

CTM du 5 mars 2021

Questions diverses

De	Questions	Envoyée à	Réponses
----	-----------	-----------	----------

FSU			
	Préciser les conditions d'enregistrement des débats en CTM.	<b>SDDPRS</b>	L'administration a recours à un prestataire extérieur pour rédiger la version initiale du compte-rendu de chaque réunion du comité technique ministériel (CTM). Ce prestataire est connecté par Zoom aux réunions en visioconférence et réalise sa prise de notes par tous moyens, y compris l'enregistrement audio. Dans l'utilisation de ces différents moyens, le prestataire est soumis à une stricte obligation de confidentialité qui, si elle n'est pas respectée, entraîne la résiliation du contrat qu'il a signé avec l'administration.
FO			
	Dans le cadre de la réévaluation prévue par le décret portant mise en place du RIFSEEP, une revalorisation des barèmes IFSEE a été appliquée aux corps et statuts d'emploi du MAA qui ont basculé au RIFSEEP avant 2020. Or, lors de cette revalorisation des agents ont été oubliés. Ces agents sont ceux qui ont décroisé du MAA vers le MEDE entre 2016 et 2018. Comme cela est stipulé dans la convention cadre du 10 avril 2015 - paragraphe III -Rémunération, ces agents auraient dû bénéficier de cette revalorisation. Comment expliquez-vous que la convention ne soit pas appliquée?	<b>SDCAR</b>	La convention-cadre prévoit, en effet, que les agents bénéficient des revalorisations indemnitaires du MAA.  Le SRH se rapprochera à cet effet des services du MTE.
	Indemnité de Départ Volontaire et Rupture Conventionnelle : point sur les dossiers reçus et	<b>SDCAR</b>	<b>Ruptures conventionnelles</b>

<p>examinés par la commission administrative. Délai de transmission des décisions prises aux agents.</p>		<p>Depuis le début de l'année civile, trois commissions d'examen des demandes de ruptures conventionnelles se sont tenues.</p> <p>Quelle que soit la réponse de l'administration, la procédure prévoit qu'un troisième entretien est conduit par le supérieur hiérarchique afin d'informer l'agent de la décision prise.</p> <p>D'une manière générale, les agents sont informés 10 à 15 jours après la tenue de la commission.</p> <p>La plupart des dossiers complets ont été examinés par la commission sauf ceux des agents payés par le MTE. Une réunion s'est tenue avec les services du MTE afin d'échanger sur les dossiers des agents relevant du MTE en PNA au MAA et sur ceux des agents relevant du MAA en PNA au MTE.</p> <p>La DGAFP a par ailleurs été saisie par les ministères pour qu'une position interministérielle soit arrêtée concernant la prise en charge de ces agents. Une réponse rapide est espérée.</p> <p>Pour information : 50 dossiers ont été examinés. 23 ont obtenu une réponse favorable, et 27 se sont vu opposer un refus pour non éligibilité au dispositif. Dans la plupart des cas, le refus est justifié par la proximité avec la date de départ à la retraite.</p> <p><b>Indemnité départ volontaire</b></p> <p>Elle concerne les versements effectués concernant des agents dont les services font l'objet d'une restructuration. Les données sont en cours de consolidation et donneront lieu à un envoi ultérieur.</p>
<p>Prime COVID : certains agents ont reçu leur déclaration fiscale des traitements et salaires perçus au cours de l'année 2020 produite par l'administration. Il apparaît que la prime COVID n'est pas intégrée dans les rémunérations exonérées d'impôts. Cette situation peut avoir des</p>	<p><b>SDCAR</b></p>	<p>La prime COVID est, en effet, une indemnité défiscalisée conformément au décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 et notamment son article 5. Ce sont les services de la direction générale des finances publiques qui établissent les attestations fiscales. Le SRH a saisi les services de la DGFIP afin que ce sujet soit analysé et que, le cas échéant, des solutions soient proposées.</p>

<p>conséquences notamment sur les prestations auxquelles l'agent pourrait avoir le droit. Dans ce contexte, le MAA peut-il confirmer que la prime COVID est bien exonérée d'impôt et que son montant n'est pas intégré à celui des rémunérations imposables à déclarer ? Auquel cas, est-il prévu qu'un correctif soit appliqué, à la déclaration fiscale des traitements et salaires perçus, pour faire apparaître ce montant dans le " POUR INFORMATION" en tant que rémunération non imposable ?</p>		<p>Le SRH fera connaître la réponse de la DGFIP dès que celle-ci lui aura été communiquée.</p>
<p><b>Enseignement agricole</b> <b>Enseignement supérieur, Loi pour la programmation de la recherche (LPR)</b> La ministre Vidal a fait des annonces pour le MESRI. Qu'en est-il de la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et carrières des Enseignants-chercheurs au MAA?</p>	<p><b>SDCAR-DGER</b></p>	<p>Les discussions sont en cours au plan interministériel sur ce sujet. Des crédits devraient être réorientés vers le MAA pour pouvoir mettre en place cette revalorisation. Les organisations syndicales seront informées ultérieurement, lorsque les éléments de ce dossier seront stabilisés.</p>
<p><b>Enseignement agricole</b> <b>Enseignement supérieur, Loi pour la programmation de la recherche (LPR)</b> Le MESRI annonce un repyramidage pour le passage de MC au corps de PR. 800 postes sont annoncés à la promotion au titre de 2022, 2000 au total, au MESRI. Comment cela sera-t-il décliné au MAA ? Combien de postes pour le MAA?</p>	<p><b>SDCAR-DGER</b></p>	<p>Tout comme pour la question précédente, des travaux sont en cours sur cette question et il est trop tôt pour apporter une réponse.</p>
<p><b>Enseignement agricole</b> <b>Enseignement supérieur, Loi pour la programmation de la recherche (LPR)</b> La revalorisation indemnitaire. Une revalorisation de l'IFSE pour les IATOS est-elle prévue ?</p>	<p><b>SDCAR-DGER</b></p>	<p>Une réponse globale sur les éventuelles revalorisations sera apportée au moment de la parution de la note annuelle de gestion du RIFSEEP. Comme mentionnée dans la feuille de route sociale, le bilan et l'actualisation des barèmes RIFSEEP feront l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales dans le cadre d'un groupe de travail dédié.</p>
<p><b>Enseignement agricole</b> <b>Enseignement technique</b> Le projet de loi 4D envisage également de placer sous une double tutelle hiérarchique État/collectivité territoriale les gestionnaires des</p>	<p><b>DGER</b></p>	<p>L'expérimentation envisagée dans le projet de loi 4 D et visant à donner la possibilité aux collectivités locales de rattachement de donner des instructions aux gestionnaires des collèges et lycées ne concernera que les seuls établissements relevant de l'Education Nationale, ceux relevant de l'enseignement agricole en étant donc exclus.</p>

