pages de synthèse et de panorama général, suivies de 150 pages de données chiffrées sur les indicateurs clés. Quelques modifications mineures ont été apportées par rapport aux éditions précédentes, notamment l'ajout d'informations pluriannuelles pour certains indicateurs afin de faciliter les comparaisons sur plusieurs années.

Améliorations spécifiques : Le RSU 2022 a intégré des données plus détaillées sur la **formation**, à la demande des organisations syndicales. De plus, des indicateurs relatifs au **télétravail** ont été enrichis grâce aux résultats de l'enquête menée dans le cadre du suivi de l'accord télétravail.

Focus sur les effectifs : Les grands équilibres des effectifs restent stables, avec environ 60% de femmes au sein du ministère. La répartition des agents montre que 52% travaillent dans l'enseignement technique public et privé, 21% dans les Directions Interrégionales, 10% dans l'enseignement supérieur et la recherche, 9% en administration centrale, et 7-8% dans les DRAAF.

Pyramide des âges et départs à la retraite : Un léger vieillissement des effectifs est observé, avec un glissement progressif de la pyramide des âges. L'âge moyen de départ à la retraite reste autour de 63 ans pour l'ensemble des agents, avec de légères variations selon les catégories.

Rattrapage des retards liés au COVID : L'administration a confirmé qu'elle rattrape progressivement le retard pris dans la production des RSU en raison de la pandémie. Le RSU 2023 est en préparation et devrait être présenté d'ici la fin de l'année 2024. À partir de 2025, le ministère retrouvera un rythme normal avec une présentation annuelle des rapports.

Révision des indicateurs par la DGAFP : La DGAFP mène actuellement une réflexion sur les indicateurs du RSU, en concertation avec les organisations syndicales. De nouveaux indicateurs pourraient être créés, et un arrêté actualisé est attendu pour la fin de l'année 2024. Les changements concerneront les données à partir de 2025, tandis que le RSU 2024 conservera les indicateurs actuels.

L'avis FO Agriculture

Nous saluons le travail qui permet une telle richesse. Si nous n'avons pas forcément eu le temps de tout regarder en détail, nous savons que nous pourrions trouver là des éléments chiffrés et des informations fiables.

P 8, on peut lire « La moyenne d'âge ministérielle (48,3 ans) est identique à celle de 2021. Elle se situe dans la fourchette haute de la moyenne d'âge de la fonction publique d'État qui est, selon le rapport annuel de la DGAFP, de 44 ans (militaires exclus).

Les agents ne rajeunissent pas. On ne peut que le déduire : les contractuels doivent faire baisser la moyenne d'âge !

Cela interroge sur le remplacement des générations. Qu'avez-vous prévu pour rendre les postes attractifs ? Comptez-vous sur les contractuels ou la sous-traitance ?

P 12 Les arrêts maladie sont en augmentation. Au total, hausse de 12,8 % par rapport à 2021 et de 27,9 % pour les CMO. Suite au confinement, tout a repris en accéléré. Serait-ce la cause ? ou le vieillissement de la population ? C'est aussi une alerte / au recul de l'âge de la retraite.

Dans ce RSU, les ACB ne sont pas pris en compte.

Le débat avec l'administration

Mise à disposition du RSU : Les données doivent être disponibles un mois à l'avance, conformément à l'obligation de l'article 8, mais aucun ministère n'a réussi à le faire.

DGAFP : Elle travaille à la refonte des indicateurs. De nombreux ministères ne savent pas comment les collecter et la plupart ne sont pas dans le système d'information RH (SIRH) de notre ministère et notamment ceux qui concerne la santé et la sécurité au travail.

Groupe de Travail (GT) Santé et Sécurité au Travail : Un GT est prévu qui a pour objectif de définir des indicateurs et faciliter leur collecte via les SIRH.

ACB : La réponse habituelle faite par l'administration mais qui ne nous satisfait pas : les données ne sont pas dans le SIRH. D'autres questions seront transmises pour réponse ultérieure.

Âge moyen des agents : Il est de 50 ans pour les titulaires et de 44,6 ans pour les contractuels.

