

Il y avait 4 points, hors questions diverses et approbation des procès-verbaux, inscrits à l'ordre du jour de ce comité technique ministériel (CTM) du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA) :

- La feuille de route égalité et diversité 2021-2023
- Le dialogue social au sein du ministère
- Le baromètre social 2020
- La feuille de route sociale

A l'habitude, vous trouverez sur le site du SNETAP-FSU les points qui concernent l'enseignement ainsi que la partie de l'intervention FSU concernant ce secteur.

La feuille de route égalité et diversité 2021-2023

Lors de la dernière feuille de route 2018-2020, le ministère a obtenu les labels égalité et diversité pour son fonctionnement interne.

Un des faits marquants est la création d'une cellule de signalement des discriminations, qui a été complétée par une écoute psychologique et un recueil des signalements de violences sexistes, sexuelles, et de harcèlement. Cette cellule est gratuite pour l'ensemble du personnel du ministère, notamment les agents en DDI. Concernant les opérateurs, la liste n'est pas encore figée.

L'administration nous a présenté cette feuille de route 2021-2023 issue de plusieurs groupes de travail. Cette dernière a pour objectif de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, prévenir et lutter contre les discriminations de toutes natures.

Pour la FSU, cette feuille de route ambitieuse, pose question sur les moyens dont le ministère compte mettre en œuvre, car l'utilisation par l'administration du verbe « veiller » sur plusieurs mesures interroge sur la manière dont le ministère compte réaliser les objectifs.

De plus la mise en place des référents des réseaux et le temps disponible qu'ils puissent réaliser cette mission doit être renforcé.

La Secrétaire Générale indique que cette mission est à assurer en même que toutes les autres missions que le ministère à assurer. Pour envoyer un signal auprès des agents, la Secrétaire Générale a pensé prendre en compte cette activité dans les entretiens professionnels. Son objectif est de faire connaître cette mission et de faire connaître les agents qui assument cette mission.

La SG : grande défenseuse de RenoirRH !

Concernant RenoirRH, la Secrétaire Générale affirme que « ce n'est pas un outil qui marche mal ». Le souci venant de l'interface entre RenoirRH et AGORHA : deux outils qui n'étaient pas de même génération et qui ne servaient pas à la même chose et qui n'arrivaient pas à ce parler. RenoirRH est pour elle une belle solution RH.

Nous pouvons donc comprendre qu'elle n'a pas de soucis de paie, de prise en compte de ses primes, de ses avancements, etc.

L'égalité pro dans les SGC :

Concernant les SGC en DDI, pour la Secrétaire Générale la situation est différente en fonction des sites, des préfigurateurs... Pour elle, il faut une vraie évolution culturelle à la fois de l'encadrement supérieur de l'intérieur, de proximité et que le ministère s'ajuste dans ces relations.

Elle propose de mettre un point d'échange au prochain CTM sur la mise en place des SGC et la façon dont cela se passe dans les relations interministérielles.

Le dialogue social au sein du ministère

La FSU insiste sur son attachement au sérieux de la préparation tant des groupes de travail, que des instances elle-même. La FSU précise que les documents ne sont pas toujours disponibles, et parfois même découverts en séance. Le meilleur respect que l'on peut renvoyer au travail des agents, c'est de prendre le temps nécessaire pour étudier les documents. De plus, nous rappelons le principe du mandatement, notamment les délais nécessaires pour avoir les retours concernant les documents.

La Secrétaire Générale propose un cycle de bilatérale avec le Secrétariat Général deux fois dans l'année pour avoir des temps d'échanges complémentaires sur certains points (1h30).

Elle partage la situation « grippée » du dialogue, car il y a eu une actualité qui très lourde par l'impact de la loi de la transformation de fonction publique, des évolutions organisationnelles comme l'organisation territoriale de l'état, les évolutions de l'organisation en administration centrale, la demande d'inscription de la politique forestière, la covid-19...

La première façon est de bien spécialiser les instances, car certaines questions ou points abordés ne sont pas du champ de compétences du CTM.