	collèges et lycées de l'EN. Qu'en est-il pour l'Enseignement Agricole ?		
<b>UNSA</b>			
	<p>Pour l'UNSA, le déploiement des référents égalité/diversité est essentiel et doit être réalisé à tous les niveaux, tant nationaux que régionaux, mais également départementaux. Ces référents existent dans l'enseignement et doivent être déployés dans toutes les structures et tous les établissements. Y a-t-il un listing des référents par structure et dans l'affirmative, est-il possible d'en disposer ?</p>	<p><b>HF égalité</b></p>	<p>Le MAA a mis en place un réseau de référents égalité en 2015, renforcé et étendu en 2018 aux questions relatives à la diversité, dans le cadre de la démarche de double labellisation.</p> <p>Ces référents constituent un réseau animé par la HFED avec l'appui de la directrice de projet labels. Ils bénéficient d'une lettre de mission signée de leur directeur.</p> <p>Chaque structure d'administration centrale (directions, secrétariat général, CGAAER) et chaque service déconcentré du MAA (DRAAF et DAAF outre-mer) disposent d'un référent ou d'une référente.</p> <p>Pour les DDI, il ne relève pas de la compétence du MAA de mettre en place un référent dans ces services interministériels qui sont sous l'autorité du ministère de l'intérieur.</p> <p>Pour les établissements publics : autonomes et au même titre que le MAA, ils sont soumis à l'obligation de mettre en place leur propre plan d'action relatif à l'égalité professionnelle ainsi que les relais internes pour porter cette politique. Le MAA doit en revanche veiller à l'élaboration et à la mise en œuvre des plans.</p> <p>Concernant les EPLEFPA, les référents des DRAAF et DAAF sont également compétents pour les EPLEFPA. A titre expérimental, une DRAAF a désigné une référente dédiée aux EPLEFPA de sa région (Bourgogne-Franche Comté).</p> <p>La généralisation de ce dispositif à l'ensemble des EPLEFPA est prévue par le plan d'action relatif à l'égalité du MAA (action 22).</p> <p>Les référents évoqués par l'UNSA, mis en place par la DGER, ne concernent pas le même public ; il s'agit du « réseau insertion-égalité » animé par une coordinatrice nationale à la DGER et des chargés de mission en SRFD. Ce réseau accompagne les enseignants et met à leur disposition des ressources sur les questions d'égalité, de discrimination et de laïcité.</p> <p>La liste des référents égalité-diversité du MAA est disponible dans la rubrique Egalité Diversité de l'intranet.</p>

	<p>Temps partiel annualisé : une note de service est attendue sur ce sujet. Pouvez-vous nous indiquer à quel moment elle sera publiée ?</p>	<p><b>SDCAR</b></p>	<p>Cette modalité d'organisation du service n'est appliquée au MAA que dans l'enseignement technique agricole.</p> <p>La possibilité de sa mise en œuvre dans les autres services du MAA doit faire l'objet d'une réflexion approfondie en interne au ministère, donnant lieu, si nécessaire à des expérimentations préalables.</p> <p>Aucune date de publication n'est actuellement arrêtée.</p>
	<p>Quel est le calendrier de parution de l'arrêté ministériel à prendre en application de l'article 2 du décret 2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ?</p> <p>Cet arrêté fixe chaque année le nombre d'emplois offerts au détachement dans chaque corps de catégorie A, B et C au bénéfice des travailleurs handicapés.</p>	<p><b>SDCAR</b></p>	<p>Les travaux sur ce sujet seront menés au cours des deuxième et troisième trimestres 2021.</p>
	<p><b>Enseignement</b></p> <p>Dans Parcours sup, comment se fait-il par exemple que l'ensemble des matières du référentiel, composées de différentes disciplines ne soient pas reportées telles quelles dans les correspondances "enseignant-discipline", mais qu'il faille faire des "regroupements" de sous-matières? D'une part cela alourdit le travail, et d'autre part il n'y a aucune harmonisation sur la procédure, ce qui est finalement encore plus grave... Un élève d'un</p>	<p><b>DGER</b></p>	<p>Cette question relève de la compétence du CNEA et non du CTM</p>