Ruptures conventionnelles : Réponse reportée. Le rapport de la Cour des Comptes sur le sujet montre que le MASAF a un arsenal de mesures intéressant par rapport à d'autres ministères. Toutefois, les départs sont en baisse, car ceux qui voulaient partir sont déjà partis.

Concours TSMA : Les agents passent des concours avec des qualifications supérieures aux exigences, progressent ensuite dans la fonction publique. Il y a une réflexion à avoir sur la formation adaptée.

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés : Le ministère progresse, atteignant 4 % d'obligations d'emploi contre 6 % demandés.

Vacances de postes : On constate une augmentation des embauches au fil du temps car dans bien des cas les services ne peuvent plus se permettre d'avoir des postes vacants. Le mouvement annuel est maintenu malgré ces difficultés.

Concours et jurys : Obligation de parité dans les jurys, mais pas pour la présidence. Les présidents sont nommés pour plusieurs années, avec une évolution à suivre.

Index de l'Égalité Professionnelle 2023 : Réduire les Écarts de Rémunération au MASAF

Point 6 : Point pour information - Présentation de l'index de l'égalité professionnelle 2023

De quoi parle-t-on ?

L'index de l'égalité professionnelle, instauré par la loi de juillet 2023, vise à mesurer et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, applicable aux administrations de plus de 50 agents. Il s'inspire du modèle du secteur privé. En cas de non-respect des obligations de publication de l'index ou d'atteinte des objectifs, des sanctions financières sont prévues, allant jusqu'à 90 000 euros pour les ministères.

L'index repose sur six indicateurs :

- Écart global de rémunération entre femmes et hommes pour les fonctionnaires.
- Écart global de rémunération pour les agents contractuels.
- Écart de taux de promotion de corps entre femmes et hommes.
- Écart de taux de promotion de grade entre femmes et hommes.
- Nombre d'agents du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.
- Taux d'agents du sexe sous-représenté parmi les 10 % les mieux rémunérés.
- Le score de chaque ministère est sur 100 points, avec un minimum attendu de 75 points.

Résultats pour le MASA :

- En 2023, le ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire a obtenu un score de 81/100, contre 83/100 en 2022.
- La baisse de 2 points est due à l'indicateur concernant les 10 plus hautes rémunérations, où seules deux femmes figurent parmi les 10 personnes les mieux rémunérées.
- Malgré un score supérieur à 75, le MASA doit publier des actions pour continuer à réduire les écarts de rémunération, notamment sur les deux derniers indicateurs, où les marges de progression sont les plus importantes.

Le MASA n'a donc pas besoin de fixer de nouveaux objectifs, mais doit continuer ses efforts pour améliorer l'équilibre des rémunérations et des promotions.

L'avis **FO Agriculture**

L'avis de **FO Agriculture** sur l'index professionnel 2023 souligne plusieurs points essentiels concernant les agents du MASAF. Voici un aperçu des éléments clés souvent abordés :

Évaluation des disparités : **FO Agriculture** met en avant les inégalités persistantes en matière de salaire et d'accès à des postes à responsabilité, en particulier pour les femmes et les jeunes.

Conditions de travail : **FO Agriculture** insiste sur la nécessité d'améliorer les conditions de travail, notamment en ce qui concerne la sécurité et la santé des travailleurs.

Formation et compétences : **FO Agriculture** appelle à un renforcement de l'accès à la formation professionnelle, essentiel pour faire face aux évolutions technologiques et aux exigences du secteur.

Transparence et dialogue social : L'index doit être un outil de transparence, mais **FO Agriculture** souligne l'importance d'un dialogue social constructif pour permettre aux agents de faire entendre leur voix.

Actions concrètes : Nous réclamons des mesures concrètes pour réduire les inégalités et améliorer les conditions de travail, plutôt que des déclarations d'intention.

Transition vers une Gestion Directe des Agents du MASAF au MTECP : Garanties pour la Protection Sociale et la Gestion Statutaire

Point 7 : Point information - fin de la délégation de gestion relative aux personnels affectés au ministère en charge de la transition écologique payés par le ministère en charge de l'agriculture.

De quoi parle-t-on ?

Contexte

Convention de délégation de gestion (2007) : Une convention a été signée en 2007 pour la gestion administrative et financière de 2 000 agents des corps du MASAF affectés au MTECP. Le MASAF gère ces agents pour le compte du MTECP.

