

<https://www.snetap-fsu.fr/L-essentiel-du-CTM-des-8-et-9-decembre-2021.html>



L'essentiel du CTM des 8 et 9 décembre 2021

- Nos Actions - Le SNETAP dans les instances - Comité technique ministériel (CTM) -

Date de mise en ligne : jeudi 9 décembre 2021

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

[https://www.snetap-fsu.fr/local/cache-vignettes/L400xH104/fsu_agri-cff38.png]

Le [CTM](#) s'est réuni les mercredi 8 et jeudi 9 décembre 2021.

[La déclaration liminaire de la FSU](#)

Madame la Présidente,

Nous voici donc rendus, une nouvelle fois, à subir une réunion de ce comité technique en distanciel. Si ce mode retenu est en effet conforme aux contraintes sanitaires liées à la pandémie, il interroge quant au décalage avec les déclinaisons concrètes des protocoles sanitaires dans les différents services du MAA comme dans les établissements d'enseignement agricole.

En effet, comment comprendre qu'un CHSCTM ne soit programmé que le 15 décembre alors que les niveaux relevés sont au violet foncé et que la loi d'urgence, qui doit certainement bien porter son nom, est évidemment toujours en vigueur ? Comment comprendre que les tests ne soient pas largement déployés dans les services et plus spécifiquement dans les [EPLEFPA](#) ? Comment comprendre que les bulletins sanitaires nous parviennent de façon moins fréquente dans cette période de nouvelle accélération du virus ? Comment comprendre que les détecteurs de Co2 et les purificateurs d'air, en présence d'un virus dont la contagion par aérosols n'est plus à démontrer, ne soient pas commandés en masse ? Un an avant, six mois plus tard, quatre mois plus tard, au gré des vagues, toujours la même ritournelle... toujours les mêmes risques et toujours la même incompréhension. En conséquence et par ailleurs dans un climat politique pré-présidentiel fortement « brun » qui n'augure rien de positif pour les agents du service public, les suites de cette pandémie en termes de climat social, risquent d'aller bien au-delà des préoccupations sanitaires.

Par analogie, depuis le début du mois d'août 2021, de nombreux foyers d'influenza aviaire ont été détectés dans la faune sauvage ou dans des élevages en Europe. Au 26 novembre 2021, 26 pays sont touchés dont la France avec plusieurs cas apparus et se retrouvent en situation de forte vigilance. Les crises se succèdent et la nomination prochaine d'un directeur de crise influenza en charge du pilotage n'est pas à la hauteur des enjeux pour la filière. Pas plus que les 112 agents des services régionaux et départementaux déjà mobilisés pour venir en renfort des départements qui seraient touchés. Mobiliser les agents des autres [régions](#) pour soutenir les régions impactées par l'influenza aviaire, en pleine propagation de la COVID-19 c'est possiblement favoriser une crise dans la crise... Allez-vous enfin mettre des moyens humains pour intervenir efficacement sur la gestion des crises sanitaires telle que l'influenza aviaire ?

Concernant la revalorisation des heures de nuit, tous les personnels ne sont pas logés à la même enseigne. Avec un taux horaire toujours à 7,62 euros pour les agents exerçant dans les services inéligibles aux 14,93 euros alors que la pénibilité occasionnée par le travail de nuit est identique que les agents soient en PCF, en abattoir, en criée, ou autres. Par exemple, les agents du MIN de RUNGIS ont un taux de 7,62 Euros, pourtant ces agents exercent une activité régalienne tout comme les collègues exerçant leurs missions en abattoirs. Les horaires de ces agents sont en lien avec ceux des établissements inspectés, ils débutent leur service pour les premiers à 00h00. Réduire le champ d'application du nouveau taux est pour la [FSU](#) inacceptable. Les agents exerçant leurs missions dans des conditions particulièrement difficiles du fait de ces horaires spécifiques doivent pouvoir bénéficier d'un taux renforcé pour toutes et tous.

Pour finir, nous revenons sur trois points de crispation en cette fin d'année civile. Le premier point concerne l'accord télétravail en cours d'élaboration car certains points confinant à la rupture lors des échanges en GT méritent d'être arbitrés directement par le cabinet et nous voulons donc savoir dans quels délais cette rencontre aura lieu car nos

collègues, d'autant plus en période de pandémie, attendent des réponses sur ce sujet. Le deuxième point concerne la reprise du travail sur les parties 2 et 3 du protocole [CFPPA](#) initialement prévue le 14 septembre, GT qui avait été reporté afin de trouver une date pour qu'il ait lieu en présentiel. Aucune date n'a été fixée durant ce trimestre et à quelques jours des congés de fin d'année nous nous retrouvons à nouveau dans une phase de réunions en distanciel pour une période indéterminée. Sans vouloir interpréter, plus que de mesure cette situation, devons-nous comprendre que le travail sur les parties 2 et 3 du protocole serait lié à l'amélioration des conditions sanitaires ? Ce travail sur les conditions de travail de nos collègues en [CFA](#) et CFPPA a pourtant été établi comme prioritaire à la fois par le Ministre lors d'une précédente réunion de cette instance mais également lors de bilatérale avec le cabinet et nous demandons à ce que le calendrier précis comme la méthode de travail sur ce texte nous soient transmis dans les délais les plus courts.

