

Présentation des actions conduites pour l'obtention du label égalité-diversité

Le ministère de l'Agriculture a présenté au groupe de travail réuni le 25 juin 2018 les actions qu'il conduit pour obtenir la labellisation égalité-diversité.

Vers un label égalité- diversité au MAA ?

.....

Etat d'avancement au 20 septembre de la démarche de labellisation égalité-diversité du ministère de l'Agriculture : y a-t-il une réelle volonté d'avancer ?

Label égalité-diversité au MAAF : un pas décisif ?

Le ministère de l'Agriculture s'engage dans la démarche visant à obtenir le label égalité-diversité délivré par l'Afnor.

Labels égalité-diversité : situation au 16 mai 201

Compte rendu de la 5^e réunion du groupe de travail portant sur la préparation du label égalité-diversité.

Pour l'égalité réelle, toutes

et tous mobilisé·es pour le 8 mars !

Nos organisations appellent à se mobiliser y compris par la grève le 8 mars 2024. Portons haut les couleurs de l'égalité entre les femmes et les hommes pour revendiquer une société de progrès et de justice.

Malgré les effets d'annonces gouvernementales de faire de la cause des femmes la grande cause du quinquennat, les inégalités persistent dans le travail, dans les foyers et dans la société.

Les inégalités salariales et de carrières ne diminuent pas ou très peu. Les femmes perçoivent 1/4 de salaire de moins que les hommes et à la retraite l'écart des pensions se creuse à hauteur de 40 %. C'est comme si les femmes s'arrêtaient de travailler tous les jours à 15h40. Elles sont 58 % à être payées au SMIC et y restent plus longtemps. Alors qu'elles sont plus diplômées que les hommes, elles ne sont que 39 % à occuper des emplois de cadre. Les métiers à prédominance féminine sont dévalorisés et mal rémunérés. L'index dit « Pénicaud » doit être amélioré et cet outil ne doit pas remplacer les accords et les plans d'action dans les

entreprises. Ses trop bonnes notes ne reflètent pas la réalité des inégalités salariales que subissent les femmes alors même qu'il ne concerne que 1 % des entreprises et que seules 0,5 % ont des index calculables.

Assignées à leur rôle de mère, elles occupent 80 % des emplois à temps partiel et 95 % des congés parentaux sont pris par les femmes. Le poids de la parentalité, incluant la double journée et la charge mentale, pénalise exclusivement la carrière des mères, accentuant encore les inégalités salariales. Tout est à craindre concernant l'émancipation des femmes, lorsque le président parle de « réarmement démographique » alors que les conditions de travail et de vie des femmes sont l'impensé des politiques publiques. Il manque plus d'un million d'emplois dans les métiers du soin et du lien et plus de 200 000 places dans la petite enfance.

Les discours masculinistes se renforcent dans la sphère publique, prônant un retour aux « vraies valeurs » et à un sexisme décomplexé. Le Haut Conseil à l'Égalité, dans son rapport annuel, fait le constat que le sexisme s'aggrave d'année en année.

Les moyens alloués à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sont très en deçà des besoins, 80 % des plaintes sont classées sans suite, et le gouvernement français refuse d'inclure la notion de consentement et le viol dans la directive européenne contre les violences faites aux femmes.

De la même manière qu'il refuse d'appliquer au-delà du droit constant la convention 190 et à plein la recommandation 206 de l'organisation internationale du travail pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail.

Pour toutes ces raisons, nous devons faire du 8 mars 2024 une puissante journée de grève et mobilisation partout. Pour :

- l'égalité salariale et de carrière entre les femmes et les hommes
- la revalorisation des métiers à prédominance féminine
- des services publics de qualité répondant aux besoins notamment dans la petite enfance
- des moyens pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Ne laissons pas passer les discours passéistes, sexistes, masculinistes. Nous ne voulons plus de promesses, nous voulons des actes.

