Campagne de mobilité générale 2024

La campagne de mobilité générale du ministère de l'Agriculture (printemps 2024) fait l'objet de la note de mobilité SG/SRH/SDCAR/2024-121 du 28 février 2024.

Vous trouverez également cette note de mobilité en fin du présent article.

Attention, à l'exception des postes identifiés prioritaires, la note de service de mobilité générale ne présente plus les postes vacants ou susceptibles de l'être en administration centrale du MASA, dans les services déconcentrés (DRAAF, DAAF, DDT(M) et DDETS-PP). Les postes sont désormais en ligne sur le nouveau site de recrutement du MASA, la page emploi du MASA ("Rejoignez-nous ! ») et notre dernier article ici.

> ***Le SPAgri-CFDT peut vous aider dans vos démarches de mobilité [Contactez nous] :***
>
> ** Adhérent ou pas, n'hésitez pas à nous contacter sans tarder pour tout **conseil individualisé** en fonction de vos souhaits de carrière et de votre situation personnelle.*
> ** Adhérent ou pas, si vous le souhaitez et à votre demande, nous pouvons porter à la connaissance de l'administration (structure recruteuse, IGAPS, services RH), entre le 2 avril*

*et le 23 avril, des éléments de situation individuelle afin d'**appuyer votre dossier**. C'est le droit d'évocation. Nous avons des contacts réguliers avec les IGAPS et le SRH à cet effet.*
** Pour les adhérents et les élus CFDT, le SPAgri-CFDT propose une **visio spécifique sur la mobilité** le lundi 11 mars à 12h. Vous ne retrouvez pas le lien ? Contactez nous !*

Qui est concerné ?

Tout fonctionnaire, quel que soit son versant, sa position d'activité ou son affectation actuelle, peut faire acte de candidature à une mobilité. Il en va de même pour les contractuels en CDI. Les agents sous statut unifié des Offices peuvent présenter leur candidature sur les postes ouverts qui correspondent à leur groupe et à leurs compétences.

Les agents contractuels en CDD bénéficiant de l'obligation d'emplois des travailleurs handicapés peuvent également postuler. Pour les autres, ils peuvent postuler dès lors que la fiche de poste a bien été publiée avec les articles de recrutement adaptés : leurs candidatures pourront être examinées en cas de constat d'un recrutement infructueux ». Aussi, il ne faut pas hésiter à envoyer sa candidature, mais sans garantie qu'elle puisse être examinée.

Comment et quand faire acte de candidature ?

Pour les agents relevant du MASA, **la procédure est entièrement dématérialisée** et doit faire l'objet d'une saisie par chaque agent *via* le téléportail AgriMob. **La saisie des vœux est possible du 1er au 31 mars 2024 à minuit.** Attention, le changement d'ordre des vœux n'est plus possible après cette date.

Les agents externes (agents non affectés au sein des services du MASA et n'appartenant pas à un corps du MASA) doivent compléter un formulaire qui se trouve en annexe de la note de service et qu'ils peuvent également retrouver sur la page emploi du ministère.

Un contact direct entre le candidat et le responsable de la structure proposant le poste (service d'accueil) est indispensable.

> *La CFDT vous conseille de ne pas hésiter, lors de l'entretien, à aborder l'aspect financier si vous avez le moindre doute en matière de primes. Vous avez ainsi le droit de demander une fiche financière qui précisera notamment le montant de l'IFSE sur votre poste actuel et sur le poste envisagé.*

Le candidat doit également informer son supérieur hiérarchique du dépôt de sa demande de mobilité.

Il ne faut pas hésiter à aborder l'aspect financier lors de l'entretien si vous avez le moindre doute en matière de primes. Vous avez ainsi le droit de demander une fiche financière qui précisera notamment le montant de l'IFSE sur votre poste actuel ainsi que celui sur le poste envisagé.

Obligations pour l'administration

Les fiches de postes doivent préciser expressément la cotation du poste et le groupe RIFSEEP.

Obligations des services recruteurs

Les services recruteurs doivent :

– répondre à toute demande de renseignement et étudier toutes les candidatures,
– proposer un entretien aux candidats dont le profil présente un intérêt pour le poste.

Les avis favorables et défavorables doivent être motivés par le chef de service et justifiés au regard de l'adéquation entre le profil du candidat et les compétences, contraintes et/ou spécificités mentionnées dans la fiche de poste.

A noter des nouveautés importantes négociées par les organisations syndicales [CSA-M du 11 juillet 2023] dans le cadre des lignes directrices de gestion révisées en décembre dernier :

- Les services recruteurs doivent informer par écrit, individuellement, les candidats non retenus à la mobilité, y compris lorsque la procédure de recrutement est infructueuse, en **précisant les motifs**.
- L'avis défavorable à une candidature répondant à un critère de **priorité légale doit être justifié par l'incompatibilité manifeste et objective** entre le profil dudit candidat et les compétences attendues sur le poste. Il doit être motivé avec soin.
- Les services recruteurs doivent examiner les candidatures au regard des capacités d'adaptation des candidats et des possibilités de formation pour l'acquisition des compétences non maîtrisées (et **pas seulement des savoirs déjà acquis**).

L'avis de la structure recruteuse sera communiqué à chaque candidat par un courriel automatique le **vendredi 26 avril** (avis favorable, classement, avis défavorable).

Priorités légales et prise en

compte des situations individuelles

Les priorités légales **doivent** être prises en compte, à savoir que lorsqu'un candidat présente un motif de priorité légale, sa candidature est prioritaire, quel que soit le rang de son classement, si cette candidature a reçu un avis favorable de la part de la structure d'accueil.

Les 5 priorités légales sont : rapprochement de conjoint, handicap, restructuration d'un service de l'État, CIMM outre-mer et suppression de poste.

D'autres situations individuelles **peuvent** être prises en compte :

– retour après mise en disponibilité, détachement, mise à disposition, PNA, congé de longue maladie,
– rapprochement avec le détenteur de l'autorité parentale conjointe, demande conjointe mobilité, proche aidant, reclassement pour inaptitude, agent en situation de difficulté majeure
– agent exerçant en abattoir ou en SIVEP ou en provenance d'outre-mer ou de Corse (avec une durée d'exercice minimum),
– agent pouvant concrétiser par la mobilité demandée une promotion de corps ou un avancement de grade.

