



Paris, le 11 mai 2022

COMPTE-RENDU DU COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

Du 10 mai 2022

L'UNSA-AAF était représentée par Emilie Cerisier, Jean-Loup Giron, Martine Harnichard et Sandrine Lombard.

Une déclaration liminaire unanime a été lue en préambule de cette instance (jointe en annexe) qui alerte l'administration sur la préparation aux élections professionnelles qui doivent se dérouler du 1^{er} au 8 décembre prochain.

La présidente a bien conscience de la difficulté induite par ces préparatifs, autant pour l'administration que pour les organisations syndicales.

Pour le MAA, ces élections font l'objet d'une nouvelle procédure (vote électronique) et le logiciel de gestion RH a également été modifié depuis les dernières élections (RenoRH). Ces éléments expliquent une mise en œuvre plus complexe cette année. En ce qui concerne la collecte des SGCD sur les données personnelles, le MAA va revenir auprès du MI pour rappeler les obligations pour le périmètre de son ministère. Elle confirme que l'IBAN en entier n'est pas requis. Par contre, un certain nombre de données personnelles sont obligatoires afin d'assurer la sécurité dans le réassort des mots de passe personnels.

L'UNSA insiste sur l'insécurité de la collecte des données au niveau des SGCD et, malgré les rappels du MI pour suspendre cette collecte au vu de la méthode utilisée, il est forcé de constater que certains continuent celle-ci. Le MAA promet de reprendre contact avec le MI sur ce sujet.

Suite aux déclarations liminaires des organisations syndicales, la présidente indique que des chantiers vont être réalisés, notamment sur les référentiels contractuels, pour s'approcher des titulaires et sur la reprise d'ancienneté des ACEN. Elle souligne que les moyens du ministère sont contraints et que ce travail doit être conduit avec cet impératif.

Pour la question du FEADER, le MAA continue de travailler avec l'association « Région de France » et ce jusqu'au moins la fin de l'année. Une mission CGAAER devrait être menée prochainement sur les missions transférables.



Influenza aviaire : l'impact sur la filière ainsi que la durée et l'intensité de l'engagement des collègues sont prises en compte. Le ministère a demandé au CGAAER un travail sur l'avenir concernant l'organisation de ce type de crise récurrente. L'an dernier, une enveloppe indemnitaire exceptionnelle, en complément du CIA, en Nouvelle Aquitaine, avait été attribuée aux agents de cette filière. Une évaluation du nombre d'agents concernés cette année est en cours. Le MAA traverse une succession de crises et il faut être équitable pour tous. Une attention particulière sera portée sur le CIA de ces agents.

Sur le risque de perte de transfert de compétence et perte d'agents, si les Préfets mettent la main sur les ETP, le MAA se veut rassurant. Il évoque des compétences que le MAA va garder du fait que des agents vont rester. Concernant le bilan de la première année sur la circulaire dite des 3 %, on constate une approche prudente des préfets. Réplique de la réserve nationale d'emploi et importance d'une bonne utilisation des ressources.

Sur l'évolution des effectifs au MAA, il y a une forte pression sur l'évolution des effectifs au SRH et dans les bureaux de gestion. En effet, la volonté gouvernementale est de ne pas démunir les SD : il n'y aura donc pas de schéma d'emploi en SD cette année ni en direction métier.

Point sur l'égalité diversité Mme LIEBERT.

Une présentation du bilan sur l'égalité/diversité nous est faite par la Haute Fonctionnaire en charge de ce dossier.

Le plan d'action pour le MAA se compose en 5 axes et 34 mesures (CF tableau en annexe).

Des avancées, des améliorations sont visibles notamment au niveau de l'axe 1, malgré un point noir sur la formation des cadres, responsables RH et représentants syndicaux.

Des améliorations sont nécessaires pour les axes 2, 3 et 4, même si certaines mesures en bonne voie, notamment sur le volet de la nomination des cadres, la mixité des postes de direction dans l'enseignement agricole et la transmission d'une culture de l'égalité et du respect mutuel dans l'enseignement agricole.

Il ne faut pas oublier que ce plan d'action est sur 3 ans et qu'il a débuté en 2021. Il y a encore des marges de progression nécessaires mais il reste du temps.

L'axe 5 est plutôt bien avancé ; la communication et la formation sur les discriminations restent cependant un sujet à approfondir. De même, une réflexion doit aller plus loin sur le sujet des discriminations pour les personnes en situation de handicap.

L'UNSA remercie l'administration de la présentation de ce bilan complet, qui montre le chemin parcouru et celui restant à parcourir (le mentorat qui était une proposition portée par notre OS est une des actions restant encore en souffrance).

Elle interpelle l'Administration afin de savoir comment la Loi Rixain, adoptée le 24 décembre 2021, visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle des femmes, allait amender/bonifier notre plan d'action.

La loi prévoit en effet différentes mesures :

- la mise en place d'un nouvel index de l'égalité dans l'enseignement supérieur. Afin de lutter contre les biais de genre dans les choix professionnels, la loi prévoit la publication d'ici 2 ans d'un index de l'égalité des chances entre femmes et hommes pour les établissements d'enseignement du supérieur pour chacune de leurs formations. Les jurys de sélection pour l'accès à l'ensemble des formations du supérieur devront comprendre au moins 30 % de femmes. L'obligation de publier des indicateurs sur l'égalité concerne également la recherche. De plus, la commission des titres d'ingénieur devra prendre en compte les enjeux d'égalité femmes/hommes dans ses avis.