Protection sociale complémentaire (PSC) : En raison des nouvelles dispositions sur la PSC, il y a une différence de couverture entre les agents rémunérés par le MTECP et ceux rémunérés par le MASAF, créant des difficultés de gestion. Pour résoudre cela et garantir aux agents la même couverture PSC que leurs collègues du ministère employeur, il a été décidé de mettre fin à la délégation de gestion.

Échéances

Fin de la délégation de gestion : La convention de délégation prendra fin le 1er mars 2025. À cette date, les agents affectés au MTECP seront gérés et rémunérés directement par ce ministère. Les données seront transférées par le MASAF fin 2024.

Exception pour certains agents : Les agents enseignants et conseillers principaux d'éducation dans les lycées maritimes resteront sous gestion du MASAF et affiliés au régime PSC du MTECP. Une nouvelle convention sera conclue, avec une révision annuelle. Ils auront la PSC du MTECP.

Ingénieurs des ponts, eaux et forêts : Ces agents continueront d'être gérés par un centre interministériel et bénéficieront de la PSC du MTECP.

Communication avec les syndicats : Le MTECP informera les organisations syndicales des changements prévus.

L'avis de FO Agriculture

FO Agriculture peut comprendre que la gestion financière des agents du MASAF affectés en Position Normale d'Activité (PNA) au sein du MTECP soit transférée entièrement au ministère employeur. Cependant, il est essentiel que cette réorganisation ne compromette en aucune manière la gestion statutaire de ces agents. En effet, nous demandons la garantie formelle que toutes les questions relatives à leur statut, notamment les avancements de carrière, les promotions, les mobilités, ainsi que tout ce qui relève du cadre réglementaire propre aux agents du MASAF, restent sous l'autorité exclusive du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire et de la Forêt. Cette continuité est importante pour garantir la cohérence de leur parcours professionnel et préserver leurs droits acquis, ainsi que pour assurer une gestion harmonieuse

et transparente de leur évolution professionnelle, en lien avec les objectifs stratégiques du MASAF. En d'autres termes, même si la gestion financière est déléguée, le cadre de gestion statutaire, qui touche directement à la carrière et à l'évolution des agents, doit rester pleinement sous la responsabilité du ministère d'origine, ce qui est confirmé par Madame la Secrétaire générale.

Questions diverses

Rémunération et Indemnités

CIA (Campagne 2024) : Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est un mécanisme visant à récompenser la performance des agents publics. Chaque année, l'enveloppe allouée au CIA est calculée en fonction des effectifs présents au cours de l'année de référence, ce qui peut entraîner des variations par structure en fonction des mouvements d'agents. Les propositions d'attribution du CIA sont ensuite faites par les structures. Concernant la campagne 2024, il y a eu un retard spécifique pour la DGPE (Direction Générale de la Performance Économique), qui n'était pas prête lors du paiement généralisé en août, et a donc reporté le versement à septembre. Ce retard a été notifié aux agents concernés.

Rémunération des ACEN : Les révisions des grilles indiciaires, initiées en 2019 avaient pour objectif de rendre les carrières plus attractives et de permettre une meilleure progression salariale pour les agents. Un travail complémentaire a été mené jusqu'en 2023 afin de reprendre l'ancienneté non prise en compte lors de la mise en place des nouvelles grilles. Cela a permis à de nombreux agents de bénéficier d'avancées salariales correspondant à leur ancienneté réelle. Le ministère envisage d'ajouter des échelons sommitaux pour allonger les grilles et prendre en compte l'ancienneté des agents. (Revendication de **FO Agriculture**)

Indemnité de gestion de crise : Cette indemnité a été mise en place pour les agents ayant été particulièrement exposés aux difficultés liées à la gestion de crises économiques ou sanitaires exceptionnelles. Elle est réservée aux agents permanents ayant dû faire face à des surcharges de travail importantes, tandis que les contractuels de courte durée, souvent embauchés pour des missions temporaires, ne sont pas éligibles. Cette indemnité est un dispositif supplémentaire, complémentaire aux autres primes et dispositifs de reconnaissance en vigueur.

