



Paris, le 14 décembre 2020

COMPTE-RENDU DU COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL DU 10 DECEMBRE 2020

L'UNSA était représentée par Emilie CERISIER, Manuel DEVEAUD, Fabienne DURAND, Didier FLEURY, Béatrice LAUGRAUD, Nicolas MARTEL, Gwendoline PROSPER et Alain STEUX.

L'administration introduit la séance en indiquant que 2020 est une année exceptionnelle et que l'année 2021 la sera probablement tout autant dès lors que le vaccin anti-covid n'est pas encore prêt.

La crise sanitaire actuelle a une incidence considérable sur nos modalités de travail avec le développement du télétravail (horaires, répartition temps personnel/professionnel) et plus globalement sur l'ensemble de nos conditions de travail (gestion immobilière, aménagement des espaces de travail, équipements individuels). Les retours d'expérience éclairent l'administration sur l'impact psychologique de cette crise sanitaire, qu'il convient de minimiser en trouvant le bon équilibre entre la menace psychologique et la menace sanitaire, notamment en adaptant le recours au télétravail selon la capacité des agents à le supporter.

Dans ce contexte qui reste incertain, il convient néanmoins de se préparer à l'après-covid pour être prêt le moment venu. Dans cette perspective, la feuille de route pour 2021 sera présentée au prochain comité technique ministériel, début 2021.

Plan d'action égalité professionnelle du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (2021-2023) :

Ce plan s'inscrit dans la politique du ministère menée depuis plusieurs années, mais aussi dans le cadre récent posé par la loi de transformation de la fonction publique de 2019, et celui encore plus récent de l'obtention du double label égalité et diversité, tout juste décerné par l'AFNOR.

Il comprend 5 axes et englobe tous les personnels rémunérés et gérés par le ministère. Un groupe de travail sera créé début 2021 pour suivre les écarts de rémunération. Certains indicateurs de suivi seront déterminés à partir d'expertises et études en cours. Le baromètre social est un nouvel outil pour alimenter le plan.



Projet de décret relatif aux commissions d'hygiène et de sécurité des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et à leur formation restreinte :

Ce texte s'inscrit dans une logique de responsabilisation des établissements d'enseignement. Le champ de travail de la commission inclut les apprenants mais aussi l'ensemble de la communauté de travail. Elle rend des avis sur lesquels la direction de l'établissement peut s'appuyer pour prendre ses décisions. Ces avis sont transmis aux CHSCT-REA pour produire des éléments de doctrine. Le droit d'alerte est préservé.

Point d'information : bilan de la cellule « discrimination » pour 2020 :

Ce bilan couvre la période allant de septembre 2019 à octobre 2020. Le champ d'intervention de la cellule s'est élargi aux violences sexuelles et sexistes, y compris hors de la sphère professionnelle. Le dispositif comprend une cellule d'écoute anonyme assurée par l'Institut d'Accompagnement Psychologique et Ressources (IAPR) qui prend en charge le premier contact puis passe le relais à Allodiscrim, réseau d'avocats, pour une remédiation via un appui juridique. En cas d'échec de la remédiation, il y a saisine d'un comité d'expertise interdisciplinaire de l'administration. Ce dispositif sera adapté en 2021 pour être mis en conformité avec le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 sur le sujet.

Sur la période, on dénombre 53 signalements et 194 consultations juridiques. 70 % des signalants sont des femmes. L'administration prévoit de diffuser plus largement sur l'existence de cette cellule afin d'élargir son accès au plus grand nombre.

Retour d'expérience de la gestion de la crise relative au COVID19 :

Le cabinet MAZARS présente les conclusions de ses travaux hors enseignement : globalement, le ministère a bien résisté, grâce à la robustesse de son organisation et le fort engagement des agents qui se sont sacrifiés pour "tenir la maison" et les activités. Deux bémols : l'un concerne la culture digitale à renforcer à travers notamment la formation aux outils collaboratifs et l'autre la culture managériale tournée sur l'expertise à recentrer sur le management des équipes, basé sur la confiance.