La deuxième façon pour la Secrétaire Générale est de veiller à ce que le temps de l'instance soit consacré à l'ordre du jour.

Elle précise que le CTM est l'instance qui permet de rendre des avis sur des sujets d'intérêts partagés pour l'ensemble de la communauté ministérielle.

La Secrétaire Générale trouve « normal » que le CTM soit le lieu de la « cristallisation » des positions des organisations syndicales. Il lui semble que dans les groupes de travail, on peut être sur un autre registre (travail, de co-construction ou pas) que l'on est bien sur deux types de réunions qui peuvent être utilisés en fonction de ce qu'elles peuvent apporter l'une et l'autre.

Concernant les déclarations liminaires, ce qui lui paraît important, c'est de ne pas rentrer dans un débat : les interpellations entraînant la Secrétaire Générale à donner des éléments de réponses qui souvent lancent la réaction à ces réponses...

Elle propose d'inscrire les thèmes d'interpellations lors d'un prochain CTM pour réserver un temps d'échange.

Pour les questions diverses, la Secrétaire Générale propose que les réponses aux questions diverses qui n'auraient pas été traitées en séance puissent être communiquées 8 jours avant le CTM suivant pour pouvoir reposer une question dessus, si la réponse obtenue ne paraît pas être suffisante.

SNUITAM-FSU

DRAAF - 15 avenue de Cucillé 35047 RENNES Cedex 9

www.snuitam-fsu.org
snuitam@snuitam-fsu.org



Le baromètre social 2020

La Secrétaire Générale précise que ce baromètre social ne concerne pas le périmètre des DDI. Elle réaffirme comme en 2017 que ces agents sont sous l'autorité du ministre de l'Intérieur (décret de 2020). Cette enquête a été réalisée par BVA. Elle a obtenu un taux de participation de 30 %, comparable à 2017 (31%).

Pour la Secrétaire Générale, ce baromètre social est un outil qui va nourrir les réflexions au titre de l'égalité diversité, lutte contre les discriminations, et la politique RH.

Elle note la connaissance insuffisante de la cellule de signalement des discriminations (soit de ce que vivent ou ce que les agents observent), une plaquette est en cours de préparation. Cette cellule réalise un travail d'analyse qui permet d'objectiver les choses et d'essayer de remédier aux situations de discriminations.

La position de l'administration est d'être ferme sur les sanctions disciplinaires contre toute forme de harcèlement. Pour la Secrétaire Générale, dès lors que l'agresseur présumé est en situation d'autorité sur la victime présumée, c'est un facteur aggravant.

Elle prévoit d'élaborer un plan d'action pour donner les suites de ce baromètre social.

La feuille de route sociale 2021

Au programme une cinquantaine de groupes de travail et ceux qui se rajouteront par rapport au baromètre social.

Un chapitre sur la « mise en œuvre du dialogue social » et à l'actualité comme les élections professionnelles. Un travail pour revisiter l'exercice du droit syndical et se préparer à l'ordonnance prévue par la loi de transformation de la fonction publique sur la négociation. Un chapitre concernant « l'action sociale, l'amélioration des conditions de vie au travail, égalité, diversité », notamment la protection sociale complémentaire. Un chapitre sur les « parcours professionnel, mobilités, carrières, statuts, rémunération, gestion », avec un groupe de travail sur le bilan du RIFSEEP et les mesures catégorielles. Un autre chapitre sur « l'évolution des missions et des organisations », notamment l'organisation territoriale de l'état, la décentralisation du FEADER et le BREXIT.

Autres points et questions diverses

Secrétariat Généraux Commun Départementaux (SGCD) :

63 agents qui n'ont pas rejoint les SGCD : 28 sous le programme 215, 35 sur le programme 206. A ce jour, 45 qui ont déjà une solution, 1 dossier de demande de rupture conventionnelle. Il reste 17 agents qui nécessite un accompagnement spécifique par les IGAPS.

La prise en compte en paie était prévue au 01/04/2021, mais il s'avère que le ministère de l'Intérieur a demandé un délai supplémentaire pour faire la bascule (3 mois). Les agents restent payés par le MAA en attendant.

