

10 juillet 2023

1.1 Lignes directrices de gestion mobilités

Le texte qui définit les lignes directrices de gestion* pour les prochaines mobilités vient d'être adopté. Après de nombreux échanges entre organisations syndicales et administration le texte introduit des éléments de transparence comme :

- La mise en place d'un site internet dédié aux mobilités dites « au fil de l'eau ».
- L'ajout systématique du groupe RIFSEEP dans la fiche de poste. Il n'est pas tabou d'aborder les éléments de rémunérations lors de l'entretien. Le recruteur est tout à fait en capacité de donner les montants servis.

Toujours dans la fiche de poste, ajout de la référence à la note de service fixant les barèmes en vigueur des groupe RIFSEEP avec l'ajout d'une phrase : qui renvoie aux notes de services sur BOAgri et sur le site du Ministère.

Mobilité interministérielle : C'est le Ministère qui accueille l'agent qui mettra en œuvre la garantie indemnitaire.

Représentation des agents et des situations particulières : Le droit d'évocation n'existe plus depuis la perte de la compétence « mobilités » des CAP. Les LDG ne peuvent donc pas intégrer ce droit textuellement, mais elles prévoient qu'une organisation syndicale qui serait mandatée par un agent puisse avoir un échange et faire part à l'administration d'une situation particulière.

Nous regrettons que des structures ne respectent pas les raisons de « priorités légales », en ne justifiant pas leur avis défavorable.

** les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration ». Ces lignes directrices de gestion concernent notamment la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, la mobilité des agents et enfin, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.*

2-1 Projet d'arrêté fixant la liste des formations spécialisées et des CSA relevant du Ministre chargé de l'agriculture et des établissements publics administratifs relevant de sa tutelle principale bénéficiant d'une majoration du contingent annuel d'autorisations d'absence ;

Il fixe la liste des CSA et des FS : proposition de majoration pour le CSA EA, la DGAL et les « grandes DRAAF » compte-tenu des risques particuliers liés aux activités de ces domaines.

De ce fait, 491 jours supplémentaires sont proposés

Il faudra trouver la bonne articulation, en ayant 2 lignes de conduites : s'il y a des CSA de réseaux c'est qu'ils doivent traiter ce qui est de leurs compétences, il y a des sujets qui ne seront plus traités en F3SCT M.

L'arrêté est co-signé par la DGAFP, il a donc fallu la consulter pour obtenir validation de temps majoré sur ces CSA de réseau et régionaux.

2-2 Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 30 novembre 2011 portant institution de commissions régionales d'information et de concertation au ministère chargé de l'agriculture (CRIC) :

Concertation et information des personnels des DRAAF.

Evolution de la composition des instances, augmentant la représentativité syndicale.

Les modalités pratiques seront ajoutées à la note de service sur les droits syndicaux.

2-3 Présentation du Rapport Social Unique (RSU) 2020 ;

Depuis le 1er janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics doivent établir un Rapport Social Unique (RSU) annuel, au titre de l'année écoulée. Celui-ci vient remplacer le "Bilan social" qui s'opérait tous les deux ans.

Depuis plusieurs années le SEA-UNSA regrette qu'il n'y ait toujours pas d'éléments concernant les ACB. L'administration a lancé un travail avec la DGER pour récupérer les informations auprès des établissements en vue de les intégrer pour le RSU 2023.

La partie chiffrée mentionne les indicateurs disponibles, permettant la comparaison et l'évolution d'une année sur l'autre.

Le RSU 2021 est d'ores et déjà disponible et sera présenté au deuxième semestre, le RSU 2022 sera présenté au printemps 2024.

Le RSU 2023 sera fait en automne 2024 ou janvier 2025 en fonction de l'enquête ouverte par la DGAFP.

En 2020 le Ministère n'a obtenu qu'en fin d'année le double label égalité diversité, on était donc plus dans un temps d'échanges et la mise en place d'un certain nombre d'actions sur le plan égalité professionnelle, c'est la raison pour laquelle, on constate encore de fortes disparités entre femmes et hommes. Le plan de formation n'était pas non plus encore lancé.

En matière de handicap, la situation était aussi particulière, dans la mesure où en 2019 le passage à RenoiRH a vu la perte d'un grand nombre de données dont les pièces justificatives des agents en situation de handicap. Un gros travail de remise en qualité des données a été fait, mais cela a pris du temps.

Le ministère est en cours de renouvellement du marché pour la cellule « Allo Discrim », une grande attention y sera portée.

2-4- Election des représentants des personnels au sein des conseils médicaux ;

Lorsque le conseil médical siège en formation plénière, il doit le faire en présence de 2 représentants du personnel élus au comité médical.

Conformément à la note Note de service [SG/SRH/SDDPRS/2023-362 publiée le 01-06-2023](#) ces élections se font par un scrutin nominal à 1 tour, pour élire 15 représentants parmi les 75 candidats.