Le dernier point concerne les agents gestionnaires des EPLEFPA. En effet, la loi 3DS réécrite à plusieurs reprises dans son article 41 prévoit d'instaurer directement une autorité fonctionnelle de la collectivité territoriale sur les gestionnaires des [EPLÉ](#). La FSU est strictement opposée à cette manœuvre politicienne visant à donner des gages aux conseils territoriaux en période pré électorale, risquant de fragiliser ces agents dans l'exercice de leurs missions et montrant du doigt l'horizon décentralisateur du service public d'éducation souhaité par d'aucuns. Si les gestionnaires des EPLEFPA sont exclus de l'article de loi tel qu'il est actuellement rédigé : quelles certitudes avez vous sur ce maintien ? quelles conséquences cela peut-il avoir sur nos EPLEFPA ? Sur nos gestionnaires ? Sur leurs rapports avec les régions ? Quelles informations et bilan d'impact ont été effectués par ou auprès de vos services concernant cet amendement ?

Après lecture des déclarations liminaires, le Comité Technique ministériel s'est exprimé sur les points suivants :

Point 1 : la création d'une voie temporaire de promotion interne des maîtres de conférences régis par le décret n°92-171 du 21 février 1992 portant statuts particuliers des corps d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur publics relevant du ministre chargé de l'agriculture

La FSU est favorable à ce décret permettant le rétablissement du pourcentage normal des corps d'[EC](#) à savoir 40 % de Professeurs pour 60 % de Maître de Conférences. Cependant, il reste en retrait par rapport au pourcentage dans les organismes de recherche qui est de 45 % de Directeur de recherche par rapport à 55 % de Chargé de recherche.

La FSU est favorable à l'évaluation nationale par la CNECA pour cette voie de promotion interne particulière pour un égal accès à cette voie de promotion quelle que soit sa discipline et son établissement d'origine par rapport aux concours de la voie normal qui sont ouvert pour une discipline dans un établissement en interne et aussi en externe.

C'est un nouveau rôle pour les sections PR de la CNECA qui auront à proposer 8 promotions de MC au grade de PR pendant 5 ans.

<https://www.snetap-fsu.fr/local/cache-vignettes/L52xH52/pdf-39070.png> **Présentation repyramidage**

<https://www.snetap-fsu.fr/local/cache-vignettes/L52xH52/pdf-39070.png> **Projet arrêté repyramidage**

Point 2 : l'arrêté modifiant l'arrêté du 19 octobre 2021 fixant le montant annuel de la prime d'attractivité pour certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministère de l'agriculture et de l'alimentation

La FSU a pris bonne note de l'extension du périmètre des agent.es qui bénéficieront de cette prime et de son augmentation à compter du 1er février 2022. Elle se félicite en particulier de l'ouverture de cette prime à l'ensemble des [ACEN](#). En revanche, la FSU, comme l'ensemble des autres organisations représentatives du [CTM](#) a dénoncé le fait qu'il s'agisse d'une prime...et non d'une revalorisation de la grille indiciaire des enseignant.es pour l'ensemble des agent.es.

La pr	Échelon détenu dans le premier grade	Montant annuel brut (euro)	Montant annuel net (euro)
-------	--------------------------------------	----------------------------	---------------------------

L'essentiel du CTM des 8 et 9 décembre 2021

9eme	400	341
8eme	400	341
7eme	900	769
6eme	900	769
5eme	1100	940
4eme	1500	1282
3eme	2050	1752
2eme	2200	1880

La prime

Indice brut détenu	Montant annuel brut (euro)	Montant mensuel net (euro) (estimation)
Supérieur ou égal à 601	400	28.18
600	450	31.7
de 598 à 599	500	35.23
597	550	38.75
596	600	42.27
de 594 à 595	650	45.8
593	700	49.32
592	750	52.84
de 502 à 591	800	56.37
501	850	59.89
de 472 à 500	900	63.41
de 470 à 471	950	66.94
de 443 à 469	1000	70.46
442	1050	73.98
de 413 à 441	1100	77.5
de 409 à 412	1150	81
inférieur ou égal à 408	1200	84.55

<https://www.snetap-fsu.fr/local/cache-vignettes/L52xH52/pdf-39070.png> Présentation prime attractivité
<https://www.snetap-fsu.fr/local/cache-vignettes/L52xH52/pdf-39070.png> projet arrêté prime attractivité

Les Questions diverses

" Expérience professionnelle ACEN

La FSU a interrogé l'administration à propos de la méthode mise en place pour la prise en considération de l'expérience professionnelle des ACEN. L'administration va mettre en place au cours du premier trimestre 2022 une adresse courriel spécifiques à laquelle les ACEN devront adresser leur dossier, leurs justificatifs. L'administration a indiqué qu'elle souhaitait régulariser un maximum de dossiers avant juin 2022.