

## Déclaration liminaire

Nous avons travaillé en GT sur le projet d'accord télétravail. Les échanges ont été riches, nourris, et ont abouti à un texte qui semble plutôt positif. Sur le papier. Oui sur le papier tout va bien, les conditions sont cadrées. Il y a une condition qui reste compliquée à anticiper : l'image du télétravail selon la hiérarchie. En effet, dans le secteur de l'enseignement, les choses sont toujours plus compliquées qu'ailleurs. Nous avons pu l'expérimenter durant cette période de crise sanitaire et très récemment encore avec l'obligation de mise en position de télétravail pour tous les agents dont les missions sont télétravaillables. C'est à ce moment-là que nous observons que la notion de « missions télétravaillables » varie en fonction de l'établissement à poste équivalent, voire même pour un seul agent en fonction de son état de santé. Quand un agent, informaticien, dont la quasi-totalité des missions sont exécutables à distance, se voit refuser catégoriquement 2 jours de télétravail sous prétexte d'obligation d'être présent pour la continuité de service, il en prend acte. Que répondre à sa hiérarchie une semaine plus tard lorsque ce même agent est déclaré positif au COVID et malade, lorsqu'elle lui propose du télétravail en échange de son arrêt maladie ?

Nous avons reçu hier le bilan de l'enseignement : 21 % de télétravailleurs en période de crise, nous nous passerons de commentaire les chiffres parlent d'eux-mêmes.

Restons encore sur la crise sanitaire, après un mois de janvier sous le règne d'Omicron, nous avons pu constater l'engagement sans faille des nos équipes de vie-scolaire et personnels de santé. Les nuits à l'internat, les autotests à la chaîne, etc... N'est-il pas possible de trouver une solution en vue de récompenser ces agents sur le front en permanence ?

Nous constatons au SEA UNSA que depuis 5 ans ? nous attendons l'ouverture de nouvelles formations innovantes, pourtant indispensables au sein de nos lycées agricoles publics. Qu'en est il ? Depuis 5 ans , nous attendons la finalisation du protocole CFA CFPPA pour les 6000 agents contractuels ACB. Qu'en est il ?

Depuis 5 ans, nous nous posons des questions sur l'orientation de notre Ministère sur le mixage des publics dans des formations au sein de nos lycées agricoles publics, en dehors de toutes les règles légales. Qu'en est il ?

Depuis 5 ans, nous nous demandons quel projet d'envergure sera porté pour l'enseignement agricole public. Qu'en est il ?

Depuis 5 ans , nous attendons une revalorisation des salaires pour tous les agents et le dégel du point d'indice. Qu'en est il ?

Depuis 5 ans nous attendons pour les agents un véritable plan de déprécarisation. Qu'en est il ?

A l'aube des 5 ans et de l'élection présidentielle qui arrive, le bilan pour le SEAUNSA sur tous les sujets cités est assez maigre et laisse les agents de notre Ministère de l'Agriculture dans une grande incertitude bien palpable.

## Réponses aux DL et questions posées :

On sent la fatigue et la lassitude des agents, dues au rythme imposé par la crise sanitaire. Cependant il ne faut pas relâcher les gestes barrières.

Le comité de suivi sur le télétravail devra faire vivre l'accord négocié.

**Un agent en arrêt de travail** ne peut pas se voir mettre en position de télétravail en même temps que son arrêt. En revanche s'il est asymptotique et qu'il le souhaite il peut être mis en télétravail.

**Gestion de la crise COVID :**

Masques chirurgicaux : 2 millions de masques ont été livrés aux autorités académiques et sont en cours d'approvisionnement dans les établissements. Les FFP2 pour les personnels qui le souhaiteraient sont achetés par les établissements directement.

**Primes COVID 2021 pour les infirmières :** elle a été régularisée pour les titulaires, le vecteur n'étant pas le même pour les contractuels, le Ministère cherche un levier possible pour la verser.

NDLR : les contractuels « administratifs-techniques-laboratoire-santé » ne percevant pas de prime comme le RIFSEEP pour les titulaires, il n'est pas possible d'utiliser la ligne « prime » pour verser un indemnité à ces agents.

**Contractuels enseignants :** sur ces 3 dernières années on compte de manière stable 1500 agents contractuels enseignants. 735 contractuels sont recrutés à temps incomplet.

**Statut des inspecteurs de l'EA :** l'emploi de référent est un emploi qui permet d'être détaché sur un temps long, le statut de référent permet de doubler le temps de détachement habituel. Cela demandera une modification de la charte de gestion.

**Arrêté de classement des EPL :** un travail de modification de l'arrêté de classement des EPL les 12 avril et 27 septembre en GT CTEA.

**Ecole HECTAR:** rien ne s'oppose dans la loi à ce qu'un organisme privé dispense des formations agricoles identiques aux CFA/CFPPA.

## Avis sur le projet d'arrêté relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et sexuels au Ministère de l'agriculture et de l'alimentation

L'article 80 a inséré un article prévoyant la mise en place obligatoire de ce dispositif de recueil des signalements. Nous avons au MAA déjà mis en place une expérimentation de ce type depuis 2018 avec un prestataire extérieur « Allo Discrim ».

La faiblesse du dispositif actuel est la question des délais, elle n'est pas homogène selon les dossiers. Il faut revoir avec le prestataire comment réduire les délais qui peuvent être préjudiciables pour la victime et/ou la structure parfois. Pour donner une perspective aux agents, il n'est pas possible de donner une durée de 48h, une donnée indicative d'à peu près 1 trimestre peut être évaluée.