A noter : au MASA, un nouvel accord et son plan d'action pour le renouvellement du label Egalité-Diversité du ministère est en cours de négociation avec les organisations syndicales. Le dialogue social y est nourri et une version définitive de cet accord devrait voir le jour à la fin du mois de mars 2024. La CFDT espère que cet accord, et son plan d'actions permettront

de voir évoluer les pratiques au sein du MASA et pas seulement de « cocher » des cases en vue du renouvellement du label, c'est dans ce sens que l'administration et les organisations syndicales travaillent.

Le 8 mars, toutes et tous en grève et en manifestation !

Source : Publié le 19/02/2024

Par CFDT, CGT, Unsa, FSU, Solidaires

Retrouvez ci-dessous le communiqué inter-syndical

**CTM (10 mai 2022) : élections
professionnelles, influenza,
gestion RH, égalité,**

protection fonctionnelle...

Compte-rendu du comité technique ministériel, réuni le 10 mai 2022.

Mix'Idées pour l'égalité

Cette manifestation organisée par la CFDT Fonctions publiques a permis de débattre de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. *[Article mis à jour le 10 avril 2018.]*

Réduction des inégalités femmes-hommes et lutte contre les discriminations : enfin

un plan d'actions !

État d'avancement du plan d'actions ministériel en vue de l'obtention des labels égalité et diversité.

CHSCT ministériel du 6 juillet 201

A l'ordre du jour : plan de prévention des TMS en abattoir, risque chimique en situation de contrôle, bilan des interventions France-Victimes, plan de formation dans le cadre du label égalité-diversité et espaces de dialogue et de discussion.

GT attractivité du 12

décembre 2023 : Un enjeu majeur pour le MASA

L'attractivité : Constats, axes d'amélioration sur le recrutement, la rémunération, le déroulement de carrière

Le GT s'est réuni le 12 décembre sous la présidence de Xavier Maire, chef du service des ressources humaines.

La CFDT était représentée par Frédéric Laloy et Stéphanie Clarenc.

Lorsque la CFDT échange avec les agents sur le terrain, l'attractivité revient régulièrement comme un enjeu majeur pour l'avenir du ministère ainsi que l'amélioration des conditions de travail.

Comment en est-on arrivé à cette

situation ?

Les réformes qui s'enchaînent, la réduction des effectifs constatée depuis des années et les crises qui se multiplient font qu'aujourd'hui, les agents se retrouvent soit avec une charge de travail démesurée, soit sur des missions qui s'accumulent et qui évoluent rapidement, voire parfois dans les deux cas de figures ! Dans ce contexte, il n'est plus question de prendre du recul, de monter en compétence et de développer de l'expertise, encore moins de réaliser un travail de qualité. Perte de sens et démotivation deviennent omniprésents, sans compter les burn-out qui se multiplient... Les agents en arrivent à la conclusion qu'il est préférable de quitter leur poste pour leur bien-être mais force est de constater que les candidats ne se bousculent pas pour les remplacer. Du coup, ce sont les agents en place qui doivent pallier à ces postes restés vacants. C'est le double effet « kiss-cool » dans cette période où il y a pénurie et concurrence sur de nombreux profils métiers : informaticiens, vétérinaires, ingénieurs, techniciens, gestionnaires, enseignants, ...

L'horizon est bien sombre... et l'attractivité devient la seule lumière au bout du tunnel mais à condition de traiter ce sujet au sens large et en faisant preuve d'innovations. Les agents et la CFDT comptent bien se saisir de ce sujet primordial pour l'avenir de notre ministère.

Dans un tel contexte, nos réflexions s'articulent autour de 4 axes car s'il est important d'être attractif pour recruter, faut-il ensuite être capable de fidéliser et de conserver les nouvelles recrues. Et là aussi, l'enjeu est énorme et l'un ne va pas sans l'autre !!!