	lycée agricole du sud pourrait ainsi ne pas avoir les mêmes renseignements qu'un du nord, de l'ouest ou de l'est si les "regroupements" ne suivent pas les mêmes logiques lors des paramétrages initiaux. Il n'est pas acceptable de laisser champ libre à ce genre d'inégalités de traitement.		
	<b>Enseignement</b>  Pourrions-nous obtenir le baromètre social pour l'année 2020 ?	<b>DGER</b>	S'il s'agit bien du bilan social des ACB, le bilan au 1/1/2019 est finalisé (et a été présenté en CTEA du 27 janvier 2021). Le bilan actualisé au 1/1/2020 est en cours d'élaboration.
	<b>Enseignement</b>  Partie 1 du protocole : nous attendons le retour de la partie 1 et le retour des négociations sur la partie 2 : avons-nous les dates prévues pour ce travail ?	<b>DGER</b>	Les nombreux changements réglementaires apportés par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 imposaient de réaliser une mise à jour de la note de service DGER/SDEDC/BPOE 2017-992.  Un groupe de travail format CTEA s'est tenu le 24 septembre 2020 pour échanger avec les organisations syndicales (OS) sur l'ensemble des modifications proposées par l'administration. Lors de ce GT, il a été acté que les amendements proposés feraient l'objet d'échanges écrits par retour des organisations syndicales. Les changements proposés justifiaient un ultime envoi aux OS pour relecture avant publication de la note de service. Les dernières validations nous sont parvenues. La note va pouvoir être publiée.  Les GT pour la partie 2 sont prévus au premier semestre 2021 et apparaissent dans la feuille de route sociale.
	<b>Enseignement</b>  CFA de Toul: Pouvons-nous connaître les arbitrages de la DGER sur le maintien de ce site ?	<b>DGER</b>	A ce stade, la situation de ce site fait l'objet d'échanges entre l'établissement et l'autorité académique.
	<b>Enseignement</b>  Les EPLEFPA doivent financer les CPF pour les ACB et approuver par une délibération en CA. Si cette délibération n'est pas votée, la DGER peut-elle prendre en charge cette demande ?	<b>DGER</b>	La DGER ne dispose d'aucune ligne de crédits permettant de financer des CPF pour des ACB.
	<b>Enseignement</b>	<b>DGER</b>	Cette question relève de la compétence du CNEA et non du CTM

	Est-il possible de demander d'allonger la durée pour la session des choix des sujets d'examens ?		
	<b>Enseignement</b>  Peut-on avoir un point sur les modalités de communication mises en place pour le recrutement dans nos lycées agricoles ?	<b>DGER</b>	Une valorisation des journées portes ouvertes des lycées est faite quotidiennement sur les réseaux sociaux de l'Aventure du vivant. A compter du 15 mars, une campagne de communication digitale lancée dans le cadre du plan de relance présentera formations et spécificités de l'enseignement agricole pendant 2 semaines. Différentes actions sont prévues. La campagne est en cours de réalisation. Le camion reprendra son parcours en septembre si la situation sanitaire le permet.

<b>CFDT</b>			
	<b>Mobilité de printemps et questions indemnitaires</b>  La note de gestion des primes n'est toujours pas publiée pour les agents techniques du MAA en PNA au MTE. Il sera difficile pour les agents d'envisager une mobilité sur un poste au MTE sans avoir une fiche financière précise. Les services RH de proximité seront-ils en capacité de l'établir et seront-ils tenus de l'établir pour tous les agents qui seront en droit de la demander ?	<b>SDCAR</b>	Le bureau en charge des politiques indemnitaires du MTE a informé la SDCAR de la publication imminente de la note de service relative au RIFSEEP qui devrait permettre de répondre à la question posée. Il appartiendra aux agents candidats à une mobilité au MTE de demander aux services compétents du ministère d'accueil d'établir une simulation financière.
	<b>Suivi RH des erreurs sur la paye des agents</b>  Suite à de nombreuses remontées au SRH en janvier-février (non passage au RIFSEEP pour les TSMA et IAE, absence de CIA en fin d'année, absence de prime, <i>etc.</i> ), quelle communication a été faite auprès des RH de proximité et des agents ?  Le secrétariat général dit suivre ces dossiers avec le SRH grâce à un tableau de suivi des dossiers en anomalie, remontés par les IGAPS et les DRAAF : la CFDT souhaite un point à date sur le nombre d'anomalies constatées, leurs origines, le nombre	<b>SDCAR</b>	Concernant le passage au RIFSEEP des TSMA et IAE et les retards de versement de CIA qui ont concerné une minorité d'agents (quelques dizaines), une information a été faite auprès des agents concernées  Les bureaux de la SDCAR œuvrent à la résolution des anomalies. Les services centraux et les services déconcentrés échangent les informations permettant d'accélérer le traitement des difficultés constatées. Les travaux menés le sont sur la base, soit des informations disponibles au SRH, soit des signalements des IGAPS et des DRAAF qui ont été invités à remonter les situations rencontrées. Des points réguliers sont faits avec eux.  La résorption des retards signalés devrait être achevée à la fin de ce quadrimestre. 40 % des situations en retard antérieures au 1 <sup>er</sup> janvier 2021 ont été réglées à ce jour.

	de dossiers à traiter et le taux de dossiers réglés à ce jour ?		
	<p><b>Saisine du CGAAER par le ministre sur l'organisation des missions du MAA en service déconcentré</b></p> <p>- la CFDT demande que cette lettre de mission soit communiquée aux organisations syndicales,</p> <p>- le ministre ayant précisé que les OS seraient auditées, à quelle période ces auditions devraient-elles avoir lieu ?</p>	<b>SM</b>	<p>La lettre de mission, qui n'est pas encore finalisée, sera communiquée aux organisations syndicales lorsqu'elle aura été signée.</p> <p>Il est encore un peu tôt pour arrêter le calendrier des auditions. Mais en tout état de cause, le rapport est attendu pour la fin de l'année.</p>
	<p><b>Rapport du CGAAER sur les DRAAF fusionnées</b></p> <p>- Quelles suites seront données à ce rapport qui pointe un certain nombre de dysfonctionnements et d'améliorations à apporter ?</p>	<b>SM</b>	<p>Certaines recommandations ont déjà fait l'objet d'un début de mise en œuvre :</p> <p>-Recommandation 2 : Intervenir rapidement auprès des autres ministères et du SGG pour choisir et généraliser l'usage d'une offre complète bureautique et de communication (incluant des moyens de visio-conférence et de partage de documents) à l'échelle de l'ensemble de l'État ou au minimum un bouquet de solutions interopérables (MAA-SG) . Le MAA a porté fortement cette demande lors du rapport interministériel sur les SIDSIC et continue à œuvrer en ce sens dans les enceintes pertinentes. Le MI a inscrit cet objectif dans ses priorités.</p> <p>- Recommandation 4. Réaliser une évaluation du dialogue de gestion entre l'administration centrale du MAA et les DRAAF, en même temps qu'entre les DRAAF et les DDI et renforcer à l'échelle nationale les incitations à rechercher des mutualisations et optimisations (MAA-SG, DAC). Le programme 206 a mené une première évaluation sur les dialogues de gestion. Les mutualisations et optimisations ont fait l'objet d'un travail de recensement et sont au cœur des dialogues de gestion.</p> <p>D'autres propositions nécessitent une instruction plus approfondie. Elles feront l'objet d'un échange avec les DRAAF.</p>



