

Calendrier des payes et des pensions 2024

Calendrier prévisionnel 2024 des dates de paiement des payes et des pensions des fonctionnaires et retraités de l'État.

Le versement effectif peut varier d'une journée selon les établissements bancaires.

[calendrier paye des fonctionnaires 2024](#)

Télécharger [le calendrier](#)

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 DGAFF... 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 boite 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 que 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.

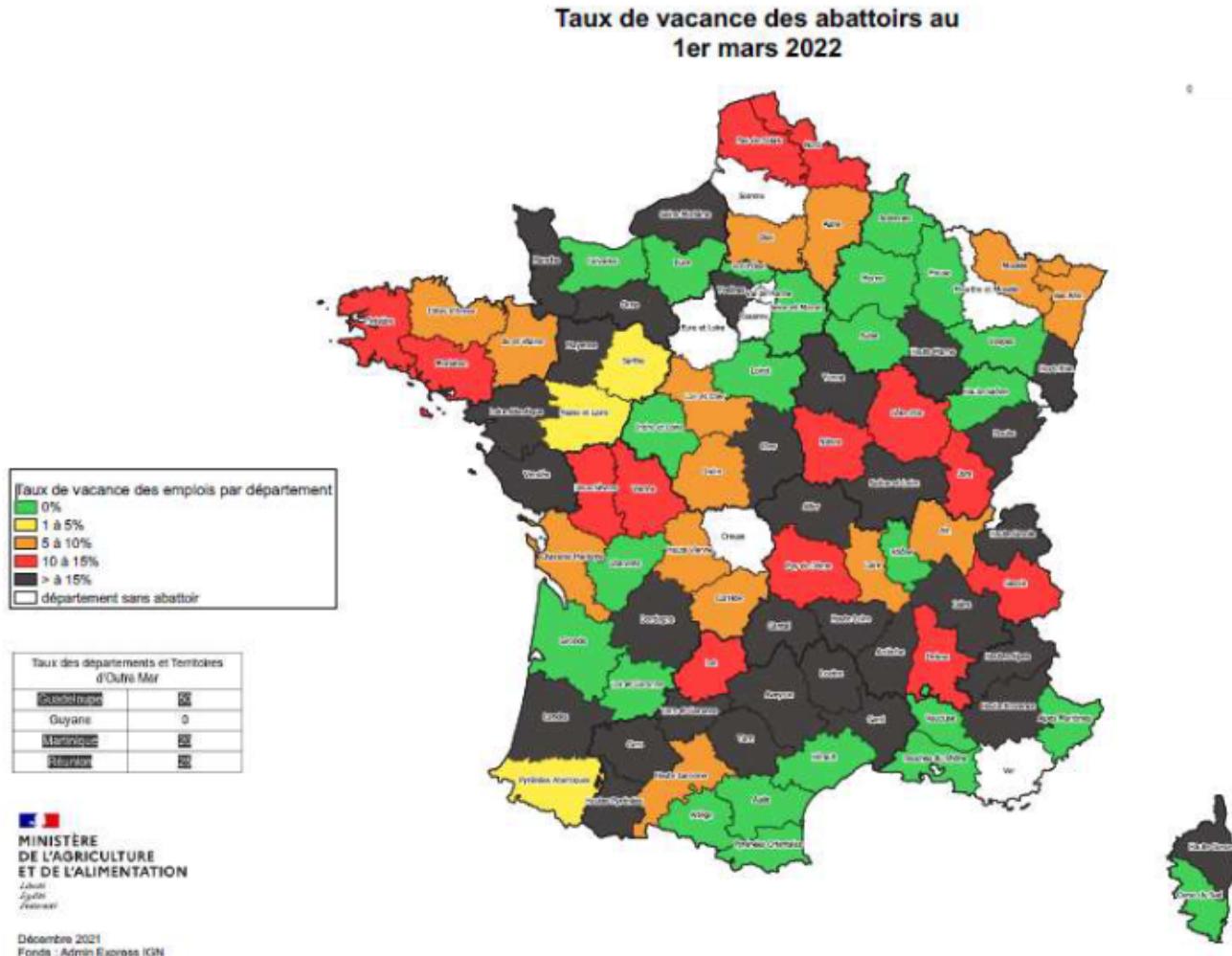
Si la DGAL reconnaît que certaines missions « hors-chaîne » peuvent être réalisées au bureau, l'instauration de télétravail en abattoir ne lui semble pas opportune. A cela deux raisons : ces missions n'occupent que rarement une journée complète de travail et les missions de services publics en abattoir, 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 des abattoirs mais semblait peu enclue 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 ».