Axe 1 : le recrutement

Le recrutement est une étape importante où il faut innover pour attirer nos futures recrues ayant les compétences attendues. Ces innovations portent sur :

- ***La création d'un site de recrutement avec la liste des postes ouverts à la mobilité à jour***

*Depuis de nombreux mois, la CFDT réclame un site de recrutement propre au MASA afin de publier les fiches de poste et permettre une **recherche plus ergonomique** (par catégorie, localisation, domaine de compétence, cotation du poste, ...).*

*L'objectif est également d'y retrouver et consulter des **fiches de poste plus attractives**, moins contraintes par le formalisme aujourd'hui imposé et permettant d'indiquer tous les éléments susceptibles de déclencher une candidature (sens*

*des missions, salaires, fourchette indiciaire pour les contractuels, primes rifseep, cotation des postes, ...) et enfin un **outil de candidature simplifié** qui permet de dématérialiser la candidature et de pré-remplir en ligne les éléments à communiquer.*

Le SRH indique que le site de recrutement est en cours de développement. Il est effectivement prévu d'y mettre des fiches de postes attractives. La mention d'informations sur les éléments financiers est en réflexion. La mise en place d'un outil de candidature simplifié est prévue mais dans un second temps.

Le SRH se dit ouvert aux propositions des OS et se dit prêt à partager sur ce sujet pour faire évoluer le site et le rendre attrayant pour les candidats.

Dans l'attente de ce site, vous avez la possibilité de consulter les notes de service avec les postes en cours de recrutement sur notre site : <https://www.spagri.fr/> (rubrique à droite : « mobilité au fil de l'eau »)

- **Concours : il faut les encourager avec des modalités plus modernes**

Pour la CFDT, il est important de favoriser et de rendre attractif nos concours de la fonction publique où pour

certains secteurs d'activité, il y a plus de places que de candidats ou encore beaucoup de désistements entre la candidature et la titularisation.

Tout d'abord, la CFDT demande de favoriser les concours nationaux à affectation locale pour éviter les refus de poste liés à la localisation géographique, encore trop nombreux. Actuellement, cette option est développée pour les TSMA mais il faudrait le généraliser aux autres corps du MASA.

Ensuite, notre ministère a obtenu un concours spécifique MASA pour les attachés, c'est une avancée mais il faudrait en augmenter la fréquence et ouvrir cette possibilité à d'autres corps où il y a des besoins importants (SA, IAE, ISPV, IPEF enseignement, ...).

Enfin, les épreuves pourraient être plus modernes, plus proches de la réalité terrain et permettre plusieurs choix de sujets afin de ne pas décourager les candidats.

De même, les modalités d'accès aux postes pourraient être revus et la CFDT souhaiterait revoir la possibilité de déprécarisation pour permettre aux agents de devenir fonctionnaire sans passer par les concours classiques avec les contraintes afférentes (formation, liste de poste restreinte,...) qui en découragent plus d'un.

Le SRH précise que sur ces sujets, il n'a pas la main et est

en attente des décisions qui pourraient être prises dans le cadre de la loi attractivité de la fonction publique qui devrait être publiée début 2024.

Concernant le concours spécifique des attachés, il s'agit d'un concours interministériel pour lequel le nombre de places attribuées au MASA n'évolue pas d'une année sur l'autre. Le nombre de places attribuées ne permet pas de compenser les départs à la retraite, c'est la raison pour laquelle le MASA a pu obtenir ce concours spécifique.

▪ **Une rémunération attractive**

Pour la CFDT, la rémunération est un enjeu important d'attractivité tout comme une bonne cotation des postes pour un parcours professionnel tenant compte des responsabilités et de l'expertise. Toutefois, une rémunération attractive à elle seule n'est pas suffisante, il est tout aussi important de la combiner avec le sens au travail, la qualité de vie au travail, ...

Conscient de cette difficulté de recruter du fait d'une rémunération peu attractive, le SRH **a procédé à une revalorisation des contractuels** (voir notre [article](#)) et envisage en 2024 une revalorisation de l'IFSE pour les titulaires du MASA (voir notre [article](#))

A ce stade, tous les éléments chiffrés sur ces

revalorisations n'ont pas été mis à disposition par le SRH. Toutefois les premiers éléments montrent une disparité importante selon les domaines d'activité avec une forte augmentation pour les secteurs dans lesquels il est difficile de recruter et une bien moindre revalorisation dans les autres secteurs. Cette forte disparité risque d'avoir pour effet de démobiliser, voire faire partir les agents peu revalorisés vers d'autres employeurs.