- un meilleur accès des entrepreneuses à l'investissement public
- la mesure « instauration de quotas de 40 % de femmes aux postes dirigeants d'ici 2030 » ne s'applique qu'aux grandes entreprises (en tant qu'organisation syndicale , nous avons milité pour une extension à la fonction publique)

Trois femmes ont été intégrées sur le programme « talentueuse » : deux IPEF et 1 ISPV. En 2021, ce programme était composé au total de 51 femmes dont 1 à la DDT de la Seine et Marne, 1 au SIVEP de Saint-Malo, 1 en centrale.

Point sur la protection fonctionnelle de l'agent.

La présentation est réalisée par Elodie JUNG, magistrat détachée au MAA comme conseillère aux affaires pénales et civiles, déléguée à la protection des données et en charge de la protection fonctionnelle.

La fiche présentée a été conçue en réponse à 6 questions : la définition, quels faits ouvrent le droit à la protection fonctionnelle lorsque l'agent est victime, lorsque l'agent est mis en cause, comment solliciter le bénéfice de la protection fonctionnelle, quelles sont les suites qui peuvent être apportées à la demande et enfin quelles sont les mesures mises en œuvre au titre de la protection fonctionnelle.

Les mesures en cas de protection fonctionnelle sont souvent réduites à la prise en charge d'avocats (assistance juridique) mais l'accompagnement des agents est important. Deux points essentiels ont été relevés par la magistrate : il faut alerter l'administration avant de prendre un avocat ; elle est à la disposition des agents pour échanger, et en cas de besoin, le service juridique peut servir d'assistance. En cas d'urgence, la demande peut être directement adressée par l'intéressé sur la boîte structurelle : daj.greffe.sg@agriculture.gouv.fr.

Pour l'UNSA : il y a nécessité d'accompagnement des agents sur les questions, sur les procédures ; il est important de faire cet accompagnement en amont car les agents ont parfois peur de porter plainte. Une interrogation émerge aussi sur les cas de harcèlement car il existe deux procédures et celles-ci ne se déclenchent pas en même temps.

A la demande unanime des organisations syndicales sur la nécessité de poursuivre une réflexion sur ce sujet, et d'actualiser la note de service, l'administration répond favorablement. Un groupe de travail sera mis en place pour répondre à cette demande.

Questions diverses.

Concours : de nouvelles modalités ont été mises en place. Pour l'examen professionnel de SA, il y a eu un changement d'épreuves. Sur le site des concours, la grille d'évaluation pour le dossier RAEP sera bientôt disponible, comme le rapport du jury. Il y a eu 316 candidats, 302 pouvaient concourir, 103 ont été admissibles et 34 ont été admis.

Pour l'examen pro d'IAE, une procédure dématérialisée a été mise en place, ce qui a généré quelques difficultés pour certains mais l'administration s'est employée à fournir l'aide nécessaire, que ce soit par mail ou par téléphone, et tous les candidats ont pu déposer leur dossier.

Pour l'avenir une notice explicative sera actualisée et la procédure sera fiabilisée.

Plan de requalification (sur 8 années) :

- Pour les SA, 497 postes supplémentaires soit une moyenne annuelle de 62 postes.
- Pour les TFR, 61 postes supplémentaires.

- Pour les TSMA, la requalification n'a pas été plus favorable que les dispositions statutaires et ont plutôt profité aux agents administratifs, la filière technique des C souffrant de manque d'effectifs.
- Pour les Attachés, deux concours internes ont été réalisés pour environ une cinquantaine de candidats.

Lignes Directrices de Gestion (LDG) mobilité hors enseignement : des groupes de travail sont prévus prochainement, de même que pour les LDG avancement/promotions.

FEADER : La FAQ a été mise à jour récemment. L'administration s'attache à fournir un maximum d'informations aux agents, ce qui n'est malheureusement pas le cas des conseils régionaux qui informent de manière disparate les agents.

Pour l'UNSA, la FAQ FEADER a été mise à jour la semaine dernière mais cette dernière affiche qu'un agent étant sur des missions intégralement transférables sera transféré de plein droit. Certaines structures ont joué le jeu, d'autres non. Certains agents ayant émis le choix de ne pas suivre leurs missions n'ont pas fait partie de la réorganisation des services. Si nous comprenons la nécessité de positionner les agents et de limiter le nombre de lettre de missions, il nous paraît inconcevable d'obliger des agents à intégrer le Conseil Régional après seulement un cycle de mobilité. Le nombre de postes proposé dans notre ministère, nous le savons, ne permettra pas d'accueillir les agents impactés sur des missions dans la même structure ou a minima le même département. N'oublions pas également que l'arrêté de restructuration n'est sorti que dernièrement et que des agents ont fait le choix de ne pas demander de mobilité dans l'attente de ce texte. L'UNSA souhaiterait connaître le chiffrage des agents s'étant positionnés comme ne souhaitant pas suivre leurs missions et ceux concernés par un transfert de plein droit (ne souhaitant pas suivre ces missions mais sans solution pour le moment).

L'UNSA a obtenu un groupe de travail prochainement sur le sujet du FEADER afin de répondre au mieux aux interrogations des agents.

La mission d'audit effectué sur ce sujet par le CGAAER sera présentée dans un prochain CTM, lorsqu'elle aura été présentée en amont au nouveau bureau du cabinet et à l'administration.