Décisions de l'administration

Une première publication des résultats de mobilité sera consultable sur la page emploi du MASA ("Rejoignez-nous !") **le vendredi 14 juin à partir de 18 heures**.

Une seconde publication des résultats sera consultable le mercredi 26 juin à la même heure.

Prise de fonctions

Les prises de fonctions auront lieu le 1er septembre 2024, avec un décalage possible jusqu'au 1er novembre 2024.

N'hésitez pas à revenir consulter cette page, qui peut faire l'objet de mises à jour.

Pour en savoir plus :
– Note de service SG/SRH/SDCAR/2023-801 du 21 décembre 2023 : lignes directrices de gestion (LDG) du ministère de l'Agriculture relatives à la politique de mobilité.
– Note de service SG/SRH/SDCAR/2024-121 du 28 février 2024 : mobilité générale 2024

2024-121_Campagne_Mobilite_Generale_Printemps_2024

GT relocalisation des services AC du MASA du 19 octobre 2023 : ça déménage !

Le groupe de travail relocalisation des services AC du MASA s'est réuni le jeudi 19 octobre 2023 en visioconférence, en présence pour l'administration, de Philippe Merillon, secrétaire général adjoint,

CSA Alimentation du 11 octobre 2023 – PSU et délégation à marche forcée –

Crises sanitaires : un grand pas demain pour mieux les gérer ?

Ce second CSA-Alimentation était présidé par Maud Faipoux, directrice générale de l'alimentation, accompagnée de Didier Josso et de Pierre Aubert, ainsi que de Nadine Richard Pejus, adjointe au chef des ressources humaines, qui représentait le secrétariat général.

GT relocalisation des sites parisiens du 21 juin 2023 : un calendrier dans les cartons !!!

Le GT relocalisation des sites parisiens du MASA s'est tenu le mercredi 21 juin 2023; La précédente réunion du groupe de travail s'était tenue le 23 septembre 2022. Un nouvel échange

---

sur ce dossier, très impactant pour les agents, de l'administration centrale était donc très attendu …

Compte rendu du CSA AC du 31 mai 2023 : réorganisation des services, attractivité des postes, frais de déplacement, entretien professionnel, rapport social unique, télétravail …

Le premier Comité social d'administration de l'Administration centrale sous la présidence de Madame Cécile BIGOT-DEKEYZER – Secrétaire générale du ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Souveraineté Alimentaire (MASA) s'est tenu le 31 mai 2023

Campagne de mobilité printemps 2023

Parution de la note de service relative à la mobilité de printemps du MASA

Commission administrative paritaire des contractuels(CCP) du 24 novembre 2022 : revalorisation, primes, réévaluation, simplification

des procédures…

La CCP des contractuels s'est tenue le 24 novembre. La CFDT et l'Alliance du trèfle se sont associées pour l'inscription à l'ordre du jour de 7 questions : revalorisation B, revalorisation A ,primes, réévaluation triennales, simplification, arrêts maladies, primes de précarité

CT-Alimentation (16 novembre 2022) : quelques avancées … mais il est plus que temps d'arrêter de bricoler !

La section spécialisée « alimentation » du comité technique ministériel s'est réunie le 16 novembre 2022, sous la présidence conjointe de Maud Faipoux, directrice générale de l'alimentation, et de Nadine Richard-Pejus, adjointe au chef des ressources humaines (secrétariat général).

La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Fredric Laloy

et Stéphanie Clarenc.

Intervention liminaire de la CFDT et réponses de l'administration

« Madame la directrice générale,

Madame la représentante du secrétariat général,

La CFDT tient tout d'abord à vous remercier pour la tenue de la réunion de ce CT alimentation sur ***2 sujets particulièrement sensibles : la police SSA et la grippe aviaire****. Ces 2 sujets tout particulièrement nécessitent des échanges réguliers et transparents pour trouver des solutions acceptables, tant pour les conditions de travail et la montée en puissance de la compétence des agents sur les nouvelles missions, que pour garantir la qualité du service public sur des enjeux essentiels de sécurité sanitaire. »*

1. Sur le dossier de la mise en place de la police unique SSA

« Les agents, aussi bien en administration centrale qu'en services déconcentrés, sont très inquiets face à la mise en œuvre de cette réforme. Un discours de vérité s'impose, sans langue de bois au regard des difficultés, évidentes, à surmonter. »

Maud Faipoux rappelle le contexte. La réforme SSA a pour ambition de regrouper à la DGAL l'ensemble des contrôles dans les domaines suivants : les filières de production de denrées animales ou d'origine animale, le contrôle des filières de production de denrées végétales ou d'origine végétale, des établissements du secteur de la remise directe, des produits spécifiques (compléments alimentaires, améliorants…) et aliments pour animaux. Ce périmètre comprend les boissons sauf l'eau du robinet qui relève du ministère de la santé. Cette réforme doit permettre de repositionner l'État en amont des filières par l'augmentation de 10 % des contrôles SSA et en aval des filières par le renforcement des contrôles en remise directe dont le taux d'augmentation n'est toujours pas connu. Pour la mise en œuvre de cette réforme, il a été arbitré que la DGAL serait dotée de 150 ETP avec l'ambition de recruter un maximum d'agents de la CCRF pour permettre le transfert des compétences.

Elle précise également les éléments de calendrier (diaporama)

« Concernant les moyens humains, au niveau central : lors du CT informel du 8 septembre dernier, vous nous aviez dit, Madame la directrice générale, que les 19 postes à la DGAL seraient pourvus, pour la plupart, avec des agents CCRF, permettant ainsi le transfert de compétences indispensables. Qu'en est-il aujourd'hui ? Au niveau des services déconcentrés : ***de « petits » départements n'auront pas de moyens humains***

supplémentaires et de gros départements auront un transfert d'ETP très partiel : comment pourront-ils alors assurer ces nouvelles missions ? *Sur l'origine des nouveaux agents, combien de titulaires CCRF et MASA rejoindront les postes ouverts ? Dans l'hypothèse où le nombre de contractuels à recruter s'annoncerait important, avez-vous prévu une vraie campagne de communication pour augmenter les chances d'avoir des candidats de bon niveau ? »*

La directrice générale précise que sur les 19 postes publiés, 15 agents de la CCRF ont postulé. Ces agents ont été reçus notamment pour échanger sur leurs conditions d'accueil, leur rémunération et leurs perspectives de parcours professionnels au MASA. Suite à ces échanges, 7 agents ont confirmé leur venue, 5 agents n'ont pas souhaité poursuivre cette démarche, notamment parce que leur plan de carrière n'était pas de poursuivre sur les thématiques SSA et enfin 3 agents sont encore indécis à ce stade. En plus de ces 19 postes, un chef de projet SSA et 2 experts nationaux à la Commission européenne sont également mobilisés pour la mise en œuvre de la réforme SSA.

