

Formation spécialisée du CSA- AC du 12 octobre 2023 : Mal être au travail, programme prévention, médecine de prévention, cantine de Toulouse, travaux du bâtiment C,...

La formation spécialisée du Comité social d'administration de l'administration centrale s'est réunie le 12 octobre 2023 sous la présidence de Xavier MAIRE – chef du SRH du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA).

GT Travaux du 9 juin 2022

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

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

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

Point travaux et déménagements en administration centrale (25 janvier 2022)

Relevé d'informations du groupe de travail du 25 janvier 2022.
[Mis à jour le 26 janvier 2022.]

Point sur les travaux en administration centrale (30 septembre 2021)

Relevé d'informations du groupe de travail du 30 septembre 2021.

Point sur les travaux en administration centrale (7 juillet 2021)

Relevé d'informations du groupe de travail du 7 juillet 2021.

Point travaux pour les sites d'administration centrale (31 mars 2021)

Relevé d'informations du groupe de travail du 31 mars 2021.

Point travaux pour les sites d'administration centrale (2 février 2021)

Relevé d'informations du groupe de travail du 2 février 2021.
[Article mis à jour le 9 février 2021.]

Point travaux et déménagements pour les sites d'administration centrale (30 juin 2020)

Relevé d'informations du groupe de travail du 30 juin 2020.

Travaux en administration centrale : les chantiers de 201

Le groupe de travail réuni le 8 janvier 2019 a fait le point sur les travaux et les déménagements affectant les sites d'administration centrale du ministère de l'Agriculture.

Travaux en administration centrale : le point sur les chantiers

Le point sur les travaux en cours sur les sites d'administration centrale du ministère de l'Agriculture.

Travaux dans les locaux parisiens du MAA : point d'étape (21 juin 2018)

Ce groupe de travail a permis un point d'avancement des travaux sur les différents sites de l'administration centrale du ministère de l'Agriculture.

Aménagement des locaux parisiens du MAA : les travaux se poursuivent...

Le point sur les travaux en cours sur les sites parisiens du ministère de l'Agriculture.

Point sur les travaux en administration centrale

Compte rendu du groupe de travail : le point sur les travaux en administration centrale.

CSA Administration centrale du 28 mars 2024 : Mal-être au travail, baromètre social, JO, télétravail,...

Le Comité social d'administration de l'administration centrale s'est réuni le 28 mars 2024 sous la présidence de la secrétaire générale, Cécile Bigot-Dekeyzer, accompagnée notamment de Xavier Maire, chef du service des ressources humaines (SRH), Isabelle Cenzato, cheffe de la délégation du soutien aux services (DSS), de Luc Maurer directeur général adjoint de la DGER, de Pierre Aubert, chef de service des actions sanitaires à la DGAL, de Michel Fournier Mission des affaires générales et des ressources humaines.

Le SPAgri-CFDT était représenté par Grégor Appamon, Benjamin Kupfer et Stéphanie Clarenc.

La secrétaire générale nous indique la nomination de la secrétaire générale adjointe, Noémie Le Quellenec qui n'a pu être présente pour ce CSA-AC

Mal être au travail, Qualité de vie au travail et attractivité : Le printemps attendra (un peu?)

La CFDT ainsi que les autres organisations syndicales ont pu évoquer ce point, d'abord en déclaration liminaire (voir le document en fin de cet article) mais aussi et enfin en séance et ainsi avoir un dialogue avec la secrétaire générale sur ce sujet.

La CFDT a rappelé, que depuis de nombreuses années, les collègues de l'administration centrale doivent toujours faire plus avec moins, si bien que l'épuisement est là, même les plus résistants et les plus convaincus se retrouvent en détresse et envisagent de quitter leur poste pour certains en raison des conséquences de leurs conditions de travail sur leur santé et leur vie personnelle...

Les collègues sont confrontés à des objectifs inatteignables auxquels viennent s'ajouter toujours plus de commandes, de notes diverses et variées, d'injonctions parfois contradictoires et tout cela dans l'urgence. Lorsqu'ils demandent de prioriser, on leur répond que tout est urgent.

Nous sommes face à une frénésie d'un processus décisionnel complexifié et bureaucratisé saturé d'injonctions paradoxales qui structure un contexte anxigène et aliénant.

On comprend aisément le dilemme des collègues qui d'un côté, ont le courage de dire non et de refuser d'exécuter leur travail au-delà des horaires de travail mais subissent alors une pression importante qui, souvent ne dit pas son nom et est génératrice de mal-être (cette pression venant de la hiérarchie et des collègues sur qui se reportent la charge de travail).

Et de l'autre, les collègues qui acceptent de travailler au-delà des horaires de travail et qui ont une charge de travail conséquente, une réactivité sans faille et parfois jusqu'à tard le soir. Mais ils s'épuisent parce qu'il n'y a pas de fin et cette situation finit par engendrer une perte de sens au travail, un mal-être, voire un burn-out... tout cela sans compter sur des carences constatées en management, des difficultés d'organisation et de priorisation : une urgence en chassant une autre.

Pas évident tout cela ...

La CFDT a fait une proposition de plan d'actions qui consisterait à agir sur :

- la charge de travail par une analyse de celle-ci pour mieux la réguler avec un accompagnement extérieur
- l'adéquation des moyens et les missions et la gestion des priorités
- l'évolution de la culture du travail et du rapport au

- travail avec des missions qui font sens
- le respect de la charte des temps.

A cela, la secrétaire générale nous répond qu'il faut étudier les modalités d'accompagnement des agents sur leur façon de travailler. Aujourd'hui, il faut aller vite et c'est lié aux outils informatiques. Il ne faut donc pas essayer de lutter contre, les notes dans des délais contraints resteront le quotidien des agents. Il n'est plus possible de prendre le temps de faire les choses, même si certains sujets demanderont un peu plus de temps. Il ne faut pas vouloir travailler comme on le faisait il y a 20 ans.

Dans la continuité de ces propos, à aucun moment, la secrétaire générale n'a évoqué dans cet échange les sujets de la surcharge de travail, pourtant manifeste dans les résultats du baromètre social de l'AC, ni du respect de la charte des temps de travail, c'est comme si cette charte n'existait pas...

Pour la CFDT, cela revient à dire que les agents soucieux de faire un travail de qualité centré sur l'humain, les compétences techniques et leur savoir-faire ... sont priés de souffrir en silence et accélérer encore et toujours la mise en œuvre des réformes et des annonces gouvernementales.

Au cours de ces échanges, un représentant du personnel évoque l'utilisation de Chat GPT pour rédiger les notes et augmenter la réactivité des agents.

Et si Chat GPT était LA solution ?

La secrétaire générale ne dit ni oui ni, non. L'IA va s'imposer à nous et il faudra s'adapter.

La CFDT en déduit que « qui ne dit mot consens » mais s'étonne de l'absence de mise en garde quant à l'utilisation de ces intelligences artificielles (IA) qui sont alimentées par les personnes qui les utilisent. Par conséquent, s'il est rentré des éléments confidentiels dans ce type d'IA, ces éléments seront in fine à disposition des utilisateurs de cette IA.

Nous avons donc testé cette possibilité ...

Les réponses sont intéressantes mais restent très générales et ne remplaceront pas les compétences et l'expertise développées par nos collègues...Elle peut être une aide pour la rédaction et la construction des phrases mais cette utilisation nécessite de ne pas donner à l'IA des informations confidentielles.

Donc pas vraiment une solution à ce stade, à moins de déployer une IA en interne, uniquement alimentée et accessible par les agents du MASA, avec la possibilité de définir les informations qui doivent rester confidentielles selon le niveau hiérarchique.

La SG précise que des actions seront proposées sur ce sujet dans l'objectif de redéfinir les méthodes de travail et accompagner les agents afin qu'ils recherchent avant tout à

être rapide. Le mode projet est une approche qui se met en place à la DGAL et à la DGER pour augmenter la rapidité dans le travail, tout en conservant de la transversalité dans les équipes.

Est-ce à dire qu'il faut désormais privilégier la rapidité avant la qualité du travail avec toutes les sources d'erreur que cela comporte et la perte de sens que cela génère ?

Pour la CFDT, c'est un sacré changement de mentalité, en particulier pour les collègues qui rejoignent la fonction publique avant tout pour le sens du service public et ces profils restent nombreux. Par ailleurs, être dans cette rapidité permanente ne va pas dans le sens de l'amélioration des conditions de travail et des répercussions sur la santé des agents. Même en accompagnant les agents, il n'est pas possible sur le plan physique d'être dans une course permanente, avec des horaires tardifs réguliers, un nombre d'heures de travail hebdomadaires allant de 45 à 50 heures, voire beaucoup plus, ou encore se retrouver dès le 3 du mois avec des heures écrêtées... Sans oublier les répercussions sur la vie personnelle qui se réduit alors en peau de chagrin.

Est-ce l'image du service public que l'on souhaite donner à nos concitoyens, à nos proches, à nos enfants, ... ?

C'est un sujet à enjeux et la CFDT poursuivra sa mobilisation

dans les différents groupes de travail pour mettre en place des actions pour garantir une qualité de vie au travail des agents de l'administration centrale.

La secrétaire générale se dit en effet attentive aux sujets remontés dans le courrier intersyndical et lors de ce CSA-AC. Le baromètre et bilan RH apporteront également un éclairage puisqu'ils seront abordés dans les points suivants à l'ordre du jour de ce CSA-AC.

Le programme relatif à la prévention des risques professionnels est en cours de déclinaison en AC. Les axes de travail ont été validés lors de la formation spécialisée du 14 mars. Des ateliers sont prévus pour définir les actions de ce programme.

Suite aux résultats du baromètre social, un plan d'action à l'échelle du MASA est en cours d'élaboration pour travailler sur les points saillants de ce baromètre.

Des négociations sont en cours et à venir pour négocier des accords égalité diversité, qualité de vie au travail et conditions de travail et sur le handicap.

Des réflexions sont également en cours sur l'attractivité des métiers au MASA, avec des premières actions en lien pour la revalorisation des contractuels (voir notre article [ici](#)), l'ouverture de la page emploi « Rejoignez-nous » permettent

une présentation des offres d'emploi, plus compréhensibles et détaillées que les anciennes fiches de poste (voir notre article « Rejoignez-nous! » [ici](#)).

Les perspectives d'actions permettant d'œuvrer pour un mieux pour nos collègues sont effectivement nombreuses, eu égard à l'ensemble des négociations auxquelles nous sommes conviés en tant qu'organisation syndicale. Toutefois, la CFDT émet des craintes sur les actions qui seront validées dans ces négociations et sur la volonté politique qui sera déployée pour concrétiser et apporter le réconfort nécessaire à nos collègues.

Avec une accélération du mouvement général de mobilité, la jeune génération est beaucoup plus mobile et ça pose la question de la transmission des compétences. Ce sujet sera également à approfondir.

Les espaces de travail connaissent également de profondes mutations à la fois pour des questions de transition écologique et des raisons budgétaires. Il est nécessaire pour nos services d'occuper moins de surface. Le mouvement de fond est là et nous n'y couperons pas... Le « flex office » va arriver et est demandé par certains agents. Il y a des bureaux où il y a 4 postes de travail et il est rare de voir les 4 agents en même temps dans les bureaux.

La CFDT s'étonne de cette demande des agents et consultera les agents afin d'en déterminer l'ampleur. La CFDT a déjà indiqué que si le flex office était mis en place, elle inscrira des actions spécifiques dans le programme prévention afin garantir une transition satisfaisante pour les collègues.

Sur le numérique, la secrétaire générale partage le constat que les agents doivent trop souvent s'adapter au numérique, or ce devrait être l'inverse. Il faut simplifier en évitant de générer de nouvelles sources de complexité.

Pour la CFDT, si l'objectif est de rendre les agents efficaces et rapides par le levier du numérique, il faut d'abord rendre les outils du quotidien fonctionnels, performants et efficaces dans leur utilisation par les agents et se fixer un cap ambitieux numérique sans se fermer les portes au nom de certains dogmes.

En conclusion, la CFDT attend de l'administration de l'action concrète et efficace à court terme et à long terme pour améliorer le quotidien des agents sur ce sujet en espérant que le printemps n'attendra pas trop longtemps...

La CFDT propose donc d'expérimenter les méthodes de travail de la rapidité pour améliorer le bien-être des agents.

Bilan d'activité des ressources humaines de l'année 2023 : Trop rapide... demande de report

Présentation très rapide, sans apport d'éléments d'analyse, sans transmission des documents en amont aux organisations syndicales...

De plus, dans ces données, aucun élément pourtant déjà demandé sur le turn over des agents en administration centrale et l'absentéisme...

Pour la CFDT, les conditions d'un dialogue social de qualité ne sont pas réunies. Elle demande à permettre des échanges sur ce point lors du prochain CSA-AC avec les documents qui ne sont pas encore envoyés à la date de publication de cet article...

Baromètre social : surcharge de travail, nombreux départs d'agent à

anticiper ... un cocktail détonnant si rien n'est fait

Le baromètre social est un outil de mesure des éléments de satisfaction au travail. Les chiffres de l'administration centrale nous ont été présentés par BVA, entreprise qui a réalisé le baromètre social et le réalise pour le compte d'autres clients.

En administration centrale, 913 agents ont répondu au questionnaire, soit un taux de réponse de 49 %, dont 85 % sont des titulaires, 15 % des contractuels.

Le suivi de ces indicateurs de satisfaction au travail montre une nette dégradation dans les domaines suivants avec :

- 76 % des agents qui sont satisfaits de leur travail, moins 7 points par rapport à 2020
- 58 % des agents estimant qu'ils disposent du temps nécessaire pour réaliser de façon satisfaisante leurs missions, moins 7 points par rapport à 2020
- 54 % des agents estimant que leur charge de travail est adaptée, moins 7 points par rapport à 2020
- Une diminution de 6 points de la satisfaction de la coopération entre les entités de la structure
- **18 % des agents souhaitent quitter leur poste dans les années à venir alors que ce chiffre est de 7 à 9 % dans**

les autres structures (DRAAF, enseignement,)

Malgré des agents moins satisfaits de leur travail, le baromètre montre que les agents restent satisfaits de l'autonomie dont ils disposent et ils restent fiers d'appartenir au ministère.

Les écarts les plus positifs par rapport à 2020 sur le fait de pratiquer le télétravail, le fait d'avoir été formé au télétravail, la diminution du nombre d'agents ayant renoncé à suivre une formation, un recul de 6 points des agents estimant avoir été confronté à des actes de violence, du harcèlement moral ou des agissements sexistes sur les 24 derniers mois mais ce chiffre reste élevé avec 22 %, soit 400 agents.

Concernant les conditions de travail, les 2/3 des agents se disent satisfaits des conditions de travail **mais 46 % considèrent que leur condition de travail se sont dégradées au cours de ces 3 dernières années.** La plupart ont dit que c'était en raison de l'environnement de travail et le sens au travail.

La secrétaire générale a inique que nous reviendrons sur ces chiffres et leur analyse pour mettre en place des actions qui sont en cours d'élaboration pour l'ensemble du ministère de l'agriculture.

Pour la CFDT, même s'il s'agit d'une enquête de perception destinée à donner une tendance et que ce n'est pas une

enquête statistique, il s'avère tout de même que ces chiffres sont à regarder de près et à analyser précisément.

Le baromètre social met clairement en évidence un dysfonctionnement sur la charge de travail et lorsqu'on analyse les données chiffrées au niveau ministériel, on peut voir par exemple que l'insatisfaction sur la charge de travail augmente avec le niveau de responsabilité.

Par ailleurs, le mode projet nous est présenté comme un levier permettant d'être plus rapide et avec plus de transversalité. Il serait intéressant de regarder de plus près dans les directions qui font du mode projet le comportement de l'indicateur relatif à la coopération entre les entités de la structure.

Autre point saillant de ce baromètre social, c'est le turn over qui ne connaîtra pas une tendance baissière ces prochaines années avec 18 % des agents qui envisagent de quitter leur poste dans les 3 années à venir, chiffre deux fois plus élevé que dans les autres structures. Cela signifie qu'en plus d'être rapide, il faut s'attendre à passer beaucoup de temps à recruter de nouveaux candidats et à réaliser l'intérim sur les missions en souffrance faute de candidats et l'enjeu de la transmission des compétences est encore plus prégnant en administration centrale.

Sur tous ces deux sujets, il est urgent d'analyser les

données pour déterminer les actions à mettre en place que ce soit dans le cadre du plan d'action du baromètre social, du programme prévention de l'administration centrale ou encore de l'accord qualité de vie et conditions de travail.

La CFDT reviendra vers vous dès lors que l'administration aura validé les propositions d'action que nous avons pu lui soumettre dans le cadre de ces réflexions car à ce stade et malgré l'urgence, aucune action n'est validée... et la CFDT le regrette.

JOP 2024 : Télétravail à prévoir pendant la période des JO

La note de service vient d'être publiée pour préciser les modalités d'application pour les agents du MASA .

Les éléments de contexte sont à ce stade que les difficultés de transport pourraient être rencontrées à partir du 20 juillet et d'après l'administration, les prévisions font état de 1,5 millions d'étrangers durant l'été, ce qui correspond à la volumétrie habituelle.

Pendant la période des JO du 22 juillet au 11 août, les agents pourront bénéficier du télétravail sur 5 jours lorsque les

missions sont télétravaillables . Le plafond d'indemnisation sera relevé de 10 jours pour les agents ayant réalisé leurs missions en télétravail pendant cette période. Les agents qui ne peuvent pas avoir de TT (stagiaires, apprentis, nouveaux arrivants, ...), ils pourront télétravailler pendant cette période. De même, la signature électronique des actes sera travaillée pour permettre le télétravail au SRH.

S'agissant des agents qui pourraient difficilement se rendre sur leur lieu de travail (au regard de leur lieu de résidence et des contraintes de transport) et dont les missions ne sont pas télétravaillables (ou pas intégralement télétravaillables), il est recommandé, au-delà de la priorité de charges de famille, de faciliter leur mise en congés.

Pour les agents qui se rendront sur site, les horaires pourront être élargis.

Concernant les jeux paralympiques, les perturbations seront moindres et aucune adaptation n'est envisagée à ce stade.

Pour les agents à la DGAL impactés par les jeux olympiques et qui pourraient être d'astreinte ou à qui ne pourront pas bénéficier de congés pendant la période des jeux olympiques, les éléments sont disponibles dans notre compte-rendu du CSA-Alimentation ([lien](#))

Par ailleurs, certains agents ont reçu un mail leur demandant

des éléments sur leur lieu d'habitation et les possibilités de venir sur site. Les agents ayant reçu ce mail sont les agents qui se sont portés volontaires pour être officier de liaison.

Télétravail : Quelle politique sur les 3 jours par semaine ?

La CFDT a réitéré sa demande d'équité entre les directions d'administration centrale sur la possibilité d'obtenir 3 jours de télétravail par semaine et le respect de l'accord télétravail sur le sujet.

En effet, l'accord précise que le nombre de jours de télétravail est défini en accord avec le chef de service et doit répondre à 3 objectifs :

- Le bien-être de l'agent
- Le maintien du collectif de travail
- La garantie du service public

Malgré cet accord télétravail, certains agents nous ont fait part de motifs de refus du télétravail sans lien avec ces 3 objectifs.

La CFDT ne remet pas en cause l'accord télétravail et les principes à respecter pour obtenir les 3 jours mais elle ne

peut accepter des motifs dogmatiques sur le refus de 3 jours de télétravail ou des motifs de collectif de travail si, au final, l'agent est seul le jour où il est en présentiel ou que chacun est dans son bureau en visioconférence ou en réunion.

Dans un contexte de télétravail, le présentiel, ça s'organise et 2 jours de présentiel bien organisés peuvent être plus bénéfiques que 3 jours en présentiel pas peu organisé où les agents ne se voient pas et ne se parlent pas de la journée.

Avant de décréter que 3 jours de télétravail ne permettent pas de maintenir le collectif de travail, il convient d'organiser au mieux le collectif en présentiel (réunion d'équipe en présentiel, échanges informels facilités...) et en distanciel (instaurer des rituels de communication à distance...

La CFDT est également revenue sur les jours flottants trop souvent refusés mais qui permettraient plus de flexibilité au regard des impératifs de réunion en présentiel dans un contexte où le dispositif de changement de jours de télétravail est très chronophage pour les agents et leur hiérarchie. Pour la CFDT, il convient de les simplifier rapidement cette procédure.

La secrétaire générale répond qu'une réflexion doit être menée au sein de l'administration centrale avec les directions et les chefs de service. Elle insiste sur le fait que les refus de jours de télétravail doivent être motivés au regard de l'accord télétravail. Ce sujet pourra également être débattu dans le cadre du comité de suivi télétravail.

60 ETP pour le numérique et 1 seul ETP pour le département ETNA : Quelle explication ?

Parmi les 60 ETP numérique, 10 ont vocation à ré-internaliser des missions sous traitées dans le domaine du développement des SI. D'autres ETP ont pour vocation d'alimenter l'incubateur de start-up qui a pour objectif de mettre en place des méthodes plus itératives pour répondre aux besoins des utilisateurs et qui tiennent compte du terrain. Enfin, d'autres ETP vont permettre de remplacer Orion par angular afin de réaliser des interfaces plus ergonomiques dans les SI et améliorer l'expérience utilisateur. Sans oublier les ETP des directions métiers notamment au SRH et à la DGAL.

Ces recrutements sont significatifs et le processus est suivi de près. Un comité de pilotage pour le recrutement est mis en

place.

Un seul ETP pour le département ETNA car ce n'était pas dans la cible des priorités fixées en interministériel, et ce, même s'il y a des besoins importants notamment sur les outils à destination des agents : outils de visio conférence, systèmes d'exploitation, parapheur électronique, ...

Concernant le parapheur électronique, le département ETNA travaille le sujet pour bien définir le besoin avec les utilisateurs et analyser ce qui existe à l'extérieur. Les produits sont en cours d'analyse. Il faut commencer simple. L'objectif est de trouver une solution dans l'année.

La CFDT alerte sur les effectifs du service ETNA qui sont déterminants pour le bon fonctionnement des outils numériques utilisés quotidiennement par les collègues et qui doivent leur permettre d'être efficace.

Gestion de crise et rapport du CGAAER : Les conséquences sur l'organisation de la DGAL

Dans le cadre du PLF, la DGAL a obtenu 9 ETP dont 8 vont permettre de créer des conditions permettant l'anticipation et la gestion de la crise et travailler à la professionnalisation

de la lutte contre les épizooties. En cas de crises, ces agents constitueront le réseau d'appui à la gestion de crise et évitera d'aller puiser dans les bureaux.

En plus de ces 9 ETP, il y a également des emplois contractuels en CDD de courtes durées. Pour ces 5 agents, la DGAL a obtenu des contrats plus longs et ils sont désormais avec un contrat d'un an renouvelable. Hors crises, ces agents participent à

Il faut anticiper car même si cette année, il n'y a pas eu de crise aviaire, la peste porcine africaine (PPA) est à nos portes, moins de 50 km avec la frontière de l'Italie. Autre avancée, il y a désormais un directeur de projet qui deviendra gestionnaire de la crise en cas de crise.

Pour la CFDT, ces dispositions sont les bienvenues pour permettre une gestion plus anticipée et plus sereine des crises sanitaires à venir. Cette dotation supplémentaire était nécessaire et démontre bien qu'il n'était pas possible d'absorber toute la charge de travail avec les ETP précédemment alloués, même en travaillant rapidement...

Il manque toutefois encore un réseau d'appui national avec des spécialistes de crises pouvant se déplacer plusieurs semaines en appui à des services déconcentrés en difficulté pour gérer une crise d'ampleur ... comme le préconise la CFDT depuis bientôt 2 ans, ainsi que le rapport du CGAAER sur les

leçons à tirer des épisodes d'influenza aviaire.

Ecophyto a également bénéficié d'un ETP supplémentaire.

Bureau du cabinet : Quelle organisation après le départ soudain de la cheffe de bureau et qu'en est-il de la répartition des primes de cabinet ?

Sur l'organisation du bureau du cabinet, c'est actuellement Isabelle Cenzato qui assure l'intérim du poste de chef de bureau du cabinet. Des actions sont en cours et l'administration reviendra vers les organisations syndicales au prochain CSA pour évoquer le sujet.

Sur les primes, suite à la question diverse de la CFDT faisant état d'agents qui ne comprennent la répartition de ces primes (indemnités de sujétions spéciales) au sein du bureau du cabinet, l'administration s'est engagée à analyser la situation et à revenir vers nous pour faire le point sur ce sujet.

Pour la CFDT, les agents du bureau du cabinet ont été mis à mal depuis de nombreuses années et ce n'est pas uniquement lié à la pression et la charge de travail. Il est important avec la nouvelle organisation d'apporter de la sérénité, de la confiance et de la cohérence dans les missions et les décisions qui ont des répercussions directes sur ces agents.

RIALTO : Prise en compte des heures travaillées avant 8 h ? C'est NON et c'est réglementaire ...

Lorsqu'un agent arrive à 7h, seules les heures entre 8h et 20 h sont comptabilisées. La CFDT demande à revoir le RIALTO pour permettre la prise en compte de l'heure entre 7 et 8 h pour les agents qui arrivent tôt et qui sont de plus en plus nombreux à le faire en raison des difficultés de transport.

Le SRH répond que dans le cadre du RIALTO, la plage horaire ne peut dépasser plus de 12h et démarrer la plage horaire à 7h aurait pour conséquence de ne pas prendre en compte les heures après 19 h et il ne souhaite pas aller en ce sens.

Travaux huisseries à Barbet de Jouy – risque amiante : les résultats des analyses d'air enfin transmis aux agents

Une communication sur ces travaux a été faite au sein de la direction. Un groupe de travail a été organisé avec des représentants du personnel CSA-AC, CSA Agriculture-forêt,...

Une FAQ a été transmise aux agents pour répondre aux questions les plus fréquentes. Le constat est que les agents ne sont toujours pas rassurés

Les résultats des analyses d'air des bureaux vont être transmis aux agents.

Retrouvez ci-dessous la déclaration liminaire de la CFDT faite en CSA-AC :

Le complément indemnitaire annuel (CIA) du MASA, comment ça marche ?

Avec la prochaine fin des entretiens professionnels, le lancement de la campagne de modulation de CIA ne devrait pas tarder... quelques rappels et éclaircissements sur le fonctionnement du CIA au MASA sont peut être utiles ! Une nouvelle note de service doit donc abroger celle de l'année passée publiée sous la référence [SG/SRH/SDCAR/2023-304 du 4 mai 2023](#).

Le complément indemnitaire annuel (CIA) : c'est quoi ?

Le CIA est la seconde composante du RIFSEEP. Chaque mois, un agent dont le corps est adhérent au RIFSEEP perçoit un montant d'indemnité de fonction, sujétion et expertise selon un barème défini par son employeur.

Le CIA est quant à lui versé en une ou deux fractions

annuelles, il sert à **reconnaître l'engagement professionnel de l'agent** au cours de l'année écoulée. Au MASA, le CIA qui sera versé en 2024 concerne donc la manière de servir des agents au cours de l'année 2023.

Le CIA dépend du secteur d'emploi, du corps et du grade de l'agent ainsi que de sa manière de servir qui a été évaluée au cours de l'entretien annuel d'évaluation (généralement entre janvier et mi-avril de chaque année).

Qui peut bénéficier d'un CIA au MASA ?

Les bénéficiaires :

- Tout **agent titulaire dont le corps est au RIFSEEP** affecté et payé par le MASA sur toute ou partie de l'année de référence servant à la modulation du CIA (pour rappel : le CIA qui sera versé en 2024 concernait l'année de référence 2023)
- Les agents accueillis au MASA en PNA (dès lors que leur corps est au RIFSEEP)
- Un agent titularisé au cours de l'année de référence sur un corps au RIFSEEP peut percevoir une quote-part de CIA
- Il faut normalement que les agents aient bénéficié d'un

entretien individuel ayant évalué leur manière de servir pour bénéficier d'un CIA... **il faut donc insister auprès de sa hiérarchie pour que les entretiens professionnels soient réalisés !**

Les « exclus » :

- Les agents titulaires dont le corps n'est pas au RIFSEEP, certains bénéficient encore de primes dites techniques elles-mêmes partiellement modulables
- Les agents contractuels
- Les nouveaux arrivants au MASA qui n'auraient pas été présents sur la période de référence concernant le CIA (exemple : les nouveaux arrivants au MASA en 2023 ne pouvaient bénéficier d'un CIA versé par le MASA en 2023 car il concernait l'année 2022)

A RETENIR : les agents du MASA gérés dans le cadre de la délégation de gestion avec le MTE-CT (agents gérés par le MASA mais payés par l'écologie) peuvent percevoir un CIA selon les règles et modalités définies par le MTE-CT !

Une vigilance demeure pour être certain de bénéficier d'un CIA !

Lorsque des agents réalisent une mobilité entre deux employeurs publics, il peut arriver que pour des raisons

techniques, et de modalités de campagne, ces agents se retrouvent exclus de la campagne de modulation de l'employeur n°1 et de l'employeur n°2... ceci a déjà été constaté entre le MASA et le MTE.

En effet, si les années de référence de la campagne ne sont pas identiques entre employeurs, il y a un risque d'être oublié. Par ailleurs, si la date de référence choisie pour déterminer la population d'éligibles n'est pas identique, il y a un second risque d'être exclu de la campagne de modulation... les deux risques pouvant se cumuler !

▪ Exemple 1 :

L'employeur n°1 a une période de référence pour l'attribution de son CIA sur l'année N, l'employeur n°2 sur l'année N-1. La date de photo pour l'employeur n°1 est le 1^{er} septembre, et le 31 décembre pour l'employeur n°2. L'agent est affecté au 1^{er} avril de l'année N.

