

<https://www.snetap-fsu.fr/L-essentiel-du-CTM-des-28-et-29-juin-2022.html>



L'essentiel du CTM des 28 et 29 juin 2022

- Nos Actions - Le SNETAP dans les instances - Comité Technique Ministériel (CTM) -



Date de mise en ligne : jeudi 30 juin 2022

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

La déclaration liminaire de la FSU Agri

Ce [CTM](#) s'inscrit dans un cadre gouvernemental instable mettant à jour une profonde crise institutionnelle. Alors que les élections présidentielles ont porté un candidat par défaut au pouvoir avec un taux d'abstention à nouveau record et ce pour la troisième fois sur cinq scrutins en 20 ans, ce dernier se trouve sans majorité absolue à l'Assemblée nationale et donc avec une marge d'action réduite à des accords d'appareils. Cette fois-ci et cela est encore plus grave, le front républicain a craqué laissant aux 89 députés du RN toute capacité à normaliser encore des idées nauséabondes et délétères pour la justice sociale, la protection de l'environnement ou encore les droits des femmes.

Pourtant c'est de tout autre chose dont les salariés et plus particulièrement les agent.e.s du MASA ont besoin. **Suffoquant sous le poids de l'inflation, étouffé.e.s depuis des années par la précarité, inquiété.e.s par l'absence de décisions concrètes relatives à la crise climatique, supporté.e.s par des fonctions support au bord de l'effondrement, maintenu.e.s dans l'aveuglement par des gestions de carrière et de mobilité opaques depuis la loi TFP, nos collègues oscillent entre colère et résignation... toutes deux mauvaises conseillères d'un point de vue démocratique.**

Les organisations syndicales de la fonction publique ont obtenu que le ministre de la fonction publique annonce enfin une revalorisation du point d'indice. Pour autant, les 3.5 % annoncés sont très en deçà de l'inflation, pour l'instant à 5,2% et annoncée très prochainement à 7%.

Après un quinquennat entier qui s'est acharné à maintenir le point gelé, cette augmentation ne saurait compenser les pertes ni réparer les conséquences lourdes pour les conditions de vie d'un grand nombre de personnels, en particulier les bas salaires et les plus précaires.

La situation inédite d'augmentation rapide du coût de la vie, cumulée à la dégradation résultant de 12 années de quasi-gel du point appelle pourtant une mesure d'une toute autre ampleur, avec une revalorisation d'urgence immédiate de 10% au moins pour préserver les conditions de vie de tou-tes les agent-es publics, et un plan pluriannuel de rattrapage des pertes subies.

D'autre part, si la mobilisation des organisations syndicales de la fonction publique a permis l'annonce d'une revalorisation du point d'indice par le ministre de la fonction publique, pour autant, les 3,5% annoncés sont très en-deçà de l'inflation, d'ores et déjà établie à 5,2% et annoncée à 7% sur l'année par l'INSEE. Après des années de gel, cette augmentation ne compensera pas les pertes occasionnées et les graves conséquences pour les agent.e.s, surtout concernant les plus précaires et les salaires les plus bas.

Le MASA doit prendre ses responsabilités et assumer dans son champs les efforts à fournir dans ce contexte d'inflation : prise en compte de la vie chère en IdF, transposition du décret aménagement des postes en cas d'altération de la santé des enseignants de l'[EN](#) à l'agri (allègements de service), application de la circulaire concernant les agents contractuels d'enseignement doit enfin être appliquée sur l'ensemble du territoire en proposant des contrats couvrant la période de l'absence du fonctionnaire remplacé...

Les agent.e.s des [CFA-CFPPA](#) usé.e.s par l'absence de considération dont ils et elles font l'objet et alors que leurs rémunérations, leurs temps et conditions de travail comme l'attractivité de leurs métiers sont en berne, se sont

résolu.e.s à se mobiliser par la grève et l'action. Pourtant, ce n'est pas faute d'engagements ministériels renouvelés mais qui à défaut de mandats clairs n'ont trouvé aucune traduction concrète. Il n'est plus temps de tergiverser et sur ce sujet, le ministère doit être moteur par voie réglementaire, y compris concernant le volet salarial déjà développé.