Elle indique qu'en DDI, ce sont 133 postes qui ont été publiés, avec certains qui sont des mi-temps SSA et mi-temps sur d'autres missions. Seuls 90 postes ont au moins 1 candidat et seulement 19 agents CCRF se sont portés candidat. Concernant les autres candidats, 85 sont du MASA et 31 sont

contractuels. L'identification des candidats retenus est en cours en concertation avec les IGAPS et la réflexion est complexe car certains candidats sont en abattoir mais aussi sur d'autres missions en DD(ets)PP. Il va donc falloir anticiper le recrutement sur ces postes qui vont se retrouver vacants. Parallèlement un concours a été ouvert pour 30 candidats qui suivront une formation de 8 mois. Il reste donc 13 postes à pourvoir dont 3 pour lesquels des TSMA actuellement en formation ont été approchés. Il sera donc nécessaire de procéder à une nouvelle publication de postes pour 10 postes.

Pour la CFDT, **la DGAL s'était montrée trop optimiste sur la venue des agents CCRF à la DGAL, la réalité est toute autre … en direction départementale, le résultat est encore plus alarmant** qu'à la DGAL. Au final, sur la dotation de 150 postes pour la réalisation des missions SSA de la CCRF, c'est moins de 20 % des postes qui seront pourvus par des agents de la CCRF !

La CFDT s'inquiète de ce résultat alarmant et de la perte de compétences pour le MASA qui augure une mise en œuvre de ces missions avec de nombreuses difficultés. La formation et l'éventuel tuilage ne permettront pas de combler l'expérience et le retour d'expérience de ces agents qui exercent ces missions depuis de nombreuses années pour certains.

Ce résultat a notamment pour origine le manque d'attractivité du MASA pour ces agents de la CCRF en termes de parcours professionnel et de promotion. Au regard de l'enjeu du maintien des compétences, une réflexion plus approfondie aurait été nécessaire sur ce point. Le cadre juridique contraint de la fonction publique reste le joker de l'administration face à ce type de situation. Il faut que ça évolue !

Le SRH réagit en annonçant l'ouverture prochaine de différents chantiers sur la facilitation des parcours professionnels entre ministères … Pour la CFDT, il sera trop tard, le train de cette réforme sera passé !

« Dans ce contexte, pouvez-vous nous confirmer qu'il n'y aura pas de hausse des contrôles en 2023 ? voire une baisse, qui nous parait inéluctable compte tenu des difficultés à surmonter. »

Pas de réponse de la DGAL sur ce sujet !

« Concernant la formation et le tuilage : Nous avons bien noté qu'un parcours de formation différencié sera proposé aux agents, pouvant aller jusqu'à 8 mois, c'est une bonne nouvelle que nous tenons à souligner… . Mais cela garantira-t-il que les agents se sentiront rapidement à l'aise en matière d'inspections et des poursuites en cas d'infractions ? Le contenu de ces formations a-t-il été validé par les bureaux

métiers ? Quels formateurs seront sollicités pour assurer ces formations très pointues ? Si la CFDT partage votre analyse sur la nécessité de mettre en place, en plus des formations, un tutorat des agents du MASA, assuré notamment par des « sachants » de la CCRF, plusieurs questions se posent : à quel moment pourra-t-il se faire ? Quel sera la nature du tutorat dans les nombreux départements où les relations sont compliquées entre les services CCRF et SSA ? Quel temps dégagé pour les agents CCRF qui devront à la fois monter en compétence dans leurs nouvelles missions et assurer ce tutorat ? Auront-ils un vrai temps consacré à cette mission de tuteur ? »

> *Maud Faipoux répond que les agents recrutés vont arriver sur leur poste au 1er janvier 2023. Ils suivront ensuite une formation de 5 mois à partir de février 2023. Cette formation se veut modulaire afin de tenir compte des compétences acquises par certains candidats au cours de leur parcours professionnel et leur permettre de ne suivre que les sujets sur lesquels ils n'ont pas les compétences. A l'issue de la formation, soit fin juin 2023, il est prévu un tuilage sur les mois de juillet et août 2023 avec les agents de la CCRF, pour une mise en œuvre effective des contrôles par le MASA à compter du 1er septembre 2023. La formation et le tuilage deviennent un enjeu crucial pour la montée en compétence de ces agents. Pour les 30 TSMA recrutés par voie de concours, c'est une formation de 8 mois qui sera dispensée.*

Pour la CFDT, les moyens mis en œuvre pour la montée en compétence sont insuffisants sur des sujets techniques complexes et nécessitant une culture pénale. Quel temps réel de tuilage sur les mois de juillet et août qui sont des mois de vacances ? Tout cela ne nous laisse pas serein… Le tuilage aurait dû être prolongé bien au-delà du mois d'août. Dans ce contexte, **l'augmentation de 10 % des contrôles SSA n'est pas envisageable, au contraire, une baisse s'impose si on veut préserver notre communauté de travail.**

Pour la CFDT, une clause de revoyure s'impose dès la fin du premier trimestre afin de faire le point sur l'état d'avancement de la réforme, l'état des troupes et d'ajuster ce qui doit l'être (calendrier, effectif, pression de contrôle, tuilage, …).

« Concernant les délégations : Comme vous le savez, Madame la directrice générale, il y a de vraies inquiétudes sur le terrain et la CFDT insiste pour que ce sujet soit abordé de façon transparente, sans tabou et surtout sans dogmatisme sur le nombre de fonctionnaires ! Quel périmètre envisager réellement? Comment garantir l'impartialité du délégataire ? Comment maintenir l'expertise des agents MASA pour un véritable contrôle de second niveau ? Comment assurer les poursuites qui ne sont pas délégables avec des moyens limités et une hausse des contrôles ? »

Maud Faipoux confirme que les réflexions sont actuellement en

cours pour déterminer le périmètre de ces contrôles via un groupe de travail dédié. A ce stade des réflexions, il est prévu de déléguer l'acte de prélèvement et transmission au laboratoire contrôles PS/PC (hors abattoirs), les activités de contrôle de remise directe hors restauration collective, y compris les retraits-rappels et les recontrôles. Les suites administratives et pénales ainsi que les contrôles de second niveau restent du ressort de l'État. Le financement des contrôles par les professionnels qui aurait permis d'éviter cette délégation est une piste qui a été évoquée mais qui n'a pas été retenue. Pour Maud Faipoux, déléguer ne signifie pas perdre les compétences puisque l'Etat conserve le contrôle de second niveau.