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 vadémécum 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/patisseries, 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 délégué 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 délégué 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 SÉcurité 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 rôdés.

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.

Aggression 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 définies avec les filières agricoles qui permettent d'espérer 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 négocios, 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 surcroit 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'environnement, 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](#).

GT RIFSEEP du 5 décembre 2023 : CIA 2024, évolution de l'IFSE en 2024 par corps, complément d'IFSE...

IFSE et CIA au MASA : à quoi s'attendre?

Résultats avancements de grade au choix 2024

Derniers résultats des avancements de grade au choix 2024, pour les corps administratifs, les corps techniques, et les corps formation-recherche.

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.

FS du CSA-Alim du 30 novembre 2023 : PSU délégation remise directe, protection des agents contre les agressions, les accidents et la grippe aviaire

Cette première formation spécialisée du CSA-Alimentation qui s'est tenue le 30 novembre 2023 était présidée par Maud Faipoux, directrice générale de l'alimentation.

Deuxième comité de suivi Centre de Gestion Financière (CGF) : un bilan variable suivant les régions.

La circulaire du 1er ministre n°6251/64 du 10/03/2022 a entériné la généralisation du mode d'organisation par centre de gestion financière après une expérimentation dans 2 régions. Le Centre de Gestion Financière rassemble les compétences du comptable et par délégation de l'ordonnateur pour traiter les actes sur la totalité de la chaîne de la

dépense. Pour le déploiement, un comité de pilotage a été formé avec le ministère de l'écologie, le MASA, la DGFIP et l'échelon régional DREAL et DRAAF.

Résultats de changement de corps sur liste d'aptitude pour la filière formation recherche au titre de l'année 2023

Les résultats relatifs aux changements de corps pour la filière formation recherche viennent d'être publiés sur le site Intranet du ministère de l'Agriculture.

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 réuni 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 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 Forêt 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)).

Revalorisation de la rémunération des contractuels : Tout vient à point à qui sait attendre ... Oui mais ...

Rémunération des contractuels : la revalorisation que la CFDT appelle de ses vœux depuis tant d'années est validée ! ... Mais il va falloir attendre pour que la feuille de paye suive...

Résultats des promotions au choix : publication du 26 octobre 2023

Les derniers résultats des promotions au choix, au titre de 2023, pour les corps administratifs et les corps techniques, ont été publiés sur le site Intranet du MASA.

Pour rappel, le bénéfice de la promotion dans les corps des IAE et des attachés est soumis à une mobilité validante (voir la [note de service](#) et [notre article](#)).

Les résultats des **avancements de grade** seront publiés le 15 décembre prochain.

- Pour la filière administrative au titre de l'année 2023
 - 1. [Promotion au choix dans le corps des secrétaires administratifs](#)
 - 2. [Promotion au choix dans le corps des attachés d'administration de l'État](#)
- Pour la filière technique au titre de l'année 2023
 - 1. [Promotion au choix dans le corps des techniciens supérieurs](#)
 - 2. [Promotion au choix dans le corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement](#)

Avec la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les commissions administratives paritaires (CAP) ont perdu leurs compétences sur les mobilités et les promotions.

Pour la CFDT, l'information des agents dans l'exercice des promotions est essentielle. Les agents promouvables doivent être tenus informés tout au long de la procédure. Il est, par

ailleurs, vivement conseillé de prendre contact avec l'IGAPS.

Si la CFDT ne s'est jamais montrée favorable à la disparition des CAP-promotion, elle se mobilise néanmoins au quotidien, auprès des agents, pour les soutenir dans le cadre de ces nouvelles dispositions et les aider dans leurs démarches auprès de l'administration.

Le [SPAgri-CFDT](#) se tient à votre disposition.

CSA Alimentation du 11 octobre 2023 – PSU et délégation à marche forcée – Crises sanitaires : un grand pas demain pour mieux les gérer ?

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

CSA ministériel (27 septembre 2023) : nouveau dispositif indemnitaire, CIA, JO 2024, transfert contractuels, FEADER, retraite progressive, CGF...

