

Paris, le 3 mai 2022

Compte-rendu de la bilatérale avec la Secrétaire générale du MAA

Le 25 avril 2022

L'UNSA-AAF était représentée par Emilie Cerisier, Jérôme Chaur, Martine Harnichard, Nicolas Petit et Alain Steux.

ASMA :

- L'UNSA est très attachée à l'ASMA, dont elle a pris la présidence, mais s'inquiète quant au devenir des ASMA locales par rapport aux chantiers de divergence DDI.

Le ministère de l'intérieur cherche à alléger la charge des SGC. Il n'y a pas d'échange avec le MI au sujet de l'ASMA. Pour l'administration, il n'y a pas de sujet sur les ASMA locales et le montant de la subvention n'est pas encore fixé pour 2022. Le compte-rendu de l'exécution 2021 a été demandé mais est resté sans réponse à ce jour.

Le fonds de roulement augmente, mais selon la Cour des Comptes, il est trop important. L'administration demande à l'ASMA un co-financement pour les travaux de mise aux normes de Mimizan, ce qui permettrait ainsi de baisser le fond de roulement.

AGENTS EN PNA AU MTE et RIFSEEP :

- Des dysfonctionnements persistent concernant le RIFSEEP d'agents en PNA au MTE. Les agents, notamment de la centrale, n'ont jamais reçu la cotation de leur poste ; la garantie de maintien des niveaux indemnitaires n'est toujours pas effective pour tous. L'UNSA souhaite que le MAA vérifie les éléments du RIFSEEP concernant ces agents et puisse régulariser leur situation au plus vite.

Les IGAPS peuvent intervenir auprès des IGRH afin de vérifier les éléments du RIFSEEP pour ces agents. Il y a eu une erreur dans le basculement et un problème de cohérence sur les mêmes missions du MTE et du MAA. Il faut faire remonter les dossiers pour savoir si le traitement doit être individuel (cas spécifiques) ou collectif (même problématique pour tous les dossiers).



REVALORISATION DES CATEGORIES C :

L'UNSA est satisfaite de la revalorisation des catégories C, mais se pose la question de revalorisation des catégories B. En effet, il s'avère qu'un agent de catégorie C, échelle 6, a un indice supérieur à un agent de catégorie B, quel que soit l'échelon : pour exemple, un agent C, échelle 6 au premier échelon, a l'indice 350 quand l'agent de catégorie B a l'indice 343. Dès le sixième échelon, l'agent de catégorie C a le même indice qu'un agent de catégorie B, 13^{ème} échelon. Cela pose problème aux agents qui acceptent leur promotion en B et se rendent compte ensuite que cette promotion ne leur est pas favorable financièrement.

Effectivement, une nouvelle grille pour les catégories B est en cours de réflexion. Une conférence salariale sur les catégories B et C s'est tenue en juillet 2021 et la mise en paie devrait intervenir en mai ou juin de cette année.

Des informations plus précises seront communiquées aux agents lors de leur promotion.

SNUM :

L'UNSA souhaite faire un retex avant l'été. De même, concernant la question budgétaire, les autorisations budgétaires arrivent tard (avril), pas totalement arbitrées et les budgets demandés sont rognés (hors dépenses incompressibles et maintien en sécurité, seulement 38 % des autres projets). En septembre-octobre, le SNUM se retrouve à devoir lancer des projets en urgence pour consommer des crédits qui sont gelés pendant 9 mois. Pire, le temps restant rend impossible la réalisation des projets. Maintenir une qualité de sécurité et de fonctionnement informatique devient de plus en plus contraint.

L'administration est d'accord pour un RETEX. Il n'y a pas d'historique pour l'encadrement extérieur. Une cohésion de groupe est à construire, avec une réflexion managériale.

L'arbitrage budgétaire a été rendu en mars, en CODAC. Seule une partie des crédits a été gelée, à hauteur de 38 %. La maîtrise d'ouvrage est de plus en plus gourmande mais est capable de ne prendre que 38 % des projets, certaines dépenses étant incompressibles.

L'UNSA précise que la feuille de route a été faite et l'arbitrage rendu ces deux dernières semaines. Le maintien en condition sécurité est reclassé en MCO : il y a un sentiment de perte en sécurité.

L'administration souhaite un CODAC en février pour l'an prochain.

ETAT DES DIFFERENTS CORPS DU MAA :

Chaque année, les IGAPS fournissent un état des corps du MAA ; depuis plusieurs années, nous n'avons eu aucune information. Allons-nous avoir ces éléments et d'ici quelle période ?