Pour la CFDT, le fait de confier cette délégation à des laboratoires d'analyse, qui pour certains ont des liens très étroits avec les filières de production, pose la question de leur indépendance et de l'impartialité de leur contrôle. L'autre inquiétude porte sur l'acquisition des compétences sur ces contrôles où les agents du MASA doivent monter en compétence et mettre en œuvre le contrôle de second niveau qui suppose que l'agent soit aguerri à ces contrôles. Enfin, et surtout, ce n'est pas la première fois que la DGAL délègue des contrôles et les retours d'expérience de ces délégations ne sont pas toujours aussi favorables. La CFDT demande que soit présenté un bilan des délégations réalisées au MASA et d'en

analyser les avantages et les inconvénients pour en déduire les contrôles qui peuvent être délégués, par qui et sous quelles conditions.

« Concernant la méthodologie, la CFDT s'interroge sur la mobilisation des acteurs de terrain. Nous savons que des appels à candidature de chefs de service sont intervenus pour certains GT, c'est très bien, mais qu'en est-il pour les autres ? Lors du CT informel de septembre, nous avions réclamé la transparence sur la composition des GT et nous avions compris qu'elle serait mise en ligne très rapidement, a-t-elle été publiée ? Où peut-on la consulter ? Qu'est devenu le GT « gestion des Fraudes », qui est un sujet sensible entre les deux ministères ? Enfin, nous avons pris connaissance du CR de votre réunion du 24 octobre dernier où il est envisagé une nouvelle réunion stratégique DGAl/DGCCRF/SG du MASA en décembre 2022 puis en janvier 2023. Pourrons nous être destinataires des comptes rendus de ces réunions ? Quand serons-nous consultés sur les grandes décisions et à quel moment : mi-décembre, début ou fin janvier ? »

> *Maud Faipoux indique que 9 groupes de travail sont actuellement en train de mener les réflexions nécessaires pour répondre au calendrier de la réforme. Ces 9 groupes concernent les thématiques suivantes : coordination SSA et loyauté (il remplace le GT loyauté) ; protocole coopération DGAL / DGCCRF ; transfert et continuité d'activité; alertes ;*

SCL / Laboratoires ; systèmes d'information ; juridique ; budget ; ressources humaines.

Chaque GT a un pilote qui participe tous les 15 jours au comité des pilotes. Ce comité des pilotes participe ensuite au COPIL DGAL-DGCCRF afin d'arbitrer sur les sujets et permettre l'avancement des travaux. Le COPIL s'est réuni pour la première fois fin octobre. La prochaine réunion se déroulera en décembre et devrait arbitrer sur les modalités de réalisation des contrôles. En attendant, plus d'une semaine après cette réunion, nous n'avons toujours pas trouvé la composition des GT sur l'intranet de la DGAl, pourtant promise par la directrice de la DGAl en septembre dernier puis à nouveau lors de cette réunion !

2. Concernant le dossier de la grippe aviaire (IAHP)

« Tout d'abord nous avons appris avec soulagement, suite à notre intervention auprès du ministre début septembre, qu'aucun échelon géographique n'a été exclu du CIA spécial IAHP cette année. Toute autre décision n'aurait pas été acceptable et nous nous réjouissons d'avoir été entendu à ce sujet. »

Nadine Richard Péjus a précisé que le montant de ce « CIA

*spécial » qui sera versé en décembre (contrairement au CIA classique qui sera versé en novembre) sera de **500€, 800€ ou 1200€**. Pour 2023, un nouveau dispositif qui devrait bénéficier à davantage d'agents impactés est prévu. L'objectif du SRH est de porter un dispositif pérenne pour la gestion de crise en général, pas seulement pour la grippe aviaire et pas seulement pour des crises ponctuelles. Sept millions d'euros sont prévus.*

Pour mémoire, les modalités d'attribution du CIA doivent faire l'objet d'une présentation au sein des instances de dialogue social de chaque structure. Vous pouvez demander des précisions à votre supérieur hiérarchique ou à votre élu CFDT !

« Comme vous le savez, la situation est particulièrement préoccupante cette année : recrudescence très précoce, risque élevé de nouvelle flambée épizootique au cours des prochains mois. »

Virginie Alavoine a précisé (diaporama) qu'au-delà de la circulation du virus dans l'avifaune sauvage, plus de 100 foyers ont été confirmés en élevage au 14 novembre et elle a confirmé notre propos, à savoir qu'il n'y a « pas de flambée épizootique mais pour combien de temps ? »

« Mais face à cette situation, un nombre croissant d'agents

démotivés, épuisés jusqu'à l'écœurement ! Et ce sans parler de la Peste porcine africaine qui est à nos portes… Cette année, la cellule de crise a été activée rapidement et de manière plus structurée, c'est une bonne chose et nous tenons à le souligner … mais ***le recrutement de volontaires n'est pas une solution durable*** *: on ne peut plus déshabiller Pierre pour habiller Paul, a fortiori avec un virus devenu endémique ! Nous avons écho d'un turn over très important dans certains départements qui ont été lourdement impactés. De nombreux agents qui ont été volontaires ne veulent plus l'être. Certains agents cherchent désormais à quitter les DD(ets)PP, face à cette situation insupportable. S'agit-il de questions que vous suivez ? Avez-vous des chiffres ? Quelle est votre analyse ? »*

> *Virginie Alavoine a précisé que le nombre de volontaires était de 92 cette année contre 136 en 2021.*

Pour la CFDT, cette évolution en forte baisse est un signal d'alerte évident. **Elle montre que le système mis en place est à bout de souffle et qu'il est urgent de mobiliser de nouveaux leviers !**

« Ces derniers mois, de nombreux contractuels ont pu être recrutés pour soulager les équipes et c'est une bonne chose. Ces moyens spécifiques pourront-ils être renouvelés pour la gestion des nouveaux foyers et des indemnisations ? »