Nouveau dispositif indemnitaire, CIA, JO 2024, transfert FEADER, contractuels, retraite progressive, CGF, télétravail, outils visioconférence, lanceurs d'alerte.

Dispositif de préparation au concours interne 2024 d'accès au corps des IPEF

Dans la perspective de l'ouverture d'un concours interne (session 2024) pour l'accès au corps des IPEF, un dispositif de formation est proposé, à compter du mois de novembre 2023, aux candidats éligibles par le ministère chargé de l'agriculture (MASA) en cohérence avec le dispositif mis en place par le MTECT

Secrétaires administratifs : examen professionnel 2023

Parution de la note de service relative à l'examen professionnel d'accès au corps des secrétaires administratifs au titre de 2023.

Techniciens supérieurs : ouverture de concours externe, interne et examen professionnel pour 2024

Quatre concours externes, deux concours internes et un examen professionnel sont organisés pour le recrutement de techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture, dans les grades de technicien (TSMA1) et de technicien principal (TSMA2) au titre de la session 2024.

Ils font l'objet de la note de service SG/SRH/SDDPRS/2023-626 du 3 octobre 2023, publiée **en fin de cet article** et également [disponible ici](#).

Concours ouverts

	Forêts et territoires ruraux	Techniques et économie agricoles	Vétérinaire et alimentaire
Concours externe national à affectation nationale	TSMA1 TSMA2	TSMA1 TSMA2	TSMA1 TSMA2
Concours externe national à affectation locale (Hauts-de-France)			TSMA1
Concours externe national à affectation locale (Normandie)			TSMA1
Concours interne	TSMA1 TSMA2	TSMA1 TSMA2	TSMA1 TSMA2
Examen professionnel	TSMA1	TSMA1	TSMA1

À noter que les lauréats dans le grade de technicien de la spécialité vétérinaire et alimentaire ont vocation à être affectés sur des postes d'inspection sanitaire en abattoirs, au sein des directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSP). À ce titre, il est rappelé que des conditions particulières d'exercice sont attachées à ce type d'emploi (voir p. 4 de la note de service).

Les lauréats dans le grade de technicien de la spécialité vétérinaire et alimentaire à affectation locale (CNAL), ont vocation à être affectés sur des postes au sein des services d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières (SIVEP), les régions concernées par ces affectations sont les Hauts-de-France et la Normandie.

Les informations concernant la formation des lauréats peuvent être consultées sur le site de l'Infoma, pour le grade de [TSMA1](#) ou de [TSMA2](#).

Conditions d'accès aux concours de technicien supérieur (TSMA1)

– **concours externe** : les candidats titulaires d'un baccalauréat ou d'un titre ou diplôme classé au moins au

niveau IV, ou équivalent [...] ;

- **concours interne** : les fonctionnaires et agents de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent [...], qui justifient, au 1^{er} janvier 2024, de quatre années de services publics en équivalent temps plein ; ces candidats doivent également être en position d'activité, de congé parental ou de détachement à la date de clôture des inscriptions, soit le 22 novembre 2023 ;
- **examen professionnel** : les fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C relevant du MAA ou affectés dans ce ministère ou dans un établissement public qui en dépend et justifiant au 1^{er} janvier 2024 de sept années de services publics.

Conditions d'accès aux concours de technicien principal (TSMA2)

- **concours externe** : les candidats titulaires d'un titre ou diplôme sanctionnant deux années de formation classées au moins au niveau III, ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes [...] ;
- **concours interne** : les fonctionnaires et agents de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent [...] et qui justifient, au 1^{er} janvier 2024, de quatre années de services publics en équivalent temps plein ; ces candidats doivent également être en position d'activité, de congé parental ou de détachement à la date de clôture des inscriptions, soit le 22 novembre 2023.

Nombre de postes

Le nombre de places offertes à ces concours et examens professionnels sera fixé ultérieurement.

Nature des épreuves

Pour le concours externe de TSMA1 et les concours interne et externe de TSMA2, il y a une épreuve écrite d'admissibilité et

une épreuve orale d'admission.

Pour le concours interne et l'examen professionnel de TSMA1, il y a une phase d'admissibilité consistant en une sélection sur dossier de RAEP et une épreuve orale d'admission.

Le site www.concours.agriculture.gouv.fr précise les caractéristiques des épreuves ainsi que le programme de chaque spécialité.