Pour finir, l'[ASMA](#) n'a toujours pas reçu sa subvention ministérielle, ce qui est totalement incompréhensible et envoie un très mauvais signal aux différent.e.s agent.e.s dont les difficultés viennent tout juste d'être exposées.

Concernant les MIREX, les agents n'ont pas à subir la désorganisation, liée au manque de personnels, entraînant des conditions de travail dégradées, en raison d'un manque d'anticipation et de planification de la répartition du travail. Nous tenons à vous alerter, Madame la Secrétaire générale, sur les risques pour la santé et la sécurité au travail des agents. Les amplitudes horaires subies ont fragilisé les personnels et provoquent une perte de considération de la part des [DRAAF](#).

Il y a urgence à ouvrir des négociations, afin de trouver des solutions pérennes pour les agents.

Concernant la politique Sécurité et qualité sanitaire de l'alimentation, nous vous avons alerté lors du [CTM](#) du 10 mai 2022 sur la nécessité d'augmenter les contrôles. Trois jours plus tard, nous apprenons par la presse, la création de la Police Unique en charge de la Sécurité Sanitaire des Aliments. Nous dénonçons l'absence de dialogue sur un sujet qui va impacter fortement les services SSA. Vous avez annoncé en réunion informelle le 17 mai 2022, le transfert de 60 [ETP](#) de la DGCCRF et la création de 90 ETP pour 2023. Ceci n'est pas suffisant pour faire face aux enjeux de sécurité sanitaire qui est soi-disant la priorité pour les nombreux ministres qui se sont succédés depuis des années. Force est de constater que les 1 000 ETP disparus depuis 2010 n'ont pas été comblés. La [FSU](#) réaffirme que la protection des consommateurs doit rester dans les compétences du secteur public et avec des inspections réalisées par des fonctionnaires suffisamment formés et assermentés. La FSU s'oppose à toute forme de délégation de missions au secteur privé. Nous redemandons la tenue d'un [CTM](#) Alimentaire et la mise en place de groupes de travail pour établir un plan massif de recrutement de TSMA.

D'ailleurs sur ce sujet, vous nous demandez un avis sur le projet de décret fixant des conditions de santé particulières qui s'appliquent aux lauréats des concours de technicien supérieur et de technicien supérieur principal ainsi qu'aux agents en cours de carrière. Cette démarche est en totale contradiction avec une politique de renforcement de l'attractivité des postes dans le domaine de sécurité sanitaire de l'alimentation. Pour la FSU, nous sommes opposés à ces projets de décret et d'arrêté qui sont discriminatoires. Nous attendons d'ailleurs la réponse du Ministre à notre courrier sur ce sujet. La FSU vous demande le retrait de ce décret et d'émettre un signal fort en décidant aujourd'hui d'engager de véritables travaux sur l'aménagement des postes de travail pour toutes et tous.

L'ordre du jour :

- A la demande des organisations syndicales, **un point d'information a été ajouté concernant le transfert de la mission de sécurité sanitaire des aliments**. Pour cette mission stratégique, elles ont toutes exprimé leurs inquiétudes à propos de ce transfert, de son ampleur, de son calendrier... La [DGAL](#) annonce que 150 ETP seront consacrés à cette mission au MASA avec un transfert (60) et une création de postes (90) pour le transfert, le 1er janvier 2023, de la mission de contrôle de la sécurité sanitaire des aliments de la DGCCRF alors que cette dernière estimait à 250 le besoin ! A la DGCCRF, il s'agissait d'agent.es de catégorie A ; au MASA, ce seront majoritairement des TSMA donc de catégorie B, qui n'auront pas suivi la formation INFOMA suffisante sur le sujet avant le 1er janvier 2023 !
- Concernant **les textes relatifs à l'état de santé des technicien·nes supérieur·es**, après des échanges nourris sur les projets de texte, l'administration a maintenu son texte, le projet de décret, en proposant de reporter le projet d'arrêté. **Les représentant.es des personnels ont voté à l'unanimité contre le texte.**
- Concernant **les textes relatifs au cycle de travail des agent·es des SIVEP**, considérant que ces nouveaux