> *Virginie Alavoine a précisé (1) qu'un plan de recrutement exceptionnel de 80 contractuels a été lancé fin août en anticipation d'une future crise et que (2) les demandes de renouvellement à compter du 1er février 2023 sont en cours d'expertise par la DGAl sur la base de la situation épidémiologique et des dialogues de gestion.*

Concernant les **contractuels, se pose également la question de leur revalorisation** au vu de la technicité des dossiers et de la difficulté à les garder dans le temps. Pour les contractuels de catégorie B, cette revalorisation est effective en abattoir et elle le sera d'ici la fin de l'année dans les SIVEP, mais nous attendons une note détaillée que le SRH s'est engagé à rédiger rapidement pour savoir ce qu'il en est dans les autres domaines et par exemple pour ceux mobilisés sur la grippe aviaire. Concernant les contractuels de catégorie A, il est prévu que la question de la revalorisation soit débattue en 2023.

« Sur ce dossier récurrent de la grippe aviaire, et de la gestion des crises sanitaires en général, ***la CFDT met sur la table des pistes d'action très concrètes depuis plusieurs mois****. Mais à ce jour, nous ne voyons rien venir. On nous dit que ce sont des pistes intéressantes mais que leur mise en œuvre nécessite du temps. Mais combien de temps, nous sommes dans une situation qui nécessite des réponses immédiates ! Comment expliquez-vous que des moyens pérennes arrivaient*

beaucoup plus vite lors des crises de l'ESB ou de la fièvre aphteuse ?! Ces pistes sont les suivantes » :

*« 1. **Mettre en place des gestionnaires de crise**, avec l'embauche d'une dizaine de permanents (titulaires) expérimentés, ayant pour missions (1) en temps de guerre de venir en appui aux départements impactés pendant plusieurs semaines, et (2) en temps de paix de faire un travail de capitalisation des bonnes pratiques et de formation des renforts. Le ministre, qui est convaincu par cette piste, nous a parlé en septembre dernier d'une réflexion à ce sujet à l'automne : où en sommes nous ?! »*

> ***Virginie Alavoine n'a pas souhaité répondre à cette question et Maud Faipoux n'a pas réagit.***

Pour la CFDT, cette absence de réponse de la DGAl sur cette proposition que nous portons depuis juillet dernier est inacceptable ! Nous ne parlons pas de centaines d'embauches mais bien d'une dizaine, gestionnaires qui pourraient être également mobilisés sur d'autres crises en perspective telle la peste porcine africaine. Que veut dire ce silence ? Nous espérons qu'il témoigne du fait que la question n'est pas encore tranchée, car après tout nous sommes encore en automne…

*« 2. **Mettre en œuvre le Plan de continuité d'activités** (PCA) au-delà d'un certain seuil de crise (mesure qui avait été*

activée pendant la crise du covid et qui permet de reprioriser les missions de manière officielle et en temps presque réel) »

> *Virginie Alavoine a répondu que l'adaptation de la programmation se fait déjà en dialogue de gestion et via les fiches de signalement.*

Certes, mais le dialogue de gestion intervient une fois par an, en l'occurrence après l'été, ce qui laisse les agents dans l'incertitude pendant de nombreux mois quant à l'atteinte de leurs objectifs sur leurs missions habituelles ! Pour la CFDT, le fait de mentionner rapidement et noir sur blanc les tâches qui sont reportées et celles qui sont définitivement abandonnées est rassurant pour un agent… et donc motivant pour gérer au mieux la crise !

*« 3. **Permettre aux agents de la DGAl en charge de ces dossiers d'aller sur le terrain** afin de comprendre comment les crises sont gérées localement »*

> *Virginie Alavoine a répondu que plusieurs agents de la DGAl sont allés sur le terrain, elle a confirmé que c'était très utile et qu'il fallait continuer dans cette voie.*

L'analyse est donc partagée, c'est un bon début, mais cela manque d'ambition ! L'enjeu est de taille car cela réduirait le fossé entre la DGAl et les DD(ets)PP et cela se traduirait

sans doute par la rédaction d'instructions plus opérationnelles !

*« 4. **Faire appel à la solidarité interministérielle** afin que les agents des services de santé et protection animales soient mobilisés sur des sujets techniques plutôt que sur les sujets administratifs ou financiers. Cela a été fait en Vendée où le Préfet a actionné l'ensemble de ses services. Mais il s'agit d'une exception qui confirme la règle. Pour la CFDT, cette situation montre l'échec cuisant des DDI et des SGCD qui devaient favoriser l'interministérialité ! »*

> *Maud Faipoux a répondu qu'elle avait justement sensibilisé les préfets à ce sujet : la gestion des crises fait partie des 5 grands enjeux qui leur ont été présenté, et l'objectif est par exemple que les services de l'agriculture soient associés aux exercices du dispositif ORSEC en temps de paix afin que le levier interministériel s'active plus facilement en temps de guerre. Virginie Alavoine a complété en précisant qu'il revenait aux directeurs de DD(ets)PP de sensibiliser leur Préfet et leurs collègues des autres directions.*
>
> *C'est un début, mais là aussi un peu plus de proactivité de la DGAl serait bienvenue, à commencer par l'envoi d'un courrier aux préfets de département par exemple.*

*« 5. **Donner la possibilité aux agents d'être indemnisés pour***

leurs heures supplémentaires *et pas seulement de pouvoir les récupérer sous la forme de congés. Il s'agit plus précisément de mettre fin à l'iniquité de traitement en matière d'indemnisation :*

– des heures supplémentaires : elles sont indemnisées dans certains départements, dans le cadre d'une souplesse des mesures de gestion au niveau local, l'indemnisation des astreintes, mais pas dans d'autres !

