Egalité – Diversité au MASA / L’accord est signé : En voici un résumé

Initié à la fin de l’année 2023, la CFDT a participé aux négociations visant à signer un **nouvel accord ministériel relatif à l’égalité-diversité.** Cet accord pour le MASA a été signé le 27 juin 2024 par les organisations syndicale et le ministre de l’agriculture, Marc Fesneau en présence de la secrétaire générale du MASA, Cécile Bigot-Dekeyser. Cette signature intervient dans un calendrier contraint par des élections législatives de dernière minute, **la CFDT salue la volonté du ministre de signer cet accord avant les premiers résultats de votes**.

De quoi parle-t-on ?

L’égalité femmes-hommes, érigée pour la deuxième fois en Grande cause de son quinquennat par le Président de la République, est une priorité qui anime l’ensemble du Gouvernement. La loi *n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique* a rendu obligatoires l’élaboration et la mise en œuvre d’un plan d’action relatif à l’égalité professionnelle par les employeurs publics. *Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020* en définit les modalités d’élaboration et de mise en œuvre.

D’une durée de trois ans maximum, ce **plan d’action** se veut **pluriannuel et renouvelable**. Des objectifs à atteindre associés à des indicateurs de suivi et un calendrier de mise en œuvre ont été élaborés selon plusieurs axes de travail dont quatre sont fixés par la loi.

Les quatre axes obligatoires concernent :

- la **résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** ;
- la **garantie de l'égal accès** des femmes et des hommes **aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois** de la fonction publique ;
- l'**articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale** ;
- la **prévention et le traitement des discriminations, du harcèlement moral ou sexuel, et des violences notamment sexistes et sexuelles**.

Un nouveau plan pour 3 ans

Le plan d'action 2021-2023 était décliné en cinq axes dont certains se prolongent sur le plan 2024-2026.

Certaines thématiques feront l'objet de préoccupations particulières dans le nouveau plan, notamment la santé des femmes et la sensibilisation aux violences intrafamiliales, les violences sexuelles et sexistes, y compris le cyber harcèlement, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Pour la première fois, **le plan d'action 2024-2026 du MASA intègre l'ensemble des 26 critères de discrimination** prévus par la loi et visant à les prévenir, tout en valorisant la diversité dans la sphère professionnelle

Le plan d'action intégrera durant trois ans les agents et agentes du ministère autour d'actions de sensibilisation, de formation, et de création d'espaces d'échanges pour accompagner les situations spécifiques.

Qui est concerné par ce plan ?

Sont concernés les personnels gérés et rémunérés par le MASA d'administration centrale, des DRAAF et DAAF, des EPLEFPA, des établissements d'enseignement agricole technique privé du « temps plein » et des DDI.

Ce plan a vocation à être décliné dans chaque structure déconcentrée (DRAAF et DAAF) et établissement d'enseignement technique agricole public et privé, il peut être complété d'actions spécifiques et locales. Les **opérateurs du MASA sont aussi largement incités à mettre en œuvre leur propre plan d'actions**, ils feront l'objet d'un suivi par le MASA.

De nouveaux enjeux

Le plan d'action égalité-diversité 2024-2026 maintient ses efforts sur les quatre mesures obligatoires et sur les aspects gouvernance complétés d'un axe relatif à la **culture de l'égalité** afin de permettre aux agentes et agents d'**évoluer dans un environnement de travail bienveillant et inclusif**. S'agissant de la thématique du **handicap**, un accord dédié viendra compléter le présent accord. Au sein de chaque axe, de nouvelles mesures et actions concrètes permettront de répondre aux nouveaux enjeux mentionnés dans le plan interministériel (les violences intrafamiliales (VIF), la santé des femmes etc.) et de **mieux accompagner la diversité des situations des agent(e)s** (les proches aidants, les familles monoparentales, les agents transgenres etc.).

Le plan comprend ainsi sept axes prioritaires ; Chacun des 7 axes se décline en plusieurs objectifs. Chaque objectif se décline en une ou plusieurs actions et enfin chaque action est elle-même déclinée en une pu plusieurs mesures détaillées comprenant systématiquement un ou plusieurs indicateurs de réalisation.

La déclinaison du plan en axes et objectifs

Les grands axes sont les suivants (le plan complet est à disposition en fin d'article) :

1. **Renforcer la culture de l'égalité et de la diversité, et offrir un environnement et des conditions de travail propices à l'inclusion de l'ensemble des agentes et agents du ministère**

   - Objectif 1 : GARANTIR UNE COMMUNICATION SANS STEREOTYPE ET DEDIEE AUX SUJETS D'EGALITE ET DE DIVERSITE
   - Objectif 2 : FAIRE PROGRESSER LA CULTURE DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE AU SEIN DU MINISTERE
   - Objectif 3 : OFFRIR UN ENVIRONNEMENT ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL PROPICES A L'EGALITE ET A L'INCLUSION

Au total : 6 actions et 19 mesures pour l'axe 1.

2. **Favoriser la mixité des métiers et garantir l'égal accès des agentes et agents du ministère aux corps, grades et emplois**

   - Objectif 1 : FAVORISER LA MIXITE DES METIERS
   - Objectif 2 : VEILLER A LA MIXITE DES POSTES DE DEBOUCHE (NOTAMMENT AU SEIN DES INSTANCES DE DECISION : COMITE DE DIRECTION, COMITE EXECUTIF, COMITE STRATEGIQUE ET CONSEIL D'ADMINISTRATION)
   - Objectif 3 : RECRUTER SANS DISCRIMINER

Au total : 10 actions et 18 mesures pour l'axe 2.

Evaluer, prévenir et traiter les écarts de

3. **rémunération**

- Objectif 1 : EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION
- Objectif 2 : S’ASSURER DE LA NON-DISCRIMINATION ET DU DEVELOPPEMENT D’ACTIONS EN FAVEUR DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNELS EN SITUATION DE PARENTALITE (GROSSESSE, ADOPTION, GARDE D’ENFANTS, ETC.)

Au total : 4 actions et 14 mesures pour l’axe 3.

4. **Favoriser l’articulation entre vie professionnelle, personnelle et familiale ; et investir les problématiques liées à la santé des femmes**

- Objectif 1 : RENFORCER L’EVOLUTION DE LA CULTURE MANAGERIALE
- Objectif 2 : MIEUX ACCOMPAGNER LES AGENTES ET AGENTS EN RESPONSABILITE FAMILIALE
- Objectif 3 : SENSIBILISER A ET SE PREOCCUPER DE LA SANTE DES FEMMES

Au total : 4 actions et 15 mesures pour l’axe 4.

5. **Lutter contre toutes les discriminations, les situations de harcèlement moral et sexuel et les violences sexistes et sexuelles**

- Objectif 1 : MIEUX PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS
- Objectif 2 : LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LA GESTION DES CARRIERES
- Objectif 3 : RENFORCER LA PRISE EN CHARGE DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES (VSS) ET COMMUNIQUER PLUS LARGEMENT SUR LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES (VIF)

- Objectif 4 : LUTTER CONTRE LE SEXISME ORDINAIRE

Au total : 6 actions et 16 mesures pour l’axe 5.

6. **Mieux prendre en compte la diversité**

- Objectif 1 : PREVENIR ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS FONDEES SUR LES ORIENTATIONS SEXUELLES ET LES IDENTITES DE GENRE
- Objectif 2 : OUVRIR LES VIVIERS DE RECRUTEMENT

Au total : 3 actions et 6 mesures pour l’axe 6.

7. **Renforcer la gouvernance des politiques Egalité et Diversité**

- Objectif 1 : MAINTENIR UN DIALOGUE CONSTRUCTIF A TOUS LES NIVEAUX DANS LE CADRE D’UNE GOUVERNANCE RENFORCEE
- Objectif 2 : ASSURER LE PILOTAGE ET LE SUIVI DU PLAN D’ACTION EN ETROITE ARTICULATION AVEC LES LABELS EGALITE PROFESSIONNELLE ET DIVERSITE
- Objectif 3 : MESURER LA CONNAISSANCE PAR LES AGENTES ET LES AGENTES DES POLITIQUES D’EGALITE PROFESSIONNELLE ET DE DIVERSITE

Au total : 4 actions et 12 mesures pour l’axe 7.

Avec un objectif de « boucler » un plan d’action pour début mars 2024, les critiques sur le calendrier serré pour définir ce plan d’actions ont été nombreuses, la CFDT remercie néanmoins pour la détente du calendrier de travail sur des sujets souvent sensibles permettant un dialogue social de meilleur qualité.

La CFDT salue ce plan ambitieux comprenant 37 actions variées et pas moins de 100 mesures ! Elle se félicite des débats et amendements (notamment des précisions sur les indicateurs de suivi, complément sur l’homophobie…) qui ont pu être échangés

au cours des différents groupes de travail et qui ont permis d'aboutir à un plan d'actions extrêmes dense et riche.

A plusieurs reprises, la CFDT a interrogé l'administration sur les moyens octroyés et ses capacités à pouvoir suivre un tel plan et ses nombreuses mesures. L'administration est le plus souvent restée floue sur les moyens humains dévolus au suivi de ce plan. La CFDT restera vigilante sur la réalité du suivi de ce plan et la qualité des indicateurs qui seront produits, dans un moment où les enjeux d'égalité pourraient devenir encore plus prégnants dans la vie de nos administrations.

Document(s) joint(s) :

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la diversité au ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire 2024-2026

20240523_Trame du plan d'action 2024-2026

Formation spécialisée du CSA Forêt et Agriculture du 18 juin 2024

Face aux SEA en danger, l'administration d'en haut ne veut pas comprendre l'administration d'en bas…

Les organisations syndicales quittent l'instance (voir la déclaration intersyndicale en fin d'article)

Le CSA forêt agriculture **s'est réuni le 18 juin 2024.** Il était

présidé par Rémi Masson (sous-directeur de la gouvernance de la PAC), accompagné par de nombreux intervenants dont, entre autres : Nadine Richard-Péjus, adjointe au chef du service des ressources humaines, Michel Fournier (chef de la mission affaires générales et ressources humaines, DGPE) et Pierre Clavel, inspecteur en santé et sécurité au travail du MASA.

La CFDT fait remarquer que nous nous réunissons en ce 18 juin 2024 pour l'installation de la formation spécialisée du CSA forêt agriculture de cette mandature 2022-2026, soit près d'un an et demi après son commencement. Pourtant les sujets ne manquent pas et le dernier CSA forêt agriculture est là pour nous le rappeler.

