



Agenda des travaux du CSA-Ministériel
Baromètre social

Projet de décret relatif à la voie temporaire d'accès au corps
de professeurs de l'enseignement supérieur agricole

22 février 2024

Accès rapide aux sujets

Déclarations liminaires.....	2
Réponses de l'Administration.....	2
Annonces gouvernementales.....	2
Enseignement agricole.....	2
Soutien aux agents.....	2
Contrôles.....	2
Simplification.....	2
Contractuels.....	2
Numériques : effectifs et outils.....	3
Expérimentation de la semaine des 4 jours.....	3
Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP).....	3
Quasi- statut du CNPF.....	3
Approbation des PV des CSA-M des 27 septembre et 20 décembre 2023.....	3
Programmation annuelle des travaux du CSA-M.....	3
L'Alliance du Trèfle demande de la stabilité et plus de concertation.....	3
Présentation des résultats du baromètre social.....	3
Le contexte.....	4
Quelques chiffres.....	4
Les répondants.....	4
Les chiffres clés.....	4
Les progrès.....	4
Qualité de vie au travail.....	4
Égalité – diversité.....	4
Accompagnement des agents.....	5
Les dégradations.....	5
Qualité de vie au travail.....	5
Accompagnement des agents.....	5
Les stagnations.....	5
Les débats en séances.....	5
Remarques des OS.....	5
Réponses de l'Administration.....	5
Projet de décret relatif à la voie temporaire d'accès au corps de professeurs de l'enseignement supérieur agricole.....	5
L'alliance du Trèfle vote favorablement.....	6



Résumé : Ce premier CSA-M de l'année 2024 a vu un ordre du jour peu fourni. L'élément majeur aurait dû être la présentation du baromètre social, mais cette réunion n'a permis que d'avoir une présentation succincte dans l'attente de la réunion spécifique. La validation de l'agenda social n'a pas posé de problèmes puisque cet agenda avait déjà été travaillé en groupe de travail. Le projet de décret relatif à la voie temporaire d'accès au corps de professeurs de l'enseignement supérieur agricole a été adopté à l'unanimité.

Ce CSA était présidé par Mme la Secrétaire générale, Mme Cécile Bigot-Dekayser.

Vos représentants pour l'Alliance du Trèfle à cette réunion : Valérie Boyé, Olivier Lapôte, Jean-Noël de Casanove.

Déclarations liminaires

La déclaration liminaire de l'Alliance du Trèfle, consultable [ici](#), a notamment abordé :

- l'impact des très récentes mesures annoncées par le Ministre sur les agents, leurs missions et leurs conditions de travail,
- l'enseignement agricole,
- le mal-être des agents, notamment en administration centrale,
- l'attractivité des postes,
- les compensations prévues pour les agents dans le cadre des Jeux olympiques,
- les rémunérations, avec la revalorisation des contractuels et le quasi statut au CNPF.

Réponses de l'Administration

Annonces gouvernementales

Sans paraphraser les discours gouvernementaux, la SG insiste sur le soucis constant du gouvernement et du Ministre d'une vision équilibrée de l'Agriculture. La souveraineté alimentaire et la transition agroécologique sont bien les sujets qui sous-tendent les textes en élaboration, notamment la loi d'orientation agricole.

Enseignement agricole

Benoit BONAIME indique qu'un bilan du Pacte enseignant sera transmis aux organisations syndicales lorsqu'il sera finalisé. Il précise par ailleurs que l'enseignement agricole a besoin d'un cap sur la transition écologique et climatique qui, après consultation, pourrait devenir une sixième mission pour nos enseignements.

Soutien aux agents

La SG rappelle que le ministre a exprimé publiquement son soutien aux agents du ministère en conférence de presse le 1er février mais aussi au Conseil supérieur d'orientation et de coordination de l'économie agricole et alimentaire. Et elle assure un soutien total du ministre et de l'administration centrale envers les agents en cas d'action en justice ou de besoin de soutien psychologique.

Un projet de loi est en cours d'examen pour autoriser l'employeur à porter plainte à la place d'un agent dans la fonction publique.

Contrôles

Une mission d'inspection a été lancée cette semaine entre inspecteurs généraux de plusieurs ministères, dont celui de la justice : contrôle unique annuel, conditions de contrôle, organisations, sanctions... seront étudiées.

Simplification

La SG sera vigilante à ce que la simplification pour le monde agricole sera aussi valable pour les agents (exemple : dans une formalité administrative obligatoire, relever un seuil entraîne moins de dossiers à traiter.

Contractuels

Certaines personnes n'ont pas pu être payées, car les dossiers ont été reçus trop tard. Une avance a

été versée de 90% du salaire a été versée le 9 février.

Un travail est en cours avec les Directeurs d'établissement en fixant des échéances pour les transmissions de dossiers respectant les dates limites imposées pour un paiement le mois suivant.