Comme l'indique la CFDT, notamment dans le compte rendu du GT Rifssep (voir notre [article](#)), elle réclame a minima le même pourcentage d'augmentation de l'IFSE que pour les autres corps du MASA. La hausse des primes doit s'appliquer, pour tout le monde, vers le haut et de façon équitable... Il en va de l'attractivité de ces postes pour les futurs candidats.

▪ Des avantages du MASA à mettre en avant !

Le MASA présente des avantages comme l'ASMA, la mise en place de la PSC,... ou comme l'obtention du label égalité-diversité. La CFDT propose de prévoir un kit reprenant les avantages offerts au MASA ainsi que les dispositifs mis en œuvre pour les communiquer en amont à de futurs candidats et ainsi augmenter leur intérêt à rejoindre le MASA.

Parmi les avantages du MASA, il est important de ne pas oublier le **nombre de jours de congés, qui s'avère** souvent largement plus élevé que dans le privé, qui ceci est sans

aucun doute un facteur attractif permettant d'obtenir un équilibre vie professionnelle / vie privée satisfaisant.

La CFDT insiste également sur la mise en place des tickets restaurant qui pourraient améliorer l'attractivité de notre ministère.

Axe 2. Parcours professionnel et déroulement de carrière

Si la communication de toutes les informations liées à un poste ouvert au recrutement est importante, il en est de même de pérenniser le recrutement en proposant un parcours professionnel et un déroulement de carrière répondant aux attentes des candidats.

Pour ce faire, la CFDT propose de mener les actions suivantes :

- Revoir les taux pro pro pour un déroulement de carrière plus attractif*
- Développer les examens professionnels pour obtenir des avancements*

– Mettre en place des plans de requalification de C à B et de B à A

– Valoriser l'expertise technique par l'IFSE, la cotation du poste et les promotions

Favoriser les détachements et proposer un traitement équitable pour ces derniers

Développer la déprécarisation pour les contractuels afin de leur donner une perspective attractive de devenir fonctionnaire

– Etre pro-actif pour proposer des formations diplômantes ou permettant une certification qui pourront être valorisées par la suite dans le déroulement de carrière et permettre à l'agent de rester à jour dans son domaine de compétence.

La CFDT insiste sur les parcours professionnels attractifs qui peuvent faire la différence. Aujourd'hui, trop nombreux, sont les agents qui sont bloqués dans leur parcours professionnel et ne peuvent prétendre à une promotion et ce, alors qu'ils exercent déjà les missions de la promotion recherchée ou encore parce qu'ils ont fait le choix de l'expertise et pas du management.

La CFDT rappelle que le protocole PPCR précise le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les

catégories et que ce principe guidera la fixation des taux d'avancement. Avec les taux pro pro-actuels, nous sommes loin du compte et l'attractivité de notre ministère en dépend.

Sur la plupart de ces propositions, le SRH indique ne pas avoir la main ni la compétence administrative pour y répondre.

Pour la CFDT, cette réponse du SRH est un peu trop facile car le MASA est aussi en mesure de faire remonter ces propositions en interministériel ou à la DGAFP afin qu'elles soient a minima discutées et au mieux intégrées dans les futures mesures inscrites dans la loi de l'attractivité de la fonction publique.

Axe 3 : Qualité de vie au travail – Fidélisation

Pour fidéliser une nouvelle recrue, il est primordial de lui offrir un cadre de travail de qualité qui s'articule pour la CFDT autour :

- ***d'une culture managériale attractive***

La culture managériale passe par une aptitude essentielle du

manager, aussi importante que sa connaissance métier ou ses compétences techniques pour s'adapter aux différents enjeux qui évoluent rapidement.