Par conséquent, le programme national prévention reste à décliner pour y intégrer les actions spécifiques pour les agents rattachés à cette instance.

A la demande des OS, des groupes de travail seront mis en place pour alimenter le programme prévention. En effet, le calendrier de mise en œuvre de ces actions s'étend jusqu'à la fin de la mandature et nous risquons d'arriver à la fin de la mandature et de ne pas avoir eu le temps de mettre en œuvre les actions.

Les SEA en crise…toujours les mêmes constats et pas d'action à la hauteur des enjeux

Les agents dans les SEA sont épuisés, en détresse, travaillent dans un mode extrêmement dégradé depuis le démarrage de cette nouvelle PAC et ne voient pas le bout du tunnel.

La hiérarchie en a conscience, c'est une première étape mais elle a surtout la responsabilité d'agir car, il est utile de

le rappeler, l'employeur a l'obligation de garantir la santé au travail de ses salariés.

Les agents restent en attente d'actions concrètes qui vont changer leur quotidien : un vrai plan, clair avec des objectifs et des moyens. En lieu et place, ils reçoivent des balbutiements d'actions qui ne répondent pas à leurs préoccupations

La PAC 2023 est toujours en cours d'instruction et il reste dans chaque DDT plusieurs centaines de dossiers à instruire…

Ce stock de dossiers en souffrance est lié aux retards d'ouverture des outils, à des blocages et de nombreux bugs, à la complexité de l'instruction et des circuits financiers. A cela, s'ajoute l'éco régime où il a fallu revenir sur les dossiers inéligibles pour proposer d'autres solutions et ces dernières n'ont pas forcément rendu éligibles ces dossiers.

Il faut comprendre qu'aujourd'hui encore, les agents passent leur temps à instruire les dossiers puis au moment de la validation finale, une anomalie apparaît et il faut tout ré-instruire de zéro ! Les instructions font défaut sur ces cas de figure et le forum des SEA devient la référence, est-ce bien son rôle ? Sans compter le temps à passer pour trouver ces solutions.

Et une annonce de notre ministre sur les aides bio et MAEC… Et le moral de nos collègues ?

Quelques jours après le CSA Forêt Agriculture (voir notre compte-rendu **ici**), alors que nous avions alerté de l'impact des annonces gouvernementales sur le moral des SEA, cette fois, c'est notre ministre face à l'assemblée nationale qui s'engage sur des délais intenables pour l'instruction des aides bio et MAEC. Cette annonce intervient alors que certains outils d'instruction ne sont toujours pas prêts et depuis

cette annonce, les premiers retours font état d'un taux d'instruction de 50 % à 70 % des dossiers à la fin du mois, notre ministre annonçant plutôt du 90 à 95 %.

> *Pour la CFDT, cette communication déconnectée de la réalité, est un nouveau coup de massue pour les agents des SEA a fortiori quand elle est annoncée par notre ministre… : la « France d'en haut n'entend pas la France d'en bas » !*

Des collègues à cran depuis des mois, des années,…

Dans un tel contexte, les agents ne décrochent plus, ils sont à cran pour rattraper le retard de la campagne 2023, certains d'entre eux ont un an de retard dans leur travail. La campagne 2024 commence et les dossiers, souvent complexes, du droit à l'erreur, vont bientôt pointer le bout de leur nez…

On sent aussi l'exaspération monter chez les agriculteurs qui n'en peuvent plus des retards dans les règlements qui leur sont dus et les agents des SEA le vivent de plus en plus mal !

Le retard ne fait que s'accumuler au fil du temps et notre hiérarchie continue de dire que nous allons passer ce cap et ça ira mieux après, sans dire concrètement « comment ».

Dans le contexte de la nouvelle PAC, les vacataires commencent à arriver, il faut donc les former. Le 17 juin 2024, dès 10 h 30, il n'y avait plus d'internet dans certaines DDT et ce, pendant plusieurs heures rendant indisponibles les outils pour les former et avancer sur les dossiers.

Le témoignage ci-dessous est le parfait reflet du désarroi de ces agents :

« C'est encore moi, depuis ce matin, plus rien ne marche …

La semaine dernière formation des vacataires, ISIS était lent

… on nous a répondu « oui mais nous sommes en train d'installer un nouveau serveur et à partir de vendredi 14 ce sera beaucoup plus rapide !

Vendredi pas de changement … et on apprend que tous les dossiers instruits depuis 2 semaines et qui auraient dû passer dans la liquidation du 7 juin ne sont pas passés au paiement, ils sont reporté au 14 juin. Maintenant on apprend que finalement le 14 juin, ils n'ont pas embarqué les dossiers ils vont le faire demain … et pendant ce temps les agriculteurs attendent et nous on continue de dire des mensonges au téléphone …

Là il est 13h passé et sur ISIS plus rien ne marche du tout depuis 9h !!! Les vacataires à l'arrêt ; ils plient les pochettes à défaut de pouvoir les remplir. On ne peut pas faire de ticket incident, ça ne marche plus non plus … mais l'ASP nous a fait un message, il faut patienter … »

A cela, s'ajoute également le nouveau contexte en lien avec les élections législatives, avec des agents qui sont mobilisés pour aller faire les mises sous pli en Préfecture …

Face à cette situation, les actions ne sont pas au rendez-vous et ne donnent pas satisfaction aux agents des SEA, **attend-on qu'un autre agent saute depuis la fenêtre de son bureau et se suicide comme ce fut le cas pour la précédente PAC ?**

Que fait l'administration ?

Sur la situation de crise

Le SRH, avec l'appui des IGAPS a identifié 13 SEA comme étant les plus en difficulté pour leur apporter une aide de proximité. Selon la hiérarchie, les difficultés ne sont pas les mêmes d'un SEA à l'autre et il faudrait plutôt apporter

une aide personnalisée.

> *Pour la CFDT, c'est une façon de diluer l'action et le suivi de ces difficultés dans les différents SEA. La CFDT demande une cartographie des SEA et des difficultés rencontrées afin de mettre en œuvre des actions communes à l'ensemble des SEA et constituer une boîte à outils qui répondent aux différentes problématiques des SEA permettant à chacun d'entre eux d'adapter les actions au regard de ses difficultés propres.*

La CFDT réitère sa demande d'une étude CGAAER permettant d'étudier la chaîne de commandement et l'organisation des différents services et acteurs impliqués dans l'instruction de la PAC dans l'objectif de définir des recommandations sur l'organisation du travail et l'adéquation entre moyens (ETP, outils informatiques,…) et missions, pour améliorer la situation des SEA.

Sur les effectifs

La CFDT revendique un renfort en effectif pérenne. Cela devrait être possible, en particulier quand on découvre dans la presse que la DGCCRF lance un concours afin de recruter 200 inspecteurs pour les contrôles consommation et ce, juste après le transfert des contrôles réalisés par les fraudes sur l'alimentation à la DGAL dans le cadre de la création de la police sanitaire…. et ce, alors que très peu d'agents de la DGCCRF ont suivi leurs anciennes missions pour venir à la DGAL.

Quelle est la volonté politique de notre Ministre pour revendiquer des moyens en plus pour redresser une situation gravissime pour les agents dont la santé est altérée et pour le service public dû aux agriculteurs ?

Sur les outils informatiques

Les tickets sont nombreux, l'ASP vérifie qu'il s'agit bien d'un dysfonctionnement et répond qu'elle prend en compte la demande et ensuite silence radio…

La CFDT demande que soit précisé l'origine des retards des outils et des dysfonctionnements pour déterminer les actions concrètes à mettre en œuvre.

Sur la reconnaissance des agents

L'administration n'a de cesse de dire qu'elle est consciente et reconnaissante du travail remarquable réalisé par les collègues des SEA.

Pourtant lorsque la CFDT demande une reconnaissance financière depuis plus d'un mois, il n'y a toujours pas d'engagement concret ni d'échanges pour aller dans ce sens.

Si la CFDT insiste sur ces points dans le cadre de cette formation spécialisée, c'est bien parce que les conditions de travail décrites ci-dessus ont de fortes répercussions sur la santé des agents, comme le montre le témoignage suivant que nous avons déjà relayé en CSA-M mais il est pertinent de le réentendre dans cette instance :

« Je suis au bord de la crise de nerf/burn out, au bord ou déjà tombé, tombé dans les anxiolytiques, mon ventre, mon dos et mes nerfs sont malades de stress et d'anxiété… j'ai à cause du Ministère et du prestataire de l'ASP un an de travail de retard, une aide de vacataire très inadéquate et je souffre énormément de ma situation professionnelle actuelle. Pourtant j'apprécie mon poste et ne souhaite pas en changer, mais je viens de passer plus de 6 mois horrible et pense qu'au moins les 6 mois à venir seront aussi très (extrêmement) difficiles. Que mon témoignage sur nos conditions de travail en SEA puisse vous conforter dans la nécessité et l'utilité de votre

engagement syndical. »

Et d’autres témoignages depuis ont été reçus :

« Il y a un mois nous avions tous décidé collectivement de faire un mail à la personne qui gère les RPS puis une demande de RDV médecin. J’ai tardé à faire … mais là c’est sur je vais prendre le temps de le faire ce mail aux RPS »

« Un agent qui travaille sur l’ICHN/Surfaces a été recruté en janvier est en arrêt.

Il y a deux semaines un matin, quelques jours après m’avoir mise en copie d’un mail fait à la personne des RPS, j’ai trouvé un collègue en pleurs, fatigué et m’a dit qu’il ne comprenait pas cette situation où on ne nous aide pas à faire notre travail correctement, et quand on arrive au bout des dossiers il y a toujours un élément qui fait que les paiements sont bloqués. »

« Un autre collègue a travaillé 1 an avec nous en tant que vacataire avant d’accepter le poste car le travail lui plaisait. Les vacataires, on les materne beaucoup. Depuis qu’il a accepté le poste et le fait à d’être « seul » sur son poste, il a pris de plein fouet la réalité du gestionnaire qui rame et n’avance pas … Il sortait de l’école, motivé et là j’ai du mal à le reconnaître.

Lundi dernier il m’a dit ne pas être bien… et son médecin l’a arrêté. Son médecin lui a demandé de prendre un traitement qu’il avait peur de le prendre. Il a pris le traitement qui le rendait extrêmement fatigué et il a dû revoir son médecin. Il l’a renvoyé vers un psychiatre, qui lui a baissé le traitement et lui a demandé de se reposer et lui a fait un arrêt jusqu’à fin juillet… pour commencer. »

Face à tous ces éléments factuels, l’administration nous répond de façon évasive :

Il y a des dysfonctionnements dans les outils informatiques. Sur les difficultés actuelles, le travail de l'ASP consiste à corriger les bugs mais ne répond pas l'ensemble des problèmes. L'ASP s'attache à prendre en compte la résolution des bugs.