Dans ce cas, l'agent qui quitte son employeur n°1 n'est pas dans la photo de référence et ne pourra donc percevoir de CIA, il n'apparaît pas non plus dans les effectifs de l'employeur n°2 à juste titre puisque l'année de référence est N-1... cet agent peut donc se retrouver sans aucun CIA...

▪ Exemple 2 :

La période de référence du CIA est l'année N-1, un

nouvel arrivant au 1^{er} janvier de l'année N ne devrait donc pas percevoir de CIA avant l'année N+1.

A noter : De nombreux travaux interministériels ont été menés ces deux dernières années pour converger vers des pratiques homogènes entre ministères et éviter que des agents ne se retrouvent sans CIA... cette convergence est en cours mais ne semble pas encore complètement opérante.

Parlons des montants de CIA !

Un peu d'histoire...

Lors des adhésions (ou bascules) au RIFSEEP des différents corps, la DGAFP avait fixé des « tendances » permettant de définir les montants d'IFSE et de CIA :

- CIA correspondant à 15 % max du RIFSEEP pour les catégories A (et A+)
- CIA correspondant à 12 % max du RIFSEEP pour les catégories B
- CIA correspondant à 10 % max du RIFSEEP pour les catégories C

En résumé et sauf exception, la mise en place du RIFSEEP devait se réaliser à coûts constants par rapport aux anciens

vecteurs de primes des corps. Ces tendances ont pu varier en fonction des corps sans toutefois dépasser le plafond de pourcentage défini par la DGAFP. A noter, les plafonds de CIA correspondent le plus souvent au maximum qui pouvait être servi sur les anciens vecteurs de primes valorisant le résultat des agents. Ces plafonds sont inscrits dans les arrêtés d'adhésion au RIFSEEP des corps et ne peuvent donc être modifiés simplement.

Et maintenant ?

Les pourcentages utilisés au moment des bascules au RIFSEEP ne peuvent plus forcément servir de référence aujourd'hui. En effet, avec la mise en place de CIA exceptionnel ces dernières années, avec les revalorisations de barèmes IFSE qui ont pu être opérées, les pourcentages ont obligatoirement évolués. Par ailleurs, la réforme menée il y a plus de deux ans sur les modalités d'attribution du CIA a largement simplifié la compréhension du dispositif et ne permet plus de faire référence aux pourcentages fixés par la DGAFP en 2014.

Comment se calcule l'enveloppe de

CIA pour les structures ?

Le terme « structures » englobe les directions et services en AC, les DDI, les DRAAF, les EPLEFPA, et écoles de l'enseignement supérieur agricole.

Le MASA publie chaque année une note de service mentionnant des barèmes de CIA par corps/grade et secteur d'affectation. Ces barèmes permettent de calculer les enveloppes budgétaires par structure pour réaliser l'exercice de modulation

Chaque agent amène donc à sa structure un apport individuel dont le montant dépend du corps/grade/secteur modulé selon les critères suivants :

- La date d'affectation dans une structure au MASA : un agent affecté par exemple au 1^{er} septembre 2023 a un apport de CIA équivalent à 4/12 du montant fixé dans la note de service
- Un agent à temps partiel ou incomplet voit son montant d'apport proratisé à son temps de travail
- Les jours d'absence (congs maladie ordinaire, CLM, CLD...) hors congés classiques et RTT, ont un impact sur l'apport de CIA dès lors que la durée de l'absence entraîne une diminution indemnitaire sur la paie
- Ces 3 précédentes conditions peuvent se cumuler entre elles si cela devait arriver.

L'ensemble des apports individuels constituent l'enveloppe de la structure et c'est dans le cadre de cette enveloppe globale mais contrainte que l'exercice de modulation doit se faire pour l'ensemble des agents de la structure sans en dépasser le montant total. Ainsi, si tous les agents sont servis à 100 % du montant de leur apport, l'enveloppe est complètement consommée. Pour servir 110 % d'un apport à un agent, il convient donc d'en trouver d'autres pour qui le montant de CIA servi sera inférieur à leurs apports de manière à respecter l'équilibre de l'enveloppe.

Quid d'un agent ayant réalisé une mobilité au sein du MASA ?

Un agent présent toute l'année au MASA ayant réalisé une mobilité en interne au MASA (hors opérateurs) se retrouve donc dans deux enveloppes distinctes. Cet agent doit donc être modulé par ses deux structures et normalement percevoir un CIA au titre des deux structures (même si le montant est globalisé au moment du versement).

Comment se module le montant de

l'apport de CIA ?

L'attribution du CIA correspond à la modulation de l'apport défini pour chaque agent. La modulation du CIA est liée à la manière de servir évaluée au cours de l'entretien annuel, la modulation s'effectue dans des fourchettes correspondant à une manière de servir comme indiqué dans le tableau suivant (a priori cela ne devrait pas changer par rapport à 2023!) :

Manière de servir		Modulation du CIA par rapport aux apports de CIA (en %)
Insuffisante	La manière de servir « Insuffisante » concerne les agents qui font preuve d'une défaillance caractérisée en matière d'engagement et d'implication professionnels dans les missions qui leur sont dévolues.	De 0 à < à 20 %

**SPAGRI**

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

À développer/ À Consolider	La manière de servir est considérée « A développer / A consolider » lorsque les connaissances sont élémentaires et nécessitent un accompagnement important.	20 % et < à 60 %
Satisfaisante	Lorsque la manière de servir est considérée « Satisfaisante » lorsque les connaissances sont générales et en conformité avec les attentes de la hiérarchie. L'agent fait preuve d'une autonomie dans la prise en charge de situations courantes.	60 % et < à 80%
Très satisfaisante	La manière de servir est considérée « Très satisfaisante » lorsque les connaissances sont approfondies et que l'agent fait preuve d'une autonomie et ou d'une très forte implication dans la prise en charge de situations complexes.	80 % et < à 120 %

Excellente	La manière de servir est considérée « Excellente » lorsque l'agent domine les sujets traités, est capable de les faire évoluer et fait preuve d'une implication au-delà des attentes.	120 %
-------------------	---	-------

Le montant de CIA qui est attribué aux agents doit donc **être en cohérence avec l'évaluation qui est mentionnée dans le compte rendu d'entretien professionnel** (CREP) de l'agent... autrement dit, si les 4 rubriques mentionnées à la partie « Appréciation globale » du CREP sont jugées « très satisfaisantes », il n'y aucune raison que le pourcentage de CIA attribué corresponde à la tranche « satisfaisante ».

Il doit y avoir une cohérence sur la manière d'attribuer le CIA entre les différents agents (en particulier à fonctions/corps/grade équivalent) au sein d'une même structure. Cette cohérence peut ne pas être évidente entre deux structures différentes même si les IGAPS veillent au grain !

Quelques rappels réglementaires :

- Le CIA n'est en aucun cas garanti d'une année sur l'autre
- Le montant du CIA peut être amené à augmenter ou

diminuer chaque année en **fonction de la manière de servir**

- Il est rappelé que le CIA peut théoriquement être modulé jusqu'à la valeur du plafond réglementaire indiqué dans la note de service mais il pourrait, de la même manière, être fixé à un montant à 0 €.

CIA remplacement en abattoir ? CIA grippe aviaire ?

Le CIA a été, et reste utilisé pour rémunérer également des investissements individuels ou collectifs non valorisés au moment de l'évaluation professionnelle.

Ainsi, le CIA est aussi utilisé pour rémunérer des journées de remplacement en abattoirs. **Ce « complément » de CIA n'est pas traité au cours de la campagne de modulation classique mais fait l'objet d'un versement spécifique.** Attention, cela peut se traduire par un plafonnement de l'indemnisation de remplacement en abattoir en deçà de 55 jours de remplacements (voir notre article du CSA-Alim de décembre 2023 [ici](#)).

Le CIA a également été utilisé ces dernières années pour reconnaître un investissement particulier des agents impliqués dans la lutte contre les gripes aviaires ou porcines. Mais avec la création d'un nouveau vecteur indemnitaire pour rémunérer des agents investis dans la gestion des crises (voir

article du CSA-M de septembre 2023 [ici](#)), le CIA ne devrait plus être mobilisé (enfin !) pour la gestion de crises.

Quel mois de paie pour le CIA ?

Pour la très grande majorité des agents, le **paiement du CIA 2023** pour les agents affectés et rémunérés au MASA devrait intervenir sur la **paie du mois d'août 2024**.

Cet article sera complété par un second comportant d'autres explications et conseils au mois de juillet prochain... juste avant le paiement du CIA !

Revalorisation de l'IFSE au

MASA : ça devrait venir !

Faisant suite à un premier groupe de travail réuni le 5 décembre 2023, un second groupe de travail s'est tenu le 9 avril dernier, il était présidé par Xavier Maire, chef du SRH accompagné de Laurent Belleguic, sous-directeur des carrières et de la rémunération. Le RAPS était représenté par Hervé Reverbori.

La CFDT était représentée par Frédéric Laloy, Martine Beauvois, Marc Joumier et Joel Montelimar.

La CFDT, comme les autres organisations syndicales, regrette l'envoi trop tardif d'un support de présentation. Il est par ailleurs constaté que le support communiqué par le SRH ne présente aucune donnée chiffrée en dehors de diagrammes indiquant que, vraisemblablement, visiblement, tous les agents devraient constater un gain d'IFSE...

A la demande du SRH, ce support n'est cependant pas diffusable, **il s'agit encore d'éléments prévisionnels** dans la mesure où les **discussions avec le contrôleur budgétaire en vue de valider la revalorisation envisagée** sont **actuellement en cours** d'après le SRH.

La CFDT, comme les autres organisations syndicales, regrette l'absence d'éléments concrets permettant de discuter sur le

fond de cette revalorisation de l'IFSE, sujet majeur d'attractivité et d'équité au regard de ce qui a pu être constaté pour les administrateurs d'État.

Un GT pour rien ? oui et non...

Certains éléments annoncés lors du GT de décembre sont à nouveau présentés (voir notre précédent article [ici](#)), quelques compléments sont cependant apportés. Les principales informations à retenir concernant les agents du MASA sont :

Concernant les cartographies de fonction

Le SRH a indiqué qu'une nouvelle note de gestion sera publiée abrogeant la note de service [SG/SRH/SDCAR/2023-411 du 27 juin 2023](#), cette nouvelle note devrait faire apparaître :

- des fusions de fonctions (sans préciser lesquelles) se ront opérées permettant de présenter une note de gestion de l'IFSE plus facile à lire.
- la distinction de taille des services en DRAAF et DDI sera harmonisée pour tous les corps A et A+ sur la base d'un effectif de 15 agents encadrés.
- la cartographie du corps des TSMA va être reprise. En décembre, il était annoncé des ventilations des

fonctions existantes dans 3 groupes de fonctions à l'image des SA. Finalement, le groupe 3 restera « réservé » aux stagiaires. Un sous-groupe sera créé dans le groupe 2. Si des fonctions changent de groupes ou de sous-groupes, le SRH a bien indiqué que personne n'y perdrait en IFSE.

A l'identique des autres organisations syndicales, la CFDT attend que le SRH communique dans les meilleurs délais les propositions de nouvelles cartographies, sans mentionner les barèmes associés, de manière à ce qu'une première expertise soit effectuée...

Sur ce point, le chef du SRH s'est engagé à le faire dans les 15 prochains jours.

A quelles revalorisations s'attendre ?

Pour l'instant, à moins de consulter « Mme IRMA », impossible de le dire en l'absence de chiffres, ni en montant moyen, ni en pourcentage moyen ! Quelques éléments ont cependant été apportés :

- **Des harmonisations complètes de barèmes d'IFSE à corps/catégorie/grade et fonctions équivalents.**
 - Ainsi, les agents relevant des corps de la **filière formation recherche** vont voir leur IFSE fortement progresser pour être alignée sur les IFSE des

corps correspondant lorsque les fonctions sont communes.

- pour les **TSMA**, la création de deux sous-groupes dans le groupe 2 place le **futur groupe 2.2 au niveau du G3 du corps des SA**. Concernant le secteur des **abattoirs**, les **barèmes des agents y étant affectés resteront supérieurs à ceux des agents affectés en DD(CS)PP siège**.
- pour les **SA**, cela devrait se traduire par des augmentations de barèmes afin de s'aligner sur les barèmes des TSMA à fonction/grade/secteur équivalents.
- Pour les agents de catégorie C, les évolutions devraient être limitées et réalisées sur la base des grades et non des fonctions

La CFDT est favorable à cette équité de traitement lorsque les fonctions exercées sont identiques. Cela ne veut bien entendu pas dire égalité de traitement dans le sens où certains postes techniques ont vocation à être occupés par des corps techniques, tandis que d'autres postes administratifs auront vocation à être occupés par des corps administratifs.

- à noter : un barème spécifique à l'enseignement supérieur agricole en Ile-de-France sera créé et aligné sur ceux de l'AC/SD Ile-de-France de manière à lever les

difficultés de recrutement et faciliter les mobilités entre AC/SD IDF et les établissements concernés.

▪ **Des évolutions spécifiques pour les encadrants et les cat A+**

- les **bonus d'IFSE « encadrement »** accordés sur certaines fonctions seront dorénavant intégrés dans des barèmes spécifiques correspondant à ces fonctions (meilleure lisibilité du montant d'IFSE à la fonction occupée).
- pour les corps **A+/en administration centrale** : il est annoncé un alignement avec les barèmes des administrateurs d'État (AE) tout en tenant compte des postes occupés... **En SD**, dans l'attente de directives de la DGAFP sur la réforme des corps A+ techniques, **ce sera une revalorisation forfaitaire qui sera opérée** (le montant sera-t-il un forfait en fonction du groupe ou un forfait global par grade quel que soit le groupe) ? Le SRH a par ailleurs indiqué que le chantier indemnitaire porté par la DGAFP devait être achevé pour la fin de l'année 2024.

Il faudra voir avec les chiffres car cela ressemble à un alignement « partiel », les administrateurs de l'État ayant un barème au grade et non plus au poste occupé ! Concernant les agents affectés en SD, la CFDT espère que le montant du forfait sera tout de même significatif par équité avec les

AE...

Mais sur le fond, le compte n'y est pas. Alors que le pouvoir d'achat des agents du MASA est en berne, aucune mesure n'est envisagée à ce stade sur l'indiciaire (au-delà de discussions en cours à l'issue incertaine côté fonction publique) et la revalorisation de l'IFSE ne s'annonce que modeste pour la plupart des agents.

Quelques précisions « vasouillardes »

Interrogé par la CFDT sur les agents bénéficiaires d'une garantie indemnitaire octroyée lors des bascules des corps au RIFSEEP (de nombreux agents dans les corps TSMA, SA et IAE) : la réponse du SRH ne s'est pas révélée être d'une limpidité absolue... a priori, il faut retenir que la garantie sera recalculée et diminuée du gain lié au nouveau barème... il n'y aurait donc pas de gain net pour de nombreux agents, au mieux un maintien de leur niveau d'IFSE.

Pour rappel, une garantie avait été mise en place (sous la forme d'un complément d'IFSE) au moment de la bascule au RIFSEEP pour les agents dont les montants indemnitaires

anciennement perçus étaient supérieurs au barème d'IFSE mise en place sur la même fonction. Cette garantie, parfois d'un montant important (TSMA, IAE et SA concernés en particulier) évolue à la baisse lorsque le barème d'IFSE augmente par une mobilité vers un poste mieux côté ou une promotion de grade. Cependant, une meilleure cotation peut réduire le montant de la garantie sans modifier le montant total d'IFSE qui reste stable...

Du point de vue de la CFDT, les revalorisations de barèmes doivent constituer un gain net pour les agents, y compris ceux bénéficiaires de garanties... les économies de masses salariales ne peuvent se faire sur le dos des agents bénéficiant de ces garanties !

Interrogé par la CFDT sur la clause de revoyure quadriennale du RIFSEEP pour les agents n'ayant pas changé de postes depuis plus de 4 ans, **le SRH a indiqué que cette opération de revalorisation générale à venir « valait clause de revoyure ».**

La revalorisation de l'IFSE impacte tous les agents quel que soit leur ancienneté sur le poste et ne permet pas de reconnaître l'expérience et l'expertise acquise pour un agent n'ayant pas réalisé de mobilité depuis plus de 4 ans . Ainsi un nouvel arrivant et un agent plus expérimenté sur le même poste bénéficient du même montant d'IFSE .

Pour la CFDT, il convient donc de réfléchir à une vraie doctrine permettant de revoir les IFSE des agents ne réalisant pas de mobilité, sans entrer pour autant dans une logique de versement forfaitaire après x années d'expérience...

Non abordé en séance... la réfaction NBI chez les SA

La CFDT n'a pas oublié ce sujet primordial pour certains agents du corps des SA et le remettra sur la table au prochain GT.

« Plus c'est long, plus c'est bon » paraît-il !

Le GT de décembre avait annoncé une date d'effet de la revalorisation au 1^{er} janvier 2024... le chef du SRH a indiqué que la nouvelle **date d'effet serait plutôt le 1^{er} juillet 2024** avec une traduction **en paie en septembre ou octobre 2024** ! Un autre GT à venir courant mai devrait permettre de finaliser ces travaux...

La CFDT regrette que le chantier ait glissé dans un contexte de perte e pouvoir d'achat dégradé pour les agents.

Cependant, la CFDT espère donc que ce délai se traduira, comme annoncé par le SRH, par des gains réels (dont on sait d'ores et déjà qu'ils n'atteindront pas ceux des administrateurs de l'État hélas !) pour le plus grand nombre d'agents.

CSA Alimentation du 22 mars 2024 : contrôles, SIVEP, PSU, JOP 2024, crises sanitaires, abattoirs, écophyto...

Ce CSA Alimentation était présidé par Maud Faipoux, directrice générale de l'alimentation, accompagnée notamment par Nadine Richard-Pejus, adjointe au chef du SRH, et Hervé Reverbori, IGAPS de la DGAL.

La CFDT était représentée par Anne Jammes, Anne Bertomeu et Frédéric Laloy.

Budget 2024 : 10 milliards d'économie à faire dont 10,6 millions au MASA, quel impact sur le 206 ?

Sur cette question, Maud Faipoux a répondu qu'il ne devrait pas y avoir d'impact sur les actions des agents du 206 car il y avait un peu de marge financière notamment sur la vaccination IAHP. Il n'y a par contre plus de marge en cas d'imprévus.

Contrôles en exploitation : Cap peu clair et directives floues, malaise et inquiétude des contrôleurs ... des missions régaliennes mises à mal !

En lien avec la crise agricole, les contrôles en élevage (santé et protection animale...) et en exploitation agricole (phytosanitaire...) sont remis en cause. Les organisations syndicales relèvent les approches variables d'un département à l'autre et les difficultés rencontrées dans certains départements : lignes rouges tracées devant les exploitations,

reprise des contrôles mais uniquement sous forme « pédagogique », suspension des contrôles, etc...

Au sujet des contrôles, Maud Faipoux précise par ailleurs qu'une mission CGAAER est en cours pour définir ce qu'est le contrôle unique pour une bonne compréhension des professionnels. Il s'agit de préciser le périmètre du contrôle unique et d'apporter des précisions en matière de sanctions.

Les organisations syndicales demandent quelles sont les directives données par la DGAL aux différents services en attendant le résultat de cette mission CGAAER sur le sujet ?

La directrice générale de l'alimentation précise que les conclusions de ce rapport sont attendues en mai 2024. Actuellement aucune consigne de suspension ou d'arrêt des contrôles en exploitations agricoles n'a été donnée au niveau national. Elle a rappelé les propos du ministre qu'elle partage pleinement : « il n'est pas acceptable que les revendications professionnelles soient des attaques au travail des agents » . La directrice générale de l'alimentation insiste sur la « nécessité d'une coordination optimale et sur l'intelligence collective pour gérer les situations locales. » Elle affirme à nouveau qu'aucun agent ne doit être « mis en risque » : une procédure de retrait avec « refus de contrôle » doit être envisagée.

Pour la CFDT, le soutien du ministre à ses agents doit être

réaffirmé et des suites doivent être données à toutes les actions de violence à l'encontre de L'État. Elle demande également à ce que des lignes directrices soient données aux préfets en matière de conduite et suites des contrôles en exploitation, de façon à garantir à la fois une équité de traitement sur tout le territoire et la sécurité des inspecteurs.

SIVEP – Contrôle des conteneurs maritimes : déjà 3 intoxications, quelles mesures pour s'en prémunir ?

Suite à l'annonce du déploiement des mesurages de gaz avant inspection des conteneurs provenant de pays tiers, les organisations syndicales demandent :

- un point d'avancement sur les mesures mises en place à Gonfreville suite à l'accident de novembre
- les modalités d'extension de ces mesures de prévention sur l'ensemble des points de contrôle SIVEP ?

Ce sujet fait suite à la dernière réunion de la Formation

Spécialisée du CSA Alimentation et est traité en présence de Pierre Primot, sous-directeur de la gestion intégrée du risque en charge des SIVEP, de Olivier Degenmann, directeur adjoint de la DRAAF Normandie et de Pierre Clavel, inspecteur santé et sécurité au travail (ISST).

▪ **Au PCF de Gonfreville** : des mesures de prévention additionnelles mises en œuvre

3 accidents ont eu lieu successivement à Gonfreville, le 3^e accident s'est produit malgré la mise en œuvre de mesures de protection .

Avant le 3^e accident, les mesures suivantes avaient été prises localement : suspension des contrôles à risque, adaptation des EPI (équipements de protection individuels) et définition des modalités de contrôle (voir la page dédiée sur l'intranet [ici](#) et la note de service DGAL/SDASEI/2018-390).

et note de service : [DGAL/SDASEI/2018-390](#))

Suite au 3^e accident, les mesures complémentaires suivantes ont été mises en œuvre : mesurage systématique pour tous les conteneurs contenant des végétaux ou des DAOA stockés à température ambiante par l'entreprise EWS. Spécialisée dans le domaine, cette société réalise le mesurage en amont du contrôle à l'aide d'une sonde permettant de contrôler un panel de 16 gaz différents. Si le mesurage est défavorable, le conteneur n'est pas présenté au contrôle et il ne pourra être

contrôlé qu'en cas de mesurage favorable.

Ces mesures ont été faites sur plus de 664 conteneurs au total, 29 résultats défavorables ont été constatés, le plus souvent à cause de la présence de bromure de méthyle (23/29) et ponctuellement présence de toluène. Cet usage du bromure de méthyle est interdit dans l'Union européenne mais autorisé dans certains pays tiers. Depuis que ces mesures ont été mises en place, le taux de non-conformité baisse (suite à une prise en compte par les professionnels ?). La réalisation des prélèvements et le financement des analyses relèvent à ce jour du MASA car pour pouvoir l'imposer aux opérateurs, un changement de réglementation serait nécessaire. En cas de résultat non conforme, le traitement et la nouvelle mesure suite au traitement sont à la charge des transitaires.

La CFDT reconnaît l'intérêt de cette disposition mais s'interroge toutefois sur le coût supporté par le ministère quand d'autres dispositions pourraient être mises en œuvre, comme le dépotage systématique de ces conteneurs, l'interdiction de ces traitements, l'exigence d'un traitement thermique des palettes comme condition à l'importation, la mise en place d'une opération de renouvellement de l'air dans le conteneur avant son contrôle (ventilation naturelle de minimum 30 minutes ou ventilation forcée)

De plus, au Havre, une surveillance renforcée des agents avec

2 visites médicales par an est réalisée ; la médecine du travail prévoit une évaluation de la toxicité chronique (convention établie avec la CARSAT de Normandie, compétente sur ce sujet danger chimique).

- **Dans les autres SIVEP** concernés par ce risque : des mesures de protection additionnelles attendues d'ici la fin de l'année

La directrice générale de l'alimentation informe de la généralisation de ce mesurage sur tous les SIVEP de France concernés, grâce à la mise en œuvre d'un marché public qui sera suivi par la DGAL. La remise en conformité et les nouvelles vérifications suite à mise en conformité en feront partie.

La CFDT interroge la directrice générale de l'alimentation **sur l'échéancier de mise en œuvre de ces nouvelles mesures** : systématisation des mesurages dans tous les SIVEP, suivi médical ?

Pour la directrice générale de l'alimentation, « c'est un sujet prioritaire, et cela se fera courant 2024 », le temps de lancer le marché public.

Police sanitaire unique et délégation des contrôles : des agents en difficulté, il fallait s'y attendre ! ! La CFDT avait pourtant prévenu et fait des propositions...

Ce sujet est traité en présence de Didier Josso, chef de projet de la réforme SSA

Sécurité sanitaire des aliments via les délégataires : un début très poussif dans certains départements

» La mise en œuvre de la délégation, dont notre organisation syndicale a regretté le déploiement à marche forcée, présente des visages différents suivant les départements, avec des niveaux de satisfaction extrêmement variables, souvent en fonction des délégataires retenus. Qualifiée de correcte par certaines DD(ETS)PP, à « compliquée » par d'autres, elle présente un peu partout en France les caractéristiques suivantes :

– des agents des services délégataires insuffisamment formés sauf exception, ne leur permettant pas d'apprécier le danger

potentiel des non conformités relevées pour la santé publique et donc de le traduire dans l'évaluation globale de l'établissement ;

– la volonté d'« industrialiser » la rédaction des rapports d'inspection, avec une demande excessive de « constats types » ou d'instructions très précises, qui ne permettent plus une adaptation à chaque cas avec mise en œuvre de l'expertise de l'inspecteur ;

– des courriers dont les mesures prescrites, trop exhaustives, ne sont parfois pas en rapport avec les non-conformités relevées, point susceptible d'entraîner des fragilités juridiques. »

Concernant la délégation des contrôles en remise directe, Didier JOSSO rappelle que son objectif est d'amplifier l'action de l'état. Il rejoint les constats faits par la CFDT : grande variabilité dans la qualité des rapports d'inspection et des courriers de mise en demeure ; une « acculturation » mutuelle entre délégataires et services de contrôle est nécessaire. Certains délégataires ont fait le choix pour ce début de mise en œuvre de « se faire la main » sur des établissements qui ne sont pas à problème, d'où des taux de suites faibles, de 12% pour début 2024, avec de fortes disparités régionales. En l'absence de mise à disposition de Resytal pour les délégataires, les DRAAF ont dû faire un suivi via des tableaux Excel.

La directrice générale de l'alimentation « partage » les difficultés relevées. Elle souligne qu'« un agent qui démarre n'est pas au top », y compris dans nos services et qu'il n'y « a pas eu à ce jour d'accident majeur » et qu'il faut laisser du temps aux délégataires. » Elle estime que la délégation doit représenter une « force de frappe », « un complément qualitatif du maillage » en matière de sécurité sanitaire des aliments.

En réponse à la CFDT sur la question des écarts évoqués par les agents, il est indiqué que la qualité des rapports d'inspection et des projets de courriers de mise en demeure est en constante évolution par les délégataires grâce au travail rapproché conduit par les DDecPP, les DRAAF et l'animation réalisée par la DGAL.

La CFDT partage effectivement cette observation positive de l'implication des DD(ETS)PP, DRAAF et DGAL dans un objectif de montée en compétence des délégataires.

Mais des améliorations restent toutefois nécessaires : harmonisation des pratiques des DD(ETS)PP avec des modèles de courriers stabilisés au niveau national, précisions sur les modalités de réalisation du contrôle de 2° niveau en appréhendant bien la complémentarité avec le COFRAC, précision des modalités de suivi des mises en demeure et de l'analyse de risques que doivent conduire les DD(ETS)PP.

Pour la CFDT, la définition d'une stratégie pour capitaliser les connaissances acquises lors de la supervision des délégations dans les différents domaines serait bienvenue

Une mission a été menée par le CGAAER concernant cette délégation dont le rapport définitif est attendu dans les prochains jours

Une deuxième mission d'expertise sur la délégation en remise directe est en cours en vue de conduire de manière objective à la clause de revoyure, dans le cadre des conférences budgétaires pour le PLF2025. Elle est mise en place depuis le 21 février 2024 pour une durée de 4 mois. Après une première phase d'évaluation de la mise en œuvre, les conséquences de cette organisation sur les services déconcentrés seront identifiés. Les difficultés pouvant expliquer une éventuelle incapacité des services à atteindre les objectifs fixés seront recherchées.

Ces rapports ont vocation à être publics a précisé la directrice générale de l'alimentation.

Les organisations syndicales font part d'autres difficultés qui leur sont remontées sur ce premier trimestre de mise en œuvre de la délégation des contrôles en remise directe : dans certains départements ruraux (ex : Cantal) aucun contrôle n'a encore été réalisé à ce jour, dans d'autres (ex : Indre et

Loire), les agents refusent de réaliser la supervision des contrôles des délégataires.

Interrogée par la CFDT sur le taux de suite des contrôles depuis le début de l'année, Maud Faipoux a fait savoir, qu'au 15 mars 2024, sur 4451 inspections réalisés, le taux de rapports avec une note C est de 10,31% et avec une note D de 1,55%.

Didier Josso précise qu'il manque encore des effectifs chez deux des délégataires et que de manière générale les inspecteurs ne sont ni assez nombreux ni assez formés. Par exemple, en Nouvelle Aquitaine, le délégataire APAVE a concentré les inspections faites durant ce début 2024 dans le département de la Gironde, mais les autres départements ne seront pas oubliés.

Formation continue des agents

Didier Josso dresse un bilan quantitatif :

- délégation: 2 sessions de formation ont eu lieu pour les DRAAF, 24 sessions prévues pour les agents des DD(ETS)PP grâce à un réseau de formateurs internes, la mallette de formation est en cours d'ajustement ;
- nouveaux domaines (ex CCRF); 3 sessions pour 30 personnes (inspecteurs et cadres) à l'ENSV, pour blé et produits du blé, substituts de produits carnés et compléments alimentaires, plus une vingtaine de sessions

programmées à l'INFOMA avec un objectif de 700 agents à former.