Dans le cadre de cette culture managériale, il est important de fédérer les équipes autour d'objectifs communs, être innovant et communiquer des valeurs fortes que chacun doit pouvoir s'approprier et mettre en œuvre dans la réalisation des missions confiées.

De même, il est important d'instaurer des rituels de communication permettant aux équipes d'échanger, même de façon informelle, sur leur vécu au travail et leur quotidien. Ces rituels de communication prennent tout leur sens et permettent de s'adapter dans un contexte de développement du télétravail.

Pour développer cette culture managériale, les managers doivent tout d'abord être formés puis accompagnés régulièrement.

Le SRH indique que la culture managériale sera développée dans le cadre des réflexions sur la mise en place de la délégation pour la haute fonction publique mais que ce sujet devait également englober les sujets plus transversaux comme le management dans le contexte du télétravail, de changements permanents, des effectifs sous tension, ...

Pour la CFDT, il faut se donner des objectifs ambitieux sur ce sujet et emporter tous les managers, ce qui n'est pas le cas si on n'embarque que la haute fonction publique. La culture managériale doit être mise en musique par tous les managers et nous y serons attentifs !

▪ d'une culture du présentiel permettant un équilibre vie pro / vie perso

Le présentiel reste la clé principale pour maintenir un collectif de travail mais faut-il encore que ce présentiel soit efficace et permette aux agents qui sont présents de se retrouver, d'échanger et de partager les éléments dans le cadre des missions à réaliser. Malheureusement, ce n'est pas toujours le cas. Il est donc important de mener une réflexion pour faire évoluer ce point, en particulier lorsqu'il s'agit d'accueillir une nouvelle recrue et de la former mais aussi pour la suite afin de permettre à l'ensemble des agents d'avoir des temps d'échanges efficaces avec les « présents » de l'équipe.

Mais pour la CFDT, il est tout aussi important de sortir de la tendance française qui consiste à penser qu'un temps de présence élevé est le reflet d'une performance accrue. Dans certains pays voisins comme la Belgique, c'est l'inverse, plus l'agent fait des heures, plus il est considéré comme inefficace... Par ailleurs, l'OMS a alerté en 2021 sur le fait

que dépasser les 55 heures de travail par semaine représente un danger grave pour la santé (risque d'AVC ,...).

La CFDT constate que trop d'agents sont soumis à de fortes pressions liées à la charge de travail qui entraîne la réalisation d'un nombre important d'heures supplémentaires, le soir et le WE, et ce, de façon permanente !!! Cette situation nuit à la santé de ces agents mais aussi à la fidélisation de la nouvelle recrue et peut la faire fuir, au bout de quelques mois, voire quelques semaines...

La CFDT considère que le MASA doit se saisir de ce sujet et mettre en place un environnement qui permette à chaque agent de bénéficier d'un équilibre vie pro /vie perso satisfaisant avec des règles respectées de tous.

▪ d'une organisation du travail adaptée aux missions et aux effectifs alloués

Dans le contexte actuel de tension sur les effectifs, il est nécessaire de se doter d'une organisation du travail adaptée qui permette de procurer aux agents un environnement de travail serein.

Pour la CFDT, cette organisation du travail doit s'orienter vers une véritable gestion des priorités et des urgences afin de donner un cap précis aux agents, en donnant du sens aux missions exercées, notamment au travers de feuilles de route

établies dans la durée et en permettant ainsi de définir des temps pour faire face aux crises et aux actualités.

En conséquence, il faut que le MASA et ses services acceptent de mettre de côté certaines missions et de ne pas être dans la logique de vouloir faire à tout prix et au péril des agents qui n'arrivent plus à produire un travail de qualité, entraînant une perte de sens.

▪ **des conditions de télétravail plus souples**

La CFDT considère que le télétravail est un facteur d'attractivité important lorsque les missions sont télétravaillables. En effet, le télétravail permet un équilibre vie professionnelle et vie personnelle plus satisfaisant en particulier lorsque le trajet domicile/travail est long. En outre, pour certaines villes où le logement est devenu inaccessible et de surcroît en cette période d'inflation, de nombreux agents n'ont pas d'autre choix que de s'en éloigner. Dans ce contexte, les 2 jours à 3 jours de télétravail sont déterminants.