projets de textes (fin de la dérogation 44 heures, basculement dans le droit commun de dispositifs contraignants pour les agent-es, réduction du nombre de périodes de repos de 4 jours) auront encore et toujours des impacts négatifs sur la rémunération et que se poursuit toujours l'absence de compensation du travail les samedis et dimanches, **les représentant-es des personnels ont voté à l'unanimité contre le texte.**

- A propos **des projets de texte relatifs au recrutement et à l'avancement des enseignant-es et des [CPE](#)**, l'objectif affiché par l'administration est d'accroître l'attractivité de nos métiers d'enseignement et d'éducation en élargissant le vivier de recrutement en positionnant un concours au niveau de la licence pour certaines spécialités. Pour autant, le dispositif proposé prévoit pour les disciplines dites « générales » un placement direct devant les élèves dès la première année de stage ce qui va entraîner des difficultés pour les stagiaires. D'autre part, l'épreuve orale de « motivation » est sans lien avec les contenus disciplinaires ou pédagogiques ce qui pose problème quand aux exigences en ces domaines. Pour la FSU, ce projet n'est donc sans doute pas à la hauteur des enjeux et ne traite qu'une petite partie du sujet. Qu'en est-il des disciplines « orphelines » au niveau L3 et Master ? Quel bilan la [DGER](#) fait-elle de son dispositif d'accompagnement d'étudiant-es en [BTSA](#) pour devenir enseignant-es ? Pourquoi ne pas mettre en place un dispositif d'élèves fonctionnaires ?
Le décret prévoit par ailleurs une transposition des dispositions prises à l'Éducation Nationale avec une augmentation des pourcentages relatifs au viviers pour la classe exceptionnelle (6 au lieu de 8 années passées dans des fonctions ouvrant au vivier 2 et passage de 20 à 30 % pour le 3ème vivier).
La FSU s'est abstenue. (6 Pour, 9 abstention)

Les Questions diverses

- Question 1 : frais kilométriques

Quels retours de la DGAFP sur l'augmentation frais kilométriques notamment et la prise en charge des frais de mission plus globalement, dans le contexte d'inflation galopante ?

L'administration répond qu'il s'agit d'un sujet interministériel qui dépasse son périmètre.

- Question 2 : tarification des heures de nuit

Lors du CTM du 09/12/2021, concernant l'application du taux renforcé pour les heures de nuit, vous nous aviez annoncé prévoir d'évaluer la possibilité budgétaire d'étendre le champ d'application (par exemple aux agents au MIN de RUNGIS). Qu'en est-il de l'avancée de ce dossier ?

L'administration répond positivement.

- Question 3 : régularisation de la rémunération des [ACEN](#)

Quelles solutions pour que tous les ACEN de cette année scolaire perçoivent bien leur rémunération revue même s'ils.elles ne seront plus présent.es à la rentrée prochaine ou devenu.es stagiaires ?

L'administration s'est engagée et a indiqué qu'elle n'aurait pas de difficulté à assurer ce versement de régularisation à travers la création de « fiches RENOIRh »... dont acte, la vigilance s'impose !

• Question 4 : déménagement d'AgroParisTech

Les personnels d'AgroParisTech ont commencé à déménager sur le site de Saclay. Ils ne savent toujours pas quand leur sera versée la part "restructuration due au déménagement" qui est automatique, ni la part "déménagement de l'agent" pour ceux qui sont dans ce cas, aucune démarche de l'administration ayant été entreprise à ce sujet.

A quelle date les versements vont-ils avoir lieu ?

Le guide de cette prime est sorti en juin 2019 et malgré le retard d'un an pris pour le déménagement, rien a été fait... Cela est inadmissible, les personnels doivent être accompagnés dans ce déménagement qu'ils n'ont pas voulu.

