

L'Essentiel du CSA ministériel des 10 et 11 décembre 2024

En guise d'introduction la SG met en avant la qualité du "dialogue social", la signature d'accords partagés avec les organisations syndicales faisant fi des réalités comme la non signature de la PSC par la première alliance intersyndicale, l'Élan commun ou le boycott du chantier QVCT tant que des moyens budgétaires réels ne seront pas fléchés pour de véritables améliorations des conditions de travail des agent·es... **une troisième dimension du dialogue social sans doute !**

La SG annonce également la poursuite de la politique de revalorisation salariale...comme celle des personnels de direction des EPL ou les grilles des ACN ou la mise en place de l'indemnité de gestion de crise ainsi que le "CIA de Noël"... **une troisième dimension du pouvoir d'achat !**

La SG insiste sur la poursuite du développement de l'attractivité des métiers du MASAF en mettant en avant la déconcentration de gestion des contrats de moins de 6 mois, la mise en place de la Protection Sociale Complémentaire (PSC)... **une troisième dimension de l'attractivité !**

Après la lecture des différentes déclarations liminaires, la SG a apporté quelques éléments de réponse, notamment en rappelant le soutien du ministère à ses agent·es qui assurent les contrôles dans les exploitations agricoles dans un contexte extrêmement difficile ! En complément, le DGER a apporté son soutien aux personnels de l'INRAE, victimes d'une action violente de la part d'une organisation professionnelle agricole !

Pour le DGER, pas de renoncement pour les ambitions de l'EA(P) qui voit cette année, une augmentation de 1.2% des effectifs des élèves et des étudiant·es.

L'intersyndicale a demandé une expression publique de la ministre de l'agriculture pour soutenir clairement les agent·es du MASAF exposé·es aux menaces et pressions d'organisations syndicales professionnelles agricoles. La SG indique que la ministre, lors de sa rencontre avec les DDI, a apporté ce soutien...

L'Élan commun est revenu sur l'oubli des "contractuel·les" pour l'attribution de la prime dite de Noël sous la forme d'un CIA exceptionnel... Quid des ACN, des ACEN, des ACB et des vacataires ?

En cette veille de Noël, 4 mois après la rentrée, l'Élan commun a exigé le règlement de toutes les situations de versement de salaires en souffrance...y compris le déclenchement d'aides exceptionnelles non remboursables à l'initiative du ministère et sans attendre que les agent·es fassent des démarches. Il faut des réponses avant Noël ! La SG s'est engagée à ce que des suites soient données. L'Élan commun y veillera.

Point 1 : les LDG avancement des personnels d'enseignement et d'éducation

L'Élan commun comme il l'avait annoncé dans son communiqué a porté ses revendications d'amélioration du dispositif de passage à la classe exceptionnelle en demandant le respect des statuts particuliers des personnels d'enseignement et d'éducation ainsi que le respect de la parité des statuts avec les personnels de l'Éducation Nationale. Ce respect implique d'une part le respect de l'évaluation spécifique des personnels d'enseignement et d'éducation via l'inspection pédagogique et pas seulement l'avis de la direction de l'établissement et d'autre part, comme à l'Éducation Nationale, nous demandons la conservation de l'avis "très favorable". L'Élan commun a demandé à la Secrétaire générale un

arbitrage... Dans l'attente de cet arbitrage, l'Élan commun s'est abstenu... Du fait des avis favorables de l'UNSA et de la CFDT, le texte est adopté en l'état. **L'Élan commun va intervenir de nouveau sur ce sujet majeur pour les personnels afin de leur garantir la conservation des avis "très favorable" !**

Point 2 : les LDG mobilité des personnels d'éducation et d'enseignement

Sur ce sujet, l'Élan commun a dénoncé la diminution du temps d'évocation qui passerait de 3 semaines à 10 jours... l'Élan commun a demandé un décalage de 5 jours pour permettre à un maximum de collègues de pouvoir apporter à l'administration tous les éléments afin de pouvoir défendre leurs vœux de mobilité ! La Secrétaire générale a décidé de ne pas modifier le projet de texte tout en indiquant que l'administration pourra regarder dans le temps ce dispositif. L'Élan commun a rappelé que la question de l'insularité corse n'était toujours pas traitée dans les barèmes alors que c'est le cas à l'Éducation Nationale depuis des années... L'administration a balayé d'un revers de main ce sujet en indiquant que les notes de service "mobilité" à l'Éducation Nationale étaient systématiquement rejetées par le Conseil d'État, notamment sur ce point et que le MASAF refusait donc d'entrer dans cette logique. Le sujet pour autant n'est pas clos !

