

<https://www.snetap-fsu.fr/Covid19-Le-droit-de-suite-de-la-FSU-apres-la-reunion-du-25-mars-2020.html>



Covid19 - Le droit de suite de la FSU après la réunion du 25 mars 2020

- Nos Actions - Les Lettres du SNETAP au Ministre, à la DGER -

Date de mise en ligne : mardi 31 mars 2020

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

A l'issue de la réunion format [CTM](#) du mercredi 25 mars, la [FSU](#) a transmis au Secrétaire Général Adjoint du Ministère une demande de suivi des points essentiels consacrés à la crise sanitaire du Covid-19.

Pour la FSU l'ensemble de ces points relève de l'urgence compte tenu du contexte particulier auquel les agents doivent faire face.

1. Situation des agents contractuels d'État et des [EPL](#)

Soulignons d'emblée dans le contexte inédit de grave crise sanitaire que traverse notre pays, que malgré les manques de moyens de protection, le manque de considération, le manque d'effectifs, la précarité de nombreux contrats, les agents du ministère de l'agriculture assurent pleinement les missions de service public nécessaires à la sécurité sanitaire des aliments, à l'économie du pays et à la formation des professionnels.

La [FSU](#) réitère sa demande de moratoire sur les procédures de licenciements en cours comme à venir durant cette période de crise sanitaire, ceux-ci ne pouvant en tout état de cause se dérouler dans le respect des principes liés au droit de la défense comme des garanties offertes aux agents contractuels.

La [FSU](#) demande également des garanties sur les renouvellements de [CDD](#) (notamment concernant les ACB) et à ce que des consignes claires soient données aux chefs d'établissement en ce sens - envoyer des collègues à Pôle emploi en plein confinement serait irresponsable. La FSU demande qu'aucun CDD ne se retrouve sans emploi durant cette crise.

Il en va de même quant au respect des promesses d'embauche qui, même si la mission ne peut se tenir du fait de la crise sanitaire, gardent juridiquement leur valeur d'engagement.

Un lien a-t-il été établi avec les Conseils Régionaux (via l'[ARF](#)) et les OPCO sur le maintien des financements des formations déjà entamées en [CFPPA](#) ?

Quelles compensations sont envisagées pour les nouvelles formations n'ayant pas pu ouvrir en [CFPPA](#) ?

L'accès au chômage partiel ne semblant pas possible pour les ACB de [CFPPA](#), en leur qualité d'agents en contrat de droit public (FAQ [DGER](#) du 23-03-20), quelles garanties leur sont données quant au maintien de leur traitement ?

2. Situation des membres de la communauté de travail - fonctions essentielles, non télétravaillables, réquisitions éventuelles...

Concernant les agents occupant des postes en prise directe avec des fonctions essentielles et identifiées comme telles dans les Plans de Continuité d'Activité des établissements ou des services, la FSU demande que, conformément aux directives gouvernementales et à la doctrine de santé publique en vigueur, ils ne soient contraints de se rendre sur le lieu de travail qu'à conditions que les missions en question soient non télétravaillables et sous réserve de la mise en application d'un protocole établi conforme aux préconisations sanitaires qui s'imposent (mise en place d'horaires décalés, mise en oeuvre stricte des gestes barrières, mise à disposition des produits nécessaires à l'entretien des points de contacts avec les mains).

Ainsi, si l'on prend le cas des **agents administratifs en charge de missions sensibles sur les [EPLEFPA](#)** (comptabilité, bourses), à partir du moment où le télétravail a pu être mis en place sur certains établissements, il doit pouvoir l'être ailleurs... sinon ce serait contrevenir de façon grave aux mesures de police en vigueur sur les déplacements et ainsi ne pas se donner tous les moyens de mettre en oeuvre les mesures de confinement qui s'imposent actuellement. La FSU demande par suite que les bonnes pratiques conduisant à la mise en place effective du télétravail, y compris pour des missions considérées comme essentielles à la continuité du service public soit mutualisée, via des fiches de procédures établies sans délai.

Des attendus qui précèdent découlent que les agents exerçant des missions qui ne sont de fait pas en lien avec des fonctions essentielles se doivent d'être, comme le prévoit la réglementation, soit en télétravail soit en ASA.

Pour la FSU, la situation des **Assistants d'Éducation**, relève clairement de cette catégorie et la position exprimée jusque là par une partie de l'encadrement se doit d'être revue sans délai. En effet, il n'est pas soutenable de prétendre que des échanges téléphoniques avec des élèves, étudiant.es, apprenti.es, voire avec leurs familles, est une activité non télétravaillable nécessitant d'être en présentiel. Cela ne tient pas et cela doit cesser. Ainsi la FSU demande qu'une consigne ferme et sans ambiguïté soit transmise en ce sens à l'ensemble des [DRAAF-SRFD](#) et personnels de direction des EPLEFPA - à défaut c'est la responsabilité pénale de l'employeur et donc de l'encadrement qui se trouvera engagée.