L'administration ne semble pas disposer de la liste à jour des agents ayant entamé le déménagement. Sur la seconde partie, « déménagement de l'agent », cette part DGAFF est versée normalement en une fois à la prise de fonction ou alors en deux fois (à la prise de fonction et un an après), même quand le déménagement personnel est décalé par rapport à la prise de fonction. L'agent doit alors justifier ce décalage. L'administration doit suivre les préconisations DGAFF.

- Question 5 : les conditions de travail des agent-es des MIREX

Est-il prévu un groupe de travail sur les MIREX en 2022 pour ouvrir des négociations, afin de trouver des solutions pérennes aux agents ?

Des difficultés au niveau du travail le dimanche avec des modalités de récupération non favorable, de l'amplitude horaire, de la manutention des copies et des matériels, des voitures de location ou véhicule de service sans remisages possibles le week-end, et de longs trajets)

L'administration répond qu'un échange avec les 4 DRAAF aura lieu en juillet sur ces sujets.

- Question 6 : attractivité des métiers scientifiques

La loi de programmation pour la recherche de décembre 2020 a prévu des mesures pour « Améliorer l'attractivité des métiers scientifiques ». Les [EC](#) des établissements d'enseignement supérieur agricole sont toujours en attente des textes d'application de ces mesures :

1- Reclassement des maîtres et maîtresses de conférences, la note de service prévue pour le mois d'avril permettant aux maîtres et maîtresses de conférences de faire leur demande n'est parue que jeudi 16 juin après de nombreuses demandes de notre part et alors que les demandes doivent être faites dans les 9 mois suivant la parution du décret du 23 février dernier soit il y a près de 4 mois.

En outre, nous ne pouvons que nous interroger sur la raison du retard de publication du décret qui de ce fait ne concernera pas directement les EC recruté.es en janvier 2021.

Par ailleurs cette note de service est en régression par rapport à la note de service de 2020 pour les contractuel.les recruté.es comme EC qui ne peuvent plus bénéficier de garder leur indice qu'ils ou elles avaient jusqu'à leur classement dans le corps qui est souvent très long. C'est fort regrettable car cela met de nombreux et nombreuses jeunes collègues dans une situation difficile.

Comment comptez-vous corriger cela rapidement alors que c'est une demande ancienne que nous avons déjà faite ?

Ceci est d'autant plus surprenant que la promesse du gouvernement de ne pas recruter à moins de 2 fois le [SMIC](#), ce qui correspond à un recrutement entre le 3ème et le 4ème échelon des MC CN vous oblige à de toute façon compléter leur salaire à ce niveau mais uniquement a posteriori.

Réponses de l'administration :

- le retard pris pour la publication de ce décret s'explique par les discussions avec le MESRI pour l'harmonisation des positions en interministériel.
- à propos de la rémunération des EC, la réponse SRH ne peut nous satisfaire car il s'agit d'un simple rétablissement du droit avec perte du bénéfice de son indice antérieure ! En bref, circulez, il n'y a rien à voir !

- Question 7 : durée de contrat des [ACER](#)

La circulaire 2016-587 relative au régime juridique applicable aux agents contractuels du ministère chargé de l'agriculture révisée par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié, prévoit en p7 pour les contrats recrutés sur le fondement de l'article 6 quater que :

"La durée des contrats conclus sur le fondement de l'article 6 quater correspond à celle de l'absence."

Cette NdS, conforme à la loi n'est pourtant pas respectée en région ainsi que cela a été dénoncé depuis plusieurs années. La FSU demande un bilan numérique des contrats dont la durée ne correspond pas à celle des agents titulaires remplacés. De plus, un rappel de cette disposition doit être fait aux [SRFD](#), quel canal vous paraît le plus adapté ? Quelles procédures utilisez-vous pour régulariser les contrats qui ne sont pas conformes et pourtant gérés par les services du SRH ?