Sur les moyens, il y a les effectifs à traiter dans le cadre du PLF 2025. Dans l'attente des élections législatives, les échanges sur le PLF 2025 sont à l'arrêt. Seules des solutions palliatives sont possible actuellement : contractuels, intérimaires.

Les travaux avec le groupe des SEA se poursuivent pour avancer de manière opérationnelle sur des sujets très concrets. Il y a les sujets de pilotage et de communication des dispositifs conjoncturels. L'objectif est de faciliter la bonne connaissance des dispositifs d'aides par la DGPE et FranceAgriMer. Les SEA ne sont pas toujours concertés sur les dispositifs, les échanges vont reprendre en les étendant à FAM.

Sur la bonne mise en œuvre des modes opératoires, rappel le 4 juin afin que la DGPE et l'ASP associent les SEA dans la rédaction des instructions.

Sur le sujet indemnitaire, les services du ministère affirment travailler dessus.

Le MASA recherche des solutions et les proposera prochainement. Les sujets d'accompagnement sont bien en cours de traitement.

> *Pour la CFDT, ces réponses sont très insuffisantes face aux enjeux de répercussions sur la santé des agents des SEA et continuent de faire peser un risque croissant sur la santé et la sécurité de ces agents.*
>
> *La CFDT est très inquiète, parce que*
>
> - ***D'une part, la FNSEA a demandé le paiement sur le champ***

des aides bio

Lorsqu'aujourd'hui même (18 juin), elle apprend dans la presse que la FNSEA a demandé le paiement sur le champ des aides bio. Même si elle comprend cette demande la FNSEA au regard de la détresse des agriculteurs face au non-paiement de ces aides, selon les réponses de notre gouvernement, les retombées peuvent être désastreuses pour nos collègues en SEA alors qu'ils ont besoin de soutien.

- ***D'autre part,les agriculteurs s'agacent et la coordination rurale menace les contrôleurs !***

Coordination Rurale 😠 se sent en colère.

Plus un contrôle de plus ! 8 mois de pluie, 4 mois de manifestations et l'État et l'ASP qui envoient ses hordes de contrôleurs chez les paysans débordés de travail et sans trésorerie ! La prochaine fois si les contrôles ne sont pas arrêtés immédiatement, ça finira mal! 🔥🔥🔥🔥

La CFDT ainsi que les autres organisations continueront de se mobiliser quel que soit le contexte politique car nous ne

pouvons pas laisser perdurer ces conditions de travail pour nos collègues.

Document(s) joint(s) : Lettre intersyndicale au ministre

Ministre - mal-être des agents final

CSA ministériel du 4 juin 2024 : rémunération, IFSE, PSC, PSU, SEA, semaine en 4 jours, signalements…

Cette réunion était présidée par Cécile Bigot Dekeyzer, secrétaire générale du MASA, accompagnée notamment par sa nouvelle adjointe, Noémie Le Quellenec, le chef du SRH Xavier Maire, la directrice générale de l'alimentation Maud Faipoux, le directeur général de l'enseignement, Benoit Bonaimé, et de la recherche et le directeur générale de la DGPE Philippe Duclaud.

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

Après être intervenue au nom de l'intersyndicale du MASA sur la situation des SEA et des services SSA (plus loin dans le compte-rendu), la CFDT a poursuivi sur la rémunération et les conditions de travail de l'ensemble des collègues du MASA :

« Les agents du MASA attendent des augmentations de salaires, plus de reconnaissance, de meilleures conditions de travail.

Ils attendent qu'on leur parle du sens du travail, de transition écologique, d'évolution de carrière… et le gouvernement leur répond : mérite, semaine en 4 jours, suppression des catégories, licenciement … ce n'est pas acceptable pour la CFDT !

Vous allez me répondre que cela est du ressort du ministère de la fonction publique… C'est vrai… en partie…

- *Car la revalorisation de l'IFSE est portée par le MASA… Où nous en sommes-nous ?*
- *Car les conditions de travail et la qualité de vie au travail sont largement du ressort du MASA … Et la seule perspective d'amélioration mise sur la table aujourd'hui en CSA ministériel est la semaine en 4 jours, alors que les attentes de beaucoup d'agents sont ailleurs… où en est-on de l'accord sur la qualité et des conditions de vie au travail ?*
- *Car l'agro-écologie est en grande partie du ressort du MASA … Pensez-vous toujours que l'environnement n'est pas le grand perdant de la crise agricole ?*»

En résumé, à noter :

- quelques clarifications utiles : PSC mutuelle et prévoyance, semaine en 4 jours, nouveau prestataire pour les signalements en cas de harcèlement, discrimination, violence sexiste ou sexuelle…
- quelques avancées en vue : indemnité de remplacement en abattoirs, système de ticketing pour les questions RH…
- mais beaucoup trop de dossiers en retard : revalorisation de l'IFSE, remboursement domicile/travail, revalorisation des contractuels vétérinaires, accord QVCT, reconnaissance en catégorie active pour les agents en abattoirs et SIVEP…
- voire en stand bye : revalorisation de l'indemnité de stage à l'INFOMA…
- et une situation alarmante dans beaucoup de SEA et de

l’incompréhension et de l’inquiétude dans beaucoup de services SSA.

Rémunération : quelques avancées, mais trop de sujets en attente !

IFSE : comment avancer en reculant ?

Interrogée par la CFDT sur la revalorisation de l’IFSE, le chef du SRH répond que le dossier est en cours de négociation avec le contrôleur budgétaire, ce qui avait déjà été annoncé en février dernier… Pour la secrétaire générale, c’est « un sujet prioritaire » mais elle insiste sur la difficulté des négociations. Elle s’engage à revenir vers les organisations syndicales dès qu’il y aura des nouvelles… Difficile d’y voir clair à ce jour !

> *Pour la CFDT, force est de constater que la parole du chef du SRH est sujet à caution :*
>
> - *Plus de 4 mois de négociations avec le contrôleur budgétaire ? Certes, il y a eu un rabot sur les crédits… mais cette information était déjà connue en février et la question du maintien de la revalorisation de l’IFSE avait déjà été posée. On peut se demander si la négociation était vraiment initiée…*
> - *Enfin, **sur la date d’effet de cette revalorisation : elle était initialement fixée au 1er janvier puis au 1er juin 2024. Ne nous voilons pas la face, une rétroactivité au 1er juin serait maintenant une bonne surprise…** plus le temps passe et plus la date de mise en œuvre risque de reculer. La CFDT entend les enjeux financiers que cela peut représenter pour le MASA sur une année pleine. Ceci dit, qu’est-ce qui empêche le SG*

> *de communiquer un ordre de grandeur de la dépense ? On pourrait alors mieux comprendre les délais avec un montant et ainsi rassurer les agents en attente*

Par ailleurs, le SG ne prévoit plus de nous transmettre la mise à jour des cartographies de fonctions (à telle fonction correspond tel groupe RIFSEEP et il est prévu une certaine harmonisation notamment entre filières administratives et techniques) … contrairement à l'engagement pris lors du groupe de travail de février dernier…

> *Pour la CFDT/SPAgri, le pouvoir d'achat des agents du MASA est une priorité… et force est de constater que les agents n'ont aujourd'hui aucune perspective de hausse de leur rémunération en dehors de l'éventuelle progression dans les échelons et d'une mobilité sur un poste à groupe RIFSEEP plus élevé… sauf éventuel changement de gouvernement à venir.*

Remboursements domicile/travail : attention aux ralentisseurs !

De nombreux dossiers de prise en charge ou de régularisations de remboursement transport domicile/travail reste en souffrance. Le SRH a indiqué qu'il y avait un volume important de dossiers à traiter et que le calendrier initialement prévu ne pourrait être tenu (le retard devait être rattrapé d'ici fin juin).

A ce stade, ce sont près des ¾ **des dossiers qui ont été traités par le SRH**. Il est annoncé une régularisation pour la fin de l'été pour les dossiers restant en souffrance.

PSC mutuelle et prévoyance au MASA : c'est bientôt parti !

La PSC « santé » (mutuelle) du MASA sera opérationnelle au 1er

janvier 2015 (consulter notre article **ici**).

Mais **pour connaître les montants de notre future mutuelle, il faudra patienter en tout cas jusqu'au 26 juin**.

Côté prévoyance, le chef du SRH a dit qu'elle sera également opérationnelle dès le 1er janvier 2025. Le SRH prévoit une communication aux agents dès lors que le marché sera officiellement confié au prestataire retenu.

PSC pour les agents du MASA en PNA au MTE : ce sera la PSC du MTE !

Avec la mise en place de la PSC, la CFDT souhaitait savoir comment seraient traités les agents du MASA accueillis en PNA au MTE et dont la gestion administrative et financière est aujourd'hui confiée au MASA dans le cadre d'une délégation de gestion. **Le chef du SRH a répondu que la PSC des agents du MASA en PNA au MTE sera bien celle du MTE**.

Côté gestion au SRH, il semble compliqué pour la CFDT que les services du MASA s'approprient la mise en place d'un second dispositif de PSC (en plus de celui que le MASA doit déjà mettre en place). Par ailleurs, si la PSC de ces agents devait être installée par le MASA, la CFDT s'interrogeait sur les moyens humains supplémentaires à mettre en œuvre.

Le chef du SRH a répondu que la mise en place de la PSC pour les agents du MASA en PNA au MTE était une tâche qui ne pouvait être supportée par le MASA. Une réflexion est donc en cours pour revoir les modalités de la convention de délégation de gestion MASA/MTE datant de 2007 de manière à ce que le MTE reprenne intégralement la gestion de la paie de ces agents, et donc de fait la PSC. Le chef du SRH assure que la gestion administrative de ces agents restera par contre à la main du MASA.

Pour la CFDT, si la fin de la délégation de gestion sur le

volet « paie » est actée, cela devrait permettre de mieux identifier les problèmes de paie (indemnitaire notamment) fréquemment rencontrés avec certains agents du MASA accueillis en PNA au MTE. La CFDT estime également que c'est une bonne nouvelle pour les gestionnaires du SRH, en espérant que cela leur redonne un peu de souffle pour gérer leur charge de gestion. Enfin s'agissant de la PSC, chaque employeur restera responsable de sa mise en place et ce choix devrait permettre de limiter les risques d'erreurs.