UNSA, Alliance du Trèfle et CFDT ont voté POUR le texte en l'état. FO s'est abstenu. Résultats : 6 CONTRE, 6 POUR, 3 abstentions. D'ores et déjà, l'Élan commun appelle les enseignant·es et CPE souhaitant faire une mobilité à suivre les informations que transmettront les élu·es paritaires de la CAPA EA.

Point 3 : présentation du Rapport Social Unique de l'année 2023

Lors de la présentation de ce document, et en lien avec l'actualité relative aux journées de carence et les discussions sur l'accord de "Qualité de Vie" au travail, l'Élan commun a pointé le sujet des congés de maladie ordinaire... Ces chiffres sont éloquentes sur le mal-être de tels ou tels secteurs du ministère ou de telles ou telles catégories :

En moyenne, **les agent·es en arrêt l'ont été pendant 5.79 jours** ; en administration centrale, 3.72 ; en DRAAF, 4.75 ; en EPL, 6.03... S'il y a bien évidemment des raisons particulières pour chaque service, on pense en particulier au "bouillon de cultures" que peuvent être les classes non aérées des établissements en période de grippe, COVID, gastro... Ces chiffres montrent par ailleurs parfaitement le "mal-être" des services dits supports soumis à des restrictions d'effectifs, l'accumulation des missions "déconcentrées"... sans que véritablement les effectifs aient été ajustés en conséquence ! De la même façon, dans l'enseignement technique "hors enseignant·es et CPE", les personnels ATLS ont été en arrêt 6.49 jours... L'Élan commun dénonce depuis des années la dégradation des conditions de travail des personnels ATLS, des sous-dotations chroniques des Lycées et de l'empilement des missions, la dernière en date étant la gestion de la mise en place de la PSC !!!

Ces écarts importants se retrouvent au sein des catégories de personnels avec **un nombre de jours presque deux fois plus élevé pour les personnels de catégorie C (8.2)** par rapport aux personnels de catégorie A (5.4) et A+ (3.1) ...

En moyenne, concernant **le nombre de jours de carence liés à des congés de maladie ordinaire, les femmes ont subi plus de 6800 jours de perte** de salaire contre 3025 pour les hommes... transition toute trouvée pour le point suivant...

Point 4 : présentation de la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la diversité (2024-2026)

La Haute-Fonctionnaire chargée de ces questions, Madame Naïda Drif, a présenté le programme d'actions 2024-2026 en insistant tout particulièrement sur les enjeux pour l'enseignement agricole public, le renouvellement des générations des agriculteurs et des agricultrices ainsi que la lutte contre les stéréotypes de genre qui peuvent être véhiculés dans les établissements. Sur ce sujet, l'Élan commun s'est étonné de la non diffusion par la DGER d'un rapport mené par un sociologue, pourtant terminé depuis plusieurs mois. La SG et la Haute fonctionnaire en charge se sont engagées à voir pour que cette publication soit rapidement effective.

Point 5 : présentation de la gestion de crise au MASAF

L'administration a présenté l'ensemble du dispositif de gestion de crise au sein de notre ministère et dans une logique interministérielle, en particulier à travers les crises agricoles comme l'influenza, la peste porcine ou d'autres "crises identifiées" dans certains services comme les Services d'Économie Agricole (SEA).

L'Élan commun est intervenu sur deux thématiques :