Systèmes d'information

Certains systèmes d'information, Télécertex, Télécicare et Sora Alertes seront mis à jour et suivis par la DGCCRF pendant une période de 2 ans seulement. Des start-ups d'état ont donc été mobilisées pour la suite.

L'outil Prélév'info en lien avec Sigal ne sera mis à disposition des délégataires qu'à partir du 28 mars ; la connexion opérationnelle entre le SCL et Sigal (pour la transmission des résultats des plans de surveillance et de contrôle) devrait être opérationnelle le 27 mars.

A la question de la CFDT concernant le nombre d'ETP affectés à la DGAL sur les 60 ETP numérique du PLF 2024 , et sur le nombre de recrutement déjà effectués, il est répondu que 9 ETP ont été attribués à la DGAL répartis comme suit : 4 postes au BAMOSIAL et 5 postes à la direction de programme SIAL.

La CFDT regrette vivement que sur ces 9 postes, aucun ne soit encore opérationnel, certains étant en cours de publication ou de republication, d'autres en étant encore au stade d'une rédaction de fiche de poste.

Face à l'interrogation de la CFDT sur les perspectives

d'amélioration des SI de la DGAL au-delà des chantiers liés à la réforme de la sécurité sanitaire des aliments, il est répondu que la feuille de route des évolutions pour 2024 a été validée en comité stratégique SIAL du 23 janvier 2024.

A la demande de la CFDT, un point d'étape sera réalisé sur ce sujet lors du prochain CSA Alimentation du 14 juin.

Moyens humains : une clause de revoyure très attendue, il faudra de la transparence !

« Si nous accueillons avec satisfaction l'annonce de la clause de revoyure en mai 2024, sur le périmètre SSA, nous nous inquiétons du possible impact du plan d'économie budgétaire annoncé par le ministre de l'économie : l'adéquation missions/moyens sera t'elle bien au RDV ? Quelles sont les conclusions du rapport du CGAAER sur la délégation, dont la version définitive était attendue ce mois de mars ? »

Didier Josso fait un point sur les recrutements : 133 postes ont été publiés en octobre 2022 et 127 agents recrutés (soit 4 postes vacants, avec deux postes jamais pourvus et deux agents partis), puis en juillet 2023, publication de 41 postes et 38,5 recrutements.

Des « angles morts » de la réforme, nécessitant l'attribution d'ETP supplémentaires ont déjà été identifiés : gestion des alertes, exportations, alimentation animale, gestion des

suites données aux contrôles pour la délégation remise directe.

Maud Faipoux ajoute qu'un dossier argumenté est en cours d'élaboration en vue de la clause de revoyure et qu'il sera présenté en juin.

Les décisions relatives à la clause de revoyure seront prises en juin 2024 ; l'attente des agents en départements, en régions et même en administration centrale est très forte.

La CFDT demande de la transparence et la transmission en amont des deux rapports du CGAAER relatifs à la délégation des contrôles dans le secteur de la remise directe. Elle souhaite que les organisations syndicales soient concertées.

Au final, des agents vivent mal cette réforme... pourtant la CFDT avait prévenu et avait mis des propositions réalistes sur la table !

La CFDT s'est inquiétée de cette privatisation des contrôles depuis le début du lancement de la réforme : c'est une décision politique dogmatique consistant à confier au privé des contrôles qui devraient relever des missions régaliennes de l'État. Elle a cherché, avec d'autres organisations syndicales, à faire infléchir cette décision quand il était encore temps au printemps dernier en écrivant au ministre (voir notre article du 26 juin 2023 [ici](#)) et en sollicitant un

RDV auprès de la directrice de cabinet ... en vain !

Elle a mis des propositions sur la table au printemps dernier ... propositions qui n'ont pas été retenues :

1) Lancer une mission CGAAER, pour faire l'analyse de l'opportunité ou non d'une délégation, au regard des délégations déjà mises en œuvre : le CGAAER a certes été sollicité pour apporter un regard sur les modalités de contrôles de la délégation. Mais il n'y a eu ni bilan, ni comparaison sur le plan européen...

2) Commencer par une expérimentation pendant 2 ans dans quelques départements, avant d'en dresser un bilan préalable à une éventuelle extension.

3) N'augmenter que progressivement le nombre de contrôles en remise directe

Lors du CSA alimentation du 13 juin dernier (lire notre article [ici](#)) , la CFDT avait alerté sur le « risque de dégradations prévisibles en termes de conditions de travail pour les services, avec des conséquences évidentes pour les agents, toujours plus sous pression ! ». Elle écrivait déjà : « avec le budget consacré par le MASA à la délégation, on aurait pu recruter 5 à 7 agents par DD(ETS)PP, de quoi atteindre l'objectif quantitatif de la réforme, avec la qualité en plus ! »

Et aujourd'hui, beaucoup d'agents vivent (très) mal cette réforme... ce n'est pas faute d'avoir prévenu et d'avoir mis

des propositions réalistes sur la table !

Alors oui la DGAL et l'ensemble des services font beaucoup pour que cela se passe au mieux, mais la réforme est mal vécue car on paye aujourd'hui des choix très discutables faits hier...

Aussi, la CFDT demande :

- 1) Une clause de revoyure ambitieuse, en s'appuyant sur un vrai bilan quantitatif et qualitatif*
- 2) De la transparence sur l'impartialité des contrôles*
- 3) La définition d'une méthode robuste de supervision des délégués*

J0(P) 2024 : une harmonisation de l'approche des différents préfets est indispensable !

Des clarifications restent à apporter et les agents sont inquiets et les propos contradictoires tenus en réunion du CSA Alimentation le 22 mars et en réunions de groupes de travail le 12 mars et le 3 avril ne les rassurent pas...

« L'organisation se met progressivement en place dans les départements concernés.

Même si les mesures relatives à l'estimation des besoins, imposées en DDI par les préfets, peuvent apparaître comme correctement anticipées, de nombreux points restent en suspens, voire flous, générant de l'inquiétude, en particulier en région parisienne où l'impact de cette manifestation sur les conditions de travail des agents sera important. Et ce ne sont pas les explications fournies en groupe de travail JOP, lors de la première tenue de l'instance le 30 janvier, qui ont pu rassurer les agents sur leurs diverses interrogations.

Concernant les primes qui sont susceptibles d'être attribuées, la situation semble s'éclaircir en ce qui concerne son montant maximal. Mais à ce jour, point de critères d'attribution précis, et il est impossible pour les agents du MASA de connaître le montant auquel ils pourraient prétendre, le cas échéant.

De même pour les interdictions de congés entre juin (période de l'Aïd) et septembre (fin des JOP Paralympiques), trois mois pendant lesquels certains agents devront trouver des solutions de garde pour leurs enfants, à leurs frais, à une période où certaines structures, en particulier les crèches, sont fermées... Et ce ne sont pas quelques places supplémentaires en centres de vacances qui vont régler le problème.

Pour la CFDT, il est indispensable que les critères

d'attribution des primes soient précisés, de même que nous attendons toujours que la circulaire du 22 novembre 2023, fasse l'objet, à l'instar d'autres ministères, d'une déclinaison spécifique au MASA.

La CFDT restera particulièrement attentive aux propositions qui seront faites pour préserver au mieux les conditions de travail des agents, fortement impactés dans leur vie professionnelle mais aussi privée, pendant cette période estivale, dans tous les départements touchés, de près ou de loin, par l'accueil des JOP. Elle rappelle également la nécessaire prise en compte de la reconnaissance du surcroît de travail porté sur les collègues des agents appelés en renfort. »

La présentation de ce sujet est faite par Claire Postic, chef de projet JOP.

Pour le MASA, environ 300 agents sont concernés. La sécurité sanitaire des aliments constitue une priorité de ces contrôles car le risque de TIAC est majoré durant la période des J0. La demande de la DGAL est la suivante : réalisation de contrôles « préventifs » en amont et grande réactivité (7 jours sur 7) pendant le déroulement des jeux en cas de TIAC ou de plaintes. La DGAL est très claire sur un volume proportionné de contrôles « préventifs » à conduire en amont des J0. La DGAL a récemment fait paraître une instruction (2024/13) afin de

rappeler ces exigences.

Toutefois, dans certains départements (ex : 75), les demandes de contrôles du Préfet vont bien au-delà des exigences de la DGAL et les demandes de report ou d'annulation de congés durant cette période sont « anxiogènes » pour les agents concernés.

La directrice générale de l'alimentation rappelle **qu'aucune restriction relative aux congés d'été ne pourra être faite par leur hiérarchie aux agents au-delà du 28 mars 2024.**

Le pôle alimentaire à la MUS est très impliqué et les agents concernés sont déjà prévenus. La référente nationale « remise directe » ainsi que le réseau de personnes ressources sont déjà également très sollicités.

Par ailleurs, concernant la santé et le bien-être animal, un représentant de la DDPP 78 sera présent durant toutes les épreuves équestres.

Au niveau national, suite à un appel à volontaires, 25 agents se sont portés volontaires.

La **CFDT fait état de la demande de volontaires dans les SIVEP** de certaines DRAAF et pose la question du risque d'introduction de maladies animales par des DAOA, le risque « sandwich ».

Pour Claire Postic, il n'y a pas plus de risque qu'une année classique car les prévisions font état de 1,5 millions d'étrangers durant l'été, ce qui correspond à la volumétrie habituelle. De plus, il s'agit plutôt de personnes « aisées », qui ne viennent pas de pays à risque sur le plan sanitaire.

Nadine Richard-Pejus, adjointe au chef f du SRH, complète cette présentation en précisant qu'une note de service, interministérielle de façon à assurer une égalité de traitement, paraîtra prochainement.

Pour le MASA, le recensement des agents mobilisés sera réalisé sous le contrôle de la DGAL.

Les organisations syndicales rappellent la nécessité de prendre également en compte les agents indirectement impactés, c'est-à-dire impactés suite à la mobilisation d'un ou de collègue(s) avec un report de la charge de travail habituelle sur une équipe réduite.

Par ailleurs, lors d'une réunion associant les collectivités territoriales spécifique aux JOP qui s'est tenue le 12 mars 2024 , les précisions suivantes ont été apportées concernant les différentes mesures prévues pour les agents mobilisés ou impactés :

- déplafonnement du nombre de jours à inscrire sur les CET, + 10 jours ;

- augmentation du nombre annuel de jours de télétravail indemnisés à 10 ;
- attribution de CESU « JOP » pour les agents mobilisés de 200 euros par enfant, avec une majoration substantielle à 350 euros par enfant pour les familles monoparentales. Les ministères sont invités à compléter ce dispositif par un CESU pour les enfants de 6 à 12 ans et un élargissement des places en crèches et en séjours ;
- une **prime de 500, 1000 ou 1500 euros**, avec comme condition d'avoir renoncé à des congés. Pour la prime maximale de 1900 euros, elle est ouverte aux « *personnels exerçant des missions de sécurité publique et ceux dont les missions sont directement liées à la sécurisation des* » et elle concernera des agents d'autres ministères. Concernant les critères pour la définition des niveaux de primes, la rédaction de la note de service laissera une marge d'appréciation aux différents ministères qui la mettront en œuvre, de façon à ce qu'ils puissent gérer les mouvements dans les effectifs mobilisés.

Une phrase dans cette note précise à ce jour : « *Le financement de ces mesures se fera sous plafond de titre 2 des ministères* ».

La CFDT demande à la directrice générale de l'alimentation de rappeler aux préfets des départements concernés par les JO les lignes directrices concernant les contrôles à conduire en

amont et pendant les jeux, de façon à avoir une approche harmonisée sur tout le territoire, à la fois en terme de fréquence d'inspections et aussi en terme de sollicitation des agents.

De plus, la CFDT s'étonne des propos contradictoires avec les échanges lors de cette dernière réunion du CSA Alimentation, tenus lors d'un groupe de travail le 3 avril 2024.

Ce groupe de travail était consacré à l'examen du projet de note relatif à l'organisation du travail et aux modalités d'accompagnement des agents du MASA impliqués directement dans la préparation et le déroulement des Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) 2024 ou impactés par les conditions de déplacement. En effet, dans cette note, un simple renoncement à des congés ou un refus de congés **n'est plus considéré comme suffisant** pour percevoir la prime « JO ». Les deux conditions suivantes doivent être remplies pour y prétendre : à la fois être directement mobilisé dans la préparation et le déroulement des jeux et être exposé à un surcroît significatif d'activité. Or, en matière de Sécurité Sanitaire des Aliments (SSA), les attentes de la DGAL sont les suivantes : des contrôles préventifs renforcés avant le déroulement des jeux et une réactivité maximale en cas d'incident sanitaire telle que des TIAC pendant le déroulement des jeux.

Il est donc possible que certains agents, qui auront pourtant

renoncé à des congés pendant le déroulement des J0, ne bénéficient pas de la prime J0 ! Par ailleurs, les organisations syndicales ont questionné l'administration sur les modalités de garde des jeunes enfants pendant cette période d'été. A ce jour, il est acté que seules les crèches implantées dans Paris « intramuros » seront ouvertes pendant le déroulement des J0 ; de plus, elles n'accueilleront que les enfants déjà inscrits.

La CFDT invite donc tous les agents qui rencontrent des difficultés pour prendre leurs congés ou pour faire garder leurs enfants en lien avec l'organisation ou le déroulement des J0 à les faire connaître sans délai.

Gestion des crises sanitaires : une accalmie bienvenue cet hiver ... mais la crise guette et la structuration avance (trop) lentement

En matière d'IAHP, la situation est favorable, y compris sur les oiseaux migrateurs : le niveau de risque est modéré à compter du 18 mars.

Concernant la PPA, l'objectif est de reconquérir notre souveraineté en élevage : ainsi, 2 millions d'euros seront consacrés à des audits biosécurité en élevage et 300 000 euros à une surveillance accrue des sangliers.

Une organisation syndicale souligne que la région PACA, qui risque une introduction du virus de la PPA via l'Italie, est peu fournie en personnel. Les politiques locaux ont-ils été informés de ce risque d'introduction de la maladie ?

La CFDT se réjouit de cette accalmie mais elle s'inquiète des crises qui pourraient vite revenir (MHE...) ou arriver (PPA...) et pose des questions sur les avancées pour les agents depuis le dernier CSA Alimentation en lien notamment avec les préconisations du rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des épisodes d'influenza aviaire : quelles avancées a permis cette accalmie ? les services sont-ils mieux préparés ? y a-t-il eu des recrutements supplémentaires en 2024 comme prévu ?

Maud Faipoux rappelle qu'en 2023 les moyens ont été renforcés à la DGAL avec 7 ETP recrutés (dont 6 en place et une arrivée en septembre) et 4 des 5 CDD d'un an en place (il manque faute de candidature le CDD sur la gestion des denrées). Sur ces agents en place, 4 le sont à la MUS comme recommandé par la mission CGAAER.

Sur les moyens dans les services déconcentrés, la DGAL a demandé un renforcement des moyens humains et portera de nouveau cette demande lors de la conférence de budgétisation. Une réflexion va démarrer sur le contenu précis de fiches de poste pour 6 renforts en région pour contribuer à l'élaboration et au suivi du volet épizootie du dispositif ORSEC.

Pour la CFDT, ce serait une avancée qu'il convient de reconnaître mais elle attend de connaître les modalités précises pour se prononcer. S'agira t'il bien de « forces projetables là où il y aurait une crise » ? A quelle échéance vont-ils être recrutés ? Et dans tous les cas il convient de mettre ces 6 ETP en parallèle avec les 35 ETP préconisés par le CGAAER. Croisons les doigts pour que si crise il y a, elle ne soit pas de grande ampleur...

Abattoirs : des intentions ... la CFDT attend des actes !

Les organisations syndicales demandent comment sont envisagées les mesures d'accompagnement aux restructurations, lorsque la fermeture est très anticipée que ce soit par l'abattoir ou la structure ?

Des agents qui font acte de mobilité lorsqu'ils apprennent la fermeture à venir de leur abattoir, mais avant la publication de l'arrêté de restructuration, peuvent-ils bénéficier des mesures d'accompagnement ?

Le service des ressources humaines répond qu'il étudie la question.

La CFDT revient sur le sujet des indemnités de remplacement : lors du dernier CSA-Alimentation, la CFDT avait alerté sur des agents qui ont effectué des remplacements en abattoirs en 2023 et qui n'ont pas perçu l'intégralité du montant correspondant aux journées de remplacement qu'ils ont effectué du fait du respect du plafond réglementaire de CIA. Le SRH a-t-il trouvé une solution pour y remédier ?

L'administration a promis de régulariser la situation sur l'exercice 2024. A vérifier dans les faits...

Par ailleurs le MASA a porté auprès du budget et de la fonction publique la demande de création d'un vecteur spécifique pour 2025, mais il n'y a aucune garantie que cela aboutisse à ce stade

La CFDT réinterroge sur la « catégorie active » : la DGAL reprend t'elle a son compte la recommandation du rapport CGAAER n°22079 de juin 2023 sur le recrutement et la rémunération des agents d'inspection vétérinaire affectés en

abattoir : « étudier le classement des métiers d'auxiliaire et de vétérinaire officiels en abattoir comme emplois de catégorie active, pour ouvrir la possibilité d'un avancement de l'âge de départ à la retraite » ? Des indicateurs permettant d'objectiver la pénibilité des missions en abattoirs ont-ils été identifiés ?

La DGAL soutient les conclusions du rapport. Des travaux vont être mis en place en 2024 avec le SRH pour monter un dossier de demande qui sera défendu auprès de la DGAFP qui sera in fine la seule décisionnaire.

La CFDT se réjouit de cette volonté de la DGAL, et restera attentive à ce que le soutien de cette proposition de notre organisation syndicale soit effectivement porté devant la DGAFP...

Ecophyto 2030 et certiphyto : des moyens ... mais pour quels résultats demain ?

Ecophyto : des agents informés surtout par la presse

Les organisations syndicales demandent quelles sont les

modifications qui sont apportées au plan écophyto suite aux annonces gouvernementales lors du mouvement social agricole de janvier ? Quelles sont les incidences pour les agents en charge du contrôle du plan écophyto ?

La directrice générale de l'alimentation répond qu'il ne s'agit que d'une « mise en pause » qui a pour objectif une finalisation de la stratégie avec des arbitrages à rendre. La publication est prévue pour le début du mois d'avril 2024.

Les organisations syndicales regrettent que ce soit la presse qui ait annoncé la publication de ce « nouveau » plan début avril, avant même que les services de contrôle ne disposent de la moindre information.

Maud Faipoux précise que le sujet a été abordé en séminaire des DRAAF et qu'il le sera en réunion des chefs de SRAL.

La CFDT insiste sur l'importance d'informer les agents concernés qui sont désabusés et plus globalement l'ensemble des agents du MASA car beaucoup s'interrogent sur la position du gouvernement en matière de préservation de l'environnement.

Ecophyto : une ambition toute relative...

La CFDT demande : la réduction de 50% d'ici 2030 va s'appliquer par rapport à quelle année de référence et à quel pourcentage de réduction sommes-nous déjà aujourd'hui ?

La stratégie Écophyto 2030 fixe un objectif de réduction de l'utilisation des produits phytopharmaceutiques et des risques associés cohérent avec les engagements européens : aussi, la période de référence considérée est la période 2011-2013, période correspondant à la base 100 de l'indicateur HRI1. En 2021, nous observons déjà une diminution de 32% par rapport à la période 2011-2013.

Pour la CFDT, ces chiffres montrent que l'ambition en matière de réduction de l'utilisation des produits phytosanitaires entre 2024 et 2030 est toute relative. Et le changement d'indicateur ne vient que renforcer cette analyse.

La CFDT a en effet posé la question suivante : si le nouvel indicateur de référence présente l'avantage d'être européen et de prendre en compte le risque, le classement des molécules et la pondération pose question : est-il vrai par exemple qu'un agriculteur conventionnel qui épand du glyphosate sur ses cultures aux doses recommandées se retrouve moins impactant qu'un agriculteur biologique qui épand du soufre aux doses recommandées avec cet indicateur ?

La DGAL répond que l'indicateur de Risque Harmonisé¹ (HRI1) est un indicateur européen qui mesure l'évolution de l'utilisation de substances actives, par la somme des ventes de substances actives, en les pondérant par leurs mentions de danger, et non par leurs doses maximales homologuées. Cet

indicateur diffère du NODU, indicateur principal des précédents plans Écophyto, par son approche « risque ». Cependant, la pondération associée à chaque catégorie de risques pourrait être plus discriminante : près de 80% des substances actives sont représentées dans la catégorie 2, dont le soufre et le glyphosate. Une expertise scientifique pourrait être menée afin d'affiner la méthodologie de cet indicateur pour lui permettre de prendre en compte l'ensemble des composantes, en vue de porter ces propositions d'évolution au niveau européen.

Ecophyto : des moyens financiers importants

La CFDT demande si les enveloppes budgétaires et les dispositifs écophyto (Dephy, bulletin de santé du végétal...) vont être maintenus ?

La DGAL répond que dans le cadre d'Écophyto 2030, des moyens financiers exceptionnels vont être alloués pour renforcer les actions de réduction de l'utilisation et des risques des produits phytopharmaceutiques :

- Un financement pérenne issu de la redevance pour pollution diffuse payée par les distributeurs de produits phytopharmaceutiques – 71 M€/an ;
- Un financement accordé au MASA au titre du PLF 2024 dans le cadre du chantier de planification écologique – 250 M€ sur le programme 206-DGAL (trajectoire triennale

2024-2027) ;

- Un financement France 2030 de 250 M€ sur l'Objectif 6 Investir dans une alimentation saine et durable, dont une partie issue de crédits nouveaux – 90 M€ intégrés à la nouvelle maquette financière de l'objectif 6.

Ces financements permettront de financer des actions nouvelles prévues dans le cadre de la stratégie, comme les travaux menés dans le cadre du PARSADA.

La CFDT espère que les résultats seront à la hauteur...

Ecophyto : des dispositifs maintenus

Les dispositifs structurants des précédents plans Ecophyto, dont le réseau DEPHY et le Bulletin de Santé du Végétal, sont bien poursuivis dans la nouvelle stratégie et seront renforcés.

L'enveloppe issue de la RPD, permettant le financement de ces actions structurantes, est maintenue à 71 millions d'euros, divisée en une enveloppe nationale de 41M€ et une enveloppe déléguée aux agences de l'eau (30 M€). Concernant l'enveloppe nationale, la maquette est en cours de définition pour cette année et les prochaines années. Les actions structurantes ont vocation à être poursuivies. Pour 2024, les conventions qui financent le réseau DEPHY et le bulletin de santé végétale sont par ailleurs déjà signées et mises en œuvre.

Certiphyto

Les DRAAF ont été informés, via un twitt d'Arnaud Rousseau le 11 mars (!), de la suppression du Conseil stratégique et de l'envoi d'une instruction en ce sens, entraînant de fait le renouvellement « automatique » de tous les certificats individuels phyto-pharmaceutiques. Des mesures compensatoires sont-elles prévues pour pallier le déficit de formation qui va découler de cette décision ? Est-il prévu que les inspecteurs des SRAL puissent retourner faire des contrôles dans les exploitations agricoles dans quelques semaines ?

L'administration répond : *« Comme indiqué aux DRAAF par courrier des ministres, un décret est présenté au conseil D'État pour prolonger d'un an la validité des certiphytos. En parallèle un travail de réforme du conseil stratégique est conduit avec les parties prenantes. »*

La stratégie (incluant des mesures du PJLOA) met en avant l'aspect formation :

- la mesure prévue par le Pacte relative à la formation accélérée aux transitions agroécologiques et climatiques de 50 000 professionnels de l'agriculture en France, afin de créer un « choc de compétences » ;*
- la poursuite de la mobilisation de l'enseignement agricole (renforcement des compétences techniques et pédagogiques des enseignants et formateurs, systématiser la reconception des*

exploitations des EPL, intégration des enjeux de la transition agroécologique dans le cadre de la rénovation cyclique des référentiels) ».

Dialogue social : du mieux

Les organisations syndicales sont intervenues ensemble pour faire part de leur insatisfaction sur la qualité du dialogue social en CSA Alimentation en déclaration liminaire :

« L'intersyndicale souhaite un dialogue social plus qualitatif. C'est à ce titre que nous avons demandé à rajouter plusieurs sujets à l'ordre du jour qui sont au cœur des préoccupations des agents et ne peuvent pas être abordés uniquement en questions diverses, nous ne savons pas d'ailleurs si notre demande a été prise en compte. Pour ce CSA, vous nous avez transmis les documents afférents à l'ordre du jour en amont et cela va dans le bon sens. Pour cette instance et pendant toute la mandature nous pouvons faire mieux. Nous souhaitons (1) que les ordres du jour soient plus en phase avec les principales préoccupations des agents, (2) avec de la concertation au-delà de l'information sur les principaux sujets abordés, et (3) des réponses en séance à nos questions diverses. »

Maud Faipoux a fait part de son attachement au dialogue

social. Les échanges ont été constructifs en séance. Répondant à son engagement, les questions abordées en séance ont trouvé une réponse ... 2 semaines après l'instance et après relance de la CFDT. Elles étaient attendues pour fournir des informations complètes aux agents qui nous avaient interrogé sur ces sujets, d'où ce compte-rendu un peu tardif.

« Nous déplorons qu'une seule F3SCT ne soit programmé pour l'année 2024, alors que nous avons plusieurs sujets importants, qui méritent une réflexion et une concertation de l'instance notamment les conditions de travail en abattoir qui se dégradent avec un manque d'effectif récurrent, les conditions d'inspections des conteneurs provenant de pays tiers avec un risque majeur d'intoxication, une tension accrue lors d'inspection, et encore plus suite aux annonces gouvernementales. »

Maud Faipoux a répondu que ces sujets pouvaient être abordés en CSA et cela s'est vérifié en séance.

Contractuels (hors enseignants) : dommage pour la transparence mais de réelles améliorations... en attendant une doctrine claire au MASA !

Le 6 mars 2024 s'est tenu le groupe de travail sur la rémunération des contractuels sous la présidence de Xavier Maire, chef du service des ressources humaines, en présence de Laurent Belleguic, sous-directeur des carrières et de la rémunération, Virginie Chenal (son adjointe), Anne-Sigrid Fumey, chef du bureau des contractuels et Lorraine Sayé (son adjointe).

La CFDT était représentée par Jean-François Le Clanche, Jacques Moinard, Béatrice Laugraud, Nathalie Lebreton et Marc Joumier.

Le groupe de travail n'ayant pas fait l'objet d'un envoi de

documents préalables, ni de la définition d'un ordre du jour précis, les organisations syndicales présentes étaient donc dans une certaine expectative...

Le chef du SRH informe qu'un support PowerPoint (une seule diapo diffusée pendant le GT !) a été préparé pour la réunion et que le principal objectif est de donner des explications sur l'utilisation des nouveaux référentiels de recrutement et les conditions de reclassement des contractuels déjà en poste.

Un tour de table fait par ailleurs remonter certains sujets dont ceux déjà portés par la CFDT comme la demande de reprendre la note de service sur la gestion des contractuels au MASA, datant de 2016 (cf note de service [SG/SRH/SDDPRS/2016-587](#) du 19 juillet 2016), les retards de prise en charge de rémunération, la prise en compte de l'expérience professionnelle avant le contrat au MASA. Des sujets plus spécifiques concernant les agents contractuels de l'enseignement ou les contractuels vétérinaires ont également été abordées.

Pas de communication publique des référentiels du MASA

Le SRH a rappelé que **les référentiels ne sont pas des**

référentiels de rémunération mais de recrutement. Ils sont internes au MASA et n'ont pas vocation à être diffusés à ce stade dans le cadre d'une note de service. La diffusion a été assurée auprès des structures qui recrutent et des organisations syndicales pour information, à la condition qu'elles ne les diffusent pas non plus. En limitant la communication de ces référentiels, le SRH estime qu'il y aura aussi un nombre plus limité de sollicitations d'agents auprès du bureau de gestion ; les organisations syndicales ayant évidemment la possibilité de renseigner les agents contractuels qui s'interrogent sur leur niveau d'indice, et de remonter d'éventuelles situations anormales auprès du SRH.

Pour la Cfdt, il conviendra d'être sans ambiguïté sur ces grilles et de bien corriger les entêtes des référentiels, certains étant libellés comme référentiels de « rémunération » au lieu de « recrutement ». Il s'agit d'éviter toute confusion, en particulier au niveau des gestionnaires de proximité.

Le SRH a rappelé qu'effectivement, il ne faut pas confondre référentiel de rémunération, non applicable aux contractuels car il n'y a pas de carrière les concernant, avec ces référentiels de recrutement permettant de donner des fourchettes de rémunération en amont d'une embauche. Le SRH rappelle que la rémunération des contractuels évolue au cours de campagnes de réévaluation triennale et que ce mode de

revalorisation n'est en aucun cas remis en cause. Le SRH indique que le référentiel de recrutement ne peut servir de référence pour calculer une éventuelle revalorisation dans le cadre du rendez-vous triennal.

Un contractuel est-il aujourd'hui mieux rémunéré qu'un titulaire ? Pas d'amalgame !

Cette question remonte de la part d'agents titulaires qui ne comprennent pas pourquoi à poste équivalent, les contractuels peuvent avoir un indice plus élevé... certains remettent en cause l'intérêt d'entrer dans la fonction publique !

Si la seule comparaison entre le titulaire et le contractuel est l'indice de rémunération, alors effectivement le contractuel est mieux payé... mais ce n'est pas la réalité.

