

**Présents :** Martine Harnichard, Gwendoline Prosper, Didier Fleury, Emilie Cerisier, Fabienne Durand, Sandrine Lombard, Nicolas Martel.

### Mercredi 24 mars :

#### Réponses aux propos liminaires :

Nous demandons que les questions diverses n'ayant pas eu de réponse par écrit car n'étant pas du périmètre du CTM, et dans la mesure où le CTEA est reporté à une date tardive dans l'année scolaire, soient remises dans les QD qui seront abordées demain dans ce point de l'ordre du jour et obtiennent une réponse.

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

#### Point d'information sur la feuille de route égalité et diversité 2021-2023

La feuille de route présentée se passe dans la continuité à celle de 2018-2020.

Une charte a été signée avec la LICRA en inter-ministériel. Certains plans s'appliquent à l'ensemble des agents du ministère, d'autre davantage pour l'EA.

- Bilan de l'activité en lien avec la feuille de route précédente (n'est pas encore complet, il manque le baromètre social et le bilan social)
- Les différents axes : ancrer la démarche de labellisation dans la durée, la parité dans les instances représentatives et décisionnelles, lutte contre les violences sexistes et sexuelles, l'éducation et la prévention des discriminations ainsi qu'aux mesures favorisant la diversité.
- Tableau de suivi des mesures à compléter au fil du temps.
- Annexes qui seront jointes

Comment voir entre la feuille de route et le respect de la norme AFNOR la correspondance dans un document plus lisible (sous forme de tableau comparatif par exemple).

Nous nous interrogeons sur le baromètre social qui annonce 10 % des agents répondant qu'ils ont subi des discriminations. Il sera intéressant de faire un parallèle entre ce rapport et la feuille de route présentée.

La mise en œuvre du déploiement sera accompagnée par le groupe de travail. Pour l'enrichissement des données genrées, cela fait partie des objectifs prioritaires, le travail se poursuit avec les services du SRH mais dont les limites sont les outils mis à disposition.

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

Pour les réseaux de référents, il n'est pas possible de mettre des moyens supplémentaires, il faut trouver un équilibre sur l'ensemble des missions. Un très gros effort est à faire sur la sensibilisation des chefs de service pour la reconnaissance de ces missions notamment par le biais de l'entretien professionnel et ainsi valoriser le parcours de carrière de l'agent. Un investissement supplémentaire peut être fait sur la formation pour intensifier et faire vivre cette culture de l'égalité et de la diversité. Évidemment il y a dans ce cadre besoin des référents, il faut arriver à faire connaître cette mission et ces personnes. Les directeurs doivent

s'approprier la démarche pour décliner un plan d'action au sein de leur structure avec une échéance à fin 2022.

RenoRH n'est pas un outils qui marche mal, c'est le lien entre RenoRH et Agorha qui pose problème.

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

Il y a un effet de miroir entre le baromètre social et la feuille de route égalité diversité.

### Point sur le dialogue social (fonctionnement du CTM et des GT)

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

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

### Jeudi 25 mars

### Point d'information sur la baromètre social 2020

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

Le terrain d'enquête s'est terminé le 6 novembre. La 1 ère période de confinement avait déjà été vécue. 7 agents sur 10 annoncent avoir été en télétravail. Près de 8 agents sur 10 se sont déclaré satisfaits des informations qu'ils ont eues pendant le confinement. Seulement 30 % des agents ont rencontré des difficultés (manque de matériel, aménagement du travail, locaux non adaptés...). L'impact a été plutôt négatif sur la santé psychique.

À 86 % les agents sont satisfaits de leur travail, c'est un score plus élevé que celui constaté sur l'ensemble des salariés français (64%).

L'indicateur des conditions de travail est assez significatif, 64 % se déclarent satisfaits de leurs conditions de travail, 1 sur 2 déclarent qu'elles sont restées identiques, 1 sur 2 qu'elles se sont dégradées.

75 % des agents déclarent avoir un bon équilibre vie perso/vie professionnelle.