Pour la reprise des contrats, les délais annoncés dès le départ seront tenus : tout sera fini à la fin du 1er semestre. Dès le 1er janvier, tous les B et C ont été fait, pour les A, en partie.

L'effet sur la paye sera rétroactif au 1er septembre.

Numériques : effectifs et outils

Les effectifs ont été augmentés, notamment dans le but de moderniser les outils.

Expérimentation de la semaine des 4 jours

Cela ne vise pas à réduire le temps de travail, mais à changer l'organisation du travail. Il n'est pas question de rendre ce dispositif obligatoire. Le MASA n'a pas défini de doctrine en la matière.

Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP)

Un nouveau GT est prévu le 30 avril. Toute l'organisation du travail est faite pour qu'il y ait le moins d'impact possible sur les agents. S'il devait y avoir un impact, c'est sur les agents impactés qu'il y aurait la prime.

Quasi- statut du CNPF

Le Ministère a transmis au CNPF son retour sur le projet modifié suite aux propositions de son CSA du 31 janvier dernier. Xavier MAIRE rappelle que le projet de quasi statut devra ensuite être soumis au guichet unique.

Approbation des PV des CSA-M des 27 septembre et 20 décembre 2023

Quelques modifications mineures sont proposées.

Les PV sont adoptés.

Programmation annuelle des travaux du CSA-M

Cette programmation avait déjà fait l'objet d'un groupe de travail (GT) dédié le 24 janvier. Il s'agit ici de s'accorder sur les grands chantiers identifiés sur la base d'une présentation de l'« Agenda social » qui en a découlé.

La nouveauté 2024 est l'ouverture de plusieurs négociations. En plus de l'accord « égalité diversité » qui devrait être conclu d'ici avril, une négociation sur la qualité de vie au travail (QVT) débutera en avril pour laquelle le baromètre social permettra de guider les actions. Et une négociation « handicap » sera l'occasion d'amplifier et diversifier des actions déjà engagées avec le FIPHFP .

Le dialogue social portera en 2024 sur de nouvelles thématiques telles que l'attractivité et la GPEEC au MASA, les JO, la transition écologique, la refonte du dialogue social, la page emploi du Ministère, la PSC et la prévoyance.

L'Alliance du Trèfle demande de la stabilité et plus de concertation

ADT souhaite plus de stabilité pour les dates de réunion. Beaucoup de réunions sont marqués "pour information", ce qui veut dire que l'information sera descendante. Hors les Organisations Syndicales (OS) ont des remarques ou propositions à formuler et ce ne doit pas être des GT pour info.

L'Administration précise que lorsque les sujets sont marqués « pour information », cela veut évidemment dire que le débat est ouvert.

Des réunions concernant la « gestion de crises » seront organisées notamment avec la DGAL, même si cela n'apparaît pas à l'agenda.

Présentation des résultats du baromètre social

L'Administration précise que les documents seront fournis dans les meilleurs délais. Il s'agit aujourd'hui d'une présentation pour information. Un GT dédié aura lieu le 9 mars.

La présentation de ce jour porte sur l'ensemble du MASA. Une restitution par périmètre sera faite avec les chiffres plus précis (AC – Alimentation, Agriculture et Forêt...).

Le contexte

Le précédent baromètre date de 2020. Celui de 2023 a été conduit du 20 septembre au 30 novembre. Il s'agit de la 3ème mesure du baromètre social (BS)

Le questionnaire a été communiqué à l'attention des agents AC - DRAAF - DAAF – EA. La trame des questionnaires 2020 et 2023 est assez proche, pour permettre des comparaisons.

La partie crise sanitaire a été supprimée car elle n'était plus d'actualité.

Une rubrique "télétravail" a été ajoutée.

Les résultats du baromètre confirment la nécessité de poursuivre les travaux engagés en matière d'attractivité, de fidélisation... en accentuant l'accompagnement individuel et collectif.

Les textes relatifs au télétravail feront l'objet d'une nouvelle diffusion.

Quelques chiffres

Les répondants

La participation a été minoritaire (35%), toutefois supérieure à 2020. Il a été dénombré 6135 répondants au total, dont 64 % de femmes.

Les collaborateurs sont plutôt satisfaits du MASA comme employeurs (75%, note de 6,2/10).

Les agents en Administration Centrale ont plus répondu qu'en 2020, ainsi que les agents de l'enseignement technique agricole.

Le profil des répondants est proche de celui de 2020, à l'exception de la variable âge : plus de seniors ont répondu.

Les chiffres clés

Les progrès

Qualité de vie au travail

Le télétravail (TT) s'est bien installé (40% des agents ont du télétravail, soit + 18 pts). Le TT est perçu comme ayant un impact positif sur la santé (78% +74) et la vie professionnelle. Il est probable que les agents répondent avec un biais favorable de peur de revenir à une situation antérieure si les réponses devenaient trop défavorables. Par ailleurs, les questions sur le TT auraient dû placer le répondant en tant qu'agent – et que cela soit bien posé dans le libellé de la question - et non en tant que cadre, comme certains répondants ont pu le comprendre.