La FSU considère également que la **question de la continuité des activités sur les exploitations et ateliers technologiques de l'EAP** se doit d'être posée. En effet, l'ensemble des exploitations ont-elles toutes un rôle similaire et essentiel à jouer dans le contexte de crise sanitaire et de confinement de masse décrété ? Les productions liées à l'alimentation doivent être mises sur le même plan que les autres (production horticole par ex.) ? Et en tout état de cause, ces centres ne sauraient pour la FSU poursuivre un fonctionnement « normal » comme on l'entend encore trop souvent... Dans le cadre des PCA, ce fonctionnement relève forcément du « mode dégradé », avec un roulement quant à la présence des salarié.es (logique de permanences), en écartant les activités non essentielles... Le recours au chômage partiel doit ainsi pouvoir être envisagé en tant que de besoin.

La question d'une perspective de réquisition des **infirmier.ères des EPL** demeure posée. Merci de nous préciser quels liens le MAA entretient sur cette question avec le ministère de la santé, car sur le terrain ce lien est inexistant... La FSU se permet de pointer en cette période particulièrement sensible que le poste de référent national pour les infirmier.ères montre ici tout son intérêt ! Les personnels infirmiers expriment de légitimes interrogations, voire des inquiétudes fortes. En effet, la majorité des infirmier.ères scolaires n'ont par définition pas pratiqué depuis des années, voire des dizaines d'années, en milieu hospitalier. Pour la FSU, ces personnels, outre leur présence indispensable lors de la « réouverture » des lycées avec les jeunes, ne sauraient être placés « en première ligne » sans formation ni précaution. Leur présence en appui « en seconde ligne » pour reprendre les propos présidentiels serait assurément plus pertinente et sécurisante pour elles/eux. Le MAA comme employeur de ces personnels se doit de leur garantir ces éléments.

Les aides aux agriculteur.rices seront payées, les certificats exports signés, les marchandises dédouanées, la surveillance de la santé des végétaux maintenue, la sécurité sanitaire de l'alimentation assurée, afin de permettre l'approvisionnement en nourriture du pays. Mais si tout cela est possible, c'est grâce à l'engagement sans faille des personnels et notamment des 2100 agents des **services vétérinaires en abattoirs** (bovins, ovins caprins, volailles...) ; qui, aux risques de leur santé et sans aucune protection, travaillent, dans un environnement forcément de grande promiscuité souvent à moins d'un mètre.

Ils continuent à garantir une alimentation sans risque pour nos concitoyen.nes. Imaginons un seul instant des contaminations type E coli ou salmonelles dans une population déjà affaiblie par le Corona virus COVID-19.

Pour la FSU, des mesures doivent être prises en urgence - avec avis du CHSCTM - pour garantir la santé et la sécurité au travail des agents du MAA travaillant en abattoir, milieu humide qui présente des contraintes spécifiques non prises en compte actuellement, la responsabilité de l'employeur étant maximum.

L'ensemble des missions essentielles se doivent d'être assurées en toutes sécurités. La FSU y veillera et sera très attentive à l'application des annonces d'Olivier VERAN, Ministre des solidarités et de la santé, à savoir que l'infection au COVID-19 sera systématiquement et automatiquement reconnue comme maladie professionnelle.

3. Enseignement - « continuité pédagogique »

Après 10 jours de confinement et **une mobilisation remarquable de la communauté éducative et du corps enseignant** pour maintenir le lien pédagogique avec les apprenant.es dans les conditions dégradées que l'on sait, pour la FSU, la priorité doit être donnée à la rédaction d'une note de service DGER visant à cadrer les modalités d'enseignement à distance qui ont commencé à être mises en oeuvre (modération et coordination du travail donné, vigilance quant aux supports utilisés et à leur multiplicité, prise en compte de la fracture numérique et scolaire...). Un contribution en ce sens a été adressée par le Snetap-FSU en date du 20 mars à la DGER. En terme de méthode, un texte martyr doit pouvoir être adressé aux représentant.es des personnels en amont du [CTEA](#) prévu en audio-conférence en milieu de semaine prochaine.

Il y a nécessité de disposer de consignes claires quant à la signification du tableau de « reporting » transmis à l'encadrement (DRAAF/EPL). En effet, cet outil de suivi des dispositifs mis en oeuvre ne saurait se traduire par une pression sur la communauté de travail en général et les personnels enseignants en particulier. Pour la FSU, il ne peut et ne doit viser qu'à recenser et régler des difficultés pouvant se poser pour nos jeunes dans le cadre de cette « discontinuité » pédagogique en présentiel, que chacun essaie de pallier au mieux.