- en constatant que du côté de l'Enseignement Agricole, ce sujet majeur de la "gestion de crise" n'est pas complètement approprié comme l'ont montré les épisodes dramatiques récents des assassinats des enseignants Samuel Paty et Dominique Bernard... Ces questions ne peuvent pas rester des "impensés" et se réduire à des réactions au "cas par cas" de manière empirique... La SG rejoint ici nos positions et confirme que l'Enseignement Agricole et ses établissements ont pleinement vocation à bénéficier de cette démarche de gestion de crise qui se structure et se professionnalise au MASAF, la DGER devant pouvoir prendre toute sa place, notamment dans le cadre du nouveau cycle de formation des cadres qui démarre. L'Élan commun portera ce sujet lors d'un prochain CSA EA ;
- du côté des opérateurs comme l'ASP, la secrétaire générale du MASAF explique que l'indemnité de gestion de crise a été attribuée uniquement **aux agent·es permanent·es, titulaires et contractuel·les des SEA**, car ces services ont été particulièrement désorganisés par une accumulation exceptionnelle de dossiers et de situations complexes à gérer pendant la crise (mise en œuvre de la PAC, difficultés économiques, climatiques, dispositifs d'urgence pour le bio, la viticulture, la sécheresse, etc.). **La décision de verser cette indemnité relève de la direction de l'opérateur, mais celle-ci doit être cosignée par la secrétaire générale du MASAF.** De plus concernant cette indemnité de gestion de crise, **la secrétaire générale explique que contrairement aux SEA, les services de contrôle n'ont pas subi cette surcharge de travail ni cette désorganisation**, ce qui ne justifie pas leur inclusion dans le dispositif. Elle précise que cette indemnité vise à accompagner des services confrontés à des crises majeures entraînant une désorganisation significative, et qu'elle n'est pas mobilisée pour des situations difficiles ordinaires. **L'Élan commun a rappelé** que les services de contrôle, souvent confrontés à des situations particulièrement préoccupantes sur le terrain, incarnent des valeurs fondamentales du service public : **engagement, égalité de traitement et défense de l'intérêt général**. Ces agent·es, souvent **isolé·es face à des contextes tendus**, assument leurs missions avec un profond sens du devoir malgré les tensions, les risques et les exigences croissantes de leur travail. Pourtant, ils et elles ne bénéficient pas de l'indemnité de gestion de crise, ce qui interroge sur l'équité dans la reconnaissance de leur engagement. Par ailleurs, l'Élan Commun rappelle qu'il est indispensable de **garantir la protection fonctionnelle pour ces agent.es** en cas d'agression, afin de leur assurer un soutien inconditionnel et une sécurité dans l'exercice de leurs missions. Une juste valorisation

et une protection renforcée sont essentielles pour leur permettre de continuer à remplir leurs missions dans des conditions sereines et sécurisées.

Contrôle unique :

La circulaire portant sur le “contrôle unique” est **entrée en vigueur le 5 novembre 2024**. Ce dispositif vise à rationaliser les contrôles, avec un suivi annuel comprenant notamment un bilan de son application. Dans le cadre de cette mise en place, la DGPE travaille à l’élaboration d’une foire aux questions (**FAQ**). Ce document, actuellement en cours de rédaction, a pour objectif de répondre aux principales interrogations des acteur·trices concerné·es et de clarifier les enjeux liés à l’application de la circulaire via la Mission interservices agricole (MISA).

Une **charte des contrôles en agriculture** est également en préparation. Pilotée conjointement par les préfet·es de département et les chambres d’agriculture à l’aide d’un modèle national - l’association des représentant·es des agent·es de contrôle à l’élaboration de ces chartes se pose... ce que la SG entend s’en prendre pour autant d’engagement sur ce point.

Le MASAF s’attelle à définir une **liste positive des contrôles** entrant dans le cadre du “contrôle unique”. L’objectif est d’identifier clairement les interventions concernées. Il est attendu que les autres ministères adoptent une démarche similaire pour garantir une mise en œuvre cohérente et transversale. Enfin, un prochain CSA sera organisé, avec l’inscription de ce sujet à l’ordre du jour.

L'Élan Commun s’engage à faire remonter les difficultés rencontrées par les agent·es, tout en revendiquant des conditions de travail respectueuses de leur engagement et de leur mission de service public.

Point 6 : quelques réponses aux questions diverses de l’Élan commun

Personnels administratif·ves et PSC : l’Élan commun a dénoncé le fait que la mise en place de la PSC au profit d’un consortium privé engendre un surplus de travail pour les services administratifs sans aucune compensation ou révision des dotations ! La secrétaire générale a effectivement répondu en partageant ce constat du surcroît de travail... mais en expliquant que cette PSC était faite dans l’intérêt des agent·es du MASAF... ce dont doute sincèrement l’Élan commun qui appelle donc à **continuer à signer et à faire signer la pétition** qu’il a lancée.

Enveloppe de CIA : alors que des informations remontent de services et d’établissement indiquant que l’enveloppe 2024 aurait été rognée de 4%, la secrétaire générale a confirmé qu’à périmètre identique du service, l’enveloppe CIA est la même que l’année précédente.... Pour l’Élan commun, il est donc nécessaire de **faire remonter toutes les situations dans lesquelles des directions de service ont pu mettre en avant cet argument fallacieux pour ne pas verser l’intégralité des CIA**.

Paiement des heures supplémentaires des IAE dans l’enseignement : l’administration a répondu qu’elle avait parfaitement conscience des difficultés notamment réglementaires pour régler ces situations. Elle a annoncé que ce sujet serait évoqué en 2025 dans le cadre du chantier de révision de l’IFSE, impliquant une revalorisation indemnitaire. **Pour l’Élan commun, le dossier est sur la table - la DGER s’étant engagée il y a déjà plusieurs mois à réunir un GT spécifique sur ce sujet - et chaque situation individuelle doit être réglée rapidement !**