La CFDT mettra en ligne dans les prochains jours un article détaillant les différences de rémunération entre titulaire et contractuel de manière à clarifier au mieux les incompréhensions ou faux constats.

Le SRH a indiqué avoir calé les indices de rémunération des référentiels de recrutement des contractuels sur 85 à 90 % de la rémunération (primes comprises) des titulaires occupant des fonctions équivalentes. Le SRH ne peut donner exactement les

modalités de calcul car les comparaisons ont pu être réalisées à partir de moyennes incluant plusieurs corps/grade.

Pour bien comprendre les modalités de calcul appliquées pour chaque référentiel, la CFDT a demandé à être destinataire des informations transmises au contrôleur budgétaire.

Ces éléments ne seront *a priori* pas communiqués par le SRH.

Petit rappel sur le traitement !

Titulaire	Contractuel	Référentiel de recrutement
-----------	-------------	----------------------------

Traitement Indice Primes (IFSE + CIA) <u>Indemnités de résidence et/ou supplément familial de traitement (SFT)</u> = Rémunération <u>Autre particularité</u> Garantie de l'emploi assurée <u>Droits à retraite/pension</u> Cotisations à la pension civile Sur les 6 derniers mois de la carrière uniquement sur la base de l'indice (+BI/NBI éventuelles)	Traitement Indice (Aucune prime au MASA) <u>Indemnités de résidence et/ou supplément familial de traitement (SFT)</u> = Rémunération <u>Autre particularité</u> Sauf exception, recrutement CDD puis éventuel CDI <u>Droits à retraite/pension</u> Cotisation IRCANTEC Sur les 25 meilleures années de la carrière pour l'indice	L'indice du contractuel est calculé à poste ou expérience équivalents à 85%/90% de l'indice du titulaire additionné des primes AUTOMATIQUEMENT, l'indice du contractuel est plus élevé que celui du titulaire sur le même poste... mais le montant payé est inférieur de 10 à 15% en moyenne (sans prendre en compte le CIA des titulaires)
--	--	---

Pour la CFDT, il est du rôle de chacun, SRH y compris, de faire preuve de pédagogie auprès de la communauté de travail pour éviter les malentendus, incompréhensions et les crispations de certains de nos collègues.

Comment s'applique les référentiels

de recrutement ?

Il convient de distinguer deux cas de figure :

- Nouveau contractuel recruté

Sur la base d'éléments fournis par le candidat postulant à un emploi, relatant son expérience professionnelle, la structure qui assure le recrutement peut recruter sur un indice inclus dans la fourchette correspondant du référentiel de recrutement.

Le chef du SRH a bien rappelé que les structures avaient 'toute latitude' pour définir l'indice de recrutement dans les fourchettes établies. Il a, par ailleurs, été rappelé que les RH de proximité bénéficient d'un accompagnement du BPC0 (par des webinaires) de manière à ce que toutes les explications utiles leur soient données. L'expérience de l'agent est donc prise en compte au moment du recrutement.

- Reclassement des contractuels déjà rémunérés par la MASA

Le SRH a rappelé que les reclassements avaient tous été effectués fin 2023 pour les contractuels des catégories B et C, avec une rétroactivité remontant à septembre 2023. Pour les catégories A, étant donné la charge de travail que cela représente pour le BPC0 (travail sur chaque dossier), ce travail de reclassement ne devrait être achevé qu'à l'été

2024. Selon le SRH, il est impossible de réaliser ce travail plus rapidement.

Pour tous ces agents, le SRH a considéré que l'expérience professionnelle avant leur recrutement au MASA avait déjà été prise en compte au moment de leur embauche. Il n'y a donc pas lieu de revenir sur ce sujet, en dehors du cas particulier des vétérinaires contractuels.

Interrogé par la CFDT, le chef du SRH a également indiqué que ce travail de reclassement ne pouvait pas gommer toutes les imperfections du passé. Le reclassement s'est mathématiquement effectué sur le nombre d'années passées au MASA depuis leur embauche. Cependant, certains contractuels de catégorie A recrutés sur des grilles assez basses il y a 20 ans, ne bénéficient pas du reclassement et les écarts de rémunération peuvent être importants (>30%) par rapport à des titulaires sur des fonctions équivalentes.

A noter, les agents contractuels, dont l'indice était déjà supérieur au montant maximum de la fourchette des nouveaux référentiels de recrutement leur correspondant, ne sont pas concernés par ce reclassement.

Si le SRH indique que la très grande majorité des agents contractuels devrait voir leur rémunération augmenter, la CFDT fera remonter au SRH les cas particuliers d'agents dont le reclassement ne serait pas compréhensible au regard des

explications fournis lors de ce groupe de travail.

Quid des +5 points d'indice de janvier 2024 ?

Une inquiétude subsistait sur la mise place des +5 points en janvier 2024. Pour tous les agents déjà connus et rémunérés par le MASA, les 5 points d'indice ont bien été ajouté à l'indice du contrat, que l'agent ait été reclassé ou non.

Dans tous les cas, les référentiels de recrutement vont être repris pour intégrer les +5 points d'indice. Ces nouveaux référentiels seront communiqués aux structures et aux organisations syndicales.

Ré-évaluation triennale et reclassement, un double bénéfice ?

Le SRH a précisé que les agents devant bénéficier d'une revalorisation triennale en bénéficieront en plus de leur reclassement (modulo ce qui est mentionné dans le paragraphe précédent).

La CFDT salue cette position affichée clairement par le SRH. Demande défendue avec vigueur par la CFDT, que ce soit en

CSAM, groupe de travail ou en CCP... et finalement retenue par le SRH.

Et les opérateurs dans tout ça ?

Interrogé par la CFDT, le SRH a indiqué que les opérateurs du MASA étaient informés des travaux en cours et avaient été destinataires des nouveaux référentiels. Étant autonomes sur le plan budgétaire, les opérateurs ne peuvent qu'être incités à suivre ces évolutions, selon leurs capacités budgétaires, et en dehors de l'ANSES au fonctionnement particulier.

Si les opérateurs décidaient de s'aligner sur le MASA en mettant en place ces référentiels, la CFDT souhaite que le ministère puisse, le cas échéant, abonder, les subventions de fonctionnement de ces opérateurs.

Quelques avancées obtenues par la CFDT

La CFDT a pu obtenir du SRH les engagements suivants :

- Le **lancement de travaux pour réviser la note de service datant de 2016** sur la gestion des contractuels et notamment de préciser les conditions de CDIisation et

les doctrines d'emploi concernant les métiers en tension (abattoirs, SIVEP, filière du numérique). Le calendrier n'est, à ce jour, pas encore défini et il ne faut rien attendre avant la fin de l'année 2024 mais le principe est acté.

- Le SRH a également donné son accord pour la réalisation d'un **bilan de mise en œuvre de la déconcentration et de l'application de ces référentiels** de recrutement d'ici fin 2024.

La CFDT salue ce travail de reclassement au bénéfice d'une grande majorité des agents contractuels du MASA et l'investissement des agents du BPCO sans quoi rien ne pourrait se réaliser... La CFDT rappelle cependant, le manque de moyen humain au SRH et au BPCO en particulier.

Sur les retards de paiement

Le SRH rappelle qu'il ne peut mettre en paiement que les dossiers complets et conformes envoyés par les structures... et ce, tout en respectant le calendrier contraint de la paie publique fixé par Bercy. Ces contraintes de délais valent à la fois pour installer une paie normale mais aussi pour les versements d'acomptes. En résumé, quand la date est dépassée, il n'est pas possible de payer dans les délais.

Pour éviter que les agents ne soient pas payés, le SRH indique

avoir mis en place la communication de tableaux aux structures concernées par des acomptes, de manière à ce que les agents soient prévenus.

Enfin, un système de « ticketing » (remontée de cas particuliers par les RH de proximité par voie électronique) va être expérimenté en 2024, sur un périmètre restreint (puis généralisé en 2025). Ce système devrait permettre de mieux tracer les demandes et d'en suivre les réponses.

Pour la CFDT, il convient de rester vigilant sur cette grande opération « positive » vis-à-vis de très nombreux contractuels. Les agents ne doivent pas hésiter à faire remonter les difficultés et incompréhensions par la voie hiérarchique en tant que de besoin, cela permettra également de nourrir le bilan de mise en œuvre promis par le SRH, fin 2024.

N'hésitez pas également à nous contacter [ici](#).

Enfin une page emploi pour le

MASA !

Le site de recrutement du MASA a été présenté lors d'un GT spécifique le 23 janvier dernier présidé par Xavier Maire, chef du SRH. Une version a été mise en ligne le 29 février 2024 (pour y accéder : cliquez sur « [Rejoignez-nous!](#) »).

La CFDT était représentée par Marc Joumier, Martine Beauvois et Frédéric Laloy.

C'est un outil que le SPAGRI-CFDT revendique depuis juin 2021 : la page emploi du MASA « Rejoignez-nous » est en ligne ! C'est au forceps que la CFDT a obtenu sa construction en juin dernier lors d'un CSA ministériel animé (voir notre article [ici](#)). Comme chaque nouvel outil mis à disposition, il y a un temps d'appropriation et peut être encore quelques réglages à opérer ! Il eut été opportun d'organiser les Webinaires annoncés dès le lancement de la campagne de mobilité générale...

Alors que l'attractivité des postes devient un enjeu majeur pour la fonction publique d'État (66 000 postes à pourvoir), le MASA est également concerné par des défauts d'attractivité, des postes vacants. Alors que d'autres ministères se sont dotés d'outils facilitant la visibilité des emplois qu'ils proposent (le MTE par exemple), en lien avec le site recruteur « choisir mon service public », le MASA a fait un premier pas en créant sa propre page emploi dont toutes les

fonctionnalités ne sont pas encore développées. Ce site a été présenté en avant première aux organisations syndicales le 23 janvier dernier.

Une page emploi, pour quoi faire ?

Tout part de différents constats que tout à chacun a déjà rencontré au moment de réaliser une mobilité.

Pour les agents, le site permet(tra), de :

- Identifier l'ensemble des postes ouverts à la mobilité à un instant T (aujourd'hui il faut se souvenir dans le meilleur des cas de la date de parution de la note comprenant la fiche de poste !)
- Trouver plus facilement les postes de son choix, avec une recherche par critères (attention, il y avait encore quelques bugs au moment où nous rédigeons cet article : cf. dernière partie de cet article)
- Disposer de plus amples informations sur les offres d'emploi
- Déposer une candidature de manière spontanée (dans une prochaine version !)

Pour l'administration, il convient de :

- Passer d'une logique de publication de fiches de postes à une logique d'offre d'emploi pour améliorer l'attractivité sur les postes du MASA
- Simplifier la gestion des campagnes de mobilité (chaque fil de l'eau pouvant être assimilé à une mini-campagne)
- Permettre un élargissement des informations contenues dans les fiches de poste pour que le candidat puisse se positionner en connaissance de cause
- Permettre également un meilleur interfaçage avec Choisir mon Service Public (CSP), site de recrutement de la fonction publique

La version de lancement répond aux normes gouvernementales en matière d'accès au contenu des sites pour des publics souffrant de handicap. Il n'est pas prévu à ce stade de développer une application mobile mais le SRH a indiqué que cela restait dans les champs du possible. La promotion des concours ne passera pas par cette page emploi mais il existera un lien qui renverra vers la page dédiée aux concours ouverts au MASA.

Les petits + de cette page emploi

Le moteur de recherche est efficace et permet (avec moins de critères que CSP) de sélectionner aisément des domaines métiers, localisation, catégorie et employeur par exemple. Les cases à cocher dans chaque critère du moteur permettent d'affiner les recherches et de cibler les offres d'emploi qui intéressent. L'ensemble des offres apparaît après la validation des critères sous le moteur de recherche. La possibilité de trouver un poste avec un volet management ou non est un critère de recherche facilement utilisable. Il faut toutefois un peu de temps pour s'habituer à ce nouveau mode de recherche, et quelques bugs ne facilitent pas la tâche : très peu de postes proposés pour les cat A+ par exemple...

Une recherche par mot-clef est également disponible, il faudra voir avec la montée en charge de la page emploi comment ce type de recherche fonctionne réellement.

N'hésitez pas à nous faire part de votre expérience quand vous l'aurez testé...

Que contient une offre d'emploi ?

La fiche de poste telle que les agents la consultait est modifiée dans son contenu pour devenir une offre d'emploi. Le nombre de caractères était auparavant limité, ce qui empêchait d'apposer certains détails ou précisions concernant les postes

proposés. Certaines de ces contraintes sont levées et les offres d'emploi devraient donc s'enrichir de nouvelles informations utiles aux candidats.

Au delà du **groupe RIFSEEP** associé au poste pour les titulaires, une **fourchette de rémunération** devrait y figurer (prochainement ?) **pour les contractuels**.

Pour chaque offre d'emploi publiée, la date limite de candidature est mentionnée.

Pour être au plus proche des réalités et détails correspondant à une offre d'emploi, les recruteurs seront amenés à rédiger par eux-mêmes les fiches de poste.

Les onglets complétant l'onglet « accueil »

Les trois onglets « Découvrir nos métiers », « Qui sommes-nous », « Pourquoi nous rejoindre » permettent de mieux communiquer sur les valeurs portées par le MASA et de mieux identifier les métiers qui y sont proposés. Le site comporte des témoignages d'agents du MASA relatifs à leur métier, cela contribue à donner de la proximité avec les candidats et vise encore à améliorer l'attractivité, environ 40 témoignages sous format video ou écrit sont ainsi insérés sur la page emploi.

La CFDT salue cet effort de communication qui vise à améliorer la perception de nos métiers et à recruter de nouveaux agents.

Enfin, le volet « Nous rejoindre » explique les démarches aux agents pour candidater et devrait permettre (prochainement ?) d'accéder aux calendriers de mobilité ainsi qu'aux résultats.

La CFDT à l'origine de la création de cette page emploi

Malgré les échanges réguliers à ce sujet depuis 2021, l'administration n'avait pas priorisé ce chantier et il n'était donc pas prévu de lancer ce site, du moins pas en 2024.

La CFDT a profité de la révision des lignes directrices de gestion relatives à la mobilité lors du CSA ministériel de juin dernier pour le réclamer en votant contre le texte présenté (voir notre [article](#)). Les autres organisations syndicales ont suivi la CFDT dans cette revendication, ce qui a conduit la secrétaire générale du MASA à prioriser cette évolution lors du CSA ministériel qui a suivi en juillet 2023 (voir notre [article](#)). L'engagement de la secrétaire générale a été tenu puisque la première version de ce site est prête début 2024.

Pour la CFDT, cette V1 est un premier pas qui apporte un plus aux agents. Mais une V2 s'impose. Si nous pouvons nous

satisfaire de la création de cette page, des fonctionnalités qui avaient été présentées lors du GT du 23 janvier ne se retrouvent pas dans la version en ligne, il faut espérer que cela revienne rapidement dans une prochaine version !

Quelles évolutions attendre pour cette page emploi ?

Version présentée, version en ligne... quelques écarts à l'arrivée !

Des décalages et écarts de contenu sont constatés entre la version en ligne (le 29 février 2024) et la version présentée lors du GT (23 janvier 2024).

Lorsqu'un poste peut accueillir des agents issus de corps de catégories différentes, il était prévu que ce poste apparaissent dans les critères de tri de chaque catégorie concernée. A ce stade, il est constaté que ce n'est pas toujours le cas. Par exemple, si vous êtes A+, et que vous ne recherchez pas un poste de direction, il convient de cocher la catégorie A (et pas A+) et de regarder pour chaque poste qui vous intéresse s'il est proposé pour votre corps... pas intuitif, et fastidieux !

Il était prévu de pouvoir cocher un « petit cœur » pour que l'agent puisse taguer les offres d'emploi qui l'intéressent, et permettre ainsi de les retrouver plus facilement. Dommage, cette fonctionnalité n'est plus présente dans la version en ligne !

Le SRH avait annoncé que la page emploi présenterait le calendrier de mobilité et pourrait renvoyer vers la note de service de gestion du RIFSEEP (pour bien connaître les barèmes IFSE), il s'avère que ces informations ne sont pas disponibles à ce stade sur le site.

LA CFDT espère que le bug sur le tri selon la catégorie et la possibilité de garder en mémoire des offres d'emploi et autres petits décalages de présentation seront réglés dans un futur très proche afin de faciliter les recherches des agents. Ces évolutions rendraient le site encore plus attractif et valoriserait ainsi le gros travail du secrétariat général du MASA sur cet outil.

La candidature possible dans un futur proche

Donner la possibilité aux agents de candidater en ligne nécessite des développements informatiques spécifiques. La charge de travail ne permet pas, à ce jour, au SNUM de mettre la priorité sur ce sujet aujourd'hui... c'est dommage car l'attractivité de nos emplois passe aussi par ce type d'outil.

Des évolutions sont donc attendues et programmées. A ce stade, le calendrier n'est pas encore défini mais le SRH souhaiterait que la seconde évolution puisse se faire à partir de septembre 2024.

Cette seconde version permettra à tout agent intéressé par un poste au MASA **de candidater directement sur le site**, ce qui se traduira à terme par le décommissionnement de l'application Agorha mobilité (Agrimob) !

Un agent devrait pouvoir classer ses candidatures selon son ordre de préférence, le SRH a indiqué que cette partie technique nécessitait des travaux de développement importants et que cela ne pourra être mis en ligne rapidement (échéance septembre 2024 au mieux).

La page emploi permettra aussi à terme de recenser les **offres de stage** proposées par les services du MASA, ainsi que les accueils pouvant être réalisés dans le cadre des **Duodays**.

La CFDT salue la mise en ligne de cette page emploi qui devrait contribuer à mieux faire connaître nos missions et métiers. La CFDT souhaite vivement que l'ensemble des services du MASA impliqués dans les évolutions de cette page travaillent de concert pour que la correction des bugs et la mise en œuvre de ces évolutions soit des plus rapides.

N'hésitez pas à nous signaler les difficultés que vous

rencontrez en naviguant sur ce site, ainsi que vos remarques ou suggestions afin que nous demandions des modifications dans le cadre de la 2ème version du site dont le principe a été acté par la secrétaire générale, sans date précise à ce stade : Pour nous contacter, cliquez [ici](#).

**CSA ministériel du 22 février
2024 : crise agricole, ISIS,
Resytal, transition agro-**

écologique, baromètre social, contractuels, abattoirs, CIA 2024...

Le CSA ministériel du 22 février 2024 était présidé par Cécile Bigot Dekeyzer, secrétaire générale, accompagnée notamment par Xavier Maire, chef du SRH, Loïc Agnès, chef du service du pilotage de la performance sanitaire et de l'international à la DGAL, par Benoit Bonaimé, directeur général de la DGER, Claudine Lebon, secrétaire générale du CGAAER et Eric Dumoulin, ancien de la DGAL devenu IGAP'S.

La CFDT était représentée par Frédéric Laloy, Stéphanie Clarenc, Marc Joumier et Jean-François Le Clanche.

Il s'agissait d'un CSA reconvoqué suite au boycott de celui du 8 février par d'autres organisations syndicales en raisons de problématiques liées à l'enseignement agricole. C'est ainsi que seules les questions diverses transmises par la CFDT ont été traitées en séance. La CFDT reste fidèle à ses principes de dialogue social exigeant.

Crise agricole : les annonces passent, des agents trinquent, d'autres s'interrogent

« Depuis plusieurs années, le monde agricole est en crise et il est bien sûr nécessaire de lui apporter des solutions, notamment en matière de prix. Pour autant, les collègues du MASA qui portent au quotidien la politique de l'agriculture, en instruisant, en payant les aides et en contrôlant sont eux aussi en difficultés et attendent des réponses à leurs questions après cette mobilisation. »

La CFDT regrette vivement l'absence de représentant de la DGPE dans ce contexte de crise agricole et de surchauffe dans de nombreux services d'économie agricole. La secrétaire générale n'a pas pu répondre à bon nombre de nos questions mais elle a promis de faire passer les messages à la DGPE... maigre consolation...

• Oui il y a urgence à simplifier... les systèmes d'information du MASA !

En amont de ce CSA-M, la secrétaire générale nous avait indiqué que des copil ont lieu fréquemment afin notamment de faire remonter les difficultés rencontrées sur ISIS. C'est

certes une bonne chose ... sauf que les agents ne voient pas venir grand chose.

« En matière d'outils, les agents sont exaspérés par les bugs informatiques, par la lenteur d'ISIS et de RESYTAL pour ne citer qu'eux. Si vous voulez que les agents soient efficaces et rapides, alors commencez par leur donner des outils informatiques efficaces et rapides. A quand le « mois choc de la simplification des systèmes d'information du MASA » ? Les agriculteurs réclament du sens, les agents du ministère également. N'est-il pas urgent, Madame la Présidente, de repenser les stratégies de développement et de pilotage informatique du MASA ? »

La secrétaire générale répond qu'elle a bien en tête ce problème, que tout le monde y travaille, que cela est d'autant plus important que les outils informatiques sont et seront de plus en plus utilisés. Ce n'est pas un hasard si 60 ETP ont été positionnés sur le numérique au SNUM et dans les directions métiers.

Certes, mais avec quelle stratégie ? Quels effets escomptés et à quelle échéance pour les agents sur le terrain ?

La secrétaire générale rajoute que l'administration va favoriser ce qui simplifie la tâche à la fois aux agriculteurs et aux services.

Très bien... alors il faut commencer par les systèmes d'information... il y a tant à faire sur les outils existants... et sur de nouveaux à développer. Un seul exemple : la mise à disposition des services d'une base de données unifiée pour enregistrer les pièces relatives aux agriculteurs et pour relier les procédures entre elles. Cette base de données permettrait de renseigner efficacement les agriculteurs et d'appliquer le principe « dites-le nous une fois ». Voilà un levier efficace pour simplifier la vie des agriculteurs... et des services ! Voilà une simplification gagnant-gagnant !

• Une simplification à l'échelon départemental ... ou national ?!

« Toujours en matière de simplification, la quasi-totalité des processus déployés en DDI relevant du niveau national, les marges de manœuvre sont limitées à l'échelle départementale. Quels dispositifs nationaux avez-vous prévu de réformer pour accompagner la simplification locale ?

La secrétaire générale n'a pas apporté d'élément de réponse.

N'y aurait-il pas des sujets à travailler au niveau national et qui pourraient avoir un impact réel sur les exploitations agricole ? Le dispositif de l'autorité environnementale, le dispositif des autorisations à exploiter, réviser le PSN,

déployer des moyens et des outils d'accompagnement à la mise en place des obligations Egalim ? La CFDT espère que la secrétaire générale transmettra ces pistes de travail à la DGPE...

Mais attention à laisser le temps nécessaire aux agents en administration centrale pour réfléchir aux meilleures solutions ? Car en matière de simplification, il ne faut pas confondre vitesse et précipitation...

• Une surcharge de travail qui fait déborder le vase dans plusieurs DDT(M)... le contractuel n'est pas LA solution !

En amont de ce CSA-M, la secrétaire générale nous avait dit que les services déconcentrés pouvaient mobiliser dès à présent tous les moyens de vacation mis à leur disposition pour la PAC 2024, avec un réajustement qui se fera en cours d'année. Mais ce n'est pas la bonne réponse pour les collègues sur le terrain.

« Afin de respecter le calendrier des aides, et la surcharge de travail qui va avec, l'embauche de contractuels qu'il faut trouver, former et encadrer ne saurait être la solution. Les agents ont beaucoup souffert ces derniers temps avec la mise

en place de la PAC 2023 qui pour eux se résume en quelques mots : incertitude, bricolage, perte de temps, frustration. Ils craignent que les annonces gouvernementales viennent renforcer le déficit d'attractivité des services économie agricole. Ils ont d'abord besoin de reconnaissance et d'outils qui fonctionnent pour retrouver du sens à leur mission. Les agents sont à bout, et le cas de l'Isère dont vous avez dû avoir connaissance n'est qu'un exemple parmi tant d'autres. »

La secrétaire générale n'a pas réagi.

Il y a pourtant des agents qui subissent un travail quotidien qui perdait déjà de son sens, et qui s'en retrouve vidé aujourd'hui. La CFDT prévoit de porter ce sujet en formation spécialisée du CSA agriculture et forêt annoncée pour mars.

• Ce n'est pas aux agents mais au ministère d'annoncer le vrai calendrier des aides aux agriculteurs !

« Concernant les aides aux agriculteurs, un plan de communication national est-il prévu pour que les agriculteurs sachent quelles aides... ne pourront pas (!) être versées au 15 mars ? »

Certaines aides comme les mesures agro-environnementales ou

les aides à l'agriculture biologique ne pourront pas être versées d'ici le 15 mars, ce qu'ignorent de nombreux agriculteurs aujourd'hui. Et des doutes persistent encore aujourd'hui sur les dates de livraisons de certaines fonctionnalités des outils. Les collègues n'ont pas la possibilité de rassurer les agriculteurs en attente de paiement avec parfois des situations dramatiques.

La secrétaire générale n'a pas réagi.

La CFDT espère qu'elle transmettra le message à la DGPE et au cabinet. Car les agents en DDT ne comprendraient pas que ce soit à eux de dire aux agriculteurs qu'ils vont être payés après le 15 mars, voire dans certains cas plus tardivement que l'an passé. Pour la CFDT, c'est bien au ministère de l'agriculture d'assumer ces retards afin d'éviter que les collègues qui n'y sont pour rien se retrouvent à devoir gérer l'incompréhension, la détresse et la colère des agriculteurs.

• Des contrôleurs inquiets par l'annonce d'un contrôle unique et par le risque accru de tension lors des inspections à venir

« En ce qui concerne les contrôleurs, quelles mesures et précautions avez-vous prévu pour réduire les risques

d'agression dans la durée après qu'ils aient été pointés du doigt dans les médias ? Car si le ministre a eu des propos clairs en appui aux agents, et nous l'en remercions, au plus fort de la crise médiatique, force est de constater que ce ne sont pas ses propos qui ont été retenus par une majorité d'agriculteurs. »

La secrétaire générale répond que les agriculteurs entendent ce qu'ils veulent bien entendre et rappelle le principe de tolérance zéro en cas d'agression physique ou verbale. Elle rajoute qu'il est prévu dans un projet de loi sur la fonction publique que l'employeur, au-delà de l'agent, puisse porter plainte en cas d'agression.

Concernant le contrôle administratif unique par an, une mission inter-inspection va préciser le périmètre du contrôle unique et apporter des précisions en matière de sanction.

Pour la CFDT, avant de parler de contrôle administratif unique par an, il conviendrait de mettre à disposition des services un outil de coordination des contrôles qui viendrait remplacer les fichiers Excel bricolés par les services...

• Transition agro-écologique : une simple pause de quelques semaines ?

« Côté environnement, les agents s'interrogent sur le type

d'agriculture à porter aujourd'hui et demain dans les services et dans l'enseignement agricole ? Le ministre de l'agriculture a t'il prévu de donner un cap clair en matière de transition agro-écologique ?

Le président de la FNSEA attend du président qu'il précise « ce qu'est sa vision de l'agriculture des prochaines années » lors de l'inauguration du Salon de l'agriculture samedi. Les agents du MASA attendent aussi un discours clair. »

La secrétaire générale du MASA répond que le gouvernement et tout particulièrement le ministre de l'agriculture a le souci constant d'une vision équilibrée entre souveraineté alimentaire et transition agro-écologique. Le directeur général de la DGER rajoute qu'il est prévu de rajouter une nouvelle mission portant sur la transition écologique et climatique aux cinq missions historiques dévolues à l'enseignement agricole.

La CFDT attend du ministre qu'il tienne un discours, devant les agriculteurs, le moment venu, aussi volontaire en matière d'agroécologie que celui qu'il a tenu devant les organisations syndicales en septembre dernier [cf [article du CSA budgétaire](#)]. Elle attend des actes permettant de faire évoluer les pratiques agricoles dans le sens de l'agroécologie, dans le respect d'un revenu digne et de la souveraineté alimentaire, ce qui est tout à fait compatible. Elle craint que les dispositifs soient vidés de leur sens,

fragilisés et déconstruits.

Des agents du MASA s'interrogent sur l'avenir des politiques qu'ils mettent en œuvre. En voici 3 exemples :

1. Quel avenir pour Ecophyto 2030 et les produits phytosanitaires ?

« Le premier ministre a suspendu le plan écophyto, ce qui a dépité beaucoup d'agents. Il s'est félicité [le 21 février] d'être le pays qui a drastiquement réduit l'utilisation des produits phytosanitaires. Ce propos très questionnable est un mauvais signal. »

Loïc Agnès de la DGAL a répondu que le premier ministre avait également affirmé ne pas vouloir renoncer à l'ambition de réduire de 50% l'usage des pesticides d'ici 2030, avec une pause qui n'aura été que très courte.

Certes, mais les agents s'interrogent :

- Si le nouvel indicateur de référence présente l'avantage d'être européen et de prendre en compte le risque, le classement des molécules et la pondération pose de sérieuses questions : est-il vrai par exemple qu'un agriculteur conventionnel qui épand du glyphosate sur ses cultures aux doses recommandées se retrouve moins

impactant qu'un agriculteur biologique qui épand du soufre aux doses recommandées avec cet indicateur ?

- La réduction de 50% d'ici 2030 va s'appliquer par rapport à quelle année de référence et à quel pourcentage de réduction sommes-nous déjà aujourd'hui ?
- Les enveloppes budgétaires et les dispositifs écophyto (Dephy, bulletin de santé du végétal...) vont-ils être maintenus ?

