



L'Essentiel du CTM

Les 5 et 6 avril, s'est tenu le dernier Comité Technique Ministériel de la mandature. Dans sa déclaration liminaire, la FSU Agri en a profité pour dresser un bilan de la période 2017-2022 tant sur le plan de la Fonction Publique mise à mal par la Loi de Transformation de la Fonction publique de 2019 que sur celui du service public d'éducation agricole qui a perdu plus de 200 postes sur cette période et a vu se développer e nombreux établissements privés (CFA, HECTAR, Unilassalle...).

Point 1 : La poursuite de l'individualisation de la rémunération des enseignant.es chercheur.es

Si l'amélioration de la rémunération des personnels est une priorité de la FSU, cela ne peut se faire n'importe comment et surtout pas en mettant en concurrence les personnels et en mettatr à mal les collectifs de travail. C'est pourquoi la FSU n'a pas été signé le protocole d'accord concernant « l'amélioration des carrières et des rémunérations » des personnels de la recherche et de l'enseignement supérieur.

Après s'être rendu compte que la rémunération des EC en début de carrière était indigne, le gouvernement au lieu de remonter les débuts de carrière a mis un seuil de rémunération à deux fois le SMIC qui correspond à une rémunération entre les échelons 3 et 4 des MC de classe normale. Donc certains MC vont rester à cette rémunération plancher pendant quelques années. Et que dire avec le gel du point d'indice continue avec une inflation qui repart à la hausse – le dégel n'étant à ce jour qu'une promesse électorale -.

Par ailleurs au lieu de remonter les grilles indiciaires, le ministère choisit d'augmenter les indemnités et la prime individuelle. Cette dernière prime est un système de mise en concurrence des EC, elle est en opposition avec le travail collectif par l'individualisation de la valorisation du travail. Et pourtant dans les établissements de l'ESA, on parle tout le temps et avec raison de l'importance de communauté de travail. Ceci est contradictoire pour nous.

La FSU, comme la CGT et SUD, a voté CONTRE ce principe d'individualisation de la rémunération et sa restriction à 45 % seulement des personnels ! Doit-on comprendre que 55 % des EC ne font « pas d'efforts » ?

La CFDT a voté POUR, les autres organisations se sont abstenues.

Point 2 : La position d'activité ou comme le ministère se décharge de la gestion des personnels d'État vers les établissements du supérieur !

Sans aucune concertation préalable avec les représentant.es des personnels concernés, le ministère a soumis au vote du CTM un projet d'arrêté permettant de « déconcentrer » la gestion des actes individuels « simples » (selon le ministère) aux chef.fes des établissements du supérieur. Sanction disciplinaire, imputabilité au service devraient revenir « au local », gage d'efficacité, de proximité et sans doute d'impartialité !!!!

Globalement pour le SRH malgré toutes les réticences des OS et qui sont nombreuses, la réponse est *circuler, il n'y a rien à voir* car ce sont des actes de gestion courante qui sont faites déjà par les

RH des établissements et donc moins de travail pour le ministère car ces dossiers n'auront pas à remonter pour attendre la décision du ministère.

La FSU a dénoncé la rupture d'égalité de traitement des agents ainsi que la casse organisée de cette gestion ministérielle des personnels puisque depuis des années les bureaux de gestion ont été vidés progressivement de leurs agent.es (suppression de postes).

Interrogée sur le « véhicule réglementaire » utilisé par l'administration, cette dernière est demeurée évasive, confirmant par ailleurs qu'elle n'avait pas trouvé le « bon vecteur réglementaire » pour déconcentrer les personnels contractuel.les d'État aux établissements !!! En l'état, la FSU a clairement indiqué que la Position Normale d'Activité (PNA) n'était pas satisfaisante, ni probablement réglementaire !!!

La FSU, FO, CGT, SUD ont voté CONTRE.

L'UNSA, le Trèfle se sont abstenus

Seule la CFDT a voté POUR

Point 3 : La cellule de signalement des agissements sexistes, de harcèlement et de discrimination

A la suite d'un premier temps d'échanges lors du précédent CTM puis d'une consultation électronique des organisations représentatives par l'administration, le CTM a adopté à la quasi unanimité (1 abstention, 14 POUR), le projet d'arrêté de la cellule de signalement.

La FSU a d'une part salué la qualité de ces échanges et de la concertation sur ce sujet – fallait-il en prouver l'intérêt ? - et d'autre part elle s'est félicitée de la reprise par l'administration de ses principaux amendements visant à renforcer un meilleur traitement des dossiers des agent.es amené.es à saisir cette cellule. Plusieurs points ont donc été sensiblement améliorés – ils seront développés dans la future note de service - :

→ l'inscription dans l'arrêté de délais de traitement du dossier dans une période de 3 mois maximum ; l'expérience passée avait pointé des délais bien trop longs dans certaines situations fragilisant les agent.es concerné.es ;

→ l'information rapide des agent.es saisissant la cellule et se trouvant en arrêt maladie, des démarches à engager pour faire reconnaître l'imputabilité au service (CITIS pour les titulaires ou accident de travail pour les contractuel.les) ;

→ une clarification concernant la protection fonctionnelle en rappelant le périmètre de ce droit que peut demander tout.e agent.e.

La FSU espère que ce texte réglementaire renforcera la détermination du ministère, de ses cadres – à tous les niveaux – pour lutter davantage encore contre les violences sexistes et sexuelles.

Point 4 : Le télétravail

La FSU a porté un amendement sur le projet d'arrêté, de son article 2 à propos de la capacité donnée à l'administration de modifier unilatéralement les journées de télétravail. La FSU a demandé que l'administration « propose » et donc que l'agent.e puisse refuser... cette demande de l'administration devant être motivée.

Des précisions devraient être apportées dans la note de service. La FSU sera particulièrement vigilante sur ce point.

Questions diverses

→ La classe exceptionnelle des enseignant.es et CPE :

A l'Éducation Nationale et pour ce qui concerne les personnels d'éducation et d'enseignement, la durée des fonctions et missions éligibles pour le premier vivier de la classe exceptionnelle passe de 8 ans à 6 ans. La répartition entre les deux viviers passe de 80 % des promotions pour le vivier 1, 20 % pour le vivier 2 à 70 % des promotions pour le vivier 1, 30 % pour le vivier 2. Où en sommes nous sur ce point au MAA ?

Réponse de l'administration : le ministère entend prendre les mesures pour une transposition en deux temps : modification de répartition des viviers et réduction à 6 années. Objectif : dès cette année mais le ministère est inquiet par rapport aux délais relatifs à la consultation du Conseil D'État. Pour la liste des fonctions, elle sera modifiée en 2023.

Pour la FSU, ce respect des délais est impératif ! Pas de décalage avec l'Éducation Nationale !

→ Le versement de la prime inflation et la prime d'attractivité :

Des agents se plaignent de n'avoir pas reçu l'indemnité inflation qu'en est il ? même chose pour la prime attractivité : où en est on sur ce point ?

Réponse de l'administration :

prime « inflation » : 9800 agent.es en ont bénéficié. S'il y a des oublis, les agent.es peuvent contacter son service RH de proximité.

Prime d'attractivité : pas de versement pour les contractuel.les car l'administration est en train de recalculer l'ancienneté de nombreux ACEN. L'administration s'est engagée à régulariser l'ensemble des situations durant cette année scolaire.

Pour les titulaires, le versement 2021 a été versé fin d'année. Pour la « nouvelle phase », le versement sera effectif en avril.