L'administration est d'accord pour fournir les éléments, mais des difficultés ont été rencontrées car les extractions sont difficiles. Les listes électorales sont à actualiser. Les agents en PNA sortants votent au CSA M.

En ce qui concerne la base de données sociales, seules 30 % sont des extractions sur paie.

ARRETE FEADER :

L'arrêté de restructuration FEADER doit être publié au premier semestre 2022, selon ce qui a été dit lors du groupe de travail FEADER de février dernier. Qu'en est-il car 4 mois se sont déjà écoulés et bon nombre d'agents concernés s'interrogent sur la publication de cet arrêté.

L'arrêté de restructuration est éminent (il est paru au JO le 27 avril 2022).

Une enquête a été confiée au CGAAER. A la Réunion, la compétence revient au Conseil Départemental qui deviendrait autorité de gestion à la place du Conseil Régional. Le sujet est encore en arbitrage

Au 1^{er} janvier 2023, les agents devront soit faire une mobilité, soit une lettre de mission (agent en surnuméraire le moins longtemps possible, notamment pour les agents en situation de vulnérabilité). Une comptabilité des cas particuliers est nécessaire pour les lettres de mission.

A la question sur le compteur MTE pour les agents souhaitant candidater (en local), la priorité est l'Etat pour les missions en restructuration.

SNPDEA :

Quel sera le calendrier pour les négociations sur le RIFSEEP 2 (400 000 euros) ?

Le calendrier sera communiqué la semaine prochaine avec comme objectif un accord d'ici la fin de l'année scolaire.

Y aura-t-il une révision de l'arrêté liste pour permettre une augmentation du nombre de postes ouvrant droit au statut d'emploi ?

Un travail est engagé avec la DGER pour augmenter le nombre de postes ouvrant au statut.

Comment faire avancer la carrière inactive des personnels de direction et d'encadrement qui ont le sentiment de ne pas avancer au même rythme que les enseignants PLPA/PCEA ou CPE ?

Un rendez-vous est envisagé pour aborder la carrière inactive des agents sous statut d'emploi.

Y aura-t-il des GT pour une revalorisation des collègues contractuels en postes de direction ? Quelles voies adaptées de titularisation ?

Un travail est engagé par le MAA pour une revalorisation des agents contractuels. Cette revalorisation consisterait en une forme de rapprochement des rémunérations des agents contractuels sur les agents titulaires. Le MAA vient de terminer ce travail pour les agents de catégorie B et l'entame pour les agents de catégories A dont font partie les collègues contractuels en fonction sur des postes d'encadrement et de direction. Pas d'ouverture de concours spécifiques pour nos collègues contractuels en direction à ce stade, le concours d'accès au corps des IAE semble le mieux adapté.

Y aura-t-il un GT sur la réécriture du décret pour permettre notamment un accès plus rapide au statut d'emploi ? (diminution du nombre d'années titulaire et indice inférieur à l'accessibilité)

Mme La Secrétaire Générale est consciente des écueils des dispositions du décret. Une demande de modification est envisagée et notamment l'ancienneté et le niveau indiciaire nécessaire pour avoir accès au statut d'emploi. Il est envisagé un GT sur ce sujet.

Attractivité en abattoir :

La liste d'aptitude des TSMA concerne toutes les spécialités.

Pour les agents contractuels, une nouvelle grille de catégorie B sera créée pour les TSMA en abattoirs. L'UNSA a profité de cette réunion pour afficher la demande faite par l'UNSA pour une augmentation de 10% du point d'indice pour rattraper les 7.7 points d'augmentation du taux d'inflation.

Pour les concours à affectation locale, le sujet sera travaillé en 2023.

ZUS/ QPV :

Quelques dossiers de retraités restent à traiter.

PSC (Protection Sociale Complémentaire) :

Avec la convergence de l'organisation territoriale de l'Etat, les options sont à discuter au MAA. Le ministère a fait une demande de prolongement des référencements jusqu'en 2025.

PST (Plan Santé au Travail):

La couverture actuelle est de 70 % mais l'objectif est de la porter à 100 % d'ici fin 2022.

Des conventions avec la médecine libérale et/ou des hôpitaux et les centres de gestion sont envisagés pour remédier à l'absence de médecin du travail dans certains secteurs géographiques.

Charte de temps :

L'UNSA alerte sur le droit à la déconnexion.