Dans l'enseignement supérieur, la continuité pédagogique assurée à 80 % en distanciel s'est certes accompagnée de fatigue et de pression, mais la cohésion d'équipe s'est renforcée avec une accélération de la transition numérique.

Dans l'enseignement technique, on note l'adaptation des outils numériques et des résultats honorables vu le contexte. Toutefois, 25 % des élèves n'ont suivi les cours que partiellement et 50 % des enseignants ont connu des difficultés à trouver un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Par ailleurs, il s'est avéré que l'outil numérique était mal adapté au contact avec les familles.

Il ressort du baromètre social que les agents en télétravail pendant le premier confinement (plus de la moitié des effectifs) estiment avoir bénéficié d'un niveau satisfaisant d'informations. 30 % disent avoir rencontré des difficultés lors de la reprise en présentiel (gestes barrières, distanciation sociale, aménagement des bureaux, alternance présentiel/distanciel). Le confinement a eu un impact négatif sur les agents en termes de fatigue physique et psychique et d'équilibre vie privée-publique. Il ressort également que les acteurs essentiels ont été le supérieur hiérarchique et la famille.

Organisation du travail en période d'épidémie de Covid-19 :

Suite à l'annonce du premier ministre, le télétravail reste la modalité principale de travail au moins jusqu'au 20 janvier 2021.

Questions diverses :

L'administration accède à la demande de l'UNSA de fournir la liste des agents promouvables corps par corps afin de travailler en amont avec les interlocuteurs concernés que sont les IGAPS et la direction des structures et services.

Le ministère va conduire des travaux en début d'année 2021 pour préparer la parution de l'arrêté fixant au titre de l'année 2021 le nombre de postes offerts au détachement en faveur des agents handicapés pour leur permettre d'accéder de manière dérogatoire à un corps ou une catégorie supérieur(e), conformément aux dispositions du décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 relatif à ce sujet.

En réponse aux demandes de l'UNSA, l'administration a confirmé qu'un examen professionnel d'IAE aurait lieu au premier trimestre 2021, mais pas en janvier comme habituellement.

La DGAFP vient de transmettre les taux promus/promouvables au MAA : le calendrier des avancements va donc pouvoir être déployé prochainement.

L'administration confirme que les formateurs des centres d'apprentissage sont exclus du dispositif Etat de la prime d'équipement. Néanmoins, l'administration préconisera auprès des employeurs de ces agents, via les DRAAF, le versement de cette prime.

Les réponses aux points spécifiques de l'enseignement agricole sont disponibles sur le site du SEA-UNSA <http://www.sea-uns.fr/>



Paris, le 10 décembre 2020

Déclaration liminaire CTM du 10 décembre 2020

Madame la Présidente,
Mesdames, Messieurs,

Nous voici réunis pour le dernier CTM de cette année 2020 qui restera marquée à jamais dans nos esprits suite à la crise sanitaire à laquelle nous devons toujours faire face.

De nouvelles organisations de travail ont vu le jour avec un développement du travail en distanciel, le déploiement du télétravail et des réunions en visioconférence.

Pour l'UNSA, il est essentiel de tirer les conclusions des deux premiers confinements et de mettre en place de nouvelles pratiques de travail. Nous avons tous un enjeu majeur face à ce défi sanitaire qui risque de se renouveler au cours de l'année 2021, voire dans les prochaines années avec d'autres pandémies et d'autres virus ou conditions climatiques qui pourraient impacter durablement notre façon de travailler et notre communauté de travail.

L'étude du Cabinet MAZARS, suite au premier confinement, fait apparaître le besoin de mieux se préparer à la gestion de crise sous toutes ses dimensions, de se donner la capacité de travailler selon différentes modalités, de développer une culture de la collaboration et de la confiance. L'UNSA partage ce constat et propose qu'à l'instar de la gestion de crise sanitaire DGAL, des exercices grandeur nature soient réalisés et qu'un groupe de travail soit mis en œuvre afin de réfléchir aux process qui pourraient être mis en place dans l'avenir.