Afin d'avoir des réponses à ces questions, la CFDT a demandé si le plan Ecophyto 2030 sera bien à l'ordre du jour du CSA alimentation du 12 mars prochain et Loïc Agnès a répondu par l'affirmative à partir du moment où il aura été validé comme prévu d'ici là. Mais depuis nous avons reçu l'ordre du jour et Ecophyto n'y figure pas... !!

Pour la CFDT, il ne faudrait pas que le nouveau plan Ecophyto 2030 donne l'illusion de progrès importants. Il est certes important de pouvoir se comparer à l'échelle européenne mais sur la base d'un indicateur de risque pertinent. La priorité est de supprimer au plus vite l'usage des molécules les plus toxiques. Et il est regrettable d'avoir abandonné le Nodu qui est (était...) un excellent indicateur de la dépendance de l'agriculture aux pesticides.

La PAC permettra t'elle aux agriculteurs d'aller dans le sens de l'agro-écologie ?

« Les agents en charge de la PAC s'interrogent sur le sens de leur mission alors que la PAC n'était déjà pas toujours porteuse d'un effet notable en faveur de la transition agro-écologique »

Des agents constatent en effet que des représentants de la profession agricole font pression sur l'administration pour retirer les actions conduisant à une meilleure prise en compte de l'environnement ; ils profitent de l'occasion de ces manifestations agricoles pour supprimer les avancées agroécologiques obtenues par négociation de la PAC (suppression de l'obligation de jachères et d'indicateurs agroécologiques).

Aucune réponse... en l'absence de représentant de la DGPE...

3. Quelle gestion de certiphyto en 2024 ?

« Les agents en charge de certiphyto attendent depuis des semaines des instructions claires. Pouvez-vous nous dire ce qu'il en est ? »

Pas de réponse des représentants de la DGAL et de la DGER. La CFDT remontera au créneau au CSA Alimentation mais en

attendant les agents en charge du dossier sont dans l'inconnu !

Pour la CFDT, il est nécessaire de donner une ligne claire vers une transition écologique juste permettant aux agriculteurs de vivre dignement de leur travail, qui valorise l'engagement de ceux qui ont déjà pris ces virages, qui garantisse la santé des consommateurs, la souveraineté alimentaire et la préservation de la biodiversité, qui permette de redonner du sens au travail des collègues du MASA, d'améliorer leur qualité de vie au travail tout en simplifiant, sans devenir simpliste ni céder aux visions populistes !

Baromètre social 2023 : conditions de travail en berne, charge de travail à la hausse

Au cours de l'automne dernier, les agents du MASA, hors DDI qui dépendent du ministère de l'intérieur, ont été mobilisés pour répondre à la 3ème édition du baromètre social, enquête permettant d'évaluer le climat social et notamment le degré de satisfaction des agents sur leurs conditions de travail.

Ce baromètre social montre des résultats inquiétants sur de nombreux indicateurs :

75% des agents sont satisfaits de leur travail, soit 11 points de moins qu'en 2020 et 2017. Certes le résultat est toujours largement positif mais la baisse est vertigineuse !

Cela s'explique par les conditions de travail qui se dégradent (59% de satisfaits, -4 points) avec de plus en plus d'agents qui n'arrivent plus à suivre la charge de travail (51% des agents l'estiment adaptée, -4 points) et qui ne parviennent plus à concilier vie professionnelle et vie personnelle (74%, - 3 points). Les agents ne disposent de moins en moins des informations dont ils ont besoin pour assurer leurs missions (67%, - 4 points).

La qualité du soutien reçu dans les situations difficiles se détériore (60% de satisfaits, - 3 points). A noter que seulement 50 % des agents sont satisfaits de l'accompagnement des acteurs de la prévention (médecin du travail, ISST, IGAPS, assistants sociaux, ...). C'est un résultat qui interroge : est-ce lié à l'absence de médecin du travail dans de nombreuses structures ou est-ce que ça touche l'ensemble des acteurs, cette question mérite d'être approfondie ?

Les agents sont moins satisfaits de leur déroulement de carrière (57%, -2 points). On ne peut en aucun cas se

satisfaire d'un tel chiffre et il va falloir affiner l'analyse : certaines catégories ne seraient-elles pas plus touchées que d'autres ? Il y a-t-il une différence notable entre les hommes et les femmes ?

Pas étonnant dans ce contexte que les agents soient moins fiers de travailler pour des missions de service public (90%, -4 points) et d'appartenir au MASA (85%, -2 points).

Et les agents ne sont pas plus optimistes pour le futur : seulement 41% (-4 points) sont plutôt confiants pour l'avenir concernant leur qualité de vie et leurs conditions de travail.

*Pour la CFDT, il s'agit là de témoins d'alerte importants qui confirment ses inquiétudes sur la dégradation des conditions de travail. Avec **une charge de travail inadaptée pour 49 % des agents**, un chiffre alarmant, les conséquences sont nombreuses : un manque de temps pour faire un travail de qualité entraînant une perte de sens au travail, des impacts sur la santé des agents (épuisements, burn out,...), des relations de travail parfois dégradées,...*

A contrario, des indicateurs à la hausse sont à souligner :

Télétravail : tous les voyants sont au

vert, avec une vigilance sur le relationnel

Le télétravail a la cote et les agents qui le pratiquent y voient de nombreux effets positifs : sur leur santé physique (cela a un impact positif pour 78% des agents, un impact négatif pour seulement 4% et pas d'impact pour les 18% restants), leur équilibre vie pro / perso (77% positif contre 5% négatif), leur santé psychique (71% positif, 5% négatif), leur efficacité personnelle (64% positif, 3% négatif), leur organisation du travail (59% positif, 4% négatif).

Les résultats sont plus nuancés pour les relations avec les collègues de travail (14% positif, 13% négatif et 73% sans impact), les relations avec le supérieur hiérarchique (14% positif, 5% négatif et 80% sans impact) et sur les réunions de travail (20% positif, 16% négatif et 64% sans impact). Ces chiffres vont dans le sens du point de vigilance mis sur la table par la CFDT depuis longtemps : il est important que chacun réfléchisse à comment organiser au mieux le temps en présentiel pour faciliter les échanges informels et le temps en distanciel pour garder le lien [cf. [article sur comité de suivi teletravail juillet 2023](#)]

Formation : des résultats encourageants

Les supérieurs hiérarchiques ne bloquent pas l'accès aux

formations (91%, + 3 points), la qualité est au rendez-vous (81% + 2 points) et l'offre de formation mise à disposition progresse (64% + 4 points). Mais les besoins des agents évoluent, tant sur le contenu des formations que sur leur format, aussi il convient de ne pas relâcher les efforts !

Discrimination, harcèlement et violences sexistes et sexuelles : du mieux

Le nombre d'agents exposé à des actes de violence, à du harcèlement ou à des agissements sexistes au cours des 2 dernières années est en baisse significative (31%, – 4 points). Ils ont davantage connaissance de la cellule de signalement des discriminations, du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles du ministère (55%, + 10 points). Toutefois, le nombre d'agents qui estime avoir été exposé régulièrement à de tels actes sur les derniers 24 mois est en hausse (4%, +1 point). Les efforts ne doivent donc en aucun cas être relâchés.

Relation avec la hiérarchie : un léger mieux sur certains indicateurs, mais une marge de progrès évidente

Les agents estiment que leurs propositions sont mieux prises en compte (72%, + 3 points), que la hiérarchie veille

d'avantage au respect des engagements (73%, + 4 points) et enfin qu'ils ont des objectifs professionnels clairs (78%, + 4 points). Ces résultats sont peut-être le fruit des entretiens professionnels pour lesquels il y a de plus en plus de managers formés. Ils sont à nuancer par les pourcentages suivants qui montrent que beaucoup reste à faire : Les agents n'ont pas le sentiment que leur travail est davantage reconnu (63% comme en 2020), les agents ne se sentent pas plus consultés sur les changements qui concernent leur travail (67% comme en 2020) et ils ont même le sentiment que leur supérieur hiérarchique se sent moins concerné par le bien-être de leur équipe (72%, -1 point).

La CFDT interroge la secrétaire générale sur l'analyse qu'elle fait de ces résultats et de l'utilisation de cette enquête pour objectiver le mal-être des agents, sujet sur lequel nous l'alertons régulièrement.

Pour la SG, beaucoup de sujets ont été travaillés et montrent des résultats positifs et en particulier sur les relations avec la hiérarchie, la réduction du nombre d'agents qui se voient refuser une formation, les actes de violence, la connaissance de la cellule discrimination. Elle souligne la satisfaction des agents sur le télétravail. Il y a néanmoins des progrès à faire sur la charge de travail, l'intensification du travail. Cette problématique n'est cependant pas spécifique au MASA.

Le MASA a en effet été proactif sur chacun des sujets pour lesquels il y a des progrès. Pour la CFDT, cela montre qu'il ne faut pas être fataliste, que quand le ministère met les moyens il y a des progrès. La CFDT valide le choix de l'administration de travailler en 2024 sur la qualité de vie au travail, l'attractivité du MASA et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ce sont des sujets sur lesquels il va falloir travailler d'arrache-pied, avec des moyens à la clef. On ne peut pas se satisfaire en effet d'un ministère qui recueille une note de 6,2/10 en terme de satisfaction des agents du MASA comme employeur (-0,2 points). La CFDT a des propositions concrètes et réalistes pour chacun de ces sujets.

Avec ces données, nous espérons une écoute plus active des alertes et des propositions que nous pourrions remonter. La CFDT y veillera à la fois dans les travaux du MASA mais aussi dans les travaux à l'échelle des instances locales.

Les données du baromètre social seront analysées plus en détail lors d'un GT spécifique le 20 mars prochain. Ce sera l'occasion de réfléchir à un plan d'action, avec des actions spécifiques en plus de celles qui pourront être intégrées dans des dispositifs déjà existants comme le programme prévention, le plan égalité – diversité, le plan management,...

Plusieurs interrogations RH, quelques éléments de réponse

Avec le report de date du CSA-M, seules les questions diverses de la CFDT ont fait l'objet de réponses, plus ou moins complètes, il faut le reconnaître. Certaines de ces questions seront donc relayées par la CFDT au cours de prochaines instances.

Rémunération des contractuels : du mieux est attendu

De nombreux agents contractuels n'ont pas perçu leurs rémunérations entières au mois de janvier. Au mieux certains ont bénéficié d'acomptes (avances) correspondant à 90% de la rémunération attendue. Si nous pouvons saluer la mise en place d'acompte, il n'en demeure pas moins que les agents sans bulletin de paie (un acompte n'étant pas une paie) peuvent se voir bloqués dans certaines de leurs démarches (aides sociales par exemple) ou vis-à-vis de leur banque. Cette situation peut entraîner de lourdes conséquences sociales. Le SRH indique que les prises en charge des agents doivent respecter des dates contraintes du calendrier national de paie, aussi, si les dossiers de recrutement arrivent après ces dates, il devient impossible d'assurer une paie normale pour les agents, il peut en être de même pour les acomptes car il convient de recevoir

des services des dossiers complets, ce qui n'est pas toujours le cas.

La CFDT reste vigilante sur les prises en charge des agents contractuels, en particulier suite à la décision de déconcentration des contrats courts dans les DDI. Si cette déconcentration semble être nécessaire pour fluidifier les recrutements des DDI, cela ne doit rallonger les procédures permettant aux agents d'être rémunérés.

D'autre part, au-delà des retards se pose le problème de l'information des agents concernés par ces retards. S'agissant d'un bug qui était connu du SRH, il est inacceptable que les agents concernés n'aient pas été informés en amont ! La CFDT demande que des solutions soient trouvées et anticipées pour que les agents contractuels soient payés en temps et en heure, et en attendant que chaque contractuel soit informé le plus en amont possible, par écrit, de tout retard et/ou explication de retenue sur sa fiche de paie. Pour la CFDT, ce ne sont pas les agents du BPCO (bureau de gestion des contractuels du SRH) qui sont à mettre en cause mais bien l'organisation supra et la définition de processus de suivi. Il apparaît évident que les outils informatiques ne sont pas à la hauteur, et à défaut de les corriger ou de les faire évoluer, il convient de renforcer encore les effectifs de ce bureau, ce qui constitue une demande récurrente de la CFDT...

La revalorisation des rémunérations pour certains contractuels de catégorie A se fait attendre. Le SRH reconnaît qu'il y a une certaine impatience du côté des agents et que tout est mis en œuvre pour régulariser. Ce travail nécessite de reprendre chaque dossier individuel (reprise d'ancienneté) pour effectuer les calculs et que cela représente une charge de travail conséquente. L'ensemble des revalorisations pour les contractuels de catégorie A devrait être achevé comme prévu d'ici le mois de juin.

Nouveau dispositif indemnitaire de gestion de crise (voir notre [article du CSAM du 27 septembre 2023](#)) : Des contours encore flous en 2024

La CFDT a souhaité obtenir de l'administration la confirmation une enveloppe dédiée à cette indemnité en 2024, comme cela était prévu en 2023 (7,7 M€). Le SRH a confirmé que la publication tardive du texte insultant l'indemnité n'avait pas permis de consommer les crédits affectés sur l'année 2023, par ailleurs, la rétroactivité n'est pas possible réglementairement. Ainsi pour 2023, c'est encore le vecteur CIA qui a été utilisé, avec ses limites notamment en matière de plafonnement qui peut se traduire par une très mauvaise surprise sur le plan financier (cf. point suivant !)

Le chef du SRH assure que pour 2024, « il y a des marges de manœuvre pour prendre en charge le paiement de cette indemnité », l'absence de consommation de crédits en 2023 n'empêchera donc pas d'en consommer à ce titre en 2024.

La CFDT a également interrogé sur le cumul de l'indemnité en cas de crises successives sur une même année. Le chef du SRH a précisé que, dès lors qu'un arrêté était pris pour déterminer une situation de crise, cela ouvrait les droits aux agents concernés.

Pour la CFDT, il est important que le cumul (exemple crise sanitaire + JOP) puisse se faire sans quoi le volontariat et la motivation des agents pourraient disparaître rapidement.

Remplacements en abattoirs : des agents en attente de paiement d'un solde de jours

Lors du CSA-Alimentation du 15 décembre dernier (cf notre compte-rendu [ici](#)) la CFDT avait alerté sur des agents qui ont effectué des remplacements en abattoirs en 2023 et qui n'ont pas perçu l'intégralité du montant correspondant aux journées de remplacement qu'ils ont effectué.

Pour la CFDT, il convient de trouver une solution soit trouvée pour que les agents qui n'ont pu bénéficier de

l'intégralité des montants attendus (du fait du respect du plafond réglementaire de CIA) . En effet, sans quoi, la déception et le désengagement risquent d'être au rendez-vous, renforçant les difficultés déjà rencontrées dans les abattoirs...

Le chef du SRH a indiqué qu'une solution serait recherchée, avec une réponse « dans les prochaines semaines ».

Pour 2024, la note de service n°2024-9 du 04/01/2024 concernant le recensement des agents assurant des remplacements en abattoir ne mentionne toujours pas ni le vecteur indemnitaire utilisé, ni le plafond réglementaire.

La CFDT a donc demandé ce qui était envisagé pour informer les agents qui seraient intéressés par des remplacements en abattoir en 2024 du plafond réglementaire.

Le représentant de la DGAL a pris note du problème...

Bon à savoir : globalement, au-delà de 40 jours de remplacement en abattoir, le risque d'écèlement de l'indemnité devient élevé (sauf modulation négative importante du CIA annuel)

CIA 2024, à quoi s'attendre ?

La campagne de modulation de CIA 2024 au titre de 2023 ne

devrait pas connaître d'évolutions. Le SRH confirme que le paiement du CIA pour les agents du MASA interviendra sur la paie du mois d'août 2024.

Le chef du SRH a confirmé qu'une convergence de fonctionnement des campagnes était atteinte sur le périmètre ATE. Les difficultés ayant été assez nombreuses pour les agents du MASA partis au MTE (ou inversement), la CFDT a souhaité s'assurer que les dates de référence prises pour les campagnes étaient dorénavant les mêmes entre MASA et MTE afin d'éviter que des agents soient exclus des campagnes de modulation chez leurs deux employeurs. Le chef du SRH a indiqué qu'il pourrait subsister des difficultés et qu'il conviendrait alors de les faire remonter pour les traiter au cas par cas.

La CFDT souhaite également que le pourcentage lié à la manière de servir des agents figure sur la notification individuelle d'attribution du CIA, le chef du SRH indique que c'est techniquement complexe à mettre en œuvre et renvoie les agents à la lecture de la note de service pour déterminer la tranche de manière de servir dont ils relèvent.

Procédures disciplinaires : Un bilan éclair de l'année 2023

Une demande de bilan pour 2023 du nombre de procédures disciplinaires à l'encontre d'agents du MASA a été demandé par

la CFDT. Il ressort qu'aucun agent de cat. C n'a été concerné, ainsi que pour les Cat. A et A+. Une sanction a été prononcée pour un agent de cat B et 6 procédures disciplinaires sont en cours

Réforme de l'encadrement supérieur : des réponses évasives

La CFDT souhaitait du SRH un bilan de la mise en œuvre de l'encadrement supérieur, notamment par le nombre d'agents concernés et le surcoût de la mise en place de cette réforme.

Si la justification de cette réforme expliquée par notre SG peut se comprendre, le chef du SRH a répondu sur le seul prisme de la réforme des administrateurs civils aujourd'hui administrateurs de l'Etat et des agents qui avaient pu rejoindre ce corps, en particulier les inspecteurs généraux de l'agriculture. Sur le coût de cette mesure, le chef du SRH a invité les organisations à réaliser le calcul par leurs propres moyens !

Il eut été intéressant de voir les conséquences de cette réforme sur les emplois supérieurs de l'État (emplois fonctionnels et emplois DATE par exemple qui ont forcément connu des évolutions en cohérence avec celles des administrateurs de l'État).

Télétravail sobriété forcé : la secrétaire générale ne l'exclut pas à l'avenir au MASA

Pour des raisons de sobriété énergétique, certaines structures décident de fermer leurs locaux sur une journée imposant de fait aux agents de prendre une journée de télétravail. Ailleurs, ce sont des conditions exceptionnelles qui engendrent des journées de télétravail obligatoires (locaux inutilisables pendant des travaux). Or certains agents ne veulent pas ou ne peuvent pas télétravailler, ces agents se retrouvent alors parfois regroupés dans un local de leur structure, avec plus ou moins de chauffage rendant les conditions de travail très dégradées.

Concernant le cas de la DDETSPP 79, le directeur va mettre fin au télétravail forcé le 1er mars soit 1 mois plus tôt que prévu mais n'a pas dit y renoncer pour l'hiver prochain. Le principe d'un télétravail sobriété semble avoir été acté sur le plan préfectoral. Au vu du nombre important d'agents MASA concernés, la Cfdt a demandé à la secrétaire générale si elle pouvait intervenir pour tenter de faire évoluer favorablement la situation. Réponse négative de l'intéressée : les DDI relevant du ministère de l'intérieur, c'est au seul CSA des DDI de se positionner.

Côté MASA, il n'y a rien de prévu en ce sens aujourd'hui mais

s'agissant d'une option dans le plan national de sobriété énergétique, cela pourrait le devenir.

Pour la CFDT, le télétravail sobriété forcé est contraire aux textes et accords en vigueur. La CFDT rejette ce mode de télétravail obligatoire, et demande à minima que des conditions d'accueil adéquates soient respectés pour les agents lorsque le contexte l'impose. Elle souligne également que ce sont les agents qui devront chauffer leur maison au lieu du bureau, le gain énergétique total est loin d'être évident.

RIALTO, vers 4 jours de travail par semaine ?

Des évolutions des RIALTO tant en SD qu'en AC sont attendues pour mieux prendre en compte les plages horaires de travail, harmoniser dans la mesure du possible les journées de fractionnement (DRAAF/DDI). Le chef du SRH reconnaît qu'il y a probablement des améliorations à apporter mais que le sujet est complexe et à mettre en lien avec une expérimentation demandée par la DGAFP de tester un temps hebdomadaire à réaliser sur seulement 4 jours de la semaine. Cette expérimentation, basée sur le volontariat, ne marque en aucun cas un principe de généralisation applicable à l'ensemble des agents du MASA.

Pour la CFDT, le sujet de la révision des RIALTO est primordial et devra être porté au sein des CSA locaux dans les meilleurs délais. Sur l'expérimentation, la CFDT reste très vigilante sur le fait que cela n'entraîne pas plus de mal-être au travail ni de dégradations conséquentes dans l'organisation du travail des agents.

Le MASA (et ses opérateurs ?) vont devoir se serrer la ceinture en 2024

« Suite à l'annonce du ministre de l'économie de 10 milliards d'euros d'économies supplémentaires en 2024 qui proviendront pour la moitié d'annulations de crédits votés en décembre dernier dans les budgets de tous les ministères, la CFDT a de nombreuses questions. Concrètement, quel va être l'impact pour les agents du MASA et de ses opérateurs ?

- *Quelle sera la diminution du budget du MASA et de ses opérateurs ?*
- *La revalorisation prévue de l'IFSE au MASA va-t-elle être impactée ?*
- *Des recrutements prévus vont-ils être annulés ?*
- *Va-t-on demander aux agents de réduire leurs déplacements ?*
- *Va-t-on vers le flex office ?*
- *Les travaux prévus pour améliorer les bâtiments*

énergétiquement vont-ils être annulés ?

- *Les initiatives qui vont dans le sens d'augmenter le télétravail pour diminuer les coûts de gestion des bâtiments vont-elles se multiplier ?*

Vous n'avez peut-être pas de réponse précise, mais quelles sont les pistes de réflexions pour le ministère de l'agriculture sur chacun de ces sujets ? »

La secrétaire générale n'a pas apporté d'élément de réponse. Pourtant, le lendemain, il était mentionné dans la presse que 70 millions de crédits étaient annulés pour la mission « Agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales ». C'est beaucoup moins que pour d'autres ministères, mais ce ne sera pas sans impact.

La CFDT sera vigilante afin que les choix qui en découleront soient les moins impactants pour les agents du MASA et de ses opérateurs.

Dialogue social en CSA ministériel : une CFDT optimiste quant à des avancées en 2024

« L'année 2024 ouvre un chapitre inédit dans le livre du dialogue social qui est mis en œuvre au sein de notre ministère. L'année se caractérisera par la conduite d'accords

collectifs qui permettront aux syndicats de négocier des avancées avec l'administration sur 3 sujets qui correspondent à des enjeux sociétaux que la CFDT porte depuis longtemps et pour lesquelles il est important de faire bouger les lignes :

- *l'égalité professionnelle femme/ homme, la diversité et la lutte contre les discriminations,*
- *la qualité de vie au travail,*
- *le handicap.*

Si tout n'est pas parfait, la CFDT veut témoigner à la fois de son engagement dans le cycle de négociations en cours et de l'écoute qui est opérée par les représentants de l'administration. Nous ne nous posons pas en détracteur du système RH mais nous réitérons notre volonté de l'accompagner du mieux possible. »

Outre ces accords et les sujets abordés chaque année (mobilité, promotion, télétravail...), des groupes de travail demandés par la CFDT ont été retenus par l'administration :

- Prévoyance le 5 mars
- Référentiels de rémunération des contractuels le 6 mars (voir notre article [ici](#))
- Attractivité des métiers au MASA (voir notre article [ici](#))
- Transformation écologique le 20 juin
- Retraite progressive et seconde carrière le 8 octobre

- Santé des femmes au travail le 28 novembre

La CFDT est intervenue en séance pour demander un GT Rialto : des avancées sont attendues par les agents en matière de récupération horaire (cf. le [compte-rendu du dernier CSA-SD](#)), d'horaires décalées (cf. [compte-rendu du CSA-AC du 6 juillet 2023](#)), de charte des temps...

Le chef du SRH a donné son accord pour débattre dans un premier temps sur les marges de manœuvre permises par la réglementation, et dans un deuxième temps sur de possibles évolutions des textes.

Pour la CFDT, ces perspectives montrent tout l'intérêt du dialogue social. Son maintien est essentiel car il permet aux syndicats de faire remonter des messages, des questions et des propositions concrètes de tous les agents auprès des décideurs... des questions, inquiétudes et propositions qui ne remontent pas toujours via le canal hiérarchique.

Il n'est donc pas question pour la CFDT de boycotter cette instance car il y a de l'écoute et des avancées, pas suffisamment à notre goût, mais il y a des messages qui passent.

La CFDT attend qu'il en soit de même dans les autres instances nationales, le CSA de l'administration centrale, le CSA des DRAAF, le CSA Alimentation et le CSA agriculture et

forêt... qui ont une marge de progrès évidente...

**CSA des DRAAF du 31 janvier
2024 : mobilisation des
agriculteurs, médecine de
prévention, RIALTO,
télétravail, contractuels,
CPCM/CGF, gestion des crises,
remboursement frais de**

transport en commun...

Le premier CSA des DRAAF depuis les élections professionnelles de décembre 2022 s'est tenu sous la présidence de Cécile BIGOT-DEKEYZER, secrétaire générale et en présence notamment de Xavier MAIRE, chef du service des ressources humaines et de Valérie MAQUERE déléguée au pilotage et à la transformation.

La CFDT était représentée par Serge KOFFI (DRAAF Bourgogne Franche Comté) et Benoit VIGREUX (DRAAF Grand-est).

Mobilisation des agriculteurs : des agents en difficulté et des questions concernant l'avenir du plan Ecophyto et de la transition agro-écologique

Plusieurs organisations syndicales sont intervenues lors de leur déclaration liminaire sur l'impact sur les agents de la mobilisation agricole et des décisions annoncées par le gouvernement visant à « calmer » la colère des agriculteurs.

Depuis, la CFDT a publié un article le 7 février dernier sur

les inquiétudes et questions des agents du MASA et l'avenir du plan Ecophyto et de la transition agroécologique (cf notre [article](#)).

Les organisations syndicales ont par ailleurs rédigé une lettre ouverte au ministre de l'agriculture sur le sujet le 8 février que vous pourrez retrouver à la fin de l'article de la CFDT.

Médecine de prévention : l'administration sans solution, la CFDT ne peut s'en satisfaire...

« La CFDT attire votre attention sur l'état de la médecine de prévention en région. Nous parlons là d'un droit des fonctionnaires et d'une obligation de l'employeur. Pourtant ce droit et cette obligation ne sont toujours pas respectés aujourd'hui dans plusieurs régions.

Si la situation semble s'améliorer par exemple en Bretagne ou en Pays de la Loire, il y a d'autres régions où la situation se dégrade, citons le site de Toulouse par exemple. Sur d'autres sites, nous déplorons l'absence de médecine de prévention depuis des années. C'est le cas par exemple depuis 2019 dans le département de la Côte d'Or depuis la rupture de

la convention avec la MSA. Depuis cette date à chaque comité technique, CHS CT, CSA, FS CSA, la CFDT demande à la direction un point sur les recherches effectuées. A ce jour aucune solution n'a été trouvée.

Nous ne pouvons pas nous résigner à un tel état de fait. Aussi nous vous demandons de mobiliser tous les acteurs et d'activer tous les leviers de la santé et sécurité au sein du ministère afin qu'une solution pérenne soit trouvée pour tous les sites ».

M. MAIRE constate et déplore l'absence de médecins disponibles, conséquence de la pénurie de médecins en France. Le recours à un médecin nécessite un agrément. Des combinaisons d'ajustement sont possibles (polyvalence avec le paramédical, recours au corps infirmier) mais leur application est limitée.

La CFDT demande une cartographie des sites ne disposant pas de médecine du travail ainsi qu'une procédure pour pallier à cet état de fait afin que les agents sachent à qui s'adresser pour bénéficier des visites médicales réglementaires.

RIALTO : les agents en DRAAF demandent à bénéficier d'une journée de récupération par mois comme en DDI en cas de crédits d'heures, contre une demi journée aujourd'hui

« Concernant l'organisation des services et la charge de travail qui peuvent ponctuellement ou structurellement conduire à dépasser la durée mensuelle de travail, les rapports sociaux uniques démontrent un dépassement récurrent des horaires enregistrés dans toutes les DRAAF. En Grand Est en 2021, ce sont 4 heures par mois par agent (91 agents concernés) qui sont écrêtées, et ce, malgré les préconisations de réorganisation des missions, les entretiens entre l'agent et l'encadrement de proximité. Ces dépassements sont souvent la conséquence de postes vacants et de restructurations internes. Le niveau de récupération du crédit d'heures est actuellement d'une demi-journée par mois. La CFDT souhaite savoir ce qui justifie que les agents en DRAAF ne puissent récupérer qu'une demi-journée par mois sur leur crédit d'heures tandis que les agents en DDI peuvent récupérer une journée par mois ? »

La secrétaire générale précise que l'arrêté du 18 octobre 2000, confirmé par la note de service du 18 décembre 2015, mentionne l'utilisation d'un demi-jour de récupération par mois. Le cadre juridique appliqué au MASA est différent de celui du ministère de l'intérieur. Le secrétariat général est peu enclin à proposer un changement d'approche et octroyer la possibilité d'une demi-journée supplémentaire de récupération des crédits d'heures. Elle conclut : « on en parlera avec les DRAAF et on reviendra vers vous ».

Pour la CFDT, il faut rehausser le niveau de récupération du crédit d'heures, ce geste permettrait la reconnaissance du travail fourni, et contribuerait à renforcer la motivation des agents. C'est un élément supplémentaire pour l'attractivité des DRAAF. Il s'agit également d'une mesure d'équité avec les DDI, qui ont accès à une récupération potentielle de crédit d'heures à hauteur d'un jour par mois actuellement. La CFDT demande que le secrétariat général se prononce et agisse pour un ajustement en ce sens.