			Les organisations syndicales seront en tant que de besoin associées aux réflexions menées.
	<p><b>Rupture conventionnelle : des agents nous interrogent régulièrement sur l'état d'avancement de leur dossier</b></p> <p>- Alors que la NS qui a été publiée précise les différentes étapes, est-il prévu une information des agents sur l'état d'avancement de leur demande en cours ?</p>	<b>SDCAR</b>	<p>Depuis le début de l'année civile, trois commissions d'examen des demandes de ruptures conventionnelles se sont tenues.</p> <p>Quelle que soit la réponse de l'administration, la procédure prévoit qu'un troisième entretien est conduit par le supérieur hiérarchique afin d'informer l'agent de la décision prise.</p> <p>D'une manière générale, les agents sont informés 10 à 15 jours après la tenue de la commission.</p> <p>La plupart des dossiers complets ont été examinés par la commission sauf ceux des agents payés par le MTE. Une réunion s'est tenue avec les services du MTE afin d'échanger sur les dossiers des agents relevant du MTE en PNA au MAA et sur ceux des agents relevant du MAA en PNA au MTE.</p> <p>La DGAFP a par ailleurs été saisie par les ministères pour qu'une position interministérielle soit arrêtée concernant la prise en charge de ces agents. Nous espérons une réponse rapide.</p> <p>Pour information : 50 dossiers ont été examinés. 23 ont obtenu une réponse favorable, et 27 se sont vu opposer un refus pour non éligibilité au dispositif. Dans la plupart des cas, le refus est justifié par la proximité avec la date de départ à la retraite.</p>
	<p><b>Transfert de 6 délégations régionales à la formation continue (sur 18) vers un SGC régional (Ile de France et 5 territoires ultra marins).</b> Vous avez été destinataire en février dernier d'une lettre ouverte du réseau des DRFC évoquant leurs inquiétudes et interrogations quant au transfert d'une partie de leurs missions vers un service interministériel. Avez-vous pu les rassurer sur l'évolution du réseau FormCo et quelle solution</p>	<b>SDDPRS/Bureau de la formation</b>	<p>Le SG a pris bonne note des interrogations des délégués régionaux à la formation continue (DRFC), concernant la création des SGC, exprimée dans leur lettre ouverte. A ce jour la création des SGC du niveau régional est dans une phase d'expérimentation qui concerne les départements d'outre-mer et la direction interdépartementale de l'alimentation de l'agriculture et de la forêt d'Ile de France (DRIAAF). Cette expérimentation ne concerne pas la formation continue des agents dans le domaine de l'enseignement agricole. Hors ce secteur, le MAA portera une grande attention au maintien de la qualité de la formation continue proposée à ses agents.</p>

	<p>leur proposez-vous pour un nouveau positionnement au sein des DRAAF ?</p>		<p>Par ailleurs, une réflexion est en cours afin d'examiner les modalités susceptibles de conforter le positionnement des DRFC des autres régions, dont la mission « métiers » est essentielle au maintien dans le temps des compétences détenues par nos agents.</p>
	<p>Le CTS DGER n'ayant pu se tenir faute de quorum, et même si ce CTS s'est transformé en GT (merci à la DGER), <b>une question est restée en suspens concernant les inspectrices et inspecteurs de l'enseignement agricole</b> qui sont soumis à rude épreuve en termes de conditions de travail suite au Covid et suite à la mise en place des rendez-vous carrière.</p> <p>- le <u>rendu des rendez-vous carrière</u> est attendu pour le 23 avril alors que les conditions de réalisation sont compliquées, classes absentes, professeurs malades ou cas contact obligés de reporter ou de multiplier les voyages. Serait-il possible d'ajouter de la flexibilité et de reculer cette date à la fin des congés de printemps (le 7 mai) ? Cela poserait-il un problème au SRH ?</p> <p>- les <u>gestes barrière</u> et la protection des agents sont compliqués, avec des élèves qui ne portent pas ou mal le masque, des tables non désinfectées, des pièces non aérées. Serait-il possible de rappeler (cf. CHSTM) aux directions des EPL les obligations sanitaires pour l'accueil en toute sécurité ?</p> <p>- les <u>conditions d'accueil des nouveaux/nouvelles IEA</u> n'ont pas été favorables à un accompagnement de proximité. Ne faudrait-il pas prévoir un aménagement plus long pour les entrants 2020 ?</p> <p>- les déplacements se multiplient (le télétravail n'étant pas possible) : aux inspections courantes se</p>	<p><b>DGER</b></p>	<p>L'arrêté du 27 juin 2019 prévoit que l'appréciation finale formulée par l'autorité académique (DRAAF-SRFD/DAAF-SFD), sur la base des comptes rendus établis par l'inspecteur de l'enseignement agricole et le directeur de l'EPLEFPA au terme de l'inspection et des entretiens tenus dans le cadre du <b>rendez-vous de carrière</b>, doit être notifiée à l'agent au plus tard le 7 juillet de l'année scolaire au cours de laquelle le rendez-vous de carrière a été organisé.</p> <p>Compte tenu du contexte sanitaire, cette date a été reportée au 31 décembre 2020 pour l'exercice 2019-2020.</p> <p>S'agissant de l'exercice 2020-2021, la date limite de communication aux agents des comptes rendus est fixée au 23 avril 2021.</p> <p>Néanmoins, une souplesse de calendrier pourra être accordée localement pour tenir compte du contexte mais sans qu'elle soit de nature à compromettre la date de remise de l'appréciation finale fixée réglementairement au 7 juillet 2021.</p> <p>En effet, il n'est pas prévu, à la date du CTM, de reporter cette date.</p> <p>Un bilan d'étape sera toutefois conduit avec l'inspection de l'enseignement agricole, en lien avec les DRAAF et DAAF pour en envisager l'opportunité en fonction de l'évolution du contexte sanitaire.</p> <p>Le protocole sanitaire vise à accueillir les apprenants et les personnels dans des conditions de sécurité strictes et adaptées au contexte. Cela se traduit par des mesures particulières quant à la limitation du brassage des groupes et des individus, l'organisation de la circulation dans les espaces, de la ventilation et de la désinfection des locaux. Les établissements sont régulièrement destinataires via les autorités académiques de messages de la DGER pour rappeler ou actualiser les mesures sanitaires en cours.</p> <p>La prise de fonction et les formations d'adaptation à l'emploi des inspecteurs et inspectrices arrivés en septembre 2020 se sont déroulées normalement en présentiel</p>