La Réforme de la PAC 2023 en SEA et DR ASP :

La réforme de la PAC au 01/01/2023 va engendrer des modifications, à savoir dans le cadre de la préparation de la prochaine PAC, la Commission européenne impose à tous les états membres dès 2024 d'avoir recours au monitoring des surfaces agricoles. Il s'agit d'un dispositif soumettant la détermination de l'éligibilité des aides surfaciques à des traitements d'intelligence artificielle par l'image satellitaire. En conséquence, ceci va faire évoluer le rôle des SEA et des DR ASP. Afin

SNUITAM-FSU

DRAAF - 15 avenue de Cucillé 35047 RENNES Cedex 9

www.snitam-fsu.org
snitam@snitam-fsu.org



de préparer tous ces changements ce qui a été envisagé par l'ASP, c'est de faire deux campagnes à blanc sans impact sur les aides versées. En novembre 2021, sur un périmètre réduit et en 2022, une deuxième campagne à blanc sur l'ensemble de la métropole. Une demande en moyen humain a été portée par la DDTM dans le cadre des négociations budgétaires en cours pour la préparation du projet de loi de finance 2022, un groupe de travail associant des DDT et des DR ASP se réunit tous les mois sur ce sujet. A l'issue de la première campagne à blanc et aux vues des résultats, il est prévu un chantier relatif à l'évolution des métiers des instructeurs et des contrôleurs de la PAC.

La Secrétaire Générale du MAA précise qu'une mission du CGAER est prévue jusqu'à la fin de l'année 2021 sur l'évolution des missions en service déconcentré. La Secrétaire Générale n'est pas sûre que pour le prochain CTM de mai 2021, le ministère est une vision complète et présume que nous n'aurons pas une « photo projetée de ce qu'on va faire des SEA une fois la répartition des compétences revue ».

Pour la FSU, ce manque de visibilité n'est pas acceptable pour les agents en postes actuellement en SEA qui se retrouvent dans une incertitude. Cette situation ne peut que provoquer un climat anxieux au sein des services.

Les missions supplémentaires des SEA :

Concernant les missions supplémentaires des SEA suite à la mise en place du plan de relance et des différentes mesures de crises. La DGPE a évalué les besoins en ETP qui sont liés à ces différents chantiers en 2021, en particulier pour la mesure PACT bio sécurité bien-être animal et mesures forestières. Concernant les mesures de crises, l'évaluation du nombre de dossiers est en cours par la DGPE et pourra alors consolider les besoins des SEA pour le plan de relance et les aides crises.

Pour la FSU, un véritable plan de relance doit aussi passer par un plan de recrutement d'agents titulaires pour faire face à la charge de travail qui augmente. Les crises se succèdent et les services souffrent du manque de considération du Ministère par une baisse constante des effectifs d'année en année.

Pour la FSU, il est nécessaire de garantir l'avenir de toutes et tous pour faire face aux crises. Il y en aura d'autres, il ne faut pas plomber les agents dans l'incertitude et la démotivation. Pour la FSU, donner plus de charge de travail aux agents déjà en poste, c'est une véritable politique de maltraitance au travail.

Le CIA annuel versé cet été ?

La Secrétaire Générale du MAA explique sa logique de servir une année, d'être évalué l'année suivante et le versement du CIA de l'année qui vient d'être évaluée dans la foulée. Concrètement, les agents ont servi en 2020, les entretiens de la manière de servir 2020 sont en cours et il sera versé le CIA correspondant courant de l'été 2021.

Elle précise que le ministère n'a pas abandonné l'idée d'un versement de CIA exceptionnel en décembre 2021.

Vos représentants du personnel SNUITAM-FSU :

Olivier SANTOUL : olivier.santoul@agriculture.gouv.fr

Bénédicte HOUGRON : benedicte.hougron@educagri.fr

SNUITAM-FSU

DRAAF - 15 avenue de Cucillé 35047 RENNES Cedex 9

www.snuitam-fsu.org
snuitam@snuitam-fsu.org