Formations de préparation au concours

La préparation des agents fera l'objet d'une note de service spécifique publiée ultérieurement.

Calendrier

- **Période d'inscription** : du **5 octobre au 8 novembre 2023** inclus, sur le site www.concours.agriculture.gouv.fr
- Date limite de **téléversement des dossiers de candidature** : **22 novembre 2023** dernier délai.
- **Épreuves écrites** d'admissibilité (concours externe de TSMA1 et concours externe et interne de TSMA2) : **1er février 2024** dans les centres d'Ajaccio, Amiens, Basse-Terre, Bordeaux, Cachan, Cayenne, Dijon, Fort-de-France, Lyon, Mamoudzou, Montpellier, Nouméa, Papeete, Rennes, Saint-Denis de la Réunion, Saint-Pierre-et-Miquelon, Toulouse, Uvéa.
- Dates limites de **dépôt des dossiers de présentation** (concours externe) ou des **dossiers RAEP** (concours interne et examen professionnel) pour les candidats admissibles :
 - grade de TSMA1, concours externe : 23 avril 2024 dernier délai ;
 - grade de TSMA1, concours interne, examen professionnel : 22 novembre 2023 dernier délai ;
 - grade de TSMA2, concours externe et interne : 27 mars 2024 dernier délai.
- **Épreuves orales** d'admission :
 - TSMA1 : à partir du 27 mai 2024 à Paris ;

– TSMA2 : à partir du 13 mai 2024 à Paris.

La note de service :

[Concours et examen prof_TS_2023-626_final](#)

CSA budgétaire du 27 septembre 2023 : transition écologique, crises sanitaires, PSU, rémunération, conditions de travail...

Le ministre, Marc Fesneau, a présenté le projet de loi de finances (PLF) pour 2024 pour l'agriculture

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), Dorothée 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).

La retraite progressive étendue aux fonctionnaires !

À compter du 1er septembre 2023 et en application de la réforme des retraites du 16 mars 2023, les fonctionnaires titulaires pourront bénéficier de la retraite progressive dans les mêmes conditions que les salariés du privé et les contractuels de la fonction publique également bénéficiaires avant la réforme.

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) ... Pour qui ? Comment ? Et quand ?

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) qui avait été annoncée par le ministre de la Fonction Publique, lors de la conférence salariale du 12 juin 2023, est mise en place suite à la publication du décret 2023-702 du 31 juillet 2023 applicable à compter du 2 aout 2023.

Pouvoir d'achat : la GIPA reconduite en 2023 et des bénéficiaires plus nombreux !

Le décret n° 2023-775 du 11 août 2023 a reconduit le dispositif de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) pour l'année 2022. L'arrêté du 11 août 2023 fixe au titre de l'année 2023 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité GIPA.

La PSC : quesako ?

La protection sociale complémentaire est appelée communément « mutuelle ». Pour le secteur public, après des négociations entamées en 2017 qui se concrétisent en 2021, la protection

sociale complémentaire devient obligatoire pour les employeurs publics envers leurs agents (titulaires, contractuels, apprentis,...). Grande avancée sociale conquise par la CFDT !

Garantie de rémunération en cas de mobilité au sein des services déconcentrés de l'État du périmètre ATE : enfin vers une mise en application effective !

La circulaire, de juin 2023, fait le bilan de la mise en place de la « garantie mobilité » et donne des instructions précises sur sa mise en oeuvre.

Premier bilan sur l'accord télétravail au MASA : des débuts 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.

CSA AC du 6 juillet 2023 : élection du comité médical, mal être des agents en AC, transports en Ile de France, relocalisation du bureau des pensions, SNUM...

Le Comité social d'administration de l'administration centrale s'est réuni le 6 juillet 2023 sous la présidence de Philippe MERILLON – Secrétaire général adjoint du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA). Le point principal était l'élection des représentants du personnel au comité médical. Le mal être en AC porté par l'intersyndical, les transports en IDF et les conditions de travail des agents du bureau des pensions ont également été discutés

Fiches statutaires

Dans la collection *Les Fiches pratiques du SPAgri*, nos fiches statutaires délivrent, pour chaque corps, les différents grades et leur échelonnement indiciaire.

CSA-M du 11 juillet 2023 – Mobilité : des améliorations en vue ... grâce à un dialogue social à marche forcée ! Revalorisation IFSE : quid des catégories B et C ?!

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