Télétravail : une iniquité entre DRAAF qui interroge la CFDT

Dans certaines régions, le nombre maximum de journées de

télétravail est limité alors que beaucoup d'agents en bénéficient de 3 dans d'autres régions. Les OS demandent une application de la règle nationale. Le représentant du groupement des DRAAF Mr Stoumboff met en avant la notion de subsidiarité*, soulignant les différences de situation entre régions prenant en compte la nature de la mission, l'expérience de l'agent et le fonctionnement du service.

Mais la notion de subsidiarité ne semble pas être abordée de la même manière selon les directions. Afin de parvenir à un échange constructif, la CFDT demande tout d'abord à disposer d'un état des lieux, notamment sur le nombre d'agents bénéficiant de 3 jours de télétravail par semaine, dans chaque région, afin d'alimenter par la suite des travaux du comité de suivi sur le télétravail qui se réunit chaque année. A l'échelle de toutes les DRAAF, le pourcentage d'agents bénéficiant de 3 jours télétravaillés est de 19,5%, mais qu'en est-il exactement pour chaque DRAAF? Notre demande semble avoir été prise en compte... la CFDT s'en assurera lors du prochain comité de suivi prévu le 27 juin 2024.

Pour mémoire la CFDT ne revendique pas l'application systématique de 3 jours de télétravail pour tous les agents en DRAAF. Mais il n'est pas acceptable qu'une direction limite de manière unilatérale le télétravail à moins de 3 jours par semaine pour tous ses agents. Cela traduit un manque de confiance envers les agents. Ce n'est pas conforme

à l'esprit de l'accord MASA. Avant de décréter que 3 jours par semaine ne permettent pas de garantir la cohésion des équipes, ne serait-il pas opportun que chacun réfléchisse à comment organiser au mieux (a) le temps en présentiel pour faciliter les échanges informels et (b) le temps en distanciel pour garder le lien ? (cf. [comité de suivi sur le télétravail de juillet dernier pour plus d'infos sur le sujet](#))

*Le **principe de subsidiarité** est une maxime politique et sociale selon laquelle la [responsabilité](#) d'une action publique, lorsqu'elle est nécessaire, revient à l'entité compétente la plus proche de ceux qui sont directement concernés par cette action.

Contractuels : des retards de paiement et un manque d'information qui rajoutent de la précarité à la précarité

« La CFDT est également interpellée par des collègues contractuels qui sont payés plus de deux mois après leur entrée en fonction. Ils peuvent certes percevoir une avance de

90% de leur rémunération mais qui ne permet pas toujours de payer le loyer, a fortiori quand cette avance arrive également tardivement. Cette situation est inacceptable pour des agents potentiellement en situation de précarité. Une organisation, un suivi, une procédure doivent être mis en place pour éviter ce type de situation. »

Au lendemain de cette instance, la CFDT était alertée par des agents contractuels à qui on venait d'annoncer par mail qu'ils ne percevraient leur paie de janvier que fin février, avec invitation à faire le lien avec l'assistante sociale pour... survivre jusque-là ?!

La CFDT est alors intervenue auprès du SRH et ces contractuels ont finalement pu bénéficier un acompte. Un moindre mal... mais s'agissant d'un bug qui était connu du SRH, il est inacceptable que les agents concernés n'aient pas été informés en amont !!

La CFDT déplore cette situation, les RH de proximité n'ayant pas toujours ce type d'information relevant du SRH. La CFDT demande que des solutions soient trouvées et anticipées pour que les agents contractuels soient payés en temps et en heure, et en attendant que chaque contractuel soit informé le plus en amont possible, par écrit, de tout retard et/ou explication de retenue sur sa fiche de paie.

Pour la CFDT, ce ne sont pas les agents du BPCO (bureau de

gestion des contractuels du SRH) qui sont à mettre en cause mais bien l'organisation supra et la définition de processus de suivi. Il apparaît évident que les outils informatiques ne sont pas à la hauteur, et à défaut de les corriger ou de les faire évoluer, il convient de renforcer encore les effectifs de ce bureau, ce qui constitue une demande récurrente de la CFDT ...

Interpellée par la CFDT, la secrétaire générale explique que le nombre de contractuels a fortement augmenté en 2023 et lors de sa venue à la DRAAF Pays de la Loire elle s'est engagée à étudier la problématique du manque d'information vers les RH de proximité et les contractuels. Un système de « ticket incident » va par ailleurs être expérimenté d'ici cet été.

CPCM/CGF : la CFDT encourage les collègues à ne pas baisser les bras, à se renseigner, à s'organiser, à solliciter les IGAP'S, à nous solliciter ... pour

que des conditions acceptables leurs soient proposées

Sébastien COLLIAT, chef du service des affaires financières, sociales et logistiques, fait un point de situation : le centre de gestion financière (CGF) devient le modèle usuel à la suite des CPCM. Cette nouvelle organisation permettra d'éviter les redondances de contrôle et de saisie. L'agent dispose d'un rôle élargi aux activités d'ordonnancement et de comptable, et permettra une meilleure identification de l'interlocuteur par les usagers fournisseurs. La construction d'un CGF se prépare en trois étapes, sur 7 mois de travaux préalables en amont. La liaison-interface et performance reste en DRAAF-DREAL.

Calendrier des transferts CPCM/CGF à venir :

- Sous gouvernance MASA ; il y aura en 2024 le passage en CGF des CPCM de la région Centre Val de Loire au 1^{er} avril 2024, de Normandie au 1^{er} mai 2024 et la dernière phase pour la région Grand Est
- Sous gouvernance MTE ; il y aura en 2024 le passage en CGF des CPCM de la région AURA au 16 septembre 2024, Bretagne au 1^{er} avril 2024, Nouvelle Aquitaine au 1^{er} avril 2024 et Occitanie au 1^{er} mai 2024

Le transfert des agents se réalise sur la base du volontariat. La communication par la DDFiP de la fiche financière est prévue. L'administration affirme qu'elle est systématiquement adressée. Par ailleurs, selon les régions, les arrêtés de structuration sont parus, en cours de publication, en cours de présentation ou soumis à l'avis de la Fonction publique.

Les agents de catégorie B chargés d'équipe en CPCM ne retrouveront pas nécessairement leur mission d'encadrement dans la nouvelle organisation. L'Administration se veut rassurante en indiquant que la DDFiP pourrait rechercher à valoriser les expériences des agents.

La CFDT indique, alors que de nombreuses régions s'apprêtent à se lancer dans cette restructuration, qu'il serait opportun de tirer toutes les leçons utiles du transfert sur les sites qui ont déjà mis en place la réforme. Il s'agit notamment de garantir la disponibilité de la fiche financière plusieurs semaines avant la date prévue du transfert.

Pas de réaction de l'administration...

De plus, la CFDT demande à ce que la durée de validité des arrêtés de restructuration soit portée à trois ans à partir de leur publication, sur le modèle des arrêtés FEADER et non un an et demi en moyenne comme cela a été le cas jusqu'à présent.

Pas de réaction de l'administration...

La CFDT demande à ce que les fiches financières soient transmises avant le début de la campagne de mobilité et que les arrêtés de restructuration soient rapidement signés.

Toujours pas de réaction de l'administration...

Si vous êtes concernés par un transfert vers un CGF, la CFDT vous conseille :

- de prendre connaissance de la note de cadrage RH afin de s'assurer que les règles du jeu sont bien respectées dans leur région (voir [note de cadrage](#) et [compte-rendu du comité de suivi](#) de fin 2023) ;*
- de demander le plus en amont des fiches financières (attention, il n'y a pas de RIFSEEP dans les CGF...) et une réunion collective d'information avec la structure d'accueil, de porter collectivement vos revendications vis-à-vis de votre RH de proximité ;*
- de vous rapprocher de l'IGAPS de votre structure ou/et de l'IGAPS référent de la restructuration CPCM/CGF (Madame Huguette Thien-Aubert) pour toute question ou difficulté rencontrée (cf [annuaire des IGAPS](#))*
- de faire le lien avec les élus CFDT de votre DRAAF ou de*

nous contacter pour tout appui, lorsque vous avez le sentiment de ne pas avoir les réponses / informations que vous devriez avoir : la fiche financière par exemple (cliquer [ici](#) pour nous contacter)

Il est à noter que les agents bénéficient d'un « droit au retour » sur la période de l'arrêté de restructuration.

Pour plus d'infos, lire notre article suite au dernier comité de suivi des CGF (lcf notre article [ici](#))

Gestion des crises sanitaires et agricoles : un réseau d'appui national aux contours encore très flous

« Plusieurs DRAAF ont été très impactées par la gestion des crises d'influenza aviaire. Certaines le sont encore aujourd'hui sur le volet indemnisation notamment. Et tout laisse à penser qu'elles seront encore plus impactées demain par de nouvelles crises sanitaires ou climatiques. Le rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des épisodes d'influenza aviaire préconise la mise en place d'un réseau national

d'appui pour la gestion des crises sanitaires avec « de l'ordre de 100 personnes mobilisées sur cette mission à hauteur de 0,35 ETP par personne (tous services). La CFDT souhaite savoir si le MASA a prévu de reprendre à son compte cette préconisation ? Si oui, combien d'ETP vont être basés en DRAAF et pourront-ils être mobilisés à l'échelle nationale ? »

La secrétaire générale précise qu'aucune embauche n'est prévue mais qu'un réseau d'appui va être constitué.

La CFDT s'interroge : si le réseau d'appui se construit à effectifs constants, sans nouvel emploi, est-ce à dire que l'on va demander à des agents travaillant déjà à temps plein de consacrer en plus une partie significative de leur temps à la préparation et à la gestion de crise ?! Des précisions sur l'organisation du réseau d'appui s'imposent...

Concernant la reconnaissance financière des agents qui se mobilisent dans la gestion de crise, un nouveau dispositif indemnitaire vient d'être mis en place (cf. [compte-rendu du CSA ministériel du 27 septembre 2023](#)).

Remboursement des frais de

transport en commun : un train de retard. Le SRH promet de rattraper le retard au printemps

Il est constaté un retard sur le traitement, évalué à 8 mois en moyenne au 31 décembre 2023. Grace au recrutement de contractuels, ce retard devrait être rattrapé d'ici juin 2024. Et pour la suite, afin de ne pas créer de nouveau goulot d'étranglement au niveau du SRH, la procédure a été revue : le contrôle est dorénavant déconcentré pour gagner du temps et éviter les redondances dans l'instruction et le contrôle.

La CFDT est attentive à la résorption du retard, certains agents étant en attente depuis plus de 2 ans de la prise en charge partielle du coût du transport en commun.

Informatique : pas d'ETP supplémentaires pour les DRAAF mais un vague espoir d'être mieux appuyé

par le niveau national

60 ETP ont été obtenus via le PLF 2024 sur le numérique pour l'administration centrale.

La CFDT fait remonter le fait que les informaticiens basés en DRAAF espèrent bénéficier d'un meilleur appui du niveau national grâce à ces créations de postes, afin d'être en capacité de mieux assurer cette fonction support essentielle pour les agents.

M. MAIRE indique que ces ETP sont ciblés sur la réintégration d'activités précédemment déléguées, au changement d'outils dont le cadriciel Orion. Il relève de la compétence du chef du service du numérique (SNUM) de définir le niveau d'appui de son service auprès des informaticiens en DRAAF.

La CFDT demande un renforcement de l'appui du SNUM aux équipes informatiques des DRAAF.

La secrétaire générale précise qu'un groupe de travail sur l'appui du SNUM aux DRAAF va être mis en place.

Quid de formations spécialisées dans les cités administratives

La CFDT demande la possibilité que soit organisée une instance officielle de dialogue social au sein des cités et centres administratifs regroupant diverses administrations et offices. A ce jour existent des instances informelles sur proposition du préfet de département.

La CFDT fait lecture et soumet à l'expertise du CSA SD l'article 82 du décret n° 1427 du 20/11/2020 et rappelle la nécessité que les représentants du personnel soient associés aux décisions ayant trait à l'hygiène, sécurité, conditions de travail dans ces cités administratives regroupant plusieurs centaines d'agents.

L'administration ne peut pas faire d'autre proposition que de renvoyer à la constitution d'une organisation informelle des instances sociales.

Des tickets « resto » en l'absence

de RIA ?

Une OS demande au SRH si des tickets restaurants pourraient être accordés aux agents du MASA ne disposant pas d'accès à un restaurant inter_administrations (RIA). A Montpellier, le conventionnement avec des restaurants existe mais le prix reste élevé. Les OS demandent qu'un état des lieux soit réalisé pour identifier là où il y a difficulté d'accès à la restauration collective.

Missions et réorganisation des DRAAF : par où commencer ?

Valérie Maquère présente les principales conclusions du rapport « Mission et organisation des services déconcentrés dans le champ du MASA » (cf [rapport CGAAER](#)) qui souligne que les agents sont fatigués des réformes successives de ces dernières années qui ont pour effet collatéral bien souvent une perte de sens : *« Les réformes se succèdent, à un rythme élevé, impactant durablement le sens de l'action et l'autonomie des acteurs professionnels sur le terrain, mettant parfois des agents en souffrance, comme en témoignent les représentants des personnels interrogés par la mission, et laissant les services dans une situation d'incertitude »*

récurrente. Le contenu concret du travail des agents des services déconcentrés fusionnés reste un impensé des réformes. ». Le rapport recommande de remettre les intéressés c'est-à-dire nous agents au centre de tout projet, non seulement en parole mais en les associant à tout ce qui les concerne au quotidien.

Le rapport insiste également sur l'importance d'une vision à long terme et sur le sens à donner aux missions, deux autres sujets chers à la CFDT.

Le ministre de l'agriculture a souhaité que deux préconisations soient mises en œuvre prioritairement :

- *Elaboration du plan d'action stratégique territorial pluriannuel par le préfet en lien avec les services déconcentrés, ASP, Région, EPL.*
- *Revue des activités des services déconcentrés en association avec AC, SD, CGAAER, IGAPS, Réseau du groupement des DRAAF*

Les mesures de simplification viseraient à faciliter l'exercice des missions pour les agents et à renforcer les missions sur lesquels le MASA doit être davantage présent (selon les enjeux identifiés). L'absence de projet de réorganisation supplémentaire des services est affirmée.

Les enjeux soulevés sont l'attractivité et le recrutement ainsi que la résilience de l'organisation des

services déconcentrés. La démarche pourra aboutir à la publication d'un référentiel d'activité renouvelé.

La CFDT est mobilisée sur l'ensemble de ces sujets et reste particulièrement vigilante et en attente de résultats concrets découlant des travaux menés en CSA Ministériel sur le sujet de attractivité des métiers au MASA.

Dialogue social pour les DRAAF : la CFDT attend mieux !

La secrétaire générale s'est dit attachée au dialogue social avec des relations constructives avec les organisations syndicales. Mais force est de constater que nous avons eu très peu de réponses à nos questions !

Pour la CFDT, le dialogue social, toujours mis en avant, ne doit pas être une simple chambre d'écoute et d'enregistrement mais un lieu de prise en compte de demandes légitimes avec des applications à la clé, surtout quand les OS font des propositions pour trouver des solutions réalistes afin de remédier aux difficultés rencontrées.

D'après le calendrier proposé par le SRH, le prochain CSA SD

en formation spécialisée se réunira fin d'été 2024.

**CSA ministériel du 20
décembre 2023 : pouvoir
d'achat, JO 2024,
contractuels, mobilité,
gestion de crise, SIVEP,
abattoirs, RSU...**

Pouvoir d'achat : La même

revalorisation pour tous !

« Madame la Secrétaire générale,

Les rémunérations sont en berne. Ce point échappe en partie à ce ministère pourtant il l'impacte. La CFDT n'ignore pas les contraintes budgétaires de l'État. Mais la CFDT pense aussi et surtout aux contraintes budgétaires qui pèsent sur les agents publics et leurs familles. Même si l'inflation risque de ralentir, son maintien à niveau élevé entame toujours plus le pouvoir d'achat des ménages. C'est la raison pour laquelle, on ne peut se satisfaire de faire de 2024 une année blanche. On ne peut offrir aux agents la perspective unique de gagner moins en travaillant mieux, parfois plus et autrement, que l'on soit titulaire ou contractuel. La CFDT portera cet enjeu partout où elle siège car le pouvoir d'achat constitue bel et bien la priorité de nos collègues. La CFDT se réjouit de la revalorisation des référentiels de rémunération des contractuels. Elle note que certaines primes sont ou vont être revalorisées. On citera par exemple l'augmentation Rifseep des administrateurs d'État. Cette évolution montre que ce ministère peut faire des efforts financiers importants pour un corps qui n'est pas le plus mal loti. La CFDT réclame a minima le même pourcentage d'augmentation pour les autres corps. La hausse des primes doit s'appliquer pour tout le monde vers le haut et de façon équitable... »

Les administrateurs d'Etat ont en effet bénéficié d'une revalorisation très significative de leur IFSE entre 2022 et 2023 (NS 2023-411 du 27/06/2023 et NS 2022-16 du 04/01/2022) :

		Administrateur d'Etat	Administrateur d'Etat hors classe ou général
Chef de bureau de cat I (forte exposition et équipe importante)	2022	33200 €	34700 €
	2023	34000 €	40000 €
	Evolution (€)	+ 800 €	+ 5300 €
	Evolution (%)	2,4%	15,3%
Chef de bureau de cat II	2022	29200 €	29200 €
	2023	34000 €	40000 €
	Evolution (€)	+ 4800 €	+ 10800 €
	Evolution (%)	16,4%	37,0%
Chargé de mission	2022	20465 €	24300 €
	2023	34000 €	40000 €
	Evolution (€)	+ 13535 €	+ 15700 €
	Evolution (%)	66,1%	64,6%

Lors du GT RIFSEEP du 5 décembre dernier, le chef du SRH a annoncé une revalorisation à venir de l'IFSE. La mise en paie de cette revalorisation est prévue en avril ou en mai 2024, avec un objectif de rétroactivité au 1er janvier 2024. Le chef du SRH n'était pas en mesure d'annoncer de chiffres lors de cette réunion mais la CFDT a compris que l'on pouvait

s'attendre à une revalorisation modeste notamment pour les TSMA et les IAE (voir [CR du GT RIFSEEP](#)).

Toutefois, les évolutions envisagées n'étaient pas encore arbitrées.

Aussi, en ce début d'année 2024, la CFDT fait le vœu d'une équité de traitement pour l'ensemble des agents concernant la revalorisation à venir de l'IFSE. Si l'IFSE des administrateurs d'Etat a été revalorisé de l'ordre de 15 à 20% en moyenne, pourquoi en serait-il autrement pour les autres agents ?

La CFDT s'étonne également que la fonction des administrateurs d'Etat n'impacte nullement le montant de l'IFSE... !

Et puis l'indemnitaire c'est bien, mais l'indiciaire ce serait mieux, surtout pour assurer une bonne retraite !

A ce sujet, la revalorisation de la rémunération de 5 points au 1er janvier 2024 pour les agents contractuels comme les agents titulaires est la seule perspective à ce stade.

Bien maigre évolution...

Gestion des crises sanitaires et agricoles : Un tournant en 2024 ?

Le rapport du CGAAER « Tirer les leçons des crises d'influenza aviaire – Quelle organisation de l'État pour gérer les crises de santé animale à l'époque de la globalisation des échanges et du changement climatique ? » a été présenté. Caroline Medous et François Moreau qui l'ont rédigé ont présenté un diaporama (à consulter [ici](#)) qui constitue une excellente synthèse sur les enjeux, la méthode, les constats et les recommandations :

- Ils soulignent notamment que les services ont fait face grâce à un engagement très important des agents. Cet engagement a eu un très fort impact, psychologique notamment, sur l'ensemble des agents impactés à toutes les strates hiérarchiques. La très forte charge de travail n'a été que partiellement mesurée. La reconnaissance financière a existé mais a été limitée et pas toujours équitable, non sans impact sur la motivation des agents concernés. Ce travail a été important pendant la crise mais également après la crise (désinfection, indemnisation...). Au final, beaucoup d'agents ont le sentiment de ne pas avoir été compris ni reconnus par le ministère.
- Ils proposent un changement de paradigme afin de mieux

gérer les crises face à des risques accrus d'introduction de maladies connues ou émergentes du fait du changement climatique.

- L'enjeu est de taille car de telles épizooties peuvent être graves non seulement pour la santé animale et la souveraineté alimentaire, mais aussi pour l'environnement et la santé publique. La possibilité d'une évolution zoonotique de l'IAHP (maladie devenant transmissible à l'homme et entre humains) est en effet prise de plus en plus au sérieux.

Pour plus de précisions, le rapport est disponible sur le site internet du MASA (cliquer [ici](#))

La CFDT se retrouve pleinement dans l'analyse et dans les recommandations du CGAAER en vue de mieux organiser l'État pour gérer les crises de santé animale. Ce rapport reprend les propositions que la CFDT met inlassablement sur la table en CSA Alimentation, en CSA ministériel et auprès du ministre depuis plus d'un an : (1) prioriser clairement la préparation de crise en temps de paix, (2) constituer un réseau d'appui à la gestion de crise pérenne, (3) renforcer l'articulation interministérielle et (4) mieux reconnaître financièrement les compétences des agents. La CFDT se réjouit d'avoir été entendue par le CGAAER... Mais l'administration doit maintenant préciser ce qu'elle compte mettre en place pour chacune des recommandations, au-delà des actions déjà mises en œuvre : effectifs supplémentaires à la DGAL et nouveau dispositif

indemnitaire de gestion de crise (cf. [CR CSAM de septembre](#))

• Vers un réseau d'appui avec des spécialistes de crises

Les rapporteurs du CGAAER précisent qu'au-delà des volontaires il convient de pouvoir mobiliser des agents expérimentés pouvant rester plus que 5 jours. Un réseau d'appui doit être créé pour fournir de manière assurée des renforts formés et immédiatement opérationnels, y compris les week-ends. Il serait aussi un levier puissant pour diffuser et renforcer la culture de crise, et pour améliorer la préparation à la crise.

La CFDT a demandé en CSA alimentation du 15 décembre où en est-on du recrutement de spécialistes de crises capables de venir en appui aux services déconcentrés ?

Maud Faipoux a répondu qu'il y aura un volant supplémentaire d'ETP en 2024 pour les services déconcentrés pour la gestion de crise, sans donner plus de précisions sur le nombre et sur le profil des postes : le choix entre des postes fléchés en région ou mobilisables sur tout le territoire national n'est pas encore arbitré.

Pour le CGAAER, il est important que les membres du réseau ne soient pas à temps plein sur la préparation de crise pour

qu'ils soient concrètement confrontés à la réalité du terrain en temps de paix. Le réseau devrait réunir de l'ordre de 100 personnes qui seraient mobilisés sur cette mission à hauteur de 0,35 ETP par personne (0,25 correspondant à la mobilisation en temps de paix et 0,1 pour compenser en moyenne interannuelle les participations à la gestion de crise), soit un total de 37 ETP (35 ETP + 2 ETP pour animer le réseau au niveau de la DGAL). Leur engagement justifie une majoration de leur IFSE, ce qui contribue à l'attractivité du réseau.

Pour la CFDT, il s'agit de mettre en place un vrai réseau national de spécialistes de crises, mobilisables pour aller en appui aux directions demandeuses afin d'apporter une réponse quasi immédiate aux besoins liés à la gestion de crise. Ces agents doivent être en nombre suffisant, disposer des compétences requises, et rémunérés en conséquence. La CFDT demande la mise en place d'un groupe de travail spécifique associant les organisations syndicales pour préciser l'organisation de ce dispositif d'appui.

Aucune réponse n'a été donnée, mais la secrétaire générale a bien cette organisation en tête de par sa connaissance en tant qu'ancienne préfète de l'organisation de la sécurité civile, qui s'appuie justement sur des renforts nationaux de sapeurs-pompiers qui peuvent intervenir sur l'ensemble du territoire national. Ses propos sont clairs : « quand les services ne peuvent plus gérer, ils doivent pouvoir compter sur l'appui

des services d'autres départements » ; il convient de « créer une réserve à l'image de l'organisation des services pour les incendies de forêt » ; nous avons « besoin de compétences techniques (santé animale) et de compétences spécifiques en matière de gestion de crise ».

• Vers une solidarité interministérielle plus systématique en cas de crise importante

La CFDT a demandé en CSA Alimentation du 15 décembre si le levier « solidarité interministérielle » pourra être activé en cas de nouvelle crise importante ?

La DGAL a répondu que ce dispositif était bien déjà prévu dans le cadre des PISU (plan d'intervention sanitaire d'urgence) qui sont inscrits depuis 2012 dans les plans ORSEC.

ORSEC (Organisation de la Réponse de SEcurité Civile) est l'organisation unique chargée de gérer toutes les situations d'urgence. Ses grands principes : passer d'une culture administrative du plan à une culture opérationnelle, s'appuyant sur des acteurs formés et rôlés.

Mais pour la CFDT, comme pour le CGAAER, il s'agit de pouvoir déclencher plus facilement le plan ORSEC en situation dégradée car force est de constater que ce dispositif n'a pas été activé dans la plupart des départements qui ont géré des

crises d'IAHP ces trois dernières années. Il s'agit de pouvoir mobiliser des agents des DDT (cartographies, hydrogéologues...), de la préfecture (service juridique, personnels chorus sur le volet indemnisation...) ou de la DREAL (enfouissement des cadavres).

La DGAL a répondu le 15 décembre que les DD(ETS)PP étaient invitées à sensibiliser les autres services départementaux de l'Etat et les Préfets, compétents pour actionner ce dispositif et le plan ORSEC le cas échéant.

La mission du CGAAER engage à aller plus loin, en complétant rapidement la réglementation pour créer sans ambiguïté une déclinaison zonale du plan national d'intervention sanitaire d'urgence (PNISU) au sein du dispositif ORSEC qui lui est géré sur le plan départemental. Le code rural ne prévoit pas en effet l'intervention d'un niveau intermédiaire, régional ou zonal. Le travail d'anticipation initié par le préfet de la zone de défense et de sécurité Ouest paraît indispensable pour se préparer à des crises d'envergure. La mission invite à généraliser cette réflexion sur le volet épizooties des plans ORSEC zonaux dans tout le territoire métropolitain.

Pour la CFDT, le niveau national doit prendre sa part de responsabilité pour renforcer le dispositif ORSEC.

En conclusion, beaucoup de DD(ETS)PP sont aujourd'hui

mobilisées par la maladie hémorragique épizootique ou par l'influenza aviaire, et la peste porcine africaine est à nos frontières (cf. [CR du CSA Alimentation du 15 décembre](#)). Pour la CFDT, cela doit conduire l'administration à se positionner rapidement sur chacune des recommandations du rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des crises d'influenza aviaire.

Pour la secrétaire générale, les grandes lignes sont fixées, ce sera un chantier important en 2024. Il « se basera sur ce rapport CGAAER mais pas que » car les crises agricoles peuvent aller au-delà des crises de santé animale.

La CFDT se réjouit de ce pas supplémentaire à venir en matière d'anticipation et de structuration de la gestion de crise. Mais elle regrette que cela intervienne aussi tardivement... dans un contexte où les services (de santé protection animale notamment) sont souvent marqués par les épisodes d'influenza aviaire passés, avec des agents épuisés ou qui sont partis et pas toujours remplacés ! Certains services se vident ainsi de leur compétence et de leur expertise, il faut ensuite du temps pour retrouver un service opérationnel.

Et la CFDT veillera à ce que les décisions prises soient à la hauteur des ambitions.

Reconnaissance de la pénibilité du travail en abattoir et dans les SIVEP : l'administration qui partait perdante va finalement consolider le dossier

« Le gouvernement avait annoncé il y a un an souhaiter mieux prendre en compte la pénibilité au travail, ce dont la CFDT s'était réjouie. Cependant, à ce jour, aucune disposition spécifique nouvelle n'a été mise sur la table pour les agents qui œuvrent en abattoir et en SIVEP, et le recul de l'âge de départ en retraite n'a fait qu'empirer la situation existante. La CFDT et les autres organisations syndicales avaient fait des propositions concrètes pour ces fonctionnaires : bénéfice de la catégorie active par arrêté ministériel, extension du C2P (compte professionnel de prévention) à la fonction publique. Interrogé par la CFDT le 6 septembre dernier, le ministre nous a dit qu'il était prêt à porter ce sujet en interministériel et à étudier la question avec la DGAFP. Lors du dernier CSA Alimentation, le vendredi 15 décembre, le chef du SRH a dit que la discussion serait engagée début 2024, mais qu'elle s'annonçait difficile. Il s'agit pourtant de la première recommandation du rapport n°22079 du CGAAER remis en juin dernier sur le recrutement et la rémunération des agents.

Aussi la CFDT demande à la directrice de la DGAL de se positionner sur le sujet et invite cette direction à appuyer le SG autant que de besoin afin de faire aboutir favorablement cette évolution pleinement légitime !

Pourquoi **les agents en SIVEP** n'auraient pas le droit à la catégorie active alors qu'ils sont soumis aux mêmes contraintes horaires que les douaniers qui y ont droit ?

Pourquoi **les agents du MASA en abattoir** n'auraient pas le droit au C2P alors qu'ils sont soumis aux mêmes conditions de bruit, d'humidité, de froid et de travail de nuit que leurs collègues de l'abattoir sous statut privé qui y ont droit ? »

La secrétaire générale du MASA a indiqué que les services du MASA prendront (finalement) le temps de remettre un dossier solide à la DGAFP

C'était la moindre des choses ! La CFDT veillera à ce que ce sujet avance.

J0 2024 : Des dispositifs pour compenser la mobilisation accrue

des agents de l'Etat ... A vos calculettes !!!