La CFDT souhaite également plus de flexibilité et une mobilisation des jours flottants plus importante pour améliorer les possibilités de télétravail permettant ainsi de mettre en œuvre un maximum de rituels de communication et de permettre aux agents d'être en présentiel quand les collègues sont présents dans le service ou pour les réunions, et ce,

afin de conserver le collectif de travail.

- ***d'une prime d'attractivité et/ou de fidélisation (qui augmente en fonction du temps sur lequel on reste sur un même poste) pour les métiers en tension (informatique)***

Pour certains métiers en tension comme dans l'informatique, où en administration centrale, il est prévu de recruter 60 ETP. Il peut être opportun de mettre en place une prime d'attractivité pour faire venir les candidats. Par ailleurs, à l'instar de ce qui existe déjà pour les fonctionnaires de Seine-Saint-Denis, l'octroi d'une prime de fidélisation pourrait aussi être une possibilité. Elle serait versée si le candidat reste un temps donné sur le poste. En effet, dans ce secteur en pénurie, les candidats sont rares, les places sont nombreuses. Si les conditions de travail ne sont pas réunies, le candidat peut partir au bout de quelques semaines, voire quelques jours. Ces deux primes pourraient permettre d'éviter cette situation et se donner le temps de mettre en place les conditions de travail qui pourraient satisfaire tout le monde.

*Pour conclure, sur ce point relatif à la fidélisation à la qualité de vie au travail, la CFDT a réitéré sa demande de mettre en place au MASA un **accord qualité de vie au travail** qui aurait vocation à être le socle de l'amélioration des conditions de travail au MASA mais aussi de communication*

pour les futurs candidats, dont le choix entre deux employeurs peut se faire sur la qualité de vie au travail avant la rémunération.

Le SRH a répondu qu'il était prêt à mener les travaux conduisant à la mise en place d'un accord qualité de vie au travail, à l'issue du bilan de baromètre social.

La CFDT se mobilisera pour obtenir un accord qualité de vie au travail permettant d'améliorer significativement les conditions de travail des agents.

Axe 4 : Communiquer sur nos métiers et nos parcours professionnels

La CFDT fait le constat que les métiers du MASA sont méconnus et les candidats viennent parfois par dépit, n'ayant pas obtenu d'autres postes chez des employeurs plus attractifs car plus en lien avec les enjeux sociétaux (l'écologie, le social, ...).

Or nos métiers ont du sens et il faut le faire savoir et développer une politique de communication sur nos métiers

pour en donner une meilleure perception et les rendre attractifs au sein de la fonction publique mais aussi auprès du grand public.

Tous les réseaux de communication peuvent être mobilisés et le site de recrutement prend tout son sens car il permettra de renseigner aux personnes intéressées les postes disponibles.

Il est aussi important de sensibiliser les jeunes aux choix de nos métiers par une participation plus dynamique aux salons d'orientation mais aussi en développant un kit de présentation de nos métiers qui pourraient servir aux agents du MASA qui sont amenés à présenter ces métiers dans les collèges et lycées lorsqu'ils sont sollicités pour le faire.

Enfin, il est aussi important de communiquer sur les parcours professionnels et les rendre plus attractifs pour montrer aux futures recrues les possibilités de déroulement de carrière leur permettant de se projeter dans les métiers et les carrières de la fonction publique.

Au cours de ce GT, le SRH a indiqué qu'une loi sur la fonction publique est en cours d'élaboration pour 2024 et qu'un certain nombre des pistes évoquées, ci-dessus, doivent être portées dans le cadre de ces réflexions.

Des groupes de travail réguliers seront mis en place pour

poursuivre les réflexions sur l'attractivité et étudier les pistes proposées.

Pour la CFDT, c'est un vaste chantier qui s'annonce et toutes vos propositions et axes d'amélioration sont les bienvenus !