La nécessité de renoncer à une formation atteint 35% des réponses, en baisse de 16 pts.

Les relations de travail sont jugées bonnes ou très bonnes :74% à 96%.

Les relations avec la hiérarchie sont jugées comme bonnes (63% à 89% selon la question).

Égalité – diversité

L'exposition aux violences sexistes et sexuelles (VSS) depuis les 24 derniers mois reste élevé 31%, mais baisse de 4 pts.

9% des répondants déclarent avoir vécu une situation de discrimination, soit une très légère baisse de 1 pt. Pour 55% des répondants, cela s'est produit dans les relations de travail au quotidien, pour 52% dans l'évolution de carrière. 16 % indiquent avoir déjà été exposé à une telle situation.

55% des répondants (+10 pts) ont connaissance de la cellule de discrimination ; il s'agit surtout d'encadrants (+ 30 pts en encadrement supérieur).

Accompagnement des agents

L'accompagnement « ressources humaines » et par les formations voient leurs résultats progresser (+1 pt pour l'accompagnement RH, soit 58 % de satisfaits). **L'accompagnement reste jugé comme « faible ».**

Les dégradations

Qualité de vie au travail

Pour 54% (+6 pts), les agents ressentent une **dégradation des conditions de travail**.

L'équilibre vie pro / perso est en baisse mais reste à un niveau satisfaisant ou très satisfaisant (74%)

La confiance par rapport à l'évolution de la **Qualité de Vie au Travail (QVT) est en baisse (- 11 pts)**.

Accompagnement des agents

Seulement 45% des agents considèrent que les procédures au sein de leur structure sont simples et efficaces.

Concernant le soutien dans les situations difficiles, tous domaines confondus : le taux de satisfaction est de 60%, soit une baisse de 3 pts. Ce soutien est le mieux perçu par les agents en AC et en DRAAF (75%), le moins bien en enseignement supérieur (47%).

Enfin, concernant le sentiment d'appartenance, bien que les agents soient fiers de travailler pour le service public (90%) et fiers de travailler pour le MASA (85%), on constate une baisse de respectivement 4 pts pour le premier item et de 2 pour le second.

Les stagnations

Les agents se déclarent satisfaits des conditions du dialogue social au sein de leur structure, les chiffres sont identiques à 2020.

Les débats en séances

Remarques des OS

Les OS font valoir le soutien par les acteurs de prévention est noté comme faible, malgré le travail effectué par les réseaux des inspecteurs de santé et sécurité au travail (**ISST**) et des assistantes sociales (**AS**). Les agents n'ont pas le réflexe ou n'osent pas aller voir ces personnes ressources.

Les données concernant les VSS restent des valeurs trop élevées et représentent beaucoup d'agents.

Les OS souhaitent connaître les chiffres par structures / services (SNUM, AC...) ainsi qu'une comparaison aux données de l'enquête de 2017

Réponses de l'Administration

L'administration précise que la comparaison par rapport à l'enquête de 2017 sera faite pour les questions pour lesquelles ce sera possible. Une comparaison avec le reste de la fonction publique sera également présentée.

Le suivi d'actions particulières sera possible pour certaines, mais pas pour toutes, , en raison de la charge de travail induite.

La SG fait part de son sentiment : beaucoup de sujets sur lesquels le MASA a travaillé sont positifs : formation, relation avec la hiérarchie, actes de violences et agissement sexistes qui diminuent... mais il reste des progrès à réaliser. Il en va de même pour le télétravail.

La charge de travail accrue n'est pas caractéristique du MASA qui dysfonctionnerait ; cela est partagé avec les autres ministères. Agir sera donc plus difficile puisque le MASA n'a pas une position particulière.

Le MASA fournira le baromètre pour chaque DRAAF et chaque Direction d'AC.

Projet de décret relatif à la voie temporaire d'accès au corps de professeurs de l'enseignement supérieur agricole

Le MASA est un peu en retard par rapport à la réforme de l'enseignement supérieur, car le « guichet



unique » de la DGAFP a mis plus de 6 mois pour traiter le sujet !

Le texte supprime le système des quotas au profit de contingentement, avec possibilité d'utiliser en fin d'année les promotions non consommées pour atteindre le plafond de 40 promotions. Il prévoit 2022 un contingentement supplémentaire de 8 postes.

L'alliance du Trèfle vote favorablement

L'Alliance du Trèfle indique qu'elle votera favorablement en considérant que ce décret est bienvenu dans la mesure où il permet d'atteindre le niveau maximum de promotion autorisé (contrairement au système de quota).

Le projet est adopté à l'unanimité.