• Un dispositif d'indemnisation est mis en place

Dans le cadre de la mobilisation exceptionnelle des agents du MASA pour les jeux olympiques, les agents titulaires et contractuels mobilisés pourront prétendre à une indemnisation qui prendra la même forme que celle définie pour le dispositif de crise, à savoir :

– **indemnisation horaire** sur la base des mêmes taux que ceux applicables dans les DDI, soit 16€ (du lundi au vendredi) ou 22€ (nuit, samedi, dimanche ou jour férié) ;

– **indemnité forfaitaire** : 800€, 1000€ ou 1200€ ... à l'appréciation du chef de service. Cette appréciation devra se baser en fonction (1) de la durée et de la période de la mobilisation (weekend, jours fériés), (2) de la nature des tâches à accomplir et (3) de l'intensité de l'investissement de l'agent.

Ce dispositif concerne les titulaires et les contractuels.

Il a été indiqué que si les montants d'indemnisation s'avéraient inférieurs à ceux versés par d'autres ministères,

la MASA compensera la différence.

Bon à savoir : S'agissant d'indemnités liées au CIA, ces montants s'accumulent dans les montants de CIA remis à l'agent qui sont plafonnés. **Une fois le plafond de CIA dépassé, la mobilisation réalisée par l'agent n'est plus indemnisée... !**

Les plafonds sont disponibles dans le fichier suivant (cf annexe 2 de la NS SG/SRH/SDCAR/2023-304) :

• Un report de congé facilité

Il sera également prévu la possibilité de **report de congé** : 10 jours de congé de 2024 à 2025 ainsi que la possibilité de **déplafonner le CET** : selon l'état des CET des agents, il sera possible d'ajouter jusqu'à 10 jours au-delà des 60 ou 70 jours de plafond maximal d'un CET.

Télétravail exceptionnel : La DGAFP, sollicitée par le MASA, a indiqué qu'il n'y aurait pas de déplafonnement au-delà de 88 jours !

Du télétravail exceptionnel pourra être à déployer pendant la période des JO mais là encore, **si le plafond de 88 jours est dépassé, les jours supplémentaires ne seront pas indemnisés... !**

La mise en place du télétravail exceptionnel dépend du plan de transport qui vient de sortir mais le maillage doit encore

être précisé. Les conditions de circulations seront précisées courant janvier. D'après les premiers éléments, l'ensemble des sites de l'AC resteraient accessibles.

• Qui sera mobilisé ?

Dans le périmètre des personnes mobilisées, sont identifiés les agents réalisant les astreintes à mettre en place en AC et dans certaines DRAAF et DDI, plus particulièrement pour les agents exerçant dans le domaine de la santé et sécurité des aliments, mais aussi en santé animale, notamment pour la DDPP 78 qui accueillera les épreuves équestres à Versailles.

Des appels à renforts seront également prévus pour mobiliser des agents en cas de crises ou d'alerte pendant les jeux olympiques.

Les services sont invités à privilégier l'appel à volontariat et à tenir compte des impératifs familiaux.

Dès début 2024, les services concernés seront avertis. Une note de service est en cours de rédaction concernant le périmètre d'inspection et ce qui doit être mis en place au regard des objectifs d'inspection.

• Pas d'impact sur le calendrier des mobilités

Par ailleurs, il n'y aura pas de perturbation au MASA du calendrier de mobilité qui prévoit les arrivées au 1^{er} septembre et 1^{er} novembre, ce qui est considéré comme compatible avec les J0.

Pour la CFDT, les plafonds d'indemnisation et de télétravail devraient être levés face à l'enjeu des jeux olympiques ou des différentes crises pour permettre aux services de trouver des agents motivés, les maintenir dans la durée et éviter de les perdre en l'absence d'indemnisation, avec un risque accru de devoir repartir de zéro avec d'autres agents ...

Si vous avez des questions à ce sujet, vous pouvez nous les envoyer à l'adresse suivante : cfdt@agriculture.gouv.fr afin que nous les remontions lors du GT sur les J0 prévu le 30 janvier prochain.

Contractuels : Des annonces importantes (revalorisation et durée des contrats)

- La revalorisation tant attendue se fera sur

la feuille de paie dès janvier 2024 pour 70% des agents

Tous les contractuels du MASA, à l'exception des agents qui sont déjà au-dessus des nouveaux barèmes, vont bénéficier d'une revalorisation avec effet rétroactif au 1er septembre 2023 par un avenant au contrat (cf. [article contractuels](#) et flash info RH du 13 novembre dernier).

Le calendrier :

- Agents FEADER qui sont partis au conseil régional : déjà fait
- Agents B et C : paye de janvier
- Agents A : au cours du premier semestre 2024 (voir notre article [ici](#))

D'autres éléments de gestion ont été précisés :

- La date anniversaire des contrats restera la même et ne sera pas impactée par l'avenant de cette revalorisation. Même si la date anniversaire est proche de celle de la revalorisation, le contractuel pourra bénéficier d'une réévaluation liée à la date anniversaire du contrat.
- Le référentiel pour les agents contractuels dans le numérique est en cours de revalorisation au niveau du ministère de la fonction publique afin

de combler le manque d'attractivité.

Les informations officielles ont été communiquées par flash info RH des 13 novembre, 20 décembre et 28 décembre derniers

Un GT sur les grilles des contractuels sera organisé prochainement pour décrypter les référentiels des contractuels.

Aussi, n'hésitez pas à nous faire part de votre situation (rubrique [contactez nous](#)) : est-ce que votre feuille de paye de janvier est bien cohérente avec les annonces du SRH ?

• Possibilité de CDIser avant 6 ans : les catégories B exclues à ce stade

La CFDT interroge l'administration sur la possibilité de CDIser les contractuels avant 6 ans de contrat, possibilité offerte par la loi de la transformation publique.

Le SRH reconnaît que le CDI est proposé avant 6 ans à certains agents, avec une période d'essai, en particulier pour les vétérinaires et les informaticiens.

Mais dans le cas général, et en particulier pour les catégories B, le SRH préfère poursuivre à ce stade sur une logique de CDIsation après 6 ans, avec des contrats plus longs

de 2 ou 3 ans afin d'inciter les agents à passer les concours.

• Devenir des agents expérimentés en SIVEP après 6 ans ?

La CFDT interroge l'administration sur la situation des agents dans les SIVEP qui ont des contrats qui s'arrêtent quelques mois avant les 6 ans. Que va-t-il se passer pour ces agents ?

Le SRH répond que pour les SIVEP, l'objectif est de déprécariser par les concours nationaux à affectation locale.

Pour la CFDT, si les concours nationaux à affectation locale vont dans le bon sens, il n'y a pas assez de postes ouverts dans ces concours internes pour déprécariser les agents qui arrivent à 6 ans de contrat l'année prochaine suite à la première vague de recrutement. Dans un contexte où le MASA souhaite développer son attractivité et une politique de valorisation de l'expertise qui vise à conserver les agents ayant de l'expérience, il est important de conserver l'expérience acquise par ces agents dans l'intérêt du collectif de travail et de leur proposer un CDI. Tout en sachant que ces agents ont l'intention de continuer de passer les concours même s'ils sont en CDI.

La CFDT restera vigilante sur cette situation et poursuivra

les négociations pour obtenir des garanties pour ces agents.

Mobilité : les LDG mobilité « révisées » sont publiées et la V1 du site de recrutement du MASA arrive bientôt !

Les lignes directrices de gestion révisées en matière de mobilité qui avaient fait l'objet d'âpres discussions l'été dernier ont fait l'objet d'une publication par note de service le 21 décembre : les demandes de la CFDT ont été prises en compte (cf [CR CSA-M de juillet](#)).

La mise en service d'un site spécifique, hébergé sur le site internet du ministère, afin d'améliorer la visibilité de nos offres d'emplois et renforcer l'attractivité des postes publiés est envisagée à l'occasion du salon international de l'agriculture. C'était une revendication importante de la CFDT qui se réjouit de cette avancée (cf [CR CSA-M de juillet](#)). Toutefois, la possibilité de candidater en ligne et de gagner du temps dans le traitement des demandes (qui se prolonge trop souvent de plusieurs semaines par rapport au calendrier officiel !) ne pourra intervenir que dans un deuxième temps. La CFDT vous communiquera de plus amples informations fin

janvier lorsque l'administration aura présenté ce site.

INFOMA : la CFDT demande une revalorisation de l'indemnité de stage

L'administration présente des projets de textes réglementaires afin de revaloriser l'indemnité forfaitaire journalière de stage (IFJS) allouée à certains personnels de l'enseignement agricole. Cette volonté de revalorisation fait suite à la fermeture de l'internat dont disposait l'ENSFEA. L'IFJS devrait ainsi passer de 28,20€ à 108 euros !

La CFDT demande si les stagiaires de nos établissements de formation, par exemple ceux de l'INFOMA verront également très prochainement leur indemnité de stage revalorisée : le taux de base ne permet plus aujourd'hui de compenser les frais engagés par nos stagiaires pour se loger notamment. Il s'agit de réviser l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de stage prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006.

Au-delà d'une éventuelle revalorisation sur le plan interministériel, le chef du SRH penche en faveur d'une

contractualisation avec des partenaires pour des solutions de résidence de courte durée. Il nous invite à nous rapprocher de la direction de l'INFOMA.

La CFDT va donc poursuivre ses échanges avec la directrice de l'INFOMA à ce sujet.

Rapport social unique (bilan social) 2021 : plein d'infos intéressantes à venir!

Le projet de rapport social unique (RSU) 2021 est présenté aux organisations syndicales. Ce document remplace l'ancien bilan social annuel.

Ce rapport est extrêmement dense, difficile d'en faire une synthèse mais voici néanmoins quelques éléments que nous pouvons y trouver.

Nous sommes 29 809 agents au MASA dont 60 % de femmes. L'âge moyen est de 48,3 ans mais celui-ci devrait augmenter avec l'allongement du départ à la retraite, ce qui ne va pas sans se poser de questions.

Il y a également un nombre important de contractuels (environ

30% contre 20 % dans la fonction publique), un chiffre qui a tendance à s'accroître ces dernières années.

Un dernier chiffre significatif : plus de 14 % des postes sont vacants, un chiffre important qui pose une nouvelle fois la question de l'attractivité des postes. Un sujet crucial au moment où le ministre de la fonction publique envisage un « re-toilettage » de la fonction publique notamment à cause de ce « manque d'attractivité ».

Numérique : 60 postes à pourvoir en administration centrale sans prime spécifique

Le PLF 2024 prévoit le recrutement de 60 ETP dans le numérique, affectés en administration centrale (SNUM et directions métiers).

La CFDT souhaite savoir comment le MASA compte pourvoir ces postes alors qu'il y a une réelle pénurie dans ce secteur et que d'autres ministères proposent des conditions de rémunération plus attractives. Ainsi, au MTE, une prime informatique significative est accordée aux agents bénéficiant d'une qualification informatique (cf. note de service du 26/07/22 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP

pour les agents MTE) après examen professionnel de vérification d'aptitude (EVA). Le ministère des finances et le ministère de l'intérieur parviennent également à proposer des primes spécifiques.

La possibilité d'une prime informatique (déjà intégrée au Rifseep) est écartée par le SRH car considérée comme un frein à la mobilité.

Pour la CFDT, cette absence de prime conduit surtout nos collègues informaticiens du MASA à faire acte de mobilité vers d'autres ministères !

Il sera par ailleurs important de redonner du sens aux missions du SNUM. La CFDT sera vigilante à l'évolution de ce service, actuellement en grande difficulté.

Contrats courts : Déconcentration de la gestion des contrats de 6 mois et moins en DDI à partir du 1^{er}

janvier 2024

L'objectif est de réduire les délais de recrutement, de simplifier la gestion et de donner davantage d'autonomie aux SGCD. Un dispositif d'assistance est mis en place pour accompagner et professionnaliser les SGCD dans cette prise de compétence.

Deux notes de service ont été publiées pour permettre une déconcentration de la gestion des contrats courts à partir du 1er janvier 2024 :

- Note de service [SG/SRH/SDCAR/2023-775](#) du 08-12-2023. (périmètre et accompagnement)
- Note de service [SG/SRH/SDCAR/2023-809](#). (modalités de gestion)

Pour plus d'informations, vous pouvez lire notre [article du GT du 19 décembre dernier](#)).

Remboursement domicile travail : Taux de remboursement à 75 % depuis

septembre : Pensez à vérifier votre fiche de paye !!!

Depuis septembre 2023, le taux de remboursement des frais engagés pour les déplacement domicile-travail est passé de 50 % à 75 %.

Pour les agents en IDF, la régularisation a été opérée sur la paye de septembre 2023 ;

Pour les agents hors IDF, la régularisation a été réalisée sur la paye d'octobre 2023. Pour les agents en DDI, il faut se rapprocher des SGCD.

Bon à savoir : la note de service vient d'être publiée (n°2023-811 du 21-12-2023)

GLOBEO : un dispositif défaillant !

Nombreux sont les agents qui rencontrent des difficultés pour réserver leurs billets de train et leur hôtel en utilisant GLOBEO. Ce dispositif est interministériel, le MASA ne gère pas en direct ce marché...

Il est rappelé qu'en cas de difficultés de réservation, l'agent ou la structure peut faire appel au bureau des moyens

logistiques (bml.sg@agriculture.gouv.fr)

Perspectives : en 2024, le marché sera remis à la concurrence et les difficultés ont été communiquées à la direction interministérielle qui gère ce sujet.

La CFDT espère qu'avec cette mise en concurrence, le choix de la société retenue permettra de bénéficier d'un dispositif performant qui ne soit pas source de stress et de perte de temps pour les agents comme c'est le cas aujourd'hui.

Pas de déplafonnement de l'indemnité télétravail au-delà de 88 jours !

La DGAFP a rendu une réponse négative. Nous ne sommes pourtant pas le seul ministère à le demander...

La CFDT ne comprend pas ce retour de la DGAFP qui ne permet pas de déplafonner lors de circonstances exceptionnelles qui peuvent se multiplier : JO, travaux sur les transports, problème de locaux, travaux, etc.

En bref...

PSC : n'oubliez pas vos 15 euros par mois

Vous avez droit à un forfait mensuel de 15 euros, y compris si vous êtes contractuel, apprenti ... pour financer votre mutuelle : faites valoir ce droit auprès de votre gestionnaire de proximité si cela ne figure pas sur votre bulletin de paye !

Retraite progressive : on y verra bientôt plus clair

La NS sera publiée prochainement et la FAQ de la DGAFP sera en annexe de cette note.

Report des congés 2023 : possible jusqu'à fin janvier 2024

Le report de congés est possible jusqu'à fin janvier 2024 et sur demande spécifique, jusqu'au 31 mars 2024. La note de service sera publiée prochainement.

Bon à savoir : Les journées RTT de 2023 ne se reportent pas.

Plan de requalification de C à B et B à A

La CFDT demande la mise en place de nouveaux plans de requalification pour les filières administrative, technique et

formation-recherche.

Le SRH va sonder la DGAFP sur ce sujet mais n'est pas très optimiste quant à une issue favorable.

NBI des secrétaires administratifs : le sujet va avancer en 2024

Le SRH s'est engagé à organiser un GT au cours du premier semestre 2024 pour évoquer notamment le sujet de la perte de la NBI des SA en cas de changements de corps qui ne s'applique pas aux autres corps du ministère.

PSU 2024 : un petit pas vers les agents inquiets ... mais des inquiétudes demeurent (cf [CR CSA Alim du 15 décembre](#))

Transfert FEADER : l'administration tient son engagement en matière d'accompagnement des agents

En ce qui concerne les agents exerçant des missions FEADER transférés aux collectivités territoriales régionales, ils pourront opter pour un détachement ou une intégration. Tous les agents seront contactés par leur IGAPS pour les accompagner, le cas échéant, dans l'exercice de ce droit d'option.

Des lanceurs d'alerte mieux protégés

La réglementation va très prochainement évoluer afin d'améliorer la protection des lanceurs d'alerte et d'assouplir les conditions pour bénéficier de cette protection au sein du MASA. Les lanceurs d'alerte pourront ainsi s'adresser soit au collège de déontologie (canal interne), soit à une liste d'autorités externes pour faire leur signalement.

La CFDT a invité le secrétariat général à adresser un signal fort auprès des établissements publics afin qu'ils prennent des dispositions analogues.

Sécurisation juridique de la compensation en temps des heures de nuit

L'arrêté du 18 octobre 2001 va être modifié afin de sécuriser le cadre de la compensation en temps des heures supplémentaires réalisées la nuit (hors cas d'intervention sous astreinte) : les heures supplémentaires de nuit ainsi que les interventions réalisées dans le cadre d'astreintes la nuit, quel que soit le jour de la semaine, seront compensées sur la base d'un coefficient de récupération fixé à 2.

En pratique, cette évolution sera sans incidence dès lors que la disposition qu'il est proposé d'insérer au sein de l'arrêté précité reprend le coefficient de récupération actuellement mentionné dans les RIALTO des services déconcentrés du MASA.

Agression des agents : la CFDT obtient que le sujet soit traité en formation spécialisée

A la demande de la CFDT, le problème des agressions et des incivilités au travail sera traité en formation spécialisée du CSA ministériel. Il s'agit, comme l'a dit M. Guérini le 13 novembre dernier à l'occasion d'une réunion de travail sur la protection des agents publics, de mieux prévenir, protéger et accompagner. Les dernières agressions physiques et verbales d'agents du MASA montrent que des mesures concrètes s'imposent.

Le plan de protection des agents annoncé par le ministre prévoit que entre autres que l'administration pourra porter plainte au nom de l'agent et ue les ayant droits (conjoint, famille) pourront également bénéficier d'une protection fonctionnelle par l'administration.

Dialogue social : des RDV importants début 2024

Les GT sur l'attractivité se poursuivront, c'est un sujet important pour le ministère. Le CR du premier GT est disponible (cf [CR du GT attractivité](#))

Le GT baromètre social : il permettra d'analyser les résultats de ce baromètre et d'alimenter les réflexions en lien avec la qualité de vie au travail et l'attractivité.

CSA alimentation du 15 décembre 2023 : plan attractivité abattoirs, PSU 2024, crises sanitaires, abattoirs en restructuration...

Abattoirs : le plan attractivité lancé en 2021, un bon début ... mais des mesures fortes sont attendues : rémunération, catégorie active et diversification des missions

« Aujourd'hui, un sujet fort est porté à l'ordre du jour.

L'attractivité des postes, et a fortiori en abattoir, reste un sujet primordial pour les agents de notre ministère. Les techniciens sortant de l'INFOMA constituent le vivier

d'inspecteurs affectés sur ces postes en début de carrière. Si certains y restent, faisant le choix d'un métier de sens au service de la population, bon nombre sont rapidement découragés par les contraintes liées au métier »

A cela, plusieurs raisons fondamentales :

1) Des horaires décalés, peu en adéquation avec une vie de famille, les agents étant soumis au bon vouloir du « protocole particulier » liant l'administration et les abattoirs. Des dérives ont déjà été constatées l'hiver dernier dans certains abattoirs, avec la modification unilatérale des horaires de fonctionnement, et donc de présence des agents d'inspection, en lien avec l'augmentation des tarifs de l'énergie. Ces horaires décalés et flexibles peuvent être vécus comme une situation discriminante en regard des techniciens affectés au siège, dont les horaires apparaissent comme moins contraignants en condition normale d'exercice.

2) Des conditions salariales qui restent peu attractives. La profession s'est féminisée au cours des années, les techniciens sortant de l'INFOMA sont jeunes, et faire garder ses enfants, de surcroît lorsqu'on est une famille monoparentale, en poste loin de toute parenté, s'avère peu à peu comme une « mission impossible ». Il suffit de comparer le coût d'une assistance maternelle de nuit et le montant de l'heure payée à un technicien en abattoir pour conclure que la situation financière est rapidement intenable. Si leur revenu,

sur le papier, est plus élevé qu'au siège, leur pouvoir d'achat, lui, ne l'est pas forcément. Et il en est de même pour les agents affectés en SIVEP.

3) Des conditions de travail difficiles et peu reconnues comme telles.

Tous les agents qui ont un jour œuvré sur ces postes ont vécu le bruit, le froid, l'humidité ambiante, les odeurs « particulières » et un environnement de travail parfois anxiogène compte tenu de la nature même de celui-ci. Le gouvernement avait annoncé souhaiter mieux prendre en compte la pénibilité au travail, ce dont la CFDT s'était réjouie.

Cependant, à ce jour, aucune disposition spécifique nouvelle n'a été mise sur la table pour les agents qui œuvrent en abattoir et en SIVEP, et le recul de l'âge de départ en retraite n'a fait qu'empirer la situation existante. La CFDT et les autres organisations syndicales avaient fait des propositions concrètes pour ces fonctionnaires : bénéfice de la catégorie active par arrêté ministériel, extension du C2P (compte professionnel de prévention) à la fonction publique.

Interrogé par la CFDT le 6 septembre dernier, le ministre nous a dit qu'il était prêt à porter ce sujet en interministériel et à étudier la question avec la DGAFP (direction du ministère de la fonction publique) : où en sommes-nous ? La DGAL peut-elle appuyer cette revendication forte des agents ?»

Sur le **volet rémunération en abattoirs**, les contractuels de catégorie B (auxiliaires officiels) ont bénéficié d'une revalorisation en 2022 (cf. [article CCP du 24 novembre 2022](#)) : indice 472 hors Ile-de-France (IdF) et 505 en IdF. Le SRH précise que les vétérinaires officiels vont être revalorisés au cours du 1^{er} semestre 2024 avec rétroactivité au 01/09/23 (cf [article contractuels de novembre 2023](#)) : 926 (hors IdF) et 1019 (IdF). Les fonctionnaires vont eux bénéficier d'une revalorisation de l'IFSE en 2024 mais qui s'annonce minimaliste en abattoirs pour les TSMA et les ISPV (cf. [article RIFSEEP de décembre 2023](#)). La bonification pour les départements à grand déficit d'attractivité sera maintenue en 2024 (indice de 497 au lieu de 472).

*Pour la CFDT, si la rémunération ne fait pas tout, c'est un volet important qui plus est lorsque les conditions de travail sont pénibles. **La CFDT regrette vivement l'absence de perspective de bonus financier spécifique nouveau au-delà des vétérinaires contractuels.***

Afin d'avancer sur le sujet, en activant par exemple le levier « promotions », elle demande quelle est la durée moyenne dans chaque grade pour un TSMA travaillant en abattoir par rapport à la durée moyenne dans chaque grade des TSMA dans leur ensemble.

Mais l'administration ne dispose pas de l'information...

Concernant la possibilité pour les agents qui travaillent en abattoirs de bénéficier de la **catégorie active**, le chef du SRH mentionne que le MASA a prévu d'intervenir auprès du ministère de la fonction publique début 2024 mais « avec des chances d'aboutir qui seront relativement mince ».

La CFDT s'en étonne, s'agissant d'une revendication ancienne de l'ensemble des organisations syndicales et de la première recommandation du [rapport CGAAER n°22079 de juin 2023](#) sur le recrutement et la rémunération des agents d'inspection vétérinaire affectés en abattoir : « étudier le classement des métiers d'auxiliaire et de vétérinaire officiels en abattoir comme emplois de catégorie active, pour ouvrir la possibilité d'un avancement de l'âge de départ à la retraite » (lien vers rapport CGAAER). Cette mesure, en plus d'être une mesure équitable, éviterait d'avoir à gérer des arrêts de travail récurrents pour des collègues en fin de carrière qui souffrent de pathologies liées aux conditions de travail...

La CFDT demande alors à la directrice de la DGAL quelle est sa position sur le sujet et si elle peut aider le secrétariat général sur ce dossier ?

Maud Faipoux répond qu'elle n'est pas en mesure à ce stade de nous dire quelles suites elle compte donner à cette recommandation.

La CFDT est déconcertée par cette réponse : comment est-il possible que la DGAL ne se soit pas emparée de ce sujet au vu de l'enjeu et alors que le rapport du CGAAER leur a été remis en juin dernier ?

La CFDT, afin de faire avancer le dossier, cherche à objectiver le caractère pénible du travail en abattoir. Elle demande quelle est la durée de vie d'un TSMA ayant travaillé l'essentiel de sa carrière en abattoir par rapport à un TSMA n'ayant pas exercé en abattoir ?

La DGAL répond... que l'information n'est pas connue !

Ne pouvant se satisfaire d'un tel immobilisme, la CFDT est intervenue 5 jours plus tard en CSA ministériel (cf. prochain compte-rendu du CSA-M du 20/12/23) et cette fois la secrétaire générale du MASA a dit que les services du MASA prendront le temps de remettre un dossier solide à la DGAFP... Quand même !!!

La DGAL présente un bilan d'étape du plan attractivité en abattoir défini en octobre 2021 (cf. [diaporama](#)) qui comportait plusieurs axes :

- **Mieux recruter:**

- Revalorisation de la rémunération des contractuels (cf. ci-dessus)

La CFDT y est favorable !

- Encourager les contrats longs (Cdisation avant 6 ans pour les vétérinaires)

La CFDT y est favorable !

- Publication du décret recrutement des vétérinaires étrangers

La CFDT y est favorable mais la mise en place de cette dérogation ne doit pas occulter l'importance des autres actions. La CFDT demande par ailleurs des garanties sur l'accompagnement et la formation de ces vétérinaires étrangers (cf. [CSA-M de juin](#))

- Apprentissage : [page internet sur la boîte à outils pour le recrutement d'apprentis](#)

Pour la CFDT, l'apprentissage est une excellente voie de promotion des métiers si elle débouche sur

la présentation aux concours de recrutement.

En cours :

- Concours nationaux à affectation locale

La CFDT y est favorable et attend que cela se développe davantage. Cette mesure facilite en effet le recrutement car elle évite des déménagements, des frais supplémentaires, un éloignement de la famille, etc.

- Déconcentration de la gestion des contrats courts
(à partir du 1^{er} janvier 2024, cf article à consulter [ici](#))

La CFDT y est favorable à partir du moment où cette mesure permettra à nos collègues concernés d'être rémunérés normalement plus rapidement.

- Flyer « Devenez inspecteur des services vétérinaires en abattoir – Un métier porteur de sens »

Si l'idée est bonne, des améliorations sont attendues. Il conviendrait par exemple que ce flyer s'adresse autant à de futurs contractuels qu'à de futurs fonctionnaires.

- **Mieux former**

- Page [intranet dédiée](#)

- Formations cœur de métier + tutorat sur [site](#)
- Coaching sur poste
- Réunion mensuelle du BEAD avec les coordonnateurs régionaux abattoirs

En cours :

- Modules [« cœur de métier »](#)

La CFDT est favorable à ces actions mais il faut aller au-delà. Il convient par exemple de proposer davantage d'échanges de pratiques afin d'agir sur le sentiment d'isolement de certains collègues en poste en abattoirs.

▪ **Améliorer les conditions d'exercice du métier**

- E-Formation dédiée à la protection fonctionnelle (action médiatique et pénale) : Mentor
- Règle indemnisation des remplacements entre abattoir : depuis 2023, l'indemnisation peut se faire dès le 1er jour de remplacement (auparavant seuil de 5 jours minimum), jusqu'à 55 jours (jusqu'alors les 55 jours étaient un accord dérogatoire dans le contexte Covid) et ouverts aux contractuels.

Si la CFDT y est favorable, elle dénonce le plafonnement de cette indemnité à un niveau souvent inférieur à 55 jours : l'indemnité vient en effet s'ajouter au montant perçu au

titre du CIA annuel pour la manière de servir et le total des deux est plafonné réglementairement. La CFDT dénonce également le manque d'information : ce plafond n'apparaît pas dans la note de service afférente aux renforts effectués en abattoir et n'est pas toujours communiqué aux agents concernés ! Dans ces conditions, la CFDT s'interroge sur la volonté à long terme des agents à aller aider leurs collègues en abattoir.

Le chef du SRH s'est engagé à plaider auprès du ministère de la fonction publique une revalorisation du plafond.

En cours :

- Conditions d'hébergement des services d'inspection en abattoir : enquête fin 2023
- Guide de bon management des sites extérieurs

Sur ce sujet important des conditions d'exercice du métier, la CFDT demande s'il est envisageable de renforcer / systématiser la diversification des missions qui présente le double avantage de rendre le métier plus intéressant et de diminuer les TMS (troubles musculo-squelettiques).

La DGAL n'a pas réagi.

La CFDT demande si les agents en abattoirs qui ont le plus souvent des tâches télétravaillables (rédaction des rapports

d'inspections, formations en visioconférence...) pourraient bénéficier de quelques jours de télétravail chaque année dans la mesure où il ne remet pas en cause les besoins de service en présentiel.

Si la DGAL reconnaît que certaines missions « hors-chaîne » peuvent être réalisées au bureau, l'instauration de télétravail en abattoir ne lui semble pas opportune. A cela deux raisons : ces missions n'occupent que rarement une journée complète de travail et les missions de services publiques en abattoir, prioritaires sur tout autres missions, ne sont pas télétravaillables (IPM, IAM et certification à l'exportation).