	<p>sont ajoutées celles non faites en 2020, les demandes croissantes de double compétence, les rendez-vous carrière et celles reportées du fait de l'absence du professeur ou de la classe. Ceci génère des <b>frais de déplacement conséquents et un retard important pour le remboursement</b>. Serait-il possible d'allouer des moyens supplémentaires en personnel (même temporaires) à ce service ?</p>		<p>lors des deux sessions de septembre. Par ailleurs les inspecteurs et inspectrices nouvellement arrivés ont été accompagnés en proximité lors des premiers déplacements sur le terrain par des collègues expérimentés comme prévu au plan d'adaptation à l'emploi. Chaque agent a bénéficié d'un accompagnement personnalisé pour la prise en compte des nouvelles conditions relatives au statut d'emploi. Seules les interventions de novembre se sont déroulées en mode distancié afin de respecter les consignes sanitaires.</p> <p>En effet, les inspecteurs et inspectrices poursuivent assidûment leurs déplacements sur le terrain. Se sont ajoutées cette année des missions qui n'avaient pas pu être réalisées en 2020. Les demandes qui concernent les doubles compétences représentent un volume d'activité conjoncturel lié aux besoins de la mobilité et de l'adaptation des postes aux besoins des établissements, mais en prenant en compte la situation globalement sur l'année, nous ne constatons pas d'augmentation significative. Les reports ne sont pas non plus significatifs. Pour faire face aux besoins nouveaux, l'inspection bénéficie de chargés de mission qui viennent en appui dans les spécialités qui sont les plus chargées. Pour assurer les remboursements des frais de déplacements, les services de gestion de l'inspection répondent de façon tout à fait adaptée. La liaison est faite en permanence avec le BML (bureau des moyens et de la logistique). Une difficulté conjoncturelle est apparue en janvier et février par l'impossibilité de répondre aux demandes d'avances de frais. Une réorganisation du Bureau des Moyens et de la Logistique est en cours suite à la mobilité d'agents. Cette situation a entraîné quelques retards de remboursement pour les deux premiers mois de 2021, mais la situation se rétablit progressivement.</p>
	<p>Réfléchir à la valorisation du mode projet (dans les fiches de poste, les évaluations, etc.) et des compétences rares comme les experts, dans le cadre de la réorganisation de la DGAL</p>		<p>Un travail sera conduit concernant cette thématique, associant le SRH et la DGAL.</p>
	<p>Actualiser la liste des agents du MAA transmise aux organisations syndicales le 04/03/2021</p>		<p>L'administration procède à la révision de cette liste et prendra en compte les anomalies qui lui seront signalées.</p>

**CGT – Sud Rural Territoires**

<p><b>CGT</b></p>	<p><b>Complément de service en ACER pour ACEN</b></p>	<p><b>SDCAR</b></p>	<p>La question soulevée ne relève pas d'une incapacité technique mais d'un problème de droit à savoir la possibilité ou non pour les ACEN de réaliser un complément de service. Le SAJ a été saisi de manière à ce qu'une réponse définitive soit apportée sur ce thème .</p>
-------------------	---	---------------------	---

	<p>Le SRH refuse les compléments de service en ACER pour les ACEN au motif de l'impossibilité pour un logiciel de paye (Renoir) de prendre en compte pour un même agent deux types de contrats. Ce refus n'est pas fondé en droit et pour des raisons incompréhensibles empêchent des collègues précaires d'augmenter leur quotité de temps de travail, d'assurer le remplacement de collègues en arrêt dans l'intérêt des apprenants et complique la tâche des personnels de direction en charge de la gestion des remplacements.</p> <p>Combien d'agents sont concernés par ces refus ? Quelles mesures comptez-vous prendre pour résoudre un blocage d'ordre technique ?</p>		
<b>CGT</b>	<p>Application de l'article 1er du décret n° 2017-41 du 17 janvier 2017 sur <b>Statut dérogatoire EPA du CNPF pour les personnels techniques</b> (<i>décret Liste 84-38 en application de l'article 3 alinéa 2 de la loi 84-16</i>) avec <b>un bilan de l'application de la loi 2016-483 pour les personnels administratifs.</b></p>	<b>SDDPRS</b>	Pour pouvoir répondre au mieux, il est demandé à la CGT d'explicitier sa question.
<b>CGT</b>	<p>Présentation des <b>statistiques d'accidentologie en forêt, impact des décrets hygiène et sécurité</b> sur les chantiers forestiers dans les EPLEFPA et de la <b>mise en place des</b></p>	<b>SDCAR</b>	Les éléments demandés sur l'accidentologie des jeunes en milieu forestier seront disponibles dans un rapport en cours de validation sur l'accidentologie (accidents du travail / maladie professionnelles) chez les jeunes apprenant (apprentis et élèves). Ce rapport présentera des données notamment sur le milieu forestier.