Jeux olympiques et paralympiques 2024 : des astreintes via une révision du RIALTO en AC ?

L'administration informe que le sujet des astreintes pour les agents affectés au SNUM va être travaillé de manière plus large sur le secteur de l'administration centrale pour cette période des JOP, notamment avec un travail sur le RIALTO. Ce point a été évoqué lors du CSA-AC du 12 juin dernier (compte-rendu à venir).

Revalorisation de l'indemnité de stage à l'INFOMA pour les TSMA… circulez, y'a rien à voir !

Les indemnités de stage des enseignants stagiaires avaient été réévaluées, aussi la CFDT-SPAgri en avait profité pour demander un traitement identique pour les stagiaires de l'INFOMA. L'administration avait alors répondu qu'elle étudierait la question. La CFDT demande la suite donnée : la réponse de l'administration est sans équivoque et négative… dans la mesure où cette indemnité est basée sur des textes interministériels, le MASA ne peut décider seul d'en faire évoluer le contenu.

Si la CFDT-SPAgri comprend les fondements réglementaires,

elle regrette vivement que l'administration n'évoque même pas, à minima, sa volonté d'ouvrir un chantier avec les autres employeurs publics concernés. Cela serait pourtant une mesure d'attractivité pour des agents souhaitant devenir TSMA dans un contexte de forte inflation et de difficultés à se loger !

IAE-élèves : une revalorisation indiciaire… sans impact sur la feuille de paie

L'administration a présenté un décret visant à augmenter les indices de la grille des IAE élèves pour lesquels la rémunération correspondante était jusqu'à présent inférieure au SMIC , ce qui obligeait le SRH à « forcer » les indices en gestion administrative… Le décret présenté permet donc juste de régulariser la situation.

Si ce projet de texte ne pose pas de difficulté particulière, la CFDT/SPAgri déplore le fait qu'il faudra repasser systématiquement par un texte similaire en cas d'évolution du SMIC qui conduirait à nouveau à ce que les indices de pied de grille correspondent à une rémunération plus faible que le SMIC… il aurait aussi pu être proposé des indices un peu supérieurs !

Revalorisation des contractuels vétérinaires et de cat A : il va falloir attendre plus que prévu…

Le SRH informe que la revalorisation des contractuels vétérinaires est **un chantier qui va finalement s'étaler jusqu'à la fin de l'année 2024** (et pas sur le premier semestre 2024 comme prévu initialement).

Depuis ce CSA-M, le chef du SRH a apporté la précision

suivante pour les contractuels de catégorie A non vétérinaires (le 27 juin) :

– Contractuels occupant un poste classé A1 : la revalorisation a été faite

– Contractuels occupant un poste classé A2 ou A3 : 40% des revalorisations sont déjà effectives, 35% le seront sur la paye de juillet et les 25% restant sur la feuille de paye de août ou septembre

Indemnités de remplacement en abattoirs : la CFDT obtient gain de cause… en partie !

Les agents TSMA en abattoirs qui réalisent des remplacements en abattoirs ont pu constater (pour certains d'entre eux) que les montants versés via leur CIA ne correspondaient pas au nombre de jours de remplacement effectués car le plafond réglementaire de leur CIA avait été atteint. Le Chef du SRH s'était engagé à trouver dans les meilleurs délais une solution rapidement pour que ces agents perçoivent le différentiel jusqu'à aujourd'hui non perçu. La CFDT a souhaité connaître la solution envisagée.

Le chef du SRH a indiqué vouloir régulariser les montants de CIA non perçus en utilisant encore du CIA… ainsi le reliquat qui était attendu en 2023 devrait être payé sur le CIA versé en 2024…

La régularisation aura donc bien lieu … et ce grâce à la persévérance de la CFDT-SPAgri qui met ce sujet sur la table à chaque instance depuis fin 2023 !

Les agents concernés doivent ainsi recevoir en août, en plus du CIA lié à leur manière de servir (pour rappel, les apports de CIA sont de 800€ pour un technicien, 900€ pour un chef technicien ou un technicien principal, avant la modulation

liée à la manière de servir), ce qui ne leur a pas été versé en 2023 au titre de leurs remplacements en abattoir en 2023. Il faudra le vérifier (ligne CIA sur la feuille de paie) et nous alerter si jamais ce n'était pas le cas !

Attention toutefois, les agents qui ont été plafonné en 2023 et qui ont à nouveau réalisé des remplacements en abattoir en nombre important en 2024 pourraient à nouveau subir un écrêtement de leur CIA en 2024 générant ainsi un nouveau reliquat à payer l'année suivante !

Enfin, cette solution génère des suivis administratifs un peu lourd pour les agents du SRH, des explications pour les agents concernés, des décalages de paiement et probablement des impacts sur leur motivation à remplacer en abattoirs…

Le chef du SRH a indiqué avoir sollicité le guichet unique de la DGAFP pour créer un vecteur indemnitaire propre aux remplacements en abattoirs … et éviter à terme le paiement de ces prestations dans le cadre d'un CIA plafonné qui génère beaucoup de difficultés et d'incompréhension.

> *La CFDT salue cette initiative même si le dossier n'en est qu'à ses débuts et qu'aucun calendrier ne semble fixé à ce jour… Il va donc falloir à nouveau de la persévérance pour régler ce problème une fois pour toute…*

Détachement dans le corps des attachés et IAE… chaussée rétrécie ?

Le sujet concerne principalement des agents issus de corps d'enseignement affectés depuis parfois plusieurs années sur des postes en services déconcentrés (exemple : DRAAF/SRFD) ou en administration centrale. Ces agents se retrouvent souvent bloqués dans leur montant indemnitaire ou dans leur progression de carrière au moment d'une mobilité. La voie de détachement dans le corps des attachés d'administration ou

dans celui des IAE semble être la solution pour offrir des continuités de parcours à ces enseignants au sein du MASA ou ailleurs.

Le chef du indique que les voies de détachement pour ces agents sont en cours de réflexion avec les services de la DGER en particulier. Il faut en particulier veiller aux effets de bords qu'il convient de bien identifier, notamment l'effet sur le pyramidage des carrières au sein des corps concernés.

> *Pour la CFDT, il y a évidemment un enjeu d'équité en matière de rémunération pour des agents assurant des missions identiques au sein d'un service mais dont les montants indemnitaires sont largement inférieurs à ceux des attachés ou IAE occupant les mêmes fonctions (plafond réglementaires des primes hors RIFSEEP). C'est aussi un enjeu pour redonner à ces agents un véritable rebond de seconde carrière. Pour autant, la CFDT restera vigilante sur les effets que de tels détachements pourraient avoir sur d'autres corps que ceux de l'enseignement, notamment les éventuels impacts d'accueil (respect de quotas) dans les corps de cat.A pour les corps de cat. B.*

PSU et délégation en remise directe : l'intersyndicale du MASA attend toujours une réaction du ministre !

Sous l'impulsion de la CFDT-SPAgri, l'intersyndicale du MASA s'est exprimée d'une seule voix :

« Concernant la police sanitaire unique et la délégation des contrôles en remise directe, l'intersyndicale du MASA a écrit au ministre pour lui faire part :

- *des difficultés rencontrées par les services,*
- *et de propositions concrètes pour améliorer la situation.*

En parallèle, une pétition sur le même sujet circule et plus de 700 agents du MASA l'ont déjà signée.

La directrice générale de l'alimentation nous convie à un RDV informel ce jeudi au sujet de cette pétition et nous tenons à la remercier pour sa volonté de dialogue.

Mais les propositions que nous mettons sur la table sont essentiellement d'ordre politique, en particulier la clause de revoyure, et c'est donc bien avec le ministre ou son cabinet que nous souhaitons échanger.

Aussi, pouvez-vous nous dire si le ministre a prévu de répondre à notre lettre ouverte du 26 avril dernier ?

Et s'il a prévu de répondre favorablement à notre demande d'audience ? »

Comme seule réponse, la secrétaire générale du MASA et la directrice de la DGAL nous ont promis de transmettre le message… au ministre !

Mais au moment où nous publions cet article, le ministre n'a toujours pas répondu et son cabinet n'a toujours pas prévu de nous rencontrer… les élections législatives ont bon dos…

Ce sujet a largement été abordé en CSA Alimentation le 14 juin dernier (voir notre prochain compte-rendu à venir !) mais une réponse politique manque.

SEA : aucune annonce, quand

l’administration d’en haut n’entend pas l’administration d’en bas…

Face à la détresse des SEA, le MASA conscient … mais aphone : aucune annonce pour améliorer le quotidien des agents dans les semaines à venir malgré la mobilisation intersyndicale !

Sous l’impulsion de la CFDT, l’intersyndicale du MASA a fait la déclaration suivante en ouverture du CSA ministériel :

« Concernant les services d’économie agricole, il y a, comme vous le savez, un ras le bol généralisé des agents. Ils sont exaspérés, épuisés, livrés à eux même face aux agriculteurs en détresse.

Madame la Secrétaire générale, vous en êtes consciente. Le directeur de la DGPE aussi. Le cabinet du ministre et le ministre lui-même également. Tant mieux.

Mais ce n’est plus des remerciements ou de l’empathie que les agents attendent. Ce ne sont pas des intérimaires ou la mise en place de groupes de travail aux objectifs vagues qui va les faire tenir. Non, la résilience a atteint ses limites. Les agents attendent un plan d’action opérationnel avec des échéances et des moyens.

Madame la Présidente, avez-vous des annonces à faire qui vont améliorer leurs conditions de travail dans les semaines à venir, en matière d’outils informatiques ou d’effectifs ?

Il est à rappeler que le MASA employeur a l’obligation de protéger et de préserver la santé de ses agents par tous moyens. Ce qui est en jeu ici est la qualité du service rendu aux usagers et, au-delà, c’est aussi l’image et l’attractivité de notre ministère auprès de nos concitoyens. »

> *La CFDT-SPAgri a doublé cette déclaration d’une question diverse sur le calendrier du plan de soutien pour s’assurer*

d'une réponse : lors du CSA Forêt Agriculture du 14 mai, il a été annoncé un plan de soutien des SEA avec des GT sans aucune autre précision sur les GT et les délais dans lesquels ils vont être réunis. Au vu de l'état d'urgence dans ces services, pourriez-vous nous répondre précisément sur les délais et les actions envisagées ?