Au titre des urgences, ici qui relèvent de l'interministérialité, la FSU demande à ce que **le problème des apprenti.es « renvoyé.es » en entreprise** et qui sont maintenu.es au travail à discrétion de leurs employeurs soit revu. En effet, on ne saurait considérer des jeunes en formation initiale comme occupant des postes à caractère indispensable, sachant par ailleurs que pour nombre d'entre elles/eux les précautions sanitaires (règles d'hygiène) ne sont pas respectées (plusieurs apprenti.es et familles nous ayant saisi en ce sens ces derniers jours). Rappelons que ces apprenti.es sont en l'état victimes d'injonctions contradictoires, car en plus du travail 35 h par semaine, ils se doivent de suivre les cours en distanciel - à défaut leur retour en formation sera particulièrement difficile et le nier serait mentir. La FSU demande que les apprenti.es soient traité.es comme les jeunes de la voie scolaire et les stagiaires de la formation adulte, à savoir confinés comme il se doit sur le plan sanitaire et en capacité de bénéficier du maintien d'un lien pédagogique suivi sur le plan éducatif.

Autre priorité, se donner le temps de la concertation pour **que les modalités d'examen dans le contexte inédit que nous connaissons soient repensées**, adaptées (en terme de calendrier comme de mode de validation). La FSU demande à ce que plusieurs scénarios soient présentés et débattus lors de l'échange [CTEA](#) de la semaine prochaine et que dans l'attente d'une décision partagée sous huitaine (l'Education Nationale s'étant calée a priori sur un pas de temps similaire pour se prononcer), des consignes soient données pour que l'ensemble des épreuves de [CCF](#) soient suspendues dans l'intervalle.

4. Les procédures GRH

I. Les procédures en cours

La FSU demande que les délais soient repoussés pour toutes les procédures en cours - notamment concernant la mobilité à court terme (comme le SRH a commencé à le faire pour la mobilité générale des personnels, hors enseignement)... en raison de traitement plus complexe du bas en haut de la chaîne de gestion et aussi dans le sens d'un message d'apaisement nécessaire à adresser aux agents administratifs en télétravail dans des conditions de fait difficiles...

Il est ainsi nécessaire d'apporter **des précisions concernant le calendrier pour la mobilité des personnels d'enseignement et d'éducation** : le calendrier prévisionnel prévoyait une première série de décisions d'affectation à la mi-avril. Ce calendrier est-il toujours tenable ? Si non, quel est le nouveau ? De nombreux collègues sont en attente de ces décisions.

Par ailleurs, d'ores et déjà, **la FSU alerte l'administration à propos de la procédure de titularisation des stagiaires enseignant.es et CPE**. Le calendrier devra certainement être modifié si toutes les inspections n'ont pu être réalisées à ce jour. Il y a ici nécessité d'en informer clairement et rapidement les stagiaires.

II. Le dialogue social pour les nouvelles procédures RH

Concernant le GT LDG avancement : la FSU demande le maintien des anciennes modalités pré loi transformation FP, à défaut que les conditions de ce GT soient en visio et non en audio, ce format ne permettant pas de débats nourris, avec transmission de l'ensemble des documents préparatoires en amont.

Plus globalement sur la méthode : seuls les GT les plus urgents doivent se tenir dans ce mode dégradé et avec un envoi de l'ensemble des documents préparatoires avant avis sur note de service par exemple. Ainsi, si le GT rupture conventionnelle est maintenu comme cela a été annoncé lors de la réunion en format [CTM](#), nous demandons à disposer de l'ensemble des documents préparatoires (note DGAFP par exemple ou autre) bien en amont et non pas uniquement du projet de texte.

Demeure le problème des rendez-vous de carrières non achevés et des promotions ? Quel calendrier ? Quelles modalités ? Pour les 6e et 8e, le critère de la note administrative doit il être retenu comme les années précédentes si toutes les inspections n'ont pas eu lieu ?

Demeure également le problème des demandes de Hors classe avec dossier à valider par le chef d'EPL - date limite initiale au 20 mars : une prolongation se devrait d'être envisagée... au bénéfice des agents. D'autant que nous savons que les services centraux du ministère ont du mal à accéder aux outils de gestion, notamment aux courriels, pour ces demandes.

Concernant le GT sur la circulaire [CHSCT](#)-REA (qui cadre l'attribution du temps syndical dédié, les modalités d'autorisations spéciales d'absence etc.) nous maintenons que le contexte montre, s'il en était besoin, toute la pertinence de cette instance clé pour la [SST](#) des agents... et repartir une fois de plus pour une nouvelle année avec une note de service non opérationnelle ne serait pas acceptable (ni pour nos représentant.es ni pour les services du MAA).