	<b>CHSCTREA de plein exercice</b> , au regard de l'actualité récente avec l'augmentation des accidents graves et mortels en chantier forestier et suite à la condamnation en première instance pour homicide involontaire de l'EPLEFPA de Brioude-Bonnefont.		Ce rapport, réalisé par la CCMSA à la demande de la DGT et du MAA, fera l'objet d'une validation lors du prochain COPIL de la convention de l'intégration de la SST dans l'Enseignement agricole (prévu le 12 mai à ce stade). Dès la publication du rapport, une extraction 'bois et forêt' sera effectuée et pourra être présentée en CTM.
<b>CGT</b>	Un bilan de l'application des dispositions "seconde carrière" ( article 77 loi 2003-775 modifié par article 51 de la loi 2006-450) notamment pour les PCEA et PLPA spécialité Aménagement Forestier pouvant accéder à des postes techniques en services déconcentrés et établissements sous tutelle.	<b>SDCAR</b>	Ce bilan sera conduit avec la DGER pour le 2 <sup>ème</sup> semestre 2021.
<b>CGT</b>	Expertise sur les <b>possibilités de détachement des personnels techniques de catégorie B</b> de la fonction publique, dont les techniciens forestiers de l'état et de l'ONF, dans le corps des PLPA, pour résoudre, entre autres, les difficultés de recrutements des enseignant.e.s forestier.e.s et en agro-équipement. Soit une expertise sur la modification de l'article 30 du décret 90-90 portant statut des PLPA avec alignement sur l'article 33 du décret 92-1189 portant statut des PLP et permettant ce détachement pour les spécialités professionnelles pour les agents ayant au moins un diplôme de niveau III (BTS ou DUT) et 5 années de pratiques professionnelles.	<b>SDCAR</b>	Comme le démontre l'analyse ci-dessous, le détachement d'agent de catégorie B remplissant les conditions de diplômes exigées pour le détachement, dans le corps des PLPA, impose une modification statutaire du décret régissant ce dernier corps, dont il faudrait examiner la faisabilité avec la DGAFP.  <u>1- synthèse des règles de détachement :</u>  L'article 13bis de la loi 83-634 dispose que : "Tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles aux fonctionnaires civils régis par le présent titre par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration, ou par la voie de l'intégration directe, nonobstant l'absence de disposition ou toute disposition contraire prévue par leurs statuts particuliers. <b><i>Le détachement ou l'intégration directe s'effectue entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers. Le présent alinéa s'applique sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par les statuts particuliers.</i></b> Toutefois, les membres des corps ou cadres d'emplois dont au moins l'un des grades d'avancement est également accessible par la voie d'un concours de recrutement peuvent être détachés, en fonction de leur grade d'origine, dans des corps ou cadres d'emplois de niveau différent, apprécié dans les conditions prévues au deuxième alinéa.

			<p>Lorsque le corps ou cadre d'emplois d'origine ou le corps ou cadre d'emplois d'accueil ne relève pas d'une catégorie, le détachement ou l'intégration directe s'effectue entre corps et cadres d'emplois de niveau comparable.</p> <p><b><i>Lorsque l'exercice de fonctions du corps ou cadre d'emplois d'accueil est soumis à la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique, l'accès à ces fonctions est subordonné à la détention de ce titre ou de ce diplôme.</i></b></p> <p>Le fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois qui est admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de cinq ans se voit proposer une intégration dans ce corps ou cadre d'emplois."</p> <p>Les conditions du détachement sont claires. La loi fixe deux conditions cumulatives : un détachement dans la même catégorie hiérarchique et dans un corps ou cadre d'emplois de niveau comparable. La comparabilité du niveau s'apprécie au regard soit des conditions de recrutement soit du niveau des missions. Ces conditions peuvent être aménagées par le statut particulier.</p> <p>La loi prévoit également que l'agent doit satisfaire aux conditions de diplômes s'il en existe. Ainsi, le décret n°92-1189 décline les différentes conditions de diplômes exigées pour être détaché dans le corps des PLP mais ne remet pas en cause la condition d'appartenir à un corps ou cadre d'emplois de catégorie identique.</p> <p>Aussi, pour permettre le détachement d'un agent de catégorie B, il convient de modifier le décret statutaire des PLPA pour prévoir le détachement d'agent de catégorie B remplissant les conditions de diplômes exigées pour le détachement dans le corps des PLPA. Cette proposition devra faire l'objet d'une vérification préalable auprès de la DGAFP car le cas ne semble pas s'être présenté.</p> <p><u>2- autres voies d'accès au corps des PLPA :</u></p> <p>Les concours externe et interne permet pour les disciplines professionnelles de déroger à la condition de détention d'un master.</p> <p>Il n'existe pas d'accès au corps des PLPA par voie de liste d'aptitude.</p>
CGT	<p><b>Bilan du recours à des sociétés privées d'audit et de conseil au sein du MAA et de ses établissements publics</b> avec une présentation des sujets et des montants de l'ensemble des missions passées depuis 2017.</p>	SM	<p>Il s'agit le plus souvent de dispositifs d'appui à l'administration et pilotés par elle concernant des projets de réorganisation en administration centrale ou dans les services déconcentrés. Ils sont mis en place sur appel d'offres, à partir de crédits du service de la modernisation, parfois complétés par des crédits des directions demandeuses. Ainsi, les interventions de prestataires externes ayant donné lieu à financement en 2020 par le fonds de modernisation et de réforme (FMR), sont relatifs à la refonte de la fonction numérique (275 k€), à la fusion d'AgroCampusOuest et de Montpellier SupAgro (55 k€), au projet stratégique de la DGAL (105 k€) et à la réorganisation du bureau du cabinet (61 k€).</p>