Ni la SG du MASA, ni le DGPE n'ont apporté d'élément précis de réponse. Pourtant, même la presse agricole se préoccupe de la situation des SEA aujourd'hui (consulter l'article de l'Agrapresse en fin d'article).

La raison est sans aucun doute la suivante : pour la secrétaire générale, « la situation des SEA n'est pas aussi dégradée que lors de la précédente campagne et c'est heureux ». CQFD !!

Mais la CFDT-SPAgri n'est pas de cet avis. Les burn out et les témoignages d'agents en détresse se multiplient. La CFDT a donc interpellé la SG sur ce témoignage poignant, spontané, d'un agent en SEA : *« je suis au bord du burn out, au bord ou déjà tombé, tombé dans les anxiolytiques, mon ventre, mon dos et mes nerfs sont malades de stress et d'anxiété… j'ai à cause du Ministère et du prestataire de l'ASP un an de travail en retard, une aide de vacataire très inadéquate et je souffre énormément de ma situation professionnelle actuelle. Pourtant j'apprécie mon poste et ne souhaite pas en changer, mais je viens de passer plus de 6 mois horribles et pense qu'au moins les 6 mois à venir seront aussi très (extrêmement) difficiles. Que mon témoignage sur nos conditions de travail en SEA puisse vous conforter dans la nécessité et l'utilité de votre engagement syndical. »*

La CFDT a rajouté : ce témoignage nous touche particulièrement. Il reflète ce que vivent beaucoup d'agents en SEA. Quelle réponse pouvons-nous lui apporter ? Comment lui rendre les 6 mois à venir plus supportables ?

L’administration n’a pas eu un mot pour cet agent.

> *Face à cet échec du dialogue social en CSA ministériel, la CFDT-SPAgri poursuivra sa mobilisation avec l’intersyndicale pour retrouver un climat serein dans les SEA, tant attendu par nos collègues des SEA. Une lettre ouverte vient d’être transmise au ministre avec copie au Premier ministre … car les moyens nécessaires pour répondre à l’ampleur de la crise sont également de ce niveau. D’autres actions intersyndicales sont en préparation…*

Face à la surcharge de travail dans les SEA, le MASA très reconnaissant… verbalement mais pas financièrement !

La secrétaire générale a reconnu que la crise agricole s’est traduite par « beaucoup beaucoup beaucoup de charge de travail pour les SEA ». Elle en est « très consciente et infiniment reconnaissante ».

La CFDT-SPAgri a alors demandé si le nouveau dispositif indemnitaire du MASA mis en place à l’automne 2023 allait être mobilisé pour les agents en SEA dans le contexte de crise agricole. Pour mémoire, ce nouveau dispositif (voir le compte-rendu ici du CSA-M de septembre) permet de reconnaître un engagement particulièrement important, avec des montants forfaitaires de 800€, 1000€ ou 1200€ … à l’appréciation du chef de service en fonction notamment (1) de la durée de la mobilisation, (2) de la nature des tâches à accomplir et (3) de l’intensité de l’investissement de l’agent.

> *Pour la CFDT-SPAgri, la charge de travail des SEA suite aux annonces gouvernementales dans le cadre de la crise agricole, qui vient s’ajouter à la charge de travail liées à la gestion d’aides conjoncturelles et à la gestion de la PAC 2023, justifie pleinement la mobilisation de ce dispositif indemnitaire de gestion de crise.*

D’ailleurs la représentante du SG avait déclaré lors du CSA Forêt Agriculture du 14 mai que la question était à l’étude.

Mais aucun élément de réponse n’a été apporté en séance alors que la décision relève de la secrétaire générale du MASA et du directeur général de la DGPE … qui étaient tous les 2 présents !

Ce dispositif est pourtant doté pour 2023 de 7,7 M€ par an et, à notre connaissance, seuls environ 500 000 € devraient être dépensés cette année dans le cadre des JOP 2024. Ce dispositif présente également l’avantage de se cumuler au CIA (relatif à la manière de servir) et il peut bénéficier à tous les agents concernés en particulier en DDI, titulaires et contractuels.

> *Pour la CFDT-SPAgri, l’activation de ce dispositif indemnitaire pour les agents en SEA serait un vrai geste de reconnaissance du travail accompli, un geste financier qui serait cohérent avec les messages de soutien du ministre et de l’administration auprès de ces agents. La CFDT a donc relancé la secrétaire générale et le directeur de la DGPE par mail mais ils n’ont pas daigné répondre pour le moment.*

Face à l’ampleur de la crise dans les SEA, l’administration se contente de répondre par beaucoup de redites et quelques nouvelles informations

La SG se dit consciente de la charge de travail et des tensions en SEA qui s’explique par 3 éléments :

- la nouvelle PAC, avec des nouvelles règles et de nouveaux outils
- des événements climatiques ou sanitaires conjoncturels : épisodes de tempêtes, gel, grêle, crise aviaire, fièvre hémorragique de Crimée-Congo…
- et enfin la crise agricole qui a conduit le gouvernement à faire des annonces et prendre des

mesures en faveur des agriculteurs.

La SG a rencontré le G13 avec la DGPE et l'ASP. Des actions ont été décidées et sont déjà engagées. Des réunions de travail sont prévues sur les sujets suivants :

- effectifs et sujets RH
- conjoncture, aides de crise
- outils numériques

- **GT effectifs et sujets RH**

Le groupe de travail RH s'est déjà réuni. Le secrétariat général a missionné les IGAPS pour identifier les SEA les plus en crises. Une douzaine de SEA ont ainsi été identifiés et l'objectif est de trouver une solution pour chaque SEA identifié car une seule et même solution n'est pas concevable au regard de la disparité des problématiques rencontrées : relations compliquées avec la profession, postes vacants, mesures conjoncturelles, problèmes managériaux, agents en arrêt…

> *Elle précise que cette année, chaque DDT s'est vu attribuer un ETPT supplémentaire. Afin de renforcer les effectifs, le MASA a mis en place un contrat d'intérim pour recruter des agents pour travailler sur la mise en œuvre de la planification écologique, dans l'attente d'effectifs pérennes espérés via le PLF 2025.*
>
> *Pour la CFDT-SPAgri, cette réponse n'est pas satisfaisante : les collègues des SEA se voient attribuer des intérimaires destinés à des missions sur la planification écologique quand ils ont besoin d'ETP sur du long terme pour les aides sur l'instruction des aides PAC.*

Seule vraie bonne nouvelle, ou plutôt non mauvaise nouvelle, à la question de la CFDT « l'externalisation de certaines missions des SEA est-elle une hypothèse de travail ? », la SG a répondu de manière très claire par la négative. Ouf !

- **GT RETEX aides de crise**

Un GT sera organisé pour travailler à partir de retour d'expérience dans l'objectif de recadrer les méthodes de travail sur les aides de crise.

- **GT Outils informatiques**

Le directeur de la DGPE a complété avec les informations déjà communiquées lors du CSA Forêt-Agriculture de mai dernier (voir notre consulter notre article **ici**) :

- concernant les outils informatiques, les bugs sont identifiés et l'ASP travaille à les corriger,
- pour l'instruction des aides de la campagne 2024, les outils ne verront pas de modification notoire, l'objectif étant de consolider les outils. Les seules modifications seront sur la partie réglementaire afin de décliner les prérogatives européennes sur la conditionnalité et la simplification.
- un groupe usagers a été mis en place par l'ASP pour travailler sur l'ergonomie des outils informatiques simplifier le réglementaire, là où c'est possible et consolider les outils informatiques,
- les collègues des SEA seront dorénavant consultés sur les outils, les notes de service et des webinaires seront organisés si nécessaire. Mais il ne précise pas les modalités de ces consultations…

Pour la CFDT-SPAgri, ces réponses ne sont pas suffisantes :

- *Concernant les systèmes d'information, les SEA ne voient pas de progrès, il y a toujours autant de bugs*
- *L'administration propose une consultation sur les notes de service et des webinaires pour les expliciter : c'est une avancée, mais les SEA ont surtout besoin d'un accompagnement de proximité pour la prise en main des outils et fluidifier la compréhension du travail à réaliser au regard des bugs incessants et des mails*

quotidiens qui leur demandent de faire et défaire

Par ailleurs, un premier bilan de l'instruction 2023 fait état de :

- Plus de 8 milliards d'euros d'aides PAC versés sur 9 milliards
- Aides bio, MAEC, 180 millions d'euros versés sur une enveloppe totale de 340 millions d'euros. Les outils sont désormais ouverts depuis le 31 mai et un autre outil sera ouvert courant juin.

Pour la CFDT-SPAgri, l'administration n'a de cesse de dire qu'elle est consciente et reconnaissante du travail de ses agents quand ceux-ci souhaitent une reconnaissance par l'action : un renforcement en ETP pérenne, des outils performants, un renforcement du rôle des SEA, une reconnaissance financière…

Semaine en 4 jours : l'administration apporte des garanties … dont il conviendra de s'assurer localement

Le MASA indique que la semaine en 4 jours sera testée en administration centrale (SNUM ?) et dans au moins un service déconcentré (DRAAF Grand-Est ?). A ce sujet il semblerait que peu de services déconcentrés souhaitent se lancer dans l'aventure. A noter que l'expérimentation pourrait porter sur 4 jours par semaine, ou 4,5 jours par semaine, ou une alternance de 4 et 5 jours par semaine.

La CFDT n'est pas contre l'expérimentation qui pourrait

intéresser quelques agents mais à condition de respecter les points suivants :

1. **Volontariat**

Le chef du SRH a affirmé que « si une entité est volontaire, on veut une majorité d'agents volontaires pour des raisons managériales ». La SG a précisé : « la semaine en 4 jours, ce n'est pas la possibilité donnée à chaque agent de travailler 4 jours et par exemple de ne pas venir travailler le vendredi. C'est une organisation collective dans laquelle une majorité a envie de passer à 4 jours avec une continuité de service à assurer. »

Il y a donc bien cette notion de volontariat, y compris sur le plan individuel, mais force est de constater une certaine pression sur les agents localement. C'est en tout cas ce que nous ont rapporté des agents du SEA de la DRAAF Grand Est. Une vigilance semble donc de mise…

2. **Réversibilité**

Pour la CFDT, ce point pose problème, en effet l'administration souhaite qu'un agent qui veut tester la semaine en 4 jours s'engage sur les 10 mois de l'expérimentation sans possibilité d'y mettre fin sauf cas vraiment particulier.