90 % sont satisfaits des relations qu'ils ont avec leurs collègues, les usagers, partenaires, hiérarchie, 75 % avec leur direction. Les résultats sont les mêmes dans l'enseignement.

#### Remarques de l'UNSA

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

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

Au regard des résultats exposés par cette audit, on peut se demander si le satisfécit presque général est réaliste. Nous recevons de nombreuses personnes et tous les jours en grandes difficultés dans de nombreux domaines. Nous nous étonnons des grandes différences entre l'enquête (portée par l'UNSA EDUCATION) à l'éducation nationale et cette enquête. L'enquête demandée par notre Ministère laisse entendre dans la grande majorité des réponses que tout va bien dans notre Ministère.

En ce qui concerne les agents ACB, bien présents pour faire aussi fonctionner nos EPL, il est difficile d'entendre de la part de l'administration que le seul employeur est l'EPL. Qui peut donc faire une enquête nationale pour ce agents ? Comment se fait il que ces agents sont convoqués aux examens et exercent de nombreuses fonctions d'enseignements dans le cadre d'échanges ? Comment se fait il qu'il faille attendre un protocole national CFA-UFA-CFPPA si ceux ci ne dépendent pas du Ministère?

### Réponses :

Sur le volet méthode : En ce qui concerne les questions de périmètres, ce baromètre social concerne les agents dont le MAA en est l'employeur, cela explique le choix. En 2017, il y a avait eu plus de données, pour l'instant c'est une première restitution. Cela sera transmis aux membres du CHSCTM, des déclinaisons seront faites dans les prochaines semaines et les prochains mois. Concernant le taux de participation, il est comparable à celui de 2017, il n'est pas du tout homogène en fonction des secteurs.

Pour les ACB, le ministère n'est pas l'employeur.

Le taux de 45 % sur les violences sexistes et sexuelles a été une mauvaise surprise pour le ministère.

En commission disciplinaire, l'administration aura une posture extrêmement ferme et intransigeante envers les agents faisant l'objet de ces procédures disciplinaires, dans les situations de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles. D'une manière générale, le message à véhiculer est que la communauté de travail n'accepte pas ces comportements sexistes.

### Point d'information sur la feuille de route sociale

La feuille de route a été élaborée et débattue à l'occasion du « GT des GT ». Il y a à la fois des GT relevant du CTM, dont certains sont liés à la loi de transformation de la Fonction Publique, et des GT rattachés au CTEA concernant plus particulièrement l'enseignement agricole. Il y aura un gros chapitre « protection sociale complémentaire ».

### Remarques de l'UNSA :

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

L'UNSA insiste sur la nécessité de poursuivre les travaux sur les métiers de numérique dont une première réunion s'est faite au mois de novembre 2020, avec des échanges constructifs, et sur le fait qu'il serait regrettable de ne pas continuer sur cet élan positif.

### Réponses :

SRH :

Pour la protection sociale complémentaire, il vaut mieux attendre les travaux de la fonction publique

DGER :

L. Maurer comprend et partage les demandes. Tous les sujets pointés sont intéressants, mais on ne peut pas tout faire. Dans certains cas, on peut rassembler certains sujets.

## Questions diverses

Les questions sont abordées de manière thématique

### COVID

- aggravation de la situation sanitaire : vaccination des publics sensibles, le ministère travaille à la mise en place d'une offre de vaccination pour les 50-65 ans qui présentent une comorbidité.

- Equipement bureautique pour les agents : tous les agents en administration centrale ont été équipés d'ordinateurs portables.

- le télétravail dans les EPLEFPA pour les non enseignants : depuis le 8 mars un nouveau système d'enquête avec un paramètre sur le télétravail et les cas d'hybridation. Cela responsabilise les directeurs. L'admin sera en mesure à partir de la semaine prochaine de donner des éléments sur le télétravail dans les EPL. Le décompte cette semaine (160 EPL sur 176 ont répondu) : 18 % de télétravailleurs, plus de 20 % dans certaines régions (50 % dans certaines et 9 % dans d'autres). Des diagnostic vont être fait avec les SRFD : zones blanches parfois, il y a aussi des agents qui ne souhaitent pas être en télétravail, il reste encore quelques directeurs d'EPL qui ne souhaitent pas favoriser le télétravail. Depuis lundi 22 mars il y a obligation pour les établissements des départements concernés par le confinement de mettre en place des mesures d'hybridation.