Un paragraphe peut être ajouté proposant à l'agent que le prestataire prévienne son supérieur hiérarchique **si et seulement si il le souhaite et l'accepte**.

Les expertises sont externalisées à un cabinet d'avocats spécialisés dans ce type de prestations.

Des communications seront faites pour rappeler l'existence de cette cellule.

Des propositions d'amendement peuvent être faites avant le prochain CTM du mois de mars.

L'arrêté est un arrêté « Cellule », d'autres types de procédures peuvent être déclinés avant le prochain CTM.

## Avis sur le projet d'arrêté portant création, à titre expérimental, d'un centre de gestion financière placé sous l'autorité du directeur régional des finances publiques des Hauts-de-France et du département du Nord

Une CdGF est une structure réunissant la plateforme comptable sous le côté ordonnateur, plateforme Chorus, regroupée avec le service facturier du centre de gestion comptable des finances publiques. Cela permettra d'éviter la redondance des contrôles de pièces comptables à plusieurs échelons.

Ce projet concerne 19 agents dont 4 du MAA. Cela se situe dans le cadre d'une expérimentation en 2022 et une généralisation en 2023.

L'article 2 reprend les missions du CdFG, qui assurera un rôle d'accompagnement et de conseil auprès des services ordonnateurs.

Des conventions vont être écrites entre tous les services prescripteurs afin qu'il n'y ait pas de rupture dans l'exécution des dépenses.

L'expérimentation des CdGF est dans le paquet des réformes prévues dans la transformation de la fonction publique. Cet arrêté concerne une expérimentation qui se fait sous la houlette du MTE.

Les formations vont se déployer au cours du 1<sup>er</sup> semestre.

### Questions diverses

1) Si les autorités administratives ou ministérielles persistent à considérer les formateurs comme des administratifs en CFA CFPPA,

Si le DECRET de 2001 1607H est applicable pour les formateurs . comment comptez vous ?

- organiser un RIALTO (localement et régionalement)
- une convention collective locale (sous un autre nom )
- mettre à disposition des équipements pour chaque agent, ainsi que des surfaces de travail adéquates pour chaque agent (surface minimum 11m2)
- organiser le télétravail par des équipements
- établir un compte épargne temps...

*Conditions d'emploi et rémunération : le 8 décembre dernier un calendrier de travail a été établi, un observatoire des activités et conditions d'emploi va être mis en place.*

2) Sur les fiches de service des enseignants on voit apparaître les heures d'échanges avec les CFA CFPPA (cadre échange de service). Pouvez vous nous rappeler le cadre légal et les textes en vigueur ?

*Pas de véritable réponse*

3) Les convocations aux examens vont bientôt arriver pour les agents ACB. L'employeur étant l'EPL à travers les délibérations du CA. Les SRFD vont-ils faire une convention pour acter ce prêt de personnel ? Qui finance l'absence de cet agent en cente CFA CFPPA ?

*ACB CFA/CFPPA : contribution aux examens de l'EA, une analyse réglementaire a été faite. Ce sont des contractuels de droit public : tout agent de droit public doit se tenir à disposition de l'État jusqu'à la fin des examens. L'employeur qui est l'établissement DOIT tenir à disposition ses agents afin qu'ils puissent se rendre aux examens. Visiblement il serait utile de sortir une note de service afin de préciser les éléments. Une note de service sera proposée et un GT permettra de la travailler afin de répondre aux interrogations de façon pérenne d'ici la fin de l'année.*

NDLR : cela ne sera pas pour cette année scolaire, il faut comprendre année civile.

**4)** Les animateurs réseau perçoivent une prime CFC ; pourquoi alors à contrat égal, ancienneté égale et qualification égale, cette prime diffère d'une région à l'autre ?

*Prime CFC pour les personnels sous statut d'emploi de direction de centre animateurs de réseau...*

**5)** Concours interne d'AAE : au moins 8 agents lauréats du dernier concours interne d'AAE ont renoncé au bénéfice du concours sur les 50 proposés et budgétés. Quand ces postes seront-ils proposés aux agents sur liste complémentaire ?

*C'est une faculté donnée cette année, les 8 postes identifiés à la fin du cycle de mobilité d'hiver vont effectivement être proposés dans les prochains jours dans l'ordre de la liste complémentaire.*

## Notre avis

Sur les questions posées par le SEA-UNSA, une fois de plus nous demandons de sortir de la cuisine interne pratiquée au sein de ce Ministère à une période plus propice aux dépenses. Actuellement, certains EPL souhaitent imposer le mixage des publics sans la moindre concertation de leurs équipes et sans référence réglementaire.

Une fois plus le SEA-UNSA demande pour les agents ACB des textes régissant l'organisation de leur travail.

La concertation avec les personnels et le vote dans les instances locales doivent être une priorité pour les orientations prises sur des nouvelles pratiques professionnelles.

Concernant les agents ACB et le protocole CFA-CFPPA, le Ministère revient à demander un état des lieux que tout le monde connaît depuis plus de 20 ans. Encore une manière de gagner du temps ?

Les dépôts de préavis de grève pour les convocations aux examens nationaux des agents ACB, par le SEA-UNSA depuis des années semblent peut-être avoir porté leurs fruits. La DGER va travailler sur la rédaction d'une note de service de cadrage, mais cela ne sera pas encore pour cette année scolaire...

Le SEA-UNSA demande l'équité de traitement des agents exerçant des fonctions analogues quel que soit leur statut « à travail égal, conditions égales »