– des astreintes : elles ne sont pas indemnisées à la DGAl, contrairement à dans les DRAAF et les DD(ets)PP ! »

> *Maud Faipoux a précisé que cela faisait partie des pistes qui vont être proposées par le CGAAER. Ce sera au mieux pour 2023.*

« N'est-il pas urgent de comprendre ce qui se passe dans la faune sauvage ? Enfin, vous nous avez parlé de la vaccination mais peut-on vraiment compter sur elle d'ici un an ? N'est-il pas temps de repenser notre système d'élevage ? »

> *Virginie Alavoine a précisé que ces 2 derniers sujets faisaient partie de la feuille de route IAHP.*

Autres sujets abordés lors de ce CT alimentation

- **La Rémunération des contractuels et l'attractivité des postes en abattoir et au-delà**

Pour la directrice générale, cette question de l'attractivité en abattoir est bien identifiée. Ce sujet est régulièrement évoqué en dialogue de gestion. C'est pourquoi à l'automne 2021, un plan attractivité en abattoir a été mis en place. Il est suivi par le comité de pilotage chargé du suivi d'une dizaine de mesures du plan d'action abattoirs, sur la formation, l'accompagnement, la valorisation par la communication sur ces métiers. Le chantier sur les rémunérations, qui fait partie du plan d'action, a déjà donné lieu à une revalorisation des rémunérations pour les agents contractuels en abattoir.

Pour Nadine Richard-Péjus, adjointe au chef du SRH, ce sujet de l'attractivité dépasse le secteur des abattoirs, et c'est pourquoi la décision a été prise de travailler sur le référentiel de rémunération des contractuels, afin de resserrer l'écart entre titulaires et contractuels, tout en gardant une incitation à passer les concours pour devenir titulaire.

Ce travail a débuté cet été avec des discussions avec le

contrôleur budgétaire. Le choix a été fait par le MASA de commencer en 2022 par la revalorisation les agents contractuels de catégorie B. La revalorisation des contractuels de catégorie « A » se fera également, mais sur l'année 2023. Le nombre de contrat est en effet trop important pour mener les 2 chantiers de front. Pour chaque agent agent contractuel bénéficiant d'une revalorisation, un avenant doit être établi, ce qui entraine une charge administrative très lourde. C'est plusieurs milliers de contrats qui sont concernés.

La priorité en 2022 concerne les secteurs où il y avait une difficulté importante d'attractivité, dont les inspecteurs en abattoirs mais pas uniquement. La revalorisation pour les inspecteurs est déjà effective, avec une mise en paye en septembre. Concernant les contractuels Brexit de catégorie B ce sera effectif sur la paye de novembre.

Le référentiel de rémunération pour ces agents de catégorie B a été rehaussé de 60 points d'indice, avec en plus un dispositif qui permet 3 niveaux de rémunération à l'embauche, tenant compte de l'expérience plus ou moins importante du candidat avant son arrivée au MASA.

En parallèle, le RAPS travaille actuellement sur la procédure de recrutement pour gagner en réactivité, entre le moment de la décision du recrutement et le moment de son embauche et le versement de son salaire.

Enfin il est prévu d'engager en 2023, un troisième chantier concernant la doctrine du MASA pour le recours aux emplois de contractuels en lien avec la déclinaison de la loi de transformation de l'action publique. Elle introduit en effet différentes dispositions permettant de faire, des CDD de 3 ans, des contrats de projet jusqu'à 6 ans, voire directement des contrats en CDI.

> *La CFDT rappelle que ces réflexions sont demandées par la CFDT depuis très longtemps, notamment au CTM des 8 et 9 décembre 2021 et au CTM du 6 mai 2021.*

- **Amélioration des conditions de travail en SIVEP – Brexit**

SIVEP Hauts-de-France.

Nadine Richard-Péjus, rappelle que les engagements de la secrétaire générale fin septembre et les échéances visées :

Sur la possibilité de déposer les congés à la vacation (période de travail de 12 heures), c'est une expérimentation qui doit débuter au début de l'année 2023. La DRAAF Hauts-de-France reviendra prochainement vers les agents pour la mise en place de cette expérimentation.

Concernant la mise en place des tickets-restaurants, le calendrier est décalé du fait de la révision du périmètre des

bénéficiaires (pas uniquement les agents soumis au cycle capitainerie) qui entraine de revoir le marché initialement prévu. Les tickets-restaurants seront mis en place au début du premier semestre 2023.

Le suivi de l'ensemble des mesures annoncées par la secrétaire générale sera assuré conjointement par le SRH et la DGAL.

GT relocalisation pour les services de l'administration centrale : le point avant la prochaine réunion

Dans la perceptive de la prochaine réunion du groupe de travail relocalisation sites AC qui se tiendra le jeudi 17 novembre prochain le Spagri CFDT vous propose de prendre connaissance du compte-rendu de la précédente réunion du GT relocalisation du 23 septembre 2022.

Comité technique ministériel du 8 novembre 2022 : élections professionnelles, FEADER, grippe aviaire, police SSA, SNUM, CGAAER, contractuels,…

Le dernier CTM, avant les élections et le passage au Comité social d'administration (CSA) Ministériel, s'est tenu en distanciel le 8 novembre dernier…

Comité technique ministériel

du 26 septembre 2022 : élections, déontologie, sobriété énergétique, Police unique SSA…

Le CTM du 26 septembre 2023 s'est tenu à la suite de la présentation par le ministre du PLF 2023. Très largement consacré aux élections professionnelles, et notamment sur la mise en œuvre opérationnelle, les sujets relatifs à la mise en place de la police unique SSA, la déontologie et de la sobriété énergétique étaient également à l'ordre du jour.

Police unique SSA : ouverture de postes et premiers éléments de calendrier (CT

Alimentation informel du 8 septembre 2022)

Transfert et conditions d'accueil des agents CCRF
Plan de formation
Vers un transfert bouclé début 2023?
Ouverture d'un concours TSMA spécialité « vétérinaire et alimentaire »

CTM (12 juillet 2022) : Brexit, TSMA, protection sociale complémentaire, ASMA, frais de déplacement…

Compte rendu du CTM du 12 juillet 2022 : Brexit, protection sociale complémentaire, TSMA, ASMA, frais déplacement, mobilité, FEADER

CTM (28 et 29 Juin 2022) : CIA, TSMA, SSA… et cætera

Compte rendu du Comité technique ministériel des 28 et 29 juin. CIA, TSMA,SSA mais aussi Brexit Mirex…

COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE DES DDI DU 29 JUIN 2022

Création de la police unique SSA, transfert FEADER des agents MTES, le rapport social unique, la réforme des instances médicales, l'accès à la formation pour les agents en DDI.

GT Travaux du 9 juin 2022

Compte rendu du groupe de travail qui s'est tenu le 9 juin 2022.

Révision des LDG « mobilité » : un seul cycle de mobilité et encore plus de fil de l'eau !