Pour l'UNSA, les mois que nous venons de passer et ceux à venir vont laisser des traces dans le ressenti des agents ; les risques psycho-sociaux sont grands et les troubles commencent à poindre. La preuve, la deuxième vague d'enquêtes du baromètre social 2020 fait apparaître que la crise a eu un impact négatif sur la santé psychique pour 50 % des agents. Ces chiffres sont énormes et ne doivent pas être pris à la légère. L'UNSA demande qu'un plan d'action spécifique soit élaboré envers tous les agents du ministère pour lutter contre cette impression de « mal-être » qui est en train de contaminer le personnel. La seule cellule d'écoute ne suffira pas à enrayer ce sentiment négatif qui s'est installé pendant cette année particulière.



L'UNSA souhaitait aussi revenir sur l'organisation des concours. L'absence de mise en œuvre de visioconférence pour les oraux a eu un impact pour les agents admissibles. Certains ne se sont pas déplacés et pour d'autres cela a été un réel facteur de stress supplémentaire. L'examen professionnel d'IAE qui se déroule habituellement en janvier n'a pour l'instant pas été annoncé, qu'en sera-t-il ? De nombreux agents ont suivi la formation à distance et s'inquiètent de cette absence d'information.

L'UNSA défend une fonction publique exemplaire en matière d'égalité professionnelle, où les agents publics, qu'ils soient femmes ou hommes, soient traités de la même manière. A ce titre, elle se réjouit de l'obtention du double label par le MAA mais est affligée par le constat de la DGAFP suite au bilan 2018 sur les primo-nominations féminines et la pénalité infligée à notre ministère pour manquement à ce dispositif instauré par la loi SAUVADET et créé en 2012. L'UNSA demande que dans chaque structure des référents « égalité » soient nommés et identifiés à l'instar des référents « handicap ».

Nous terminons cette année 2020 qui a vu aussi le changement dans les modalités d'avancement, de promotion et de mobilité des agents suite à la disparition de ces périmètres en CAP. Le premier bilan que l'on peut en tirer est l'absence de transparence des calendriers de mise en œuvre des décisions sur ces dossiers. Nombre d'agents nous interrogent sur les dates de parution des listes d'avancements finalisées et aucune information ne nous est parvenue à ce jour, malgré la position prise dans le cadre des travaux sur les lignes directrices de gestion.

La fin d'année approche à grand pas et avec elle le spectre d'un brexit no deal si des accords ne sont pas trouvés très rapidement. Nos équipes de terrain sont prêtes et s'entraînent d'arrache-pied. Cependant, un fort sentiment de solitude pointe le bout du nez ; les équipes n'ont pas l'impression d'être soutenues par les directions. Ce sentiment vient du fait de l'éloignement immobilier et des conditions particulières de travail dues à l'impact sanitaire de la crise Covid-19. Nombre d'informations ne parviennent pas aux équipes dites « BREXIT » comme par exemple les réunions formelles ou informelles des instances de dialogue social.

L'UNSA met en garde l'administration sur le risque de perte d'appartenance à une communauté de travail qui pourrait être dramatique pour certains. L'UNSA réclame depuis plusieurs réunions qu'un groupe de travail BREXIT soit mis en place rapidement ; à ce jour, et malgré de nombreuses relances, l'administration est sourde à notre appel. Nous renouvelons donc notre demande qui devient urgente.

Même si nous traversons une crise sanitaire aigüe avec la Covid-19, nos collègues de Corse, des Yvelines et des Landes doivent faire face en plus à une crise sanitaire IAHP qui sévit actuellement. Cette situation impacte les éleveurs déjà fortement affectés économiquement mais également les agents mobilisés qui sont soumis à une pression supplémentaire dans des conditions de travail dégradées. Nous devons anticiper cette nouvelle crise très contaminante dans le milieu animal et nous préparer aux conséquences aussi bien économiques que psychologiques. Ce point pourrait être évoqué lors d'un CT spécial alimentation.

En conclusion, l'année 2020 a mis notre résilience à dure épreuve, modifiant radicalement nos modes de vie et nos façons de travailler. A l'approche de 2021, nous faisons face à un nouveau défi : décider quelles organisations du travail post-Covid nous souhaitons construire.

Merci de votre attention.