Vous pouvez nous les communiquer via ce [lien](#).

**CSA-M du 11 juillet 2023 –
Mobilité : des améliorations
en vue ... grâce à un dialogue**

social à marche forcée ! Revalorisation IFSE : quid des catégories B et C ?!

Ce CSA-Ministériel qui s'est tenu le 11 juillet 2023 était présidé par Cécile Bigot-Dekeyzer, secrétaire générale du ministère en charge de l'agriculture Au menu : LDG mobilité, RIFSEEP, DGAL sous tension, RSU, CDD, télétravail exceptionnel, conseil médical, médecine de prévention, CRIC, FS...

**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

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.

Présentation du PLF 2023 : des ETP en augmentation, une première depuis longtemps !

Marc Fesneau a présenté ce lundi matin 26 septembre le projet de PLF 2023 pour notre ministère. Pour la première fois depuis longtemps le budget du MASA est à la hausse avec une augmentation des ETP au travers de schémas d'emploi « enfin » positifs.

Campagne de mobilité hiver 2021

Publication de la note de service pour la campagne de mobilité générale d'hiver 2021.

Campagne de mobilité printemps 2021

Publication de la note de service pour la campagne de mobilité générale du printemps 2021.

Rifseep : une revalorisation partielle au mépris de toute concertation (CTM du 10 décembre 2020)

Compte rendu du CTM-marathon du 10 décembre 2020.

[Article mis à jour le 17 décembre 2020.]

CTM du 5 novembre 2020

Compte rendu du CTM du 5 novembre 2020.

Campagne de mobilité générale

hiver 2020

Publication de la note de service pour la campagne de mobilité générale d'hiver 2020.

Campagne de mobilité printemps 2020

Publication de la note de service pour la campagne de mobilité générale du printemps 2020.

[Article mis à jour le 26 mars 2020.]

Campagne de mobilité automne 2019

Publication de la note de service pour la campagne de mobilité générale d'automne 2019. *[Document mis à jour le 12 septembre*

2019.]

Campagne de mobilité printemps 2019

Publication de la note de service pour la campagne de mobilité générale du printemps 2019. *[Document mis à jour le 8 mars 2019.]*

Comité technique ministériel (22 novembre 2018)

Le comité technique du ministère de l'Agriculture a été consacré aux impacts du plan AP2022 (plan de transformation du MAA, DDI, contrôles sanitaires, SG communs), au bilan social 2017, aux conditions de travail en SEA, en abattoir et chez les opérateurs, à l'action sociale (reste à charge des repas), à la prime informatique et à l'enseignement agricole technique

et supérieur.

CHSCT ministériel du 28 juin 2018 : la CFDT regrette le boycott

Pour la CFDT, c'est en faisant vivre les CHSCT, en montrant toute l'utilité, que l'on peut espérer contrer les projets actuels de suppression de ces instances techniques centrées sur les problèmes quotidiens des agents.

Signalement des discriminations : le projet

du MAA

Le ministère de l'Agriculture présente son projet de création d'une cellule de signalement des discriminations, préalable impératif à l'obtention du label « Diversité ».

CTM budgétaire et PLF 2022 : moins négatif que prévu mais des agents toujours sous pression

Ce CTM a été consacré à la présentation par le ministre du projet de loi de finances 2022.

Comité technique de la DGPE (2 juillet 2021)

Organisation du travail, plan égalité-diversité et bilan du baromètre social 2020 sont les principaux points abordés lors de ce comité technique.

CTM (8 et 9 juin 2021)

Compte rendu du comité technique ministériel des 8 et 9 juin 2021.

Des SGCD à la peine... et déjà une nouvelle réforme des RH

en vue (CTM, 24-25 mars 2021)

Compte rendu du CTM des 24 et 25 mars 2021.

Rencontre virtuelle entre le ministre et la CFDT (9 février 2021)

Compte rendu de la bilatérale CFDT-ministre de l'Agriculture du 9 février 2021.