Tests antigéniques et salivaires : beaucoup de choses se font par les autorités académiques, sous la supervision de l'ARS en région. Les tests salivaires seront déployés au même titre qu'à l'Education Nationale si le déploiement devient systématique et seront pris en charge totalement.

En ce qui concerne les agents placés en ASA qu'il faut remplacer, ce sujet est entre les mains des autorités académiques, ils sont remplacés et on n'est pas à saturation.

#### Remarques de l'UNSA :

Pour nous 18 % de télétravail reste un taux faible, et un semblant d'explication peut être aussi que nous n'avons toujours pas de réponse sur qui finance et quand le matériel permettant aux agents de télétravailler.

Nous avons interpellé le ministre sur une campagne de vaccination pour les personnels en EPLEFPA particulièrement exposés aux risques de contamination qui le souhaitent, et n'avons à ce jour pas de réponse.

#### Réponses :

- Pour la campagne de vaccination, le ministre de l'EN est revenu en arrière sur les enseignants. L'axe prioritaire de vaccination demeure la vulnérabilité des personnes au niveau santé et non pas au niveau exposition.

Une convention va être passée avec la MFP pour couvrir la campagne de vaccination (comme pour la grippe saisonnière). La convention couvrira les établissements d'enseignement. Le problème réside pour l'instant dans l'approvisionnement en doses. Un recensement des personnes qui souhaitent s'inscrire à ce programme va être fait. Demande un déploiement de l'offre au niveau des chefs lieu des anciennes régions.

- Question des examens : peut-être qu'à un moment il faudra décider de basculer des CCF au CC mais ce n'est pas à l'ordre du jour immédiat. Dans les quelques cas particuliers cela demande une discussion avec le PAJ. Pour aujourd'hui les textes sont clairs.

- Pas de réponse immédiate à la question sur l'équipement informatique des personnels non enseignants si ce n'est que l'employeur est bien le ministère, le problème est « sur quel budget ? ».

### Le site AgroParisTech Grignon

Le pari a été fait par un certain nombre d'écoles de déménager sur le plateau de Saclay pour créer un grand groupe d'enseignement supérieur et de recherche et monter un grand pôle d'excellence du vivant. La construction d'un nouveau siège de l'école d'AgroParisTech demande un financement dont la procédure passe par la vente du domaine immobilier. Cette procédure passe par un appel d'offre dont nous en sommes à la phase de finalisation de dépôt des dossiers de projets. Un jury va analyser les réponses déposées, mettant l'accent sur les critères environnementaux pour faire des propositions au Ministre. Cette étape est essentielle pour aller jusqu'au bout du projet.

### Organisation Mission fonctionnement

Un travail de fond sur la fonction RH sera lancé à partir de cet été.

Expérimentations d'un rapprochement de la fonction financière Ministère et budgétaire CBCM.

### RH et Dialogue social

- Périodes d'évocation pour les mobilités, qui contacter ? Des boîtes fonctionnelles vont être créées bureau par bureau au SDCAR afin que les OS puissent contacter les services pour les périodes d'évocation.

- Temps partiel annualisé : c'est une modalité d'organisation qui n'est pas de droit (sauf pour certaines circonstances), les modalités seront précisées dans une note de service à venir.

- Concours interne d'attaché et affectation des lauréats : grand nombre d'admis possibles, la validité de la liste cours jusqu'à l'organisation d'un prochain concours, ce qui permettra de gérer ce nombre important d'attachés. 15 postes proposés aujourd'hui qui seront proposés aux 15 premiers candidats pour l'instant.

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

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

Prochain CTM le 6 mai 2021