Remboursement trajets domicile-travail : Tous les agents doivent déposer une demande annuelle pour le remboursement de leurs frais de transport domicile-travail, qu'ils disposent d'un abonnement annuel ou mensuel. Le remboursement se base sur les dates de validité de l'abonnement, pas la date d'achat. Des retards dans le traitement des demandes de remboursement ont été signalés ces derniers mois, mais les dossiers en souffrance ont été régularisés. En cas de problème persistant, les dossiers peuvent être réévalués au cas par cas.

Indemnité de télétravail : Le paiement de l'indemnité de télétravail est parfois retardé en raison de problèmes administratifs. Les fichiers contenant les jours de télétravail des agents sont transmis entre ministères, mais il existe des différences dans les formats de fichiers utilisés, notamment entre le ministère de l'Agriculture et celui de l'Intérieur, ce qui ralentit le processus de paiement. L'idée d'un forfait de télétravail, qui simplifierait la gestion, a été évoquée. Cela pourrait permettre d'éviter ces retards dus à des erreurs de format ou de transmission de données. L'Administration se déclare néanmoins à jour dans le traitement des dossiers qui lui ont été adressés.

Indemnité de gestion de crise en outre-mer (plafonnée à 800 €) : Contrairement aux agents en métropole, les agents en outre-mer bénéficient d'une indemnité de gestion de crise plafonnée à 800 euros. Cela s'explique selon l'Administration par le fait que les crises vécues en outre-mer, bien que réelles, n'ont pas entraîné des niveaux de surcharge de travail aussi intenses que ceux observés en métropole, notamment durant la pandémie et les crises agricoles successives.

Prime JOP (Jeux Olympiques et Paralympiques) : Les agents ayant contribué à l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) devraient recevoir une prime spéciale pour leur participation. Les remontées des agents concernés devaient être finalisées pour fin septembre afin d'assurer un paiement en novembre. Cependant, certains agents, notamment dans les services numériques, ont été omis des premières listes, malgré leur implication active. Les responsables ont promis de faire le nécessaire pour corriger ces omissions et s'assurer que tous les agents mobilisés reçoivent la prime à laquelle ils ont droit.

IFSE IAE (concours) : L'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) applicable aux IAE ayant réussi un concours est en cours de révision. Il n'existe pas encore de régime indemnitaire spécifique à ce corps, mais des discussions sont en cours pour harmoniser leur traitement. En attendant, les IAE continuent de bénéficier des indemnités qui leur étaient attribuées sur la base de leur grade précédent, dans le cadre d'un régime transitoire.

GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) : Aucune réponse concrète n'a encore été apportée concernant l'évolution de la GIPA pour l'année 2024. La GIPA est une indemnité visant à compenser la perte de pouvoir d'achat des agents publics en cas de stagnation de leur traitement sur plusieurs années. Le texte officialisant la GIPA 2024 n'a pas encore été publié, et la date de son paiement dépendra de cette publication. Si le texte sort tardivement, il est possible que le paiement soit reporté à début 2025.

Aide alimentaire exceptionnelle : L'aide alimentaire est une aide financière non remboursable, mise en place pour les agents en difficulté financière. Elle est accordée en fonction du « reste à vivre », c'est-à-dire les revenus restants après déduction des charges obligatoires. Les assistantes sociales calculent ce montant pour déterminer l'éligibilité à l'aide. Cette aide est accessible aux agents ayant subi des retards de paiement de salaire, notamment les contractuels, et peut être déclenchée rapidement.

Compte rendu d'entretien professionnel et recours : Le CIA, qui dépend des résultats de l'entretien professionnel, doit faire l'objet d'une notification formelle aux agents. Cependant, pour que la notification soit valide, l'agent doit signer et retourner le document. Si cette étape n'est pas réalisée, la notification est considérée comme incomplète, ce qui peut entraîner des recours de la part des agents. Un rappel aux directions sera fait sur la nécessité de remettre la notification en la commentant aux intéressés.

Avancement et Promotions

CTI /Séjour des infirmier.es de l'Enseignement Agricole : Le ministère a proposé deux options aux infirmier.es de l'Enseignement Agricole : soit ils intègrent le corps du ministère de l'Éducation Nationale, ce qui entraînerait une baisse de leur régime indemnitaire mais permettrait une harmonisation de leur statut, soit ils restent sous le statut actuel, où l'administration estime que l'IFSE est plus élevée. L'intersyndicale FO, Elan Commun, SEA-UNSA a proposé des solutions alternatives et demande leur étude par l'administration.