3. **Transparence sur les règles applicables et l'impact sur le fonctionnement des services**

Le chef du SRH s'y est engagé, les agents concernés disposeront de toutes les informations utiles : impact éventuel sur la réduction des congés et/ou RTT, allongement du

temps de travail journalier, durée de l’expérimentation…

Mais à ce jour nous ne savons pas quels cycles horaires seront proposés avec la semaine en 4 jours, par exemple il est peu probable que celle-ci soit proposée avec le cycle de 38h30. En effet, ce cas impose des journées d’une très grande amplitude (9h37 + la pause méridienne).
Ainsi la semaine en 4 jours sera probablement accompagnée par des cycles horaires avec peu de RTT.

4. Concertation avec les syndicats

Sur ce point aussi, la la secrétaire générale adjointe s’est montrée rassurante. Il n’y a pas de volonté d’avancer à marche forcée. Il y aura des points d’étape avant une éventuelle généralisation.

> *La CFDT-SPAgri est rassurée sur le plan du dialogue social national, mais invite à la vigilance concernant le dialogue social local qui doit également être de qualité sur ces 4 points.*
>
> *Nos conseils*
> *La CFDT attire donc l’attention des agents sur :*
>
> - *l’engagement de 10 mois qu’ils devront prendre*
> - *mais aussi sur le fait qu’ils risquent de perdre des RTT*
> - *et sur les journées longues qui les attendent,*
> - *sur la possible diminution des jours de télétravail accordés*
> - *et sur le fait que tout le monde ne pourra pas avoir son vendredi ou son mercredi (par exemple)*
>
> *Un dernier point, la mise en place de cette semaine, aura aussi un impact sur les agents qui ne la suivent pas car il faudra assurer le service même s’il y a des agents qui sont absents une journée par semaine. Cela demandera une*

adaptabilité des agents présents.

Cette proposition du premier ministre, venue de nul part, n'est pas l'alpha et l'oméga pour attirer de nouveaux agents ou améliorer la qualité de vie au travail.

Néanmoins, la CFDT est plutôt favorable au dispositif si c'est un cycle horaire de plus au choix de l'agent et qu'il ne se substitue pas aux cycles existants.

Cela ne doit pas faire oublier une demande forte de la CFDT, à savoir la possibilité en cas d'heures supplémentaires de récupérer 1 jour par mois (au lieu de 0,5 jour comme aujourd'hui) en AC et en DRAAF (comme c'est déjà le cas en DDI).

Cellule de signalement : en parler, c'est déjà agir !

La cellule de signalement a pour vocation d'écouter, d'analyser la situation et d'aider les agents à trouver une solution afin de mettre fin aux (1) pratiques discriminatoires (santé, activité syndicale, handicap, âge…), (2) aux harcèlements ou (3) aux violences sexistes ou sexuelles.

Il se déroule en plusieurs phases :

1. Recueil et écoute du signalement, par un professionnel de l'écoute externe au MASA
2. Conseil et orientation de l'agent, par un professionnel juridique externe au MASA : cette phase concerne 50% des signalements (50 % des signalements ne vont pas au-delà de la phase 1) et apporte souvent une issue favorable
3. Traitement approfondi du signalement : cette phase se traduit par une instruction contradictoire réalisée par

l'administration afin d'avoir une vision globale (échange avec la structure mais pas avec le présumé auteur). Elle n'est réalisée qu'avec l'accord du signalant. Elle nécessite de lever l'anonymat, et ne concerne que 5 % des signalements

4. Suivi d'exécution des préconisations par l'administration (sanction disciplinaire, action de sensibilisation au sein de la structure…).

L'externalisation sur les phases 1 et 2 permet de garantir l'anonymat et la confidentialité. Les signalements anonymes ou par un tiers d'une éventuelle situation de discrimination sont possibles, mais leur traitement ne sera poursuivi qu'avec l'accord de l'agent concerné.

Depuis le 1er janvier dernier, RSE Concept remplace Allo Discrim. Ce changement de prestataire devrait permettre un traitement plus rapide des signalements. Le temps de traitement était en effet de plus de 6 mois dans 8 % des cas, de 3 à 6 mois dans 23 % des cas et de 1 à 3 mois dans 32 % des cas.

Tout agent fonctionnaire titulaire ou stagiaire ou contractuel, peut contacter, dès à présent, le nouveau prestataire spécialisé en matière d'écoute et de conseil juridique – « RSE Concept » – par l'un des trois moyens suivants :

– P**ar téléphone : 09 74 76 72 23** (permanence de 9h00 à 19h00, du lundi au vendredi)

– Via la plateforme en ligne : https://conceptrse.fr/signalement-ma/ ; Code 1881 ; Prise de RDV 24h/24h

– Par mail : signalement.discrimination@agriculture.gouv.fr

Tous les agents du MASA peuvent contacter RSE Concept, y compris en DDI et ce même si le présumé auteur n'est pas un

agent du MASA. Plusieurs opérateurs du MASA sont également rattachés à ce dispositif.

La secrétaire générale invite les signalants à refaire un signalement lorsqu'ils estiment que la situation n'a pas été résolue malgré les différentes phases enclenchées

Plus plus d'infos :

- Dépliant sur le dispositif de signalement (disponible en fin de cet article)
- Note de service SG/SRH/SDDPRS/2022-613 (il est prévu une mise à jour en septembre 2024)

Pour la CFDT-SPAgri, c'est un dispositif essentiel qui gagne à être connu de tous. Le nombre de signalements est en hausse, sans doute en lien avec une libération de la parole et c'est tant mieux. L'administration, les acteurs de la prévention et les représentants du personnel

En bref

Accord QVCT : un peu de patience… !

La CFDT a demandé quel était le calendrier de la négociation à venir portant sur l'accord collectif « qualité de vie et conditions de travail » dont le lancement était prévu au 2ème trimestre 2024. La SG a répondu que le sujet avait pris un peu de retard suite notamment à des discussions en cours sur le sujet sur le plan interministériel… elle n'a annoncé aucune date.

Système de ticketing pour les questions RH

Le secrétariat général va expérimenter à partir de juillet 2024 un système de ticketing pour répondre aux questions RH

des agents, des gestionnaires RH de proximité et aux IGAP'S. L'enjeu est d'apporter de bonnes réponses dans des délais maîtrisés, pour plus d'attractivité.

La secrétaire général a insisté sur le fait qu'il ne concernera que deux bureaux de gestion (BASE et BE2FR) lors de cette phase expérimentale et qu'il ne sera pas parfait.

Abattoirs et SIVEP/brexit : des discussions en cours pour la reconnaissance en catégorie active

La reconnaissance en catégorie active permet notamment de partir plus tôt à la retraite. Beaucoup de professions hors MASA bénéficient déjà de cette reconnaissance (douaniers, pompiers…).

La secrétaire générale a précisé que si cette reconnaissance n'avait aucune chance d'aboutir pour les contrôleurs, le sujet est porté par le MASA auprès du ministère de la fonction publique pour les agents qui travaillent dans les abattoirs et dans les SIVEP. Mais les discussions s'annoncent difficiles.

> *La CFDT-SPAgri demandera des précisions à la DGAL lors du CSA alimentation du 14 juin sur la solidité du dossier présenté.*

Evolution du nombre de contractuels

Pour la SG du MASA, il n'y a pas plus de CDD aujourd'hui qu'hier. Le nombre de contractuels est lui en hausse du fait de la désaffection de nos concitoyens pour la fonction publique.

Ruptures conventionnelles : un premier bilan

A la demande des organisations syndicales, le chef du SRH

dresse un rapide bilan du dispositif au titre de l'année 2023. Au total, 44 dossiers ont été déposés et 24 d'entre eux ont reçu une réponse favorable. Sur l'ensemble des dossiers, 59 % concernent des agents de l'enseignement (technique et supérieur), 36 % des agents en services déconcentrés et 4,5 % en administration centrale. Les deux tranches d'âges les plus concernées par des demandes de rupture conventionnelles sont respectivement la tranche 51-60 ans puis 41-50. La très grande majorité des demandes concernent des projets de reconversion professionnelle.

Transition agro-écologique

Interrogée par la CFDT, la secrétaire générale a rappelé l'attachement de notre ministre sur ce sujet. Le ministre a comme cap la souveraineté alimentaire, le renouvellement des générations et la transition agro-écologique. Il n'y aurait donc pas d'intention de reculer sur l'environnement de sa part.

> *Pour la CFDT-SPAgri, l'intention est une chose, les actes une autre, et force est de constater un recul sur plusieurs dossiers, ecophyto par exemple (voir le compte-rendu à venir du CSA alimentation du 14 juin)*

Dialogue social : A toute vitesse les sujets qui impactent les agents au quotidien !

La CFDT est intervenue en déclaration liminaire :

« Le dialogue social a montré sa plus-value pour les agents sur les JO : les collègues à qui il a été demandé de ne pas prendre de congés auront une indemnité. Même s'il reste des points en suspens, c'est une avancée importante, la CFDT le reconnait et nous vous en remercions. Il en est de même avec la mise en place du site de recrutement du MASA « rejoignez

vous », réclamé par la CFDT, qui à défaut d'être parfait constitue déjà un vrai plus pour les collègues en recherche de mobilité. Ce dialogue est donc essentiel pour la communauté de travail. La CFDT espère que les prochains CSA ministériels dureront 2 demi-journées avec une convocation reçue dans les délais, et surtout avec un ordre du jour à la hauteur des enjeux de notre ministère, avec des sujets tels :

– le baromètre social : point sur les actions à engager pour répondre aux résultats ?

– la gestion RH des crises (sanitaires, climatiques…) : quelle organisation pour mieux gérer les crises de demain ?

– le numérique : où en sommes-nous du recrutement des 60 ETP supplémentaires et quelles plus-values peuvent en attendre les agents dans leur utilisation quotidienne des systèmes d'information ?

– le contrôle unique : le rapport inter inspection sur le sujet pourra t-il être présenté ?

– la transition agro-écologique : quel bilan et quelles perspectives après la crise agricole ?

Il s'agit en effet de sujets qui impactent le quotidien des agents et qui ne devraient pas être abordés uniquement en questions diverses. »

Avec un CSA-M sur une demi-journée et des sujets d'actualités denses, le temps à consacrer aux réponses de l'administration aux questions diverses des organisations syndicales a été accéléré.

> *Pour la CFDT, la qualité du dialogue social passe par des instances dont la durée doit être proportionnée à l'ordre du jour et laisser le temps aux échanges les plus nourris. Un CSA-M sur une demi-journée n'est en aucun cas propice à un bon dialogue avec les organisations syndicales.*

La secrétaire générale reconnaît qu'une demi-journée est loin d'être suffisante pour un dialogue social de qualité et indique que l'expérience ne sera pas reconduite.