			En outre, l'ampleur et l'urgence du plan de relance ont conduit le cabinet à souhaiter se faire appuyer à la rentrée 2020 par un cabinet de consultants pour la phase de démarrage du volet agricole et forestier de ce plan (420 k€).
<b>CGT</b>	<b>Possibilité d'introduction de clause sociale dans les marchés publics de sous-traitance</b> (restauration, ménage, entretien, services informatiques, accueil, sécurité, etc.) ou délégation de service public dont le versement de la prime exceptionnelle covid-19. Selon notre enquête, aucun des salarié.e.s des sociétés de ménage, d'entretien, d'accueil et de sécurité des sites parisiens n'a perçu cette prime exceptionnelle alors qu'ils ont tous poursuivi les activités en présentiel sur le site.	<b>SAFSL</b>	<p>Le MAA n'a pas la possibilité de demander aux entreprises avec lesquelles il soumissionne un versement particulier à leurs salariés.</p> <p>Pour autant, il convient de souligner que le MAA s'attache dès que possible à intégrer à ces marchés publics des clauses sociales (possibilité prévue par le code de la commande publique concernant l'exécution d'un marché qui permet que celle-ci intègre la réalisation d'actions d'insertion professionnelle pour des bénéficiaires en chômage de longue durée ou allocataires du revenu des solidarité active)..</p>
<b>CGT</b>	<b>Corrélation entre régime indemnitaire des agents du MAA et indice des prix INSEE par département.</b> Les débats sur l'extension des régimes indemnitaires de la centrale à tous les agents de la région Ile de France à l'exception de ceux.elles de l'enseignement technique et supérieur agricole fait apparaître des inégalités salariales entre agents du MAA et de ses établissements publics au sein même d'un département et entre département sans tenir compte de la réalité de l'évolution de l'indice des prix et du coût de la vie notamment dans les régions littorales de la Méditerranée et frontalière de la Suisse.	<b>MIPEC</b>	Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation a transposé sur son périmètre une mesure interministérielle décidée, dans ses limites et modalités d'application, par le Premier ministre (discours en Seine-Saint-Denis d'octobre 2019). Celle-ci prévoyait l'alignement des régimes indemnitaires des agents exerçant en administration territoriale de l'Etat en Ile-de-France sur les barèmes appliqués à l'administration centrale, à l'exclusion des établissements publics et opérateurs.

<b>Sud Rural Territoires</b>	Dans le cadre du plan d'urgence sanitaire, les agents du MAA auront-ils la possibilité de se faire prescrire un arrêt de travail et de faire réaliser des tests par le médecin de prévention, comme dans le privé (décret 2021-24 du 13 janvier 2021) ?	<b>SDDPRS/BASS</b>	<p>Concernant la possibilité, pour le médecin du travail, de prescrire des arrêts de travail dans les cas indiqués dans le décret n°2021-24, cela n'est pas prévu pour la fonction publique d'Etat. Il est rappelé que des procédures existent pour les personnes vulnérables, les personnes contacts à risques et les cas confirmés (cf. tableau position des agents figurant dans la rubrique COVID-19) :</p> <p>=&gt; <u>pour la situation des personnes vulnérables</u> : La prise en charge spécifique des agents publics vulnérables ne peut être engagée qu'à la demande de ceux-ci sur la base d'un certificat médical établi par le médecin traitant, sauf cas de critère d'âge pour lequel aucun certificat médical n'est requis. Le médecin du travail est saisi en cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur les mesures de protection à mettre en œuvre pour la reprise en présentiel de l'agent si ces missions ne sont pas télétravaillables. Le médecin rend un avis sur la compatibilité des aménagements de poste avec la vulnérabilité de l'agent.</p> <p>=&gt; <u>la procédure décrite par la circulaire du 12 janvier 2021 doit être respectée</u> (placement en ASA, si le télétravail n'est pas possible pour les personnes contacts à risques selon la procédure de traçabilité des contacts, déclaration sur la plateforme « declare.ameli » pour les cas symptomatiques et enregistrement de la date du test positif pour les cas reconnus positifs pour délivrance de l'arrêt de travail suspendant l'application du jour de carence).</p> <p>Dans la fonction publique d'Etat, la réalisation de tests antigéniques (Tag) peut être effectuée par le médecin du travail ou l'infirmier du service de médecine de prévention, sous réserve que les professionnels de santé aient été formés au geste de prélèvement nasopharyngé. Le ministère chargé de l'agriculture a décidé de recourir à l'offre de service de la MFP Services pour le déploiement de sa campagne de tests Tag sur le secteur d'administration centrale (tests sur la base du volontariat pour les seuls agents présents sur site lors de son organisation, avec prise de rendez-vous préalable obligatoire pour la gestion des flux). Cette campagne est en cours de mise en place avec la MFP et donnera lieu à une information spécifique lors de son lancement visé fin mars. Elle pourrait être élargie aux DRAAF et DAAF. Pour l'enseignement agricole technique, le dispositif de tests existant (adossé à celui de l'éducation nationale) avec une supervision régionale est maintenu. L'offre de prestations de la MFP services a été relayée auprès des opérateurs du ministère et des établissements d'enseignement supérieur.</p>
<b>Sud Rural Territoires</b>	Les médecins de prévention auront-ils la possibilité de vacciner les agents de 50 à 64 ans atteints de comorbidités, comme le préconise le protocole de la Direction Générale du	<b>BASS</b>	Les employeurs publics pourront contribuer à la stratégie nationale de vaccination dans les conditions prévues par le protocole établi par la DGT. Le MAA expertise avec MFP services la possibilité et les modalités d'une telle contribution pour ses services, en fonction des orientations interministérielles à cet effet.