Le groupe de travail sur l'actualisation des lignes directrices de gestion (LDG) présidé par Xavier Maire, chef du service des ressources humaines, s'est réuni le vendredi 25 mai 2022.

La CFDT était représentée par Laure Revel, Béatrice Laugraud, Jean-François Le Clanche, Bernadette Gueguen.

Pour rappel, les Lignes Directrices de Gestion, instaurées par la loi de transformation de la fonction publique, constituent

le cadre de référence qui détermine la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines en lien avec la GPEEC, aussi bien en termes de mobilité que d'avancement et de promotion.

L'objectif de la réunion était de revoir les grands principes des LDG en vigueur au MASA depuis le 16 janvier 2020 (SG/SRH/SDCAR/2020-31) pour ce qui concerne la mobilité et le recrutement.

Cette nouvelle mouture des LDG, présentée par le SRH, a pour objectif d'aller vers une plus grande convergence interministérielle défini par les circulaires du premier ministre du 10 Mars 2021 et du 22 décembre 2021. Ces circulaires demandaient entre autre la simplification et l'harmonisation des procédures de recrutement.

Actuellement, au MASA, il est prévu trois cycles de mobilité par an, avec un cycle principal organisé chaque printemps, un cycle d'automne et un cycle d'hiver afin de pourvoir les postes restés vacants. Parallèlement, la procédure dite « au fil de l'eau » permet de pourvoir les postes présentant un caractère d'urgence.

Dans les faits, l'administration constate que le cycle d'hiver n'a jamais pu être mis en place en 2021 et que le « fil de l'eau » est finalement beaucoup plus diversifié qu'envisagé initialement.

Pour Xavier Maire et Laurent Belleguic (sous-directeur de la gestion des carrières et de la rémunération), les LDG actualisées visent à répondre aux exigences de convergence interministérielle. Il s'agit d'organiser un seul cycle de mobilité et de consolider le « fil de l'eau » avec une portée plus large en termes de niveau de poste et d'urgence. Cette proposition d'évolution s'inscrit également dans la mise en place, pour le « fil de l'eau », d'un module mobilité dans le SIRH Agorah qui permet de publier les décisions de façon hebdomadaire.

La CFDT est intervenue sur les points suivants :

Délai de publication des postes au « fil de l'eau » :

L'administration prévoit une publication sur 1 mois pouvant être ramené à 15 jours, comme le prévoit la loi de transformation de la fonction publique. Le MASA ne prévoit pas de publication plus longue suivant les périodes de l'année. Par contre, une nouvelle publication peut être faite immédiatement s'il n'y a eu aucune candidature.

> *Pour la CFDT, le délai d'un mois de publication des postes au « fil de l'eau » doit être revu et allongé en fonction de la période de publication notamment pour tenir compte de congés scolaires d'été et de fin d'année.*

Suspension du « fil de l'eau » pendant le cycle de mobilité de

printemps :

La CFDT demande, compte tenu du passage à un cycle unique de mobilité, au printemps, que le « fil de l'eau » soit suspendu pendant le déroulement de cette campagne de mobilité (entre le dépôt des candidatures et l'avis sur les candidatures des structures d'accueil). Cette pause permettrait aux agents de prendre en compte leurs chances d'aboutissement de leur candidature dans le cadre du cycle de mobilité avant de s'engager dans le « fil de l'eau ».

Cette mesure permettrait également d'éviter de surcharger les bureaux de gestion déjà en grande tension toute l'année.

Laurent Belleguic indique que le SRH est en train d'étudier cette pause dans les publications au « fil de l'eau ».

Publication des fiches de postes :

L'administration s'appuie toujours sur des publications via BO-Agri que ce soit pour le cycle de mobilité et le « fil de l'eau ». Les publications des postes vacants sont également faites sur la place de l'emploi public.

La CFDT demande, d'une part, que les circulaires mobilité ainsi que les fiches de poste soient plus accessibles et attractives et, d'autre part, que l'information des agents quant à l'ouverture des postes soit consolidée au travers

d'une communication adaptée et facilement accessible. La mise en place d'un site dédié qui rendrait les postes plus facilement lisibles faciliterait les recherches des agents.

Xavier Maire indique qu'il plaide pour la mise en place d'un extranet RH qui pour l'instant n'est pas une priorité du MASA.

Recrutement :

La CFDT demande à ce que le guide de recrutement, dont il est fait plusieurs fois référence dans la proposition du SRH, soit actualisé au regard, précisément, de l'évolution des LGD.

Xavier Maire s'est dit favorable à la révision de ce guide de recrutement.

Au-delà du classement du poste dans les groupes de fonction, la CFDT souhaite que le texte de la note de service intègre la mise à disposition des candidats de fiches financières individuelles. La CFDT conseille aux candidats de demander des fiches financières afin de connaître le régime indemnitaire qui leur sera appliqué.

Xavier Maire indique que cette demande ne peut être retenue compte tenu du travail important que cela occasionnerait pour les RH de proximité.

Droit d'évocation :

La CFDT demande à ce que le droit d'évocation, qui permet notamment aux organisations syndicales de soutenir les dossiers que les agents leur ont confiés, intervienne après qu'ils aient reçu leur rang de classement et pas avant comme actuellement, afin de pouvoir intervenir sur des avis défavorables non justifiés.

Xavier Maire ne souhaite pas décaler la période du droit d'évocation afin de ne pas revenir sur les nouveautés de la loi de transformation de la fonction publique et le rôle des CAP en matière de mobilité. Le chef du SRH rappelle toutefois la légitimité des organisations syndicales à saisir à tout moment l'administration pour faire état de la situation individuelle d'un agent qui s'engage dans une démarche de mobilité. Il conclut qu'il n'est pas envisagé, de fait, de modifier ces règles.

Volet « fil de l'eau » de la mobilité :

La CFDT demande à ce que soit précisé le mode opératoire de la gestion des candidatures et plus particulièrement sur le rôle des différents acteurs à chaque étape de la procédure.

La CFDT souhaiterait une formalisation du droit d'évocation dans la note LDG pour le « fil de l'eau ». Il s'agit d'assurer la transparence de la mise en œuvre du dispositif

de mobilité en assurant aux agents la garantie de leurs droits et la bienveillance attendues dans le traitement de leur candidature.

Jean-Dominique Bayard, qui représentait le RAPS, a précisé l'intervention, pour avis, des IGAPS en aval et en amont de la publication des postes et la prise en compte des priorités légales.