Document(s) joint(s) :

- *Article de l'AGrapresse du 7 juin 2024 sur la crise des SEA*

Agrapresse 7 juin 2024 - action SEA-2

- *Dépliant / présentation de l cellule de signalement*

2024_Depliant dispositif signalement-1

Résultats de la campagne de mobilité générale 2024 : réunion décisionnelle n°1

A l'issue de la première réunion décisionnelle, les résultats de la mobilité ont été publiés le 17 juin 2024 sur la page « Rejoignez-nous! » du ministère de l'agriculture. Les tableaux sont consultables en cliquant **ici** ou en fin d'article.

Pour rappel, tous les résultats de la mobilité sont dorénavant publiés sur la page emploi que ce soit pour la mobilité générale ou pour des mobilités publiées au fil de l'eau.

Pour accéder aux résultats, le chemin n’est pas toujours intuitif :

1- Sur la page d’accueil du site « Rejoignez-nous! », cliquer sur « **Rejoindre le ministère** »

2- A l’ouverture de la page, cliquer sur « **Postulez à nos offres d’emploi** »

3- A l’ouverture de la page il faut cliquer sur la rubrique « **Je consulte les calendriers et les résultats de la mobilité** », les différents résultats communiqués par le MASA apparaissent ainsi en dessous de la rubrique, il suffit alors de cliquer sur ceux que l’on souhaite consulter.

Retrouvez tous les résultats ci-dessous :

RESULTATS-2024_Pour-PUBLICATION

Lire et comprendre son bulletin de paie : la galère ?!

La lecture et la compréhension du bulletin de paie se révèle souvent complexe… des lignes avec des codes incompréhensibles, des montants qui peuvent changer certains mois, des lignes et intitulés présents pour certains agents et pas pour d’autres,

des lignes présentes certains mois et qui disparaissent d'autres mois…

Le SPAgri-CFDT a souhaité vous apporter **quelques clefs de compréhension du bulletin de paie**, riche en informations souvent utiles sous la forme d'une fiche technique présentée en fin d'article.

Toutes les explications en une seule fiche ? impossible !

La fiche jointe ne peut aborder toutes les subtilités du contenu du bulletin de paie, il s'agit de donner en priorité **les grandes lignes d'interprétation du bulletin de paie** et non de lister toutes les lignes qui peuvent y figurer.

Les chiffres mentionnés (pourcentage de prélèvement des charges par exemple) correspondent aux **taux appliqués en 2024 à la date de publication de cet article**. Ces taux sont amenés à évoluer, généralement de manière annuelle en début d'année civile dans le cadre du projet de loi de finances de la sécurité sociale.

D'autres informations prochainement

D'autres fiches viendront compléter cette première publication, en particulier :

- Une sur le décompte de rappel
- Une sur les différences constatées entre pensions des titulaires et retraites des contractuels

N'hésitez pas à nous faire remonter ici vos questions, ou souhaits d'informations sur la lecture de votre bulletin de paie, le SPAgri essaiera d'intégrer vos demandes dans les actualisations de cette première fiche ou dans les fiches à venir.

Bonne lecture !

202406018_lecture_BP

Formation de préparation au concours interne 2025 pour l’accès au corps des IAE

Note de service concernant la formation de préparation au concours interne d’IAE 2025.

Parcours professionnels des corps de catégorie A et A+, une nouvelle circulaire !

La circulaire d’orientation sur les parcours professionnels des corps de catégorie A du ministère en charge de l’agriculture (MASA) est parue au sommaire du BO agri le 27 juin dernier (note de service SG/SRH/SDCAR/2024-351 du 25 juin 2024).

Cette note abroge la note de service SG/SRH/SDCAR du 3 juillet 2019. Elle remplace la note de service n°2024-310 publiée le 3 juin qui était confuse concernant les critères relatifs au nombre et à la durée minimale des postes pour bénéficier d’un avancement au 2ème grade (*en italique dans l’article*).

Cette note de service reprend pour l’essentiel la note de

service de 2019. **Elle s'en distingue concernant les obligations en matière de mobilité pour l'avancement de grade et la promotion de corps** (cf. point spécifique dans l'article ci-dessous).

Enfin, sans le préciser explicitement, **elle met fin à notre connaissance au contrat de fin de carrière, remplacé par un dispositif proche qui s'applique désormais à la fois aux IAE et aux attachés.**

Trois objectifs recherchés pour les catégories A et A+ (idem / NS de 2019)

- construire des parcours plus qualifiants, faire évoluer notre système de classement des postes
- assouplir les règles de mobilité des agents promus, mieux reconnaître et valoriser l'expertise
- harmoniser les parcours des corps techniques et administratifs

Cette circulaire s'applique au corps dont la gestion est assurée par le MASA (ou en co-tutelle) de catégorie A (notamment les i**ngénieurs de l'agriculture et de l'environnemen**t et les **attachés d'administration)** et de catégorie A+ (notamment les **ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts**, **inspecteurs de la santé publique vétérinaire)**.

Les principales décisions de gestion des carrières (nouvelles affectations, avancements de grade et changements de corps) se réfèrent à une évaluation des compétences développées au cours des expériences antérieures et actuelles des agents.

Les responsables hiérarchiques et les structures chargées du suivi et de l'accompagnement analysent les parcours

professionnels, en utilisant notamment la qualification des mobilités réalisées et le classement des postes occupés. Les différents types de mobilité et leur qualification sont précisées dans l'annexe I de la circulaire.

A retenir : Pour éviter toute ambiguïté, le terme de « classement du poste » est désormais utilisé lorsqu'il s'agit de positionner un poste selon le niveau de parcours professionnel, il remplace le terme « cotation de poste» qui pouvait prêter à confusion avec les cotations de groupe en lien avec la fonction exercée pour déterminer le niveau de l'IFSE du RIFSEEP de l'agent.

A quoi sert le classement des postes ? (idem / NS de 2019)

Le classement des postes est un étape importante à la fois pour le MASA et pour ses agents car il permet :

- d'assurer une gestion cohérente des corps et des emplois
- de répondre à un besoin de repères et de visibilité pour construire son parcours professionnel

L'annexe III présente la grille indicative de classement des postes selon le niveau de parcours professionnel. Ce classement est utilisé à double fin :

Pour les changements de corps et avancements de grade :

- par les agents qui souhaitent être inscrits à un tableau d'avancement ou une liste d'aptitude et recherchent un poste de niveau approprié
- par le SRH qui valide les avancements de grade et les promotions de corps à l'issue de la mobilité
- par les IGAPS qui vérifient certains parcours pour préparer les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude examinées en réunions décisionnelles

Pour les mobilités

- par les agents qui souhaitent diversifier leurs parcours par une mobilité entre structures, entre secteurs, entre employeurs publics, dans d'autres fonctions publiques ou hors de la fonction publique
- par les responsables de programmes et le SRH qui s'assurent que le poste est d'un niveau justifiant l'emploi de ce corps et de ce grade

Une approche rénovée des carrières (idem / NS de 2019)

Pour les corps A et A+ des filières administrative et technique, l'inscription au tableau pour l'avancement de grade (grade 1 vers grade 2 et grade 2 vers grade 3) ou sur la liste d'aptitude pour le changement de corps (B vers A et A vers A+) implique une évaluation du parcours professionnel accompli.

Sont notamment valorisés, de manière évidemment nuancée selon la promotion de grade ou de corps envisagée :

- le nombre de postes successivement occupés
- les mobilités fonctionnelle(s), structurelle(s) et/ou sectorielles
- un poste sous statut d'emploi
- l'effort consenti par l'agent dans le cadre d'une mobilité vers un poste que l'administration a jugé prioritaire

Des évolutions notables dans les obligations de mobilité par rapport à la NS de 2019

La circulaire présente des évolutions qu'il convient de noter :

1- Pour le changement de grade

L'obligation de mobilité est dorénavant examinée sur la totalité du parcours de l'agent.

Cette règle s'applique aux avancements du grade 1 au grade 2 pour les corps **des attachés d'administration de l'État**, **des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement**, **des ingénieurs des ponts des eaux et des forêts** et **des inspecteurs de la santé publique vétérinaire** .

- **Avancements de grade dans un corps de catégorie A** :

L'avancement des agents de catégorie A (divisionnaire pour IAE et principal pour AAE) « **nécessite une mobilité préalable, structurelle ou fonctionnelle avec changement de domaine, sur un poste classé A2 ou A3** (ou de niveau équivalent si le poste ne fait pas l'objet d'un classement) au sens des annexes 2 et 3″.

« Il est par ailleurs demandé d'avoir effectué, *avant le poste actuel* :

– *au moins 2 postes de cat A, chacun pendant plus de 2 ans,* si l'entrée dans le corps s'est faite sur concours (externe ou interne)

– *au moins 1 poste de cat A pendant plus de 2 ans* si l'entrée dans le corps s'est faite par liste d'aptitude ou examen professionnel. »

ATTENTION, un paragraphe a été rajouté et autorise des exceptions : « dans la limite de 20% des avancements proposés pour chaque corps au titre d'une année donnée, certains agents en fin de carrière remplissant uniquement les conditions statutaires [et donc qui n'ont pas fait de mobilité validante] et aux parcours particulièrement méritants pourront cependant être inscrits au tableau d'avancement« . Lors d'un groupe de travail qui a précédé la parution de cette note de service, l'administration a précisé que cette modalité remplaçait le

contrat de fin de carrière (CFC) et qu'elle concernait bien les attachés en plus des IAE. Concrètement, ce sont les agents qui sont à moins de 2 ans de la retraite qui devraient pouvoir en bénéficier. Ce chiffre n'est pas précisé dans la note de service afin que l'administration puisse s'autoriser quelques exceptions (propos en off du GT).

- **Avancements de grade dans un corps de catégorie A+ :**

L'inscription au tableau d'avancement IPEF/ISPV vers le grade d'« en-chef » « **nécessite une mobilité préalable sur un poste de niveau 3 ou plus »** (c'est à dire classé 3 ou plus). Les avancements au grade d'en chef pour les IPEF et ISPV nécessitent « d'avoir effectué, *avant le poste actuel, au moins 2 postes, chacun pendant plus de 2 ans,* depuis l'entrée dans le corps ». Il sera également tenu compte de la diversité du parcours.