	Travail du 16 février adressé aux Services de Santé au Travail ?		
<b><i>Sud Rural Territoires</i></b>	<p>Point sur l'avancement du traitement des demandes d'avantage spécifique d'ancienneté (ASA) pour les agents des DDI affectés dans les services situés dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPPV). En effet, selon les infos obtenues auprès de l'administration lors de la CRIC Occitanie du 19 Novembre 2020, les arrêtés auraient été pris et il ne resterait plus qu'à réaliser la mise en paiement. Or, à l'heure actuelle, les agents concernés n'ont reçu aucun arrêté et nos secrétariat généraux n'arrivent pas à obtenir la moindre information sur ce sujet (ce sujet n'a rien à voir avec la liquidation des derniers dossiers ZUS). Cela ne concernerait qu'un peu moins de 300 agents en France, mais pour les concernés, c'est important, notamment pour ceux qui doivent partir à la retraite.</p>	<b>SDCAR</b>	<p>L'instruction des dossiers visant à attribuer des mois de bonification d'ancienneté pour l'exercice de fonctions au sein des structures du MAA situées dans un QPV est en cours de finalisation pour les années 2015 à 2019.</p> <p>Au total 182 agents sont concernés, qui percevront entre 3 et 7 mois de bonification.</p> <p>Les bonifications seront progressivement appliquées (d'ici à la fin du 1er semestre avec effet rétroactif, le cas échéant).</p> <p>Les services RH de proximité de ces structures en seront informés de manière à ce qu'ils puissent partager l'information avec les agents.</p> <p>Les 13 structures du ministère concernées seront également prochainement interrogées pour recenser les agents éligibles au titre de l'année 2020.</p>
<b><i>Sud Rural Territoires</i></b>	<p>Le maintien des oraux de concours à Paris nous semble contradictoire avec les préconisations du gouvernement de limiter les déplacements. Les candidats et les membres des jurys s'exposent ainsi inutilement pendant le trajet, le séjour et l'oral lui-même. Outre l'aspect sanitaires, cette situation est susceptible de provoquer un stress supplémentaire pour le candidat. Techniquement, il est tout à fait</p>	<b>SDDPRS/BCEP</b>	<p>Tous les volets des concours et examens professionnels pouvant être rapidement dématérialisés sont désormais traités en distanciel.</p> <p>Il s'agit des phases de correction des épreuves et de délibération des jurys, ainsi que la passation en visio des épreuves orales pour les personnes vulnérables, en situation médicale particulière, ou des agents d'outre-mer.</p> <p>En revanche, il n'a pas été possible de dématérialiser de bout en bout le concours du mois de mars sans remettre en cause sa tenue.</p> <p>Toutefois, les oraux se déroulent dans la stricte application des gestes barrières avec une grande vigilance.</p>

<p>possible d'organiser les oraux en visio-conférence, si il y a un obstacle juridique, comme il n'est pas question de reporter les oraux car ça pénaliserait les candidats, nous demandons au MAA de trouver un moyen sûr, sur le plan matériel et juridique, de mettre en place des oraux, ou, à défaut, de les remplacer par un simple examen des RAEP.</p>		
--	--	--

<p align="center"><b>Alliance du trèfle</b></p>			
	<p><b>GT Handicap</b></p> <p>Au-delà de la labellisation Egalité-Diversité du ministère, concrétiser les 10 engagements annoncés dans la circulaire du 17 novembre 2020 visant un État inclusif est un enjeu de taille, très attendu.</p> <p>Il est important pour les agents en situation de handicap, impactés particulièrement par cette période de Covid, mais aussi pour l'ensemble de la communauté de travail du MAA et de ses opérateurs, que les groupes de travail dédiés au handicap aient lieu rapidement et s'organisent de manière régulière pour aboutir à un résultat concluant.</p> <p>Pourrait-on connaître la date du prochain groupe de travail et la fréquence des suivants ?</p>	<p><b>SDDPRS/BASS</b></p>	<p>Le prochain GT suivi du plan Handi-Cap est prévu pour début avril. Concernant la périodicité de ces GT, elle est en principe de 2 à 3 par an (hors période de renouvellement de la convention). Le GT suivant celui d'avril devrait être programmé début septembre.</p>
	<p><b>Bilan social du MAA</b></p> <p>Alors que le bilan social du MAA 2018 était à l'ordre du jour du comité technique ministériel du 7 janvier 2020, le bilan social 2019 n'a toujours pas été présenté. Sans cet outil, les analyses sur la</p>	<p><b>MIPEC</b></p>	<p>Le bilan social 2019 sera présenté au CTM en mai 2021. Le plan de charge, en cette année 2020 marquée par la crise sanitaire, tant des contributeurs que des concepteurs, ne permet pas d'en assurer la réalisation dans de meilleurs délais.</p>

	<p>mobilité, l'avancement voire l'égalité professionnelle ne peuvent pas être aussi affinées.</p> <p>Quand aura lieu la présentation du bilan social 2019 ?</p>		
	<p><b>CTM Action sociale</b></p> <p>Plus que jamais, compte tenu d'un contexte socio-économique déplorable, l'action sociale au sein du MAA doit être suivie. Alors que le CTM Action sociale ne s'est pas réuni en 2020, il avait été évoqué une date en mars pour le réunir.</p> <p>Qu'en est-il, car il y a désormais urgence ?</p>	<b>SDDPRS/BASS</b>	Effectivement, aucun CT-Action sociale n'a pu être organisé en 2020, compte tenu de la forte mobilisation du BASS sur les sujets liés à la crise sanitaire (dialogue social, documentation opérationnelle, restauration collective sur le périmètre d'administration centrale, <i>etc.</i> ) dans un contexte de vacance de postes. Il est à souligner que l'activité liée à l'Action sociale du ministère a été assurée durant l'année 2020 de manière à ne pas pénaliser la communauté de travail. Le prochain CT-Action Sociale sera programmé en avril 2021.

<b>Toutes organisations syndicales</b>			
	Fournir un bilan des mobilités dans les MIREX	<b>DGER/SDCAR</b>	L'administration réunit actuellement les éléments pour établir ce bilan. Elle devrait être en mesure de le présenter prochainement.