L'administration demande une remontée des cas. La FSU demande qu'une instruction soit adressée aux DRAAF dans le sens des textes réglementaires. La secrétaire générale valide le principe de cette instruction pour régulariser certaines situations.

- Question 8 : aménagement de poste d'enseignant RQTH

Conformément à l'article R911-18 du code de l'éducation, "l'aménagement du poste de travail peut consister, notamment, en une adaptation des horaires ou en un allègement de service, attribué au titre de l'année scolaire, dans la limite maximale du tiers des obligations réglementaires de service du fonctionnaire qui en bénéficie.". Ce dispositif doit pouvoir s'appliquer dans l'enseignement agricole public. Quelles procédures pratiques, le ministère a-t-il mis en place pour informer les agent.es de cette disposition et de sa mise en oeuvre ?

La DGER va expertiser le sujet....

- Question 9 : les personnels de la filière Formation-Recherche

Dans le cadre de ses formations syndicales le SNETAP-FSU a réuni le jeudi 23 juin une quarantaine de personnels de la filière Formation Recherche des établissements d'enseignement technique et supérieurs. Ces personnels ont insisté principalement sur leur sentiment d'abandon par le ministère, leur employeur à propos de trop nombreuses questions relatives à leurs conditions de travail et leur rémunération. Ils ont mandaté le SNETAP-FSU pour porter à ce CTM plusieurs sujets :

1- Concernant le **télétravail**, les personnels [FR](#) estiment qu'il y a une méconnaissance de leurs missions et prétendre que les [TFR](#) vie scolaire et TFR labo n'ont pas droit au télétravail n'est pas concevable. Ces personnels ont une partie de leur missions qui sont des missions administratives et donc télétravaillables (saisies dossiers, commandes matériel...). Cette décision doit être revue pour la rentrée prochaine. Quand le ministère entend-il apporter un rectificatif à la circulaire afin d'apporter une réponse à ces agent.es ?

Réponse de l'administration : il n'y a pas d'obstacle concernant le télétravail des agents TFR. Si certaines missions sont télétravaillables, l'agent-e doit en faire la demande auprès de sa hiérarchie afin que cela soit mis en place.

2- Concernant **les visites médicales**, les personnels de laboratoire alertent le ministère sur les risques auxquels il expose ses agent.es. En agissant ainsi, il expose la santé de ses agent.es et engage sa responsabilité. Comment le ministère entend-il répondre à l'expression de cette légitime inquiétude ?

Réponse de l'administration : conscience du manque de médecins du travail et voit ce qu'il est possible de faire pour ces agent-es.

3- Concernant **leur évolution de carrière**, les personnels de la filière Formation Recherche interpellent le ministère sur son absence de politique de « carrières » pour ces agent.es et plus particulièrement pour les personnels TFR vers la catégorie A. Quand, enfin, et pas aux calendes grecques, le ministère entend-il ouvrir des négociations crédibles sur ce sujet ?

Réponse de l'administration : ce sujet des débouchés de carrière n'est pas nouveau. Elle entend donner suite mais les possibilités de débouchés ne sont pas très nombreuses.

- Question 10 : refus de rupture conventionnelle pour des ACB

Il nous remonte des situations de refus systématiques de la part d'[EPL](#), employeurs pour des ruptures conventionnelles d'agent.es contractuel.les sur budget, au motif que cela ne concernerait pas les EPL ! Une formulation peut-être hasardeuse dans la note de service [SG/SRH/SDCAR/2020-680](#), ou une interprétation pour le moins erronée par certains employeurs, servant à justifier cette posture :

"Ne sont pas concernés les agents contractuels payés sur le budget des [EPLEFPA](#) et des établissements d'enseignement supérieur du MAA".

Quelles consignes, quelle déclinaison (à partir de la procédure ministérielle), quelle trame en appui aux établissements employeurs, le ministère envisage-t-il de diffuser ?

Réponse de l'administration : la DGER va communiquer et rappeler aux EPLEFPA que la loi s'applique y compris aux agents contractuels sur budget.