Sur ce dernier point les organisations syndicales présentes ont fait état de la difficulté de prise en compte des priorités légales pour des agents en situation de mobilité forcée liée à une restructuration et notamment dans le contexte du transfert de l'autorité de gestion du FEADER aux conseils régionaux.

Xavier Maire, qui ne peut que confirmer l'importance du respect des règles par les recruteurs, propose que les organisations syndicales fassent remonter les dossiers des agents concernés aux bureaux de gestion du SRH.

L'évolution des lignes directrices de gestion est un sujet à fort impact pour les agents dans leur souhait de mobilité et, a fortiori, dans les situations de mobilités subies. Au-delà des évolutions de calendrier, l'enjeu des LGD réside dans la capacité qu'aura l'administration à d'une part consolider l'accompagnement des agents au cours de leur démarche et,

d'autre part, d'assurer la professionnalisation des personnels encadrants en matière de recrutement afin d'assurer aux agents la qualité attendue pour le traitement de leur candidature.

La version actualisée des LDG sera présentée pour avis aux organisations syndicales au cours du comité technique ministériel de fin juin.

N'hésitez pas à nous contacter sur ce sujet important pour votre carrière.

CHSCT des DDI du 18 mai 2022 : rapport social unique 2020, SSA, Covid…

Compte rendu du CHSCT des DDi du 18 mai 2022.

Police de l'alimentation : réunion informelle d'information (17 mai 2022)

Première réunion informelle concernant la création de la police sanitaire à la DGAL. Cette réunion donne les premiers éléments relatifs aux objectifs et les effectifs associés. Pour le reste, tout est à faire…

Sécurité Sanitaire des Aliments : un arbitrage rendu dans la précipitation, entre deux gouvernements, deux ans et demi après le rapport

inter-inspections !

Suite à la crise Lactalis, fin 2017, une inter-inspections sur la sécurité sanitaire des aliments avait été diligentée. Le rapport de cette inspection était soumis à l'analyse en interministériel début 2020 (CTM 7 janvier 2020).

Depuis, la CFDT n'a cessé de demander l'arbitrage sur ce dossier sensible lors de différentes rencontres avec notre ministre en septembre 2020 et septembre 2021. Le ministre a toujours soutenu que le transfert de missions vers le MAA ne pouvait pas se faire sans transfert des moyens.

> *La CFDT s'est toujours positionnée contre le transfert à une agence de ces missions.*

Les conclusions de l'arbitrage ont été communiquées ce 12 mai, alors que le gouvernement fait ses cartons et en attente de nomination du nouveau gouvernement.

> *Seules les organisations syndicales de nos collègues de la CCRF ont été informées. Au moment de la publication de cet article, les OS du MAA n'ont pas d'informations officielles. Rappelons qu'un CT ministériel du MAA s'est tenu le 10 mai !*

L'arbitrage rendu est le suivant : *« Le cabinet du Premier*

Ministre a acté la création d'une police unique en charge de la sécurité sanitaire des aliments par le transfert de compétences du ministre de l'économie, des finances et de la relance (MEFR) vers le ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA), avec un objectif de renforcement des contrôles liés à la sécurité sanitaire des aliments.

Cette décision clarifie les compétences respectives de la DGCCRF et de la Direction Générale de l'Alimentation dans le domaine alimentaire: la DGCCRF restera pleinement compétente sur tous les aspects de loyauté et de lutte contre les fraudes, la DGAl aura en charge l'ensemble des contrôles liés à la sécurité sanitaire.

Ce transfert de compétence sera pleinement effectif le 1er janvier 2023 et s'accompagnera du transfert de 60 emplois de la DGCCRF vers la DGAl. »

> *Nous ne savons pas comment ce transfert se fera concrètement. Les effectifs seront-ils suffisants dans un contexte extrêmement tendu sur le programme 206 ? Ce transfert est prévu dans 6 mois, quelles en seront les conditions pour les agents ?*
>
> *Encore une fois, il s'agit d'une réorganisation décidée dans un objectif budgétaire sans prendre en compte les agents. Concernant les missions cela reste à voir ! Pourquoi tant de précipitations, alors que le dossier traîne depuis 3 ans ?*

Espérons que cette énième réorganisation décidée sans aucune concertation, sans information des OS, ni du MAA, ni de la CCRF, **ne se fera pas au détriment des agents et du service public rendu aux citoyens !**

> *La CFDT demande à ce qu'un groupe de travail soit rapidement convoqué pour aborder les conséquences de ce transfert pour les agents et les services du MAA (DDPP et DDETSPP, DGAl et DRAAF). Le CT alimentation devra se réunir dès que possible.*

Point sur les déménagements et travaux en administration centrale (15 avril 2022)

Compte rendu du GT qui s'est tenu le 15 avril 2022.

CTM (5 et 6 avril 2022) : SGCD, Influenza, futures instances de dialogue social, télétravail,…

Compte-rendu du Comité technique ministériel, réuni les 5 et 6 avril 2022.

CT des DDI (23 mars 2022)

Ordre du jour du CT des DDI, réuni le 23mars 2022:
Restructuration de service sur le champ des politiques agricoles
Elections professionnelles de décembre 2022
Mesures d'accompagnement en cas d'opération de restructuration des DDI

Comité technique du secrétariat général (22 mars 2022)

Relevé d'information concernant le comité technique spécial du secrétariat général du MAA, réuni le 22 mars 2022.

CHSCT d'administration centrale (10 mars 2022)

Compte rendu du CHSCT d'administration centrale, réuni le 10 mars 2022.

Campagne de mobilité printemps 2022

Publication de la note de service pour la campagne de mobilité générale du printemps 2022.

CTM (8 et 9 février 2022) : discriminations, restructurations, missions, contractualisation, déconcentration…

Compte rendu du comité technique ministériel des 8 et 9 février 2022.

Surcharge de travail et mal-être des agents : des réponses de l'administration pas à la hauteur ! (CHSCTM, 26 janvier 2021)

Compte rendu du CHSCT-M du 26 janvier 2022.

Comité technique des DDI (2 février 2022)

Compte rendu de la réunion du CT des DDI du 2 février 2022

CTM spécial « Alimentation » (19 janvier 2022)

Compte rendu du comité technique ministériel spécial «Alimentation» du 19 janvier 2022.