Sont donc élus pour le comité médical ministériel :

Cécilia AGIER

Soizic BLOT

Martine HARNICHARD

Sybille GANTOIS

Valérie BOYE

Joëlle LEBRETHON-MARY

Emmanuel CHARASSE

Nadia LEAL-AMOUROUX

Pascale TINACCI

Rosette THETIS

Isabelle GIOUANOLI

Erwann COPPERE

Jean-Marc BADEI

Yacina BAGUIGUI LOILLIER

Lionel BRUN

Déclaration liminaire SEA-UNSA

Paris, le 11 juillet 2023

Madame la présidente,
Mesdames, Messieurs,

Nous sommes ici pour le dernier CSA Ministériel de l'année scolaire. Si cette période de l'année pourrait s'apparenter dans l'enseignement à un moment de soulagement et de repos, ce n'est pas le cas. La fin de l'année scolaire est particulièrement anxiogène pour une grande partie des personnels dont les administratifs et techniques. Ils sont déjà sous tension avec la dématérialisation et la mise en place d'outils informatiques chaotiques, mais en plus ils s'inquiètent pour la rentrée et toutes ces briques qui vont forcément les impacter.

Gratification des PFMP et autres briques

Sans aucune concertation au sein du MASA, il a été décidé de mettre en place le versement d'une allocation liée aux PFMP à chaque élève de la voie professionnelle (du Capa au Bac Pro). Sans revenir sur le fond du sujet, l'impact de la charge supplémentaire de travail n'a pas été estimé. En effet, les personnels administratifs, les gestionnaires, les enseignants, les équipes de direction vont devoir, une fois encore, s'organiser sans que les moyens nécessaires soient octroyés pour réaliser une nouvelle mission suite à la décision de M. Macron. Madame la Secrétaire Générale, vos services vont-ils évaluer l'impact de cette décision sur les personnels ?

Commission ACB

L'avancée des travaux, les propositions de la DGER vont dans le bon sens et nous nous en félicitons. Il faut dire que nous partons de loin, la remontée des protocoles a mis en lumière les importantes disparités entre les EPLEFPA. S'ajoute à cela, dans certains établissements, l'absence de règles, ou encore le non-respect des notes de services de la DGER. Entre méconnaissance du droit et bidouillage, nous réaffirmons la nécessité d'encadrer tout cela par un texte créant un cadre d'emploi digne de ce nom.

Bonnes vacances mais pas pour toutes et tous !

Si dans l'enseignement juillet août ressemble à des vacances, la mise en congé non payé forcé pour certains collègues ACER ressemble plus à un accroissement de précarité !

En effet, des ACER qui ont fait des remplacements toute l'année et qui ont préparé la rentrée voient leur contrat s'arrêter fin juin. Le besoin étant toujours là, un nouveau contrat leur sera proposé en septembre. A l'heure où le métier n'attire plus et que des millions doivent être dépensés en quelques jours, certains, souvent de jeunes collègues, se voient mis en congé sans solde pour 2 mois et sans aucun droit à chômage !

Jusqu'où ira cette précarisation ? Faire des contrats entre 2 périodes de vacances scolaires, voire par quinzaine, en fonction des emplois du temps ?

Au SEA-UNSA, nous nous interrogeons sur l'aspect juridique et le bien-fondé de ce procédé et allons commander une expertise. Nous en avons fait part dans les services déconcentrés qui entendent mais répondent, impuissants, ne pas avoir de rallonge de crédits de la DGER.

Merci de votre attention.



Déclaration liminaire CSA M

Déclaration liminaire UNSA-AAF

Paris, le 11 juillet 2023

Madame la présidente,
Mesdames, Messieurs,

Dernier CSA-M avant les vacances, l'administration comme les OS ont besoin de souffler après l'enchaînement du nombre d'instances tenues.

Sur les lignes directrices de gestion, nous avons acté la volonté de l'administration de répondre favorablement aux propositions des organisations syndicales concernant la politique de mobilité.

Cependant, nous notons que les cas d'agents ayant des priorités légales sont toujours et encore malmenés. En effet, vous n'avez pas repris les propositions de l'intersyndicale visant à éviter qu'ils soient écartés pour « profil inadapté ».

Sur les formations spécialisées, des avancées significatives sont proposées. Le combat et les négociations furent rudes. La décharge de service est une avancée satisfaisante. Nous demandons que ce dispositif soit inscrit dans le PV de cette instance. A ce stade, nous entrons dans l'inconnu de ce nouveau fonctionnement des formations spécialisées, c'est pourquoi l'UNSA demande une clause de revoyure dans un an pour faire le bilan d'une première année de fonctionnement.

Sur le rapport social unique 2020, nous avons quelques remarques sur les choix de thèmes de présentations. L'UNSA souhaite que ce nouvel outil serve de base au niveau GPEEC, égalité professionnelle, etc...

Sur les CRIC, ces instances ne sont pas de réels espaces de dialogue social car d'une part elles se réunissent peu ou pas et d'autre part, ce sont plus souvent des réunions d'information que de concertation.

Pour conclure, l'UNSA observe une tendance accrue à un travail dans l'urgence. En témoignent les délais très restreints pour que les OS formulent des remarques et propositions, notamment aux LDG. Le travail en toute hâte devient la norme au mépris d'un temps salutaire d'apprentissage, d'échange et de transmission des savoirs. C'est un des axes du combat syndical : desserrer les délais. Exemple : la négociation PSC pour laquelle l'intersyndicale a dû être ferme pour obtenir des discussions jusqu'en septembre.

Nous mesurons le paradoxe de demande de dialogue social et de temps de repos. L'UNSA croit en une recherche conjointe administration et organisations syndicales pour trouver une méthode plus riche et moins chronophage.

Merci de votre attention.