ATLS (Promotion en catégorie A) : Concernant les agents de la filière formation recherche (ATLS) dans l'enseignement technique, **FO Agriculture** demande le lancement d'un chantier pour permettre l'accès à la catégorie A. Pour l'administration, il n'y a actuellement pas de projet de promotion en catégorie A. La DGER a

confirmé lors d'une réunion en septembre que cette filière ne faisait pas partie des priorités.

Avancement des enseignants et CPE : Les informations relatives aux avancements des enseignants et des conseillers principaux d'éducation (CPE) sont publiées sur la plateforme Chlorofil, un portail dédié aux personnels de l'enseignement agricole. Cependant, il a été suggéré que ces informations soient également mises en ligne sur l'intranet du ministère pour améliorer la visibilité et l'accessibilité de ces données pour tous les agents concernés.

Notification d'avancement à La Réunion : Ce point concerne spécifiquement la notification des avancements pour les agents à La Réunion. Il a été discuté dans le cadre du CSA local (Comité Social d'Administration), mais le document ne fournit pas plus de détails sur la manière dont ces notifications sont effectuées ou sur les problèmes qui pourraient y être liés. Il semble que le sujet soit encore en cours de traitement au niveau local. L'IGAPS référent a été saisi du dossier.

Répartition examen pro et taux pro/pro, concours pour les SA : Les taux de promotion et d'avancement pour l'examen professionnel et le tableau d'avancement sont clairement définis pour chaque corps. Des tableaux de synthèse seront transmis avec les répartitions concours professionnels/listes d'aptitudes et les ratios promus/promouvables. Des concours externes sont également prévus en 2025 pour accéder à certains corps administratifs.

Pour la répartition entre les examens professionnels et les tableaux d'avancement, les informations suivantes ont été fournies :

Passage au grade d'Attaché d'Administration

- **Liste d'aptitude** : 50%.
- **Examen professionnel** : 50%.

Accès au grade d'Attaché Principal d'Administration

- **Tableau d'avancement** : 40%.
- **Examen professionnel** : 60%.

Techniciens Supérieurs (TSMA) et Secrétaires Administratifs (SA)

Les chiffres concernant les SA et TSMA sont basés sur des effectifs réels. Une répartition précise entre la liste d'aptitude et l'examen professionnel sera effectuée lorsque des promotions seront calculées, après l'entrée de nouveaux agents dans le corps.

Passage au grade de Technicien Supérieur Principal et Technicien-Chef

- **Tableau d'avancement** : 60%.
- **Examen professionnel** : 40%.

Passage au grade de Secrétaire Administratif de Classe Supérieure et Secrétaire Administratif de Classe Exceptionnelle

- **Tableau d'avancement** : 60%.
- **Examen professionnel** : 40%.

Ces répartitions garantissent une part égale entre les mécanismes de promotion par tableau d'avancement et examen professionnel, tout en veillant à assurer des opportunités d'avancement équilibrées entre les différentes catégories.

Promotion pour un agent en détachement ou en PNA : Les règles existantes pour la gestion des détachements et des PNA s'appliquent. Les agents en détachement conservent généralement leur droit à promotion dans leur corps d'origine.

Mesures catégorielles en 2025 : La principale mesure catégorielle envisagée pour 2025 est la revalorisation des IFSE. **FO Agriculture** attend cette revalorisation promise par le SRH, pour les agents de l'Enseignement Agricole et notamment ceux de la filière formation recherche, particulièrement mal servis. Cette revalorisation dépendra des marges budgétaires disponibles. Le ministère défend fermement cette revalorisation pour améliorer l'attractivité et la reconnaissance des agents. D'autres mesures catégorielles pourraient être envisagées en fonction des arbitrages budgétaires finaux.