En conclusion :

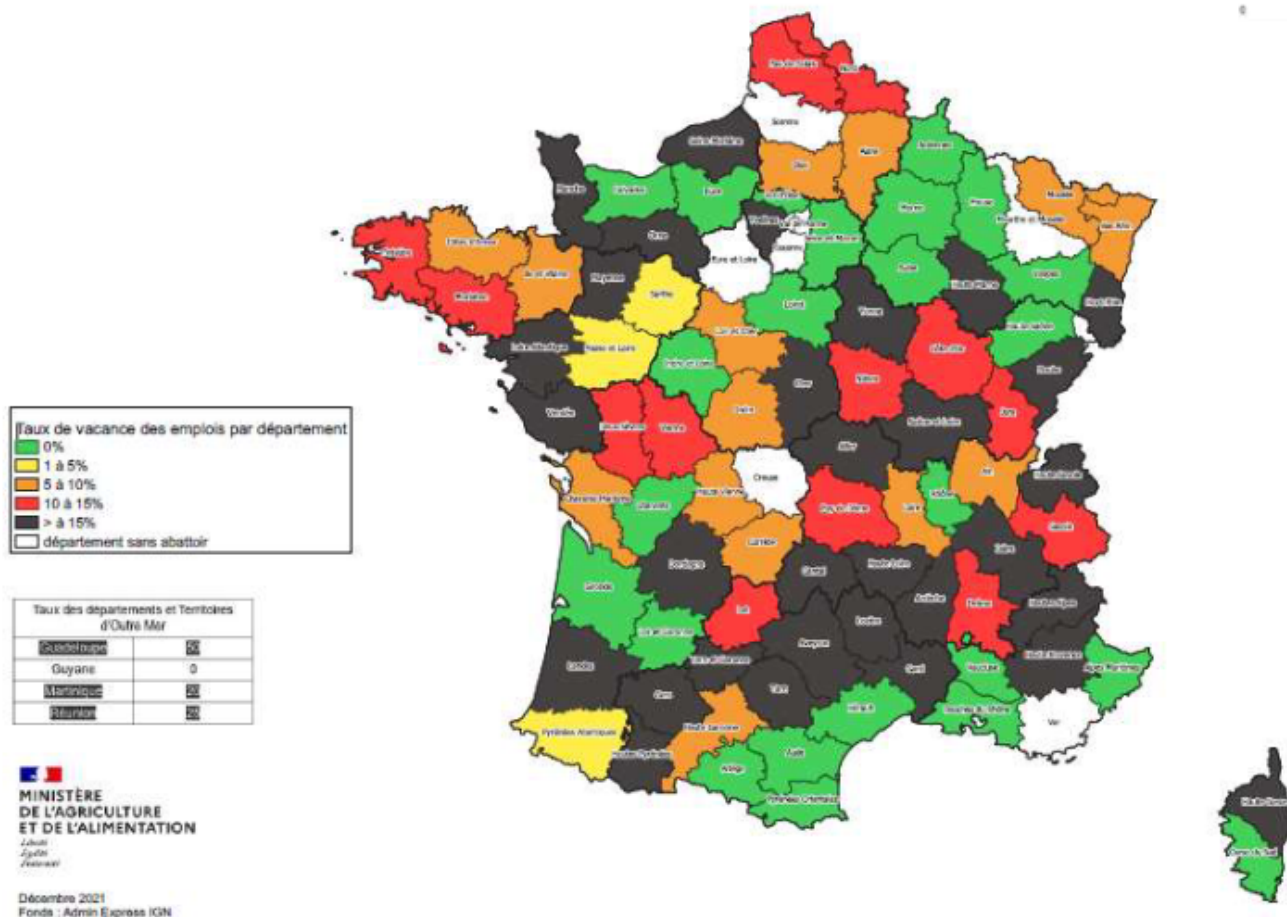
Si la CFDT reconnaît que des actions pertinentes ont été mises en œuvre et que d'autres sont en cours, force est de constater l'absence de perspectives sur des mesures fortes revendiquées par la CFDT pour les agents qui travaillent en abattoir : rémunération, reconnaissance de la pénibilité dans le cadre de la catégorie active, diversification renforcée des missions...

L'administration est venue présenter aux organisations syndicales un point d'étape sur son plan pour l'attractivité

**SPAGRI****Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture**
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

des abattoirs mais semblait peu encline à entendre et prendre en compte nos propositions. C'est pourtant via un panel d'actions élargi que l'on parviendra à renforcer l'attractivité des abattoirs. La CFDT espère que la DGAL et le SRH sauront rebondir sur nos propositions pour nos collègues qui ont un rôle fondamental en matière de sécurité sanitaire des aliments et de protection animale. Un plan d'action plus ambitieux s'impose pour véritablement renforcer l'attractivité des métiers du MASA en abattoir. Car le déficit d'attractivité est toujours criant, et c'est le CGAAER qui l'écrit en juin 2023 (lien vers [rapport n°22079](#)) : « on rencontre aujourd'hui des difficultés importantes à recruter des personnels pour les missions d'inspection sanitaire en abattoirs et aussi des difficultés à les fidéliser avec une augmentation des démissions ou des mobilités rapides. [...] Il apparaît nécessaire de prendre rapidement des mesures pour stopper cette « spirale négative » dans laquelle nos services semblent s'être engagés ».

**Taux de vacance des abattoirs au
1er mars 2022**



**Fermeture et restructuration des
abattoirs : les agents doivent être**

mieux accompagnés !

Un état des lieux des fermetures d'abattoirs avec des réorganisations des services est présenté par la DGAL pour 2023 :

- 3 fermetures d'abattoirs de boucherie : Celles-sur-Belle, Forges les Eaux et Carmaux
- 2 abattoirs de boucherie avec cessation d'une activité : arrêt de l'abattage des bovins à Archambaut et des porcs à Sablé, avec des reclassements en cours
- 33 fermetures d'Abattoirs de volaille, dont un seul disposait d'un SVI

Pour 2024, la DGAL n'a pas connaissance de fermetures certaines. 9 abattoirs ont été identifiés comme rencontrant des difficultés pouvant conduire à une fermeture, mais sans certitude. Mais le constat est là, la situation des abattoirs est difficile en raison de l'augmentation du coût de l'énergie, de la baisse des approvisionnements, difficultés d'entretien et travaux de mise aux normes coûteux, etc.

La CFDT demande un engagement fort de l'administration pour accompagner les collègues concernés, en matière de suivi par les IGAP'S et dans le cadre des mesures de restructuration. Une certaine souplesse s'impose afin que les collègues

puissent bénéficier par anticipation des mesures liées aux restructurations.

Police sanitaire unique : un petit pas vers les agents mais les inquiétudes demeurent

« Concernant la police sanitaire unique, la CFDT est intervenue à de nombreuses reprises pour vous faire part des inquiétudes des agents et mettre sur la table des propositions concrètes. Nous espérons que cette instance sera l'occasion d'apporter des éléments de réponse permettant de rassurer les agents. Ce serait là un beau cadeau de Noël... »

Maud Faipoux entend ces inquiétudes et comprend que l'on puisse s'interroger sur l'adéquation missions/moyens. Elle rappelle qu'il y aura une clause de revoyure en 2024, mais elle préfère ne pas l'activer trop tôt afin d'être en mesure d'apporter la preuve par l'exemple, chiffres à l'appui, qu'il y a un sujet. Un premier bilan sera réalisé à cet effet à la fin du 1^{er} trimestre. Elle espère ainsi être davantage en position de force pour négocier des effectifs supplémentaires (si besoin il y a). Mais ces effectifs n'arriveront pas à la

fin du 1^{er} trimestre vu les délais de documentation, d'arbitrage et le temps nécessaire au recrutement.

La CFDT entend cet argument mais elle insiste sur le fait qu'il est urgent de rassurer les collègues. Ils ne connaissent pas bien certains domaines, se demandent comment ils vont atteindre leurs objectifs...

- Sur le plan quantitatif, Maud Faipoux admet qu'« il y aura peut-être des zones de frottement dans certains territoires ». Afin d'y remédier, la DGAL avisera en cours d'année si le nombre d'inspections réalisées est en deçà du nombre d'inspections prévues. Ainsi, en ce qui concerne la remise directe, peut-être que l'on n'augmentera pas de 80% le nombre des inspections dès 2024.
- Sur le plan des connaissances, en ce qui concerne les missions transférées dans le domaine végétal, « on ne demande pas à ce stade le même niveau de compétences que ce qui est attendu dans le domaine animal », « on va collectivement s'améliorer en continu ». Eric Dumoulin, sous-directeur de la sécurité sanitaire des aliments rajoute que l'on fait avec les outils et les connaissances dont on dispose. C'est le jour où l'on disposera des conclusions de l'Anses sur l'évaluation des risques dans ces nouveaux domaines que l'on sera en

mesure d'incrémenter les vademecum et rapports d'inspections. L'analyse de risques va s'améliorer. « On ne va pas demander l'impossible aux inspecteurs, on fait dans la progressivité ». Et sans attendre ces conclusions, des formations vont être déployées sur tout le territoire à partir de mars 2024 par l'INFOMA et l'ENSV sur les compléments alimentaires, les substituts des denrées animales, les boulangeries/pâtisseries, les chocolats, confiseries et boissons, etc. avec 200 places disponibles sur le 1^{er}.

Pour la CFDT, ces éléments de réponse sont importants. Ils sont bienvenus mais ils ne répondent pas à des questions très concrètes des collègues :

*– **Remise directe:** quel sera le nombre de recontrôles à faire et quelle sera la jauge du délégataire sur les recontrôles après mise en demeure ? Que se passera t'il en cas de survenue d'une intoxication alimentaire dans un restaurant pour lequel les suites à donner au contrôle fait par un délégataire n'ont pas pu être mises en œuvre par les agents de l'Etat dans un temps raisonnable ? Quel accueil pour les inspecteurs dans les restaurants quand ils se déplaceront pour les fermer alors que les propriétaires auront été prévenus ?*

– Nouveaux domaines pour lesquels les agents redoutent d'être mis en cause en cas de crise : quid de la responsabilité de nos collègues lors du suivi d'une alerte sanitaire, alors qu'il sera bien difficile de juger de la pertinence du plan de maîtrise sanitaire mis en œuvre par les professionnels et qu'il sera pourtant nécessaire de prendre des décisions ?

– Quel accompagnement pour les agents alors qu'il n'y a même pas d'IGAP'S référent sur cette réforme ?

Concernant cette clause de revoyure, la CFDT a demandé si les organisations syndicales seront concertées.

La DGAL a répondu qu'elles seront tenues informées des étapes de mise en œuvre de la clause de revoyure.

Pas évident donc... !

Concernant les jeux olympiques 2024, la CFDT demande si des restrictions en matière de congés ou des astreintes sont envisagées en lien avec les contrôles de sécurité sanitaire des aliments et à quelle échéance les agents seront fixés.

S'agissant des missions relevant de la DGAL, une instruction relative à l'organisation des contrôles SSA pendant les Jeux sera publiée dans les prochains jours. Cette instruction doit

permettre aux DD(ETS)PP de calibrer de façon proportionnée les moyens à déployer. Il est à noter que chaque préfet de région et de département reste libre d'organiser le travail des agents des DDI comme il le juge adapté. Une instruction RH relatives aux conditions de travail pour l'ensemble des agents du MASA pendant les jeux est par ailleurs en cours d'élaboration par le secrétariat général.

Maud Faipoux confirme l'extension du nouveau dispositif d'indemnisations de crise aux JO (cf. [CR CSA-M de septembre](#)).

Lors du CSA ministériel du 20 décembre, l'administration précise que des astreintes seront à mettre en place en AC et dans certaines DDI et dans une moindre mesure certaines DRAAF. Des appels à renforts seront également prévus pour mobiliser des agents en cas de crises ou d'alerte pendant les jeux olympiques. Les services sont invités à privilégier l'appel à volontariat et à tenir compte des impératifs familiaux.

Un GT sur les JO est prévu le 30 janvier 2024 : n'hésitez pas à nous faire part de vos questions à ce sujet (contact CFDT).

Gestion des crises

sanitaires (IAHP, PPA, MHE) : la structuration enfin en marche sera-t-elle à la hauteur de l'épuisement des troupes ?

Maud Faipoux rappelle qu'elle a obtenu 7 ETP supplémentaires à la DGAL via le PLF 2024 pour un travail en temps de paix et en temps de guerre : un poste de directeur de projet en charge des épizooties (poste occupé par Olivier Debaere qui deviendra directeur de crise si crise) accompagné de 6 agents en cours de recrutement sur la PPA et l'IAHP (cf. note de mobilité SG/SRH/SDCAR/2023-783 du 14/12/2023). La DGAL recrute par ailleurs 5 agents contractuels sur une période d'un an.

Suites données au rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des crises d'influenza aviaire : un tournant en 2024 pour la gestion des crises sanitaires ?

Le rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des crises d'influenza aviaire, disponible [ici](#), a été présenté lors du CSA ministériel du 20 décembre. Caroline Medous et François Moreau qui ont établi ce rapport ont présenté un diaporama (lien vers diaporama) qui constitue une excellente synthèse sur les enjeux, la méthode, les constats et les recommandations :

- Ils soulignent notamment que les services ont fait face grâce à un engagement très important des agents. Cet engagement a eu un très fort impact, psychologique notamment, sur l'ensemble des agents impactés à toutes les strates hiérarchiques. La très forte charge de travail n'a été que partiellement mesurée. La reconnaissance financière a existé mais a été limitée et pas toujours équitable, non sans impact sur la motivation des agents concernés. Ce travail a été important pendant la crise mais également après la crise (désinfection, indemnisation...). Au final, beaucoup d'agents ont le sentiment de ne pas être compris ni reconnu par le ministère.
- Ils proposent un changement de paradigme afin de mieux gérer les crises face à des risques accrus d'introduction de maladies connues ou émergentes du fait du changement climatique.
- L'enjeu est de taille car de telles épizooties peuvent être graves non seulement pour la santé animale et la souveraineté alimentaire, mais aussi pour l'environnement et la santé publique. La possibilité d'une évolution zoonotique de l'IAHP (maladie devenant transmissible à l'homme et entre humains) est prise de plus en plus au sérieux.

La CFDT se retrouve pleinement dans l'analyse et dans les recommandations du CGAAER en vue de mieux organiser l'État

pour gérer les crises de santé animale. Ce rapport reprend les propositions que la CFDT met inlassablement sur la table en CSA Alimentation, en CSA ministériel et auprès du ministre depuis plus d'un an : (1) prioriser clairement la préparation de crise en temps de paix, (2) constituer un réseau d'appui à la gestion de crise pérenne, (3) renforcer l'articulation interministérielle et (4) mieux reconnaître financièrement les compétences des agents. La CFDT se réjouit d'avoir été entendue par le CGAAER... Mais l'administration doit maintenant préciser ce qu'elle compte mettre en place pour chacune des recommandations, au-delà des actions déjà mises en œuvre : effectifs supplémentaires à la DGAL et nouveau dispositif indemnitaire de gestion de crise (cf. CR CSAM de septembre)

▪ Vers un réseau d'appui avec des spécialistes de crises

La CFDT demande où en est-on du recrutement de spécialistes de crises capables de venir en appui aux services déconcentrés ?

Les rapporteurs du CGAAER précisent qu'au-delà des volontaires il convient de pouvoir mobiliser des agents expérimentés pouvant rester plus que 5 jours. Un réseau d'appui doit être créé pour fournir de manière assurée des renforts formés et immédiatement opérationnels, y compris les week-ends. Il serait aussi un levier puissant pour diffuser et renforcer la culture de crise, et pour améliorer la préparation à la crise.

Maud Faipoux répond qu'il y aura un volant supplémentaire d'ETP en 2024 pour les services déconcentrés pour la gestion de crise, sans donner plus de précisions sur le nombre et sur le profil des postes : le choix entre des postes fléchés en région ou mobilisables sur tout le territoire national n'est pas encore arbitré.

Pour le CGAAER, il est important que les membres du réseau ne soient pas à temps plein sur la préparation de crise pour qu'ils soient concrètement confrontés à la réalité du terrain en temps de paix. Le réseau devrait réunir de l'ordre de 100 personnes qui seraient mobilisés sur cette mission à hauteur de 0,35 ETP par personne (0,25 correspondant à la mobilisation en temps de paix et 0,1 pour compenser en moyenne interannuelle les participations à la gestion de crise), soit un total de 37 ETP (35 ETP + 2 ETP pour animer le réseau au niveau de la DGAL). Leur engagement justifie une majoration de leur IFSE, ce qui contribue à l'attractivité du réseau.

Pour la CFDT, il s'agit de mettre en place un vrai réseau national de spécialistes de crises, mobilisables pour aller en appui aux directions demandeuses afin d'apporter une réponse quasi immédiate aux besoins liés à la gestion de crise. Ces agents doivent être en nombre suffisant, disposer des compétences requises, et rémunérés en conséquence.

La CFDT a donc demandé lors du CSA ministériel qui a suivi le 20 décembre la mise en place d'un groupe de travail

spécifique associant les organisations syndicales pour préciser l'organisation de ce dispositif d'appui.

Aucune réponse n'a été donnée, mais la secrétaire générale a bien cette organisation en tête de par sa connaissance en tant qu'ancienne préfète de l'organisation de la sécurité civile, qui s'appuie justement sur des renforts nationaux de sapeurs-pompiers qui peuvent intervenir sur l'ensemble du territoire national. Ses propos sont clairs : « quand les services ne peuvent plus gérer, ils doivent pouvoir compter sur l'appui des services d'autres départements » ; il convient de « créer une réserve à l'image de l'organisation des services pour les incendies de forêt » ; nous avons « besoin de compétences techniques (santé animale) et de compétences spécifiques en matière de gestion de crise ».

- Vers une solidarité interministérielle plus systématique en cas de crise importante

La CFDT demande si le levier « solidarité interministérielle » pourra être activé en cas de nouvelle crise importante ?

La DGAL répond que ce dispositif est bien déjà prévu dans le cadre des PISU (plan d'intervention sanitaire d'urgence) qui sont inscrits depuis 2012 dans les plans ORSEC.

ORSEC (Organisation de la Réponse de SEcurité Civile) est l'organisation unique chargée de gérer toutes les situations d'urgence. Ses grands principes : passer d'une culture administrative du plan à une culture opérationnelle, s'appuyant sur des acteurs formés et rôlés.

Mais pour la CFDT, comme pour le CGAAER, il s'agit de pouvoir déclencher plus facilement le plan ORSEC en situation dégradée car force est de constater que ce dispositif n'a pas été activé dans la plupart des départements qui ont géré des crises d'IAHP ces trois dernières années. Il s'agit de pouvoir mobiliser des agents des DDT (cartographies, hydrogéologues...), de la préfecture (service juridique, personnels chorus sur le volet indemnisation...) ou de la DREAL (enfouissement des cadavres).

La DGAL répond que les DD(ETS)PP sont invitées à sensibiliser les autres services départementaux de l'Etat et les Préfets, compétents pour actionner ce dispositif et le plan ORSEC le cas échéant.

La mission du CGAAER engage à aller plus loin en complétant rapidement la réglementation pour créer sans ambiguïté une déclinaison zonale du plan national d'intervention sanitaire d'urgence (PNISU) au sein du dispositif ORSEC qui lui est géré sur le plan départemental. Le code rural ne prévoit pas en effet l'intervention d'un niveau intermédiaire, régional ou

zonal. Le travail d'anticipation initié par le préfet de la zone de défense et de sécurité Ouest paraît indispensable pour se préparer à des crises d'envergure. La mission invite à généraliser cette réflexion sur le volet épizooties des plans ORSEC zonaux dans tout le territoire métropolitain.

Pour la CFDT, le niveau national doit prendre sa part de responsabilité pour renforcer le dispositif ORSEC.

Point de situation IAHP, PPA et MHE : des équipes mobilisées et un risque de crise qui rappellent à quel point des décisions urgentes s'imposent

Olivier Debaere, nouveau directeur de projet en charge des épizooties présente un état de la situation sanitaire concernant l'IAHP et la PPA. Pierre Aubert complète l'exposé par un point sur la MHE.

- Influenza aviaire (IAHP)

La DGAL fait le point sur la campagne de vaccination pour les

canards et sur les foyers récents en élevage. Si la situation sanitaire est relativement calme par rapport aux épisodes précédents, elle mobilise toutefois fortement les équipes concernées : foyers en élevage et au sein de la faune sauvage et surveillance post-vaccinale.

Le chef du SRH revient sur le CIA spécial grippe aviaire : le recensement des agents « oubliés » a été effectué auprès des DRAAF. Les compléments ont été versés sur la paye de décembre, sauf pour 2 départements des Pays de la Loire pour lesquels les compléments seront versés sur la paye de janvier.

- Peste porcine africaine (PPA)

Maladie animale virale, la peste porcine africaine (PPA) touche les sangliers et les porcs avec un taux de mortalité proche de 100%. La France est, à ce jour, indemne de PPA, mais cette dernière progresse en Europe, à la fois dans les élevages et dans les populations de sangliers de la faune sauvage. Aussi, cette maladie risque d'arriver à tout moment sur le territoire national soit par des aliments contaminés jetés dans la nature qui seraient consommés par un porc sain (risque « sandwich »), soit par des sangliers infectés qui viendraient contaminer des porcs sains (risque « groin à groin »).

Un [plan national d'action](#) rénové pour prévenir l'introduction et la propagation de la (PPA) en France a été annoncé par le

Ministre le 19 décembre dernier. Il renforce le dispositif établi en janvier 2022 autour de 3 objectifs : prévenir l'introduction et la diffusion de la maladie sur notre territoire, détecter précocement son éventuelle arrivée par une surveillance active, et anticiper collectivement une situation de crise.

- Maladie hémorragique épizootique (MHE)

Pathologie virale transportée par les moustiques, la MHE a été introduite depuis le Maghreb via l'Espagne et la propagation a été très rapide en France avec plus de 3700 foyers recensés essentiellement le long des Pyrénées, mais également sur la côte atlantique Ouest jusqu'en Bretagne. Elle ralentit nettement avec la baisse des températures. L'intensité de la maladie est supérieure aux prévisions avec une morbidité supérieure à 10 %. Le ministre a annoncé le 2 novembre dernier un plan d'action avec plusieurs axes : connaissance, gestion, indemnisation et résilience des filières.

Des soins sont mis en œuvre dans les élevages avec une réflexion sur la mise en œuvre d'une procédure d'indemnisation des éleveurs. A ce stade les DD(ETS)PP des départements impactés sont autant que possible préservés du suivi administratif des mesures envisagées qui seront déléguées.

La CFDT se félicite de cette volonté d'épargner les services de ce suivi administratif. Elle espère que les arbitrages

iront bien dans ce sens.

En conclusion, beaucoup de DD(ETS)PP sont mobilisées par la maladie hémorragique épizootique ou par l'influenza aviaire, et la peste porcine africaine est à nos frontières. Pour la CFDT, cela doit conduire l'administration à se positionner rapidement sur chacune des recommandations du rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des crises d'influenza aviaire.

Pour la secrétaire générale, les grandes lignes sont fixées, ce sera un chantier important en 2024.

La CFDT se réjouit de ce pas supplémentaire à venir en matière d'anticipation et de structuration de la gestion de crise. Elle veillera à ce que les décisions prises soient à la hauteur des ambitions. Mais elle regrette que cela intervienne aussi tardivement... dans un contexte où les services (de santé protection animale notamment) sont souvent marqués par les épisodes d'influenza aviaire passés, avec des agents épuisés ou qui sont partis et pas toujours remplacés...

De ces décisions, il en va aussi du maintien des compétences techniques de notre ministère et de la valorisation de l'expertise.

SIVEP : une protection de la santé des personnels bientôt sur tous les sites

Interrogée sur les suites données à l'intoxication d'un inspecteur au PCF du Havre, la DGAL a précisé que l'objectif était d'étendre les mesures appliquées au Havre aux autres sites dès que possible, dans les semaines ou mois à venir.

Pour la CFDT, ces mesures sont essentielles afin de protéger les collègues au danger d'intoxication aux fumigations.

Agression des inspecteurs : la CFDT obtient le fait de faire avancer ce dossier en formation spécialisée du CSA ministériel

« Notre organisation syndicale tient également à évoquer le sujet de l'agression de 2 inspecteurs de la DDETSPP de Dordogne, évoquée lors de la FS du CSA Alimentation. La CFDT tient à souligner la pertinence des mesures prises par la direction en matière de circulation de l'information. Cela montre la nécessité d'avoir des procédures claires et

identifiées par tous les agents. Peut-être qu'il y aurait de la capitalisation à faire qui pourrait bénéficier à l'ensemble des structures du MASA en charge de contrôles ? »

La DGAL n'a pas réagi mais la CFDT est intervenue à nouveau en CSA ministériel et un travail sera engagé dans sa formation spécialisée sur les agressions des agents du MASA.

Ecophyto 2030 : un peu de patience...

Le gouvernement a l'ambition de réduire de moitié l'usage des pesticides à l'horizon 2030 par rapport à la période 2015-2017, notamment par l'accélération du développement de solutions alternatives. La CFDT s'interroge :

1- Il y a-t-il des premières actions de définies avec les filières agricoles qui permettent d'escompter des résultats concrets dans les années à venir ?

Pour la DGAL, la question de l'utilisation des produits phytopharmaceutiques est un sujet central. L'enjeu est majeur : il s'agit de pouvoir réduire les risques – l'impact de ces produits, sur la santé et sur l'environnement et les usages – réduire notre dépendance aux produits phytopharmaceutiques, tout en renforçant notre souveraineté alimentaire. Afin de

répondre à cette triple ambition, les services des ministères, et notamment du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire, sous pilotage du Secrétariat Général à la Planification Écologique et en lien avec les membres de l'instance de Gouvernance d'Écophyto, le Comité d'Orientation Stratégique et de Suivi, ont produit un projet de stratégie Ecophyto 2030 qui est en cours de consultation. Ce projet sera présenté lors du prochain CSA alimentation.

N'hésitez pas à nous contacter pour toute question sur le sujet (site d'accueil du SPAGRI rubrique [contactez-nous](#)).

2- Séparation vente/conseil : quand l'abrogation de la réforme aura-t-elle lieu sachant que la plupart des DRAAF vont lancer leur appel à projets pour le recrutement de collectifs « 30 000 » début 2024 ? Il serait en effet pertinent que les coopératives et les négoce, des acteurs clefs dans la réduction des produits phytosanitaires, puissent répondre à ces appels à projet.

La séparation de la vente et du conseil a été mise en place dans l'objectif de garantir l'indépendance du conseiller et la qualité du conseil délivré. Le rapport des députés Potier et Travert, effectué dans le cadre de la mission flash sur la séparation vente conseil, liste des adaptations possibles de cette réforme sans pour autant revenir sur cet objectif. Les suites à donner à ce rapport sont en cours de définition.

La CFDT est résolument engagée sur la transition agro-écologique. Elle veillera à ce que le ministère de l'agriculture change de paradigme sur le sujet.

Dialogue social : la CFDT espère beaucoup mieux en 2024 sur le plan qualitatif !

« Madame la directrice générale, si nous vous remercions pour la tenue régulière des différentes instances, respectant en cela les engagements pris en juin 2023, la CFDT ne peut cependant pas cautionner certains manques. En particulier, l'absence de réponses faites à nombre de questions diverses qui vous ont été posées au précédent CSA Alimentation, pour lesquels vous comprendrez, je pense, notre vif mécontentement. Ces questions en suspens vous ont de nouveau été communiquées en amont de cette instance, et nous attendons de votre part une réelle prise en compte de ces sujets, mentionnés par la CFDT pour les agents de terrain. »

La directrice de la DGAL n'a pas réagi... pire, elle n'a pas apporté le moindre élément de réponse à ces questions pourtant transmises il y a plus de 2 mois... et n'a pas répondu non plus à la plupart de nos questions transmises en vue de cette

réunion.

Pour mémoire, les organisations syndicales peuvent transmettre des questions au moins 48h avant chaque réunion afin de laisser le temps à l'administration d'y répondre en séance...

Pour la CFDT, cette situation est inacceptable. Cela ne témoigne pas d'une volonté de dialogue. Si la CFDT pose des questions, ce n'est pas pour coincer l'administration, c'est pour comprendre, réfléchir à des propositions, permettre aux agents d'avoir des réponses à leurs questions / inquiétudes.

Après quelques tergiversations, la directrice de la DGAL a fini par accepter d'apporter des réponses sous une semaine et l'engagement a été tenu. Ce compte-rendu tient compte des réponses apportées.

En ce tout début d'année, la CFDT émet le vœu d'un dialogue constructif retrouvé avec la DGAL en 2024.

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](#).

Concours Externe IAE 2024

Un concours externe sur titres au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement est ouvert au titre de l'année 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 Foret et Agriculture du 28 septembre 2023 – RI, mise en œuvre de la nouvelle PAC, assurance récolte et évolution de la politique

forestière nationale

Ce premier CSA de réseau « Forêt-Agriculture » était présidé par Philippe Duclaud (directeur général de la DGPE), accompagné par de Marie-Agnès Vibert (Service Gouvernance et gestion de la PAC, DGPE), Michel Fournier (chef de la mission affaires générales et ressources humaines, DGPE), Simon Tranchant (chef du bureau de la gestion des risques, DGPE) et Fabien Menu (représentant des DDT(M)).

**Bilatérale du 6 septembre
2023 avec le ministre :
rémunération, SGCD,
conditions de travail en
AC/DGAL, hyperspécialistes de**

crise, retraite anticipée en abattoir/SIVEP, nouvelle PAC, etc...

La CFDT (SPAgri-Sgen) a été reçue le 6 septembre 2023 par Marc Fesneau, ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, en présence de Yves Auffret (directeur adjoint au cabinet), Dorothee Demailly (conseillère en charge des relations sociales au cabinet), de Cécile Bigot-Dekeyzer (secrétaire générale), Xavier Maire (chef du SRH) et de Luc Maurer (directeur général adjoint de la DGER).

Premier bilan sur l'accord télétravail au MASA : des débutts encourageants mais de

fortes disparités qui interpellent !

L'accord télétravail au MASA du 24 février 2022 prévoit la tenue d'un comité de suivi au moins une fois par an. La première réunion de ce comité le 13 juillet 2023 était présidée par Nadine Richard Péjus, adjointe au chef du SRH. L'administration présente un bilan quantitatif et qualitatif et quelques perspectives pour l'administration centrale et les DRAAF, les DDI et les opérateurs étant hors du champs de l'accord MASA.