Parcours professionnel : La note de service, datée du 25 juin 2024 abrogeant celle du 4 juin 2024, apporte des précisions sur les modalités d'avancement pour les agents, notamment pour l'accès aux grades d'attaché et d'attaché principal. Ces changements incluent des critères de parcours professionnel et de mobilité, rendant certaines promotions conditionnelles à la réalisation de mobilités interservices ou entre ministères.

Organisation du Temps de Travail

Bilan des heures écrêtées : Les heures écrêtées concernent généralement les heures supplémentaires non prises en compte ou non rémunérées en raison de dépassements d'un plafond horaire. Un suivi spécifique pourrait être nécessaire pour obtenir des détails sur cette question. L'administration rappelle que cela concerne les CSA locaux.

Semaine en 4 jours : Il n'y a plus de consigne d'expérimentation ou de prolongation à ce stade au MASAF. Ce sujet pourrait être abordé dans un autre cadre de discussions, notamment autour de l'aménagement du temps de travail et de la qualité de vie au travail.

Charte des temps et RIALTO : La Charte des temps est généralement liée à l'organisation du temps de travail pour garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, tandis que le RIALTO est un outil de gestion des ressources humaines.

Missions et les métiers

Intelligence artificielle et impact sur les métiers : Une mission a été confiée au CGAAER (Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux) pour évaluer l'impact de l'intelligence artificielle sur les métiers de l'agriculture, mais aussi sur les fonctions administratives au sein du ministère. Cette mission vise à identifier les opportunités offertes par l'IA pour améliorer les processus de travail et à prévoir les éventuels changements que l'IA pourrait induire dans les métiers. Le rapport final n'est pas encore disponible, mais une présentation des résultats est prévue lors d'un futur CSAM.

Mission inter-inspection en termes de contrôle en agriculture : Le gouvernement précédent avait commandé une mission sur la coordination des contrôles en agriculture, avec une proposition de circulaire préparée à ce sujet. Cependant, en raison du changement de gouvernement et de la dissolution de l'Assemblée Nationale, ce projet est actuellement en attente. La mission doit être reprise par le nouveau

gouvernement, mais il n'y a pas de calendrier précis pour l'instant.

BOP 354 - Difficultés pour réaliser des missions d'inspection : Les services déconcentrés (notamment ceux en charge des contrôles agricoles) ont signalé des difficultés pour réaliser leurs missions d'inspection, principalement en raison de contraintes budgétaires et de la réduction des frais de déplacement. L'annulation de crédits en 2024 a encore exacerbé cette situation. Pour limiter les dépenses, le ministère encourage de plus en plus les réunions en visioconférence afin de préserver les budgets pour les missions prioritaires sur le terrain.

Ressources humaines

Économie de la masse salariale : Le ministère n'a pas émis de consigne pour réduire la masse salariale, contrairement à ce que certains agents ont pu craindre. Il n'y a pas eu de demande explicite de réduire les effectifs ou de ne pas renouveler les contrats dans le but de faire des économies salariales. La gestion des emplois reste une priorité, mais sans contrainte spécifique sur la masse salariale.

État des lieux sur le nombre de contractuels : Un tableau complet des effectifs contractuels, incluant les différentes structures (services déconcentrés, administration centrale, services du Brexit, etc.), sera mis à disposition pour permettre une analyse plus fine de la situation des contractuels au sein du ministère.

Manque d'enseignants constaté à la rentrée : Le manque d'enseignants à la rentrée est un sujet de préoccupation dans certaines régions ou filières de l'Enseignement Agricole.

Médecine de prévention : Les efforts pour renforcer la médecine de prévention continuent, malgré la pénurie de médecins du travail. Le ministère explore différentes solutions : conventions avec la MSA (Mutualité Sociale Agricole), partenariats interministériels, recrutements via des universités de médecine, etc. Cependant, la couverture médicale n'est encore que partielle, et des agents, en particulier ceux en situation de handicap ou de reclassement, sont prioritaires pour les visites médicales.

Mécénat de compétences : Le mécénat de compétences n'est pas mis en place au ministère. Cela consiste généralement à permettre à des agents de consacrer une partie de leur temps de travail à des missions d'intérêt général dans des associations. Il est possible que ce sujet soit abordé dans un cadre spécifique.

*L'équipe **FO Agriculture***



Être solidaires et avancer ensemble
Résister - Revendiquer - Reconquérir

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