2- Pour le changement de corps

- **Promotions dans un corps de catégorie A** :
  - pour les changements de corps (B vers A), la mobilité est obligatoire ; elle peut être soit fonctionnelle avec changement de domaine, soit structurelle avec changement de bureau en administration centrale ou changement de service en services déconcentrés (voir annexes I et II de la circulaire).
    > Cette mobilité doit s'effectuer dans un délai déterminé, avant ou après l'inscription sur la liste d'aptitude, vers un poste de catégorie A ayant fait l'objet d'une publication et correspondant au corps de promotion, attesté par une publication légale d'offre d'emploi.
    > Si le poste est ouvert aux attachés et aux IAE, il peut être occupé par un SA promu attaché ou un TSMA promu IAE. Ce poste peut se situer au sein du MASA ou d'un établissement public sous sa tutelle,

mais également dans un autre département ministériel de la fonction publique d'État.

- les agents de catégorie B retenus pour devenir attaché ou ingénieur de l'agriculture et de l'environnement disposent de deux ans, à compter de l'inscription sur la liste d'aptitude ou de la réussite à l'examen professionnel, pour effectuer une mobilité sur un poste de niveau approprié dans le but de valider leur changement de corps.
- les agents de catégorie B ne parvenant pas, au bout d'un an, à valider leur changement de corps se voient proposer un entretien avec leur IGAPS.
- les agents de catégorie B ne parvenant pas, au terme des deux ans, à valider leur promotion de corps se voient proposer une liste fermée de postes leur permettant de valider leur promotion.
- l'obligation de mobilité est présumée déjà satisfaite si l'intéressé a accompli une mobilité répondant à l'ensemble des critères ci-dessus précisés depuis moins de 3 ans (1er janvier N-3 par rapport à l'année N de la liste d'aptitude ou de l'examen professionnel pour un changement de corps).

- **Promotions dans un corps de catégorie A +** :
  - l'obligation de mobilité pour les changements de corps de A vers A+ est traitée différemment selon le mode d'accès au corps
  - **le passage d' ingénieur de l'agriculture et de l'environnement à ingénieur des ponts des eaux et des forêts** par concours interne nécessite de suivre un stage de perfectionnement d'un an maximum
  - **le passage d' ingénieur de l'agriculture et de l'environnement à inspecteur de la santé publique vétérinaire** par examen professionnel passe par le suivi d'une formation dédiée (ENSV). A l'issue de

cette formation, les lauréats de l'examen professionnel sont invités à postuler sur un poste de catégorie A+ différent de celui qu'ils détenaient avant l'examen (niveau 2 ou plus)
- la mobilité pour passer d'IAE à IPEF par liste d'aptitude n'est pas exigée dans la mesure où l'agent exerce des responsabilités de niveau adapté à son nouveau corps d'appartenance.

La reconnaissance de l'expertise, c'est quoi ? (idem / NS de 2019)

Elle est définie dans la note de service SG/SRH/MIPEC/2023-112 du 14 février 2023.

L'expertise désigne un ensemble de savoirs spécialisés, de nature scientifique ou technique, orientés vers l'application pratique. En effet, l'expertise détenue par un agent est déterminée par sa capacité à délivrer des connaissances techniques ou scientifiques visant à éclairer et préparer la décision publique. C'est une aide à la décision dans des situations ou projets complexes dans lesquels le décideur se trouve confronté à des questions hors de sa portée directe.

L'expertise d'un agent est évaluée au regard de trois critères :

- son niveau de compétence
- son type de responsabilité fonctionnelle et de capacité d'intervention
- son périmètre de rayonnement (local, national, international)

Par conséquent, l'expertise est disjointe de tout élément statutaire et sa reconnaissance n'est pas limitée aux corps techniques.

Attachés d’Administration de l’État : concours complémentaires interne et externe au titre de 2025

Concours complémentaires interne et externe sont organisés, au titre de l’année 2025, pour le recrutement d’attachés d’administration de l’État relevant du ministère en charge de l’agriculture et du ministère en charge du développement durable.

Modulation du CIA et des primes hors RIFSEEP, c’est parti !

La note de service SG/SRH/SDCAR/2024-313 du 05/06/2024 (à consulter en fin d’article) expliquant la campagne de modulation du complément indemnitaire annuel (CIA) et des primes dites ‘techniques’ a été publiée avec plus d’un mois de retard par rapport à 2023.

Les grandes lignes de la note de

service

A l’issue de la campagne d’entretiens professionnelles, cette note vise à organiser :

- La campagne de **modulation du CIA** en expliquant aux structures
- La campagne de **modulation des primes dites « techniques » (PS, IFC, IFTS notamment)** versées à certains agents issus de corps non adhérents au RIFSEEP (ex : enseignants affectés en services déconcentrés ou administration centrale).

La note expose les apports attribuables aux agents selon leur corps, grade et secteur d’affectation.

Quelques coquilles ont pu être corrigées mais, **sur le fond, la note est globalement identique à celle de l’année passée**, on peut noter :

- Les 5 « tranches » de manière de servir restent identiques à celles de 2023
- Sur le CIA « spécial », l’administration organise une remontée d’informations (ce qui n’était pas le cas à la publication de la note de service de 2023)
- La note insiste particulièrement sur le strict respect des enveloppes budgétaires allouées aux structures (le dispositif semblait plus souple en 2023)
- Sur les primes hors RIFSEEP, il est particulièrement insisté sur le respect des délais de remontée des informations
- Des précisions ont été apportées en page 8 sur les modalités de recours pour les agents

Que contiennent les annexes ?

- **Annexe I** : Présentation des apports de CIA pour tous les agents accueillis sur des statuts d’emploi hors statut

d’emploi de l’encadrement supérieur. La fonction d’inspecteur technique de l’action sociale est ajoutée dans cette note de service.

- **Annexe II** : Présentation des apports de CIA par corps, grade et secteurs d’affectation : cette annexe vous permet de calculer facilement (lorsque vous n’avez pas fait de mobilité) votre pourcentage de modulation une fois votre notification reçue :

- **Annexe III** : Présentation des plafonds réglementaires de CIA : cette annexe est importante car si le groupe de fonction n’a plus d’incidence sur le montant de l’apport accordé à un agent, le plafond réglementaire du CIA qui peut être octroyé reste en référence au groupe de fonction (Exemple : vigilance particulière pour les TSMA dont les remplacements en abattoirs sont rémunérés via le CIA… avec des risques réels de rabot)
- **Annexe IV et V** : modèles de formulaires de notification du CIA ou des primes techniques. Ces notifications sont obligatoirement remises par le supérieur hiérarchique de l’agent qui ne peut faire un recours qu’à la réception de ce formulaire. Pour rappel, il ne faut pas hésiter à demander des explications à son supérieur hiérarchique !

Calendrier : A retenir !

La note de service montre que les opérations sont d’ores et déjà lancées par l’administration (envoi de tableaux de bénéficiaires au réseau d’appui des personnes et structures (RAPS) le 21 mai dernier !).

Pour le CIA : les structures doivent avoir terminé leur exercice de modulation du CIA pour le 26 juin, le RAPS assure un contrôle de cohérence et des enveloppes entre le 5 juillet et le 15 juillet, date de validation et d’envoi au SRH des montants de CIA attribués. Le SRH prend ensuite le relais **pour une mise en paie sur le mois d’août 2024…** les délais sont très

courts et ne laissent que peu de marges de retard ?

Pour les primes techniques, le calendrier est différent car le **paiement du solde des primes techniques s'effectue sur la paie du mois de décembre 2024**. Les propositions de modulation des primes techniques doivent être remontées par les structures au SRH le 4 octobre 2024.

> La note de service :

2024-313_final

Comité social d'administration – Forêt – Agriculture du 14 mai 2024

Le CSA forêt agriculture **s'est réuni le 14 mai 2024 suite à la demande portée par la CFDT qui considérait important de réunir ce CSA au regard de la crise agricole, des conditions de travail dans les SEA qui se dégradent de jour en jour à tel point que le SEA de la DDT 38 a fait grève ce lundi 13 mai et d'autres DDT envisagent de faire grève (lien vers notre article ici).**

Ce CSA était présidé par Philippe Duclaud (directeur général de la DGPE), accompagné par de nombreux intervenants dont, entre autres : Nadine Richard-Péjus, adjointe au chef du service des ressources humaines, Valérie Maquere, déléguée au pilotage et à la transformation, Michel Fournier (chef de la mission affaires générales et ressources humaines, DGPE).

1- Les services d’économie agricole (SEA) en crise : Il est urgent d’agir !!!

De la résilience,

à la déception,

à l’épuisement,

au ras le bol généralisé des agents,

Les SEA jetés en pâture par certains représentants de l’Etat pendant la crise agricole

Livrés à eux-mêmes face aux agriculteurs en détresse,

Voici l’itinéraire des SEA malmenés,

Face à la détresse de nos agents et à leur désarroi, notre administration répond par un plan d’accompagnement sans calendrier de mise en place, un marché d’intérim mettant à disposition des SEA une main d’œuvre précaire, sur du court terme alors que l’investissement pour former à l’instruction de la PAC est long. De surcroît, elle ne s’engage réellement sur aucune reconnaissance financière.

Mais où est l’Etat caution morale ?

Où est l’État employeur qui est censé protéger ses agents et leur conférer des conditions de travail acceptables et être garant d’une qualité de vie au travail et de leur santé ?

Où est l’Etat qui depuis des mois se dit vouloir rendre attractif la fonction publique ? Avec ces situations et leur gestion actuelle, ce n’est pas gagné…

Où sont les actions concrètes pour se donner les moyens de résorber la situation ?

La CFDT-SPAgri se refuse d'accepter cet état de fait et poursuivra sa mobilisation pour obtenir des améliorations concrètes des conditions de travail.

- **Un mal-être insupportable qui ne date pas d'hier… mais depuis plus de 10 ans !!!**

La CFDT-SPAgri décrit le mal-être de ces agents qui ont connu (et connaissent encore) tous les déboires de l'instruction de la PAC 2015-2022. Et comme si aucune leçon n'avait été tirée de cet épisode difficile, ils ont l'impression d'avoir attrapé le pompon et qu'on les embarque pour un nouveau tour de manège.

A commencer par les instructions techniques qui « pleuvent » de partout. Avec chaque jour, depuis des mois, le matin en arrivant au travail, 2 à 3 messages précisant des ordres, des contre ordres, des erreurs inconnues, des bugs informatiques, …

Nous comptabilisons plus de 1100 pages d'instructions techniques, 139 messages sur l'instruction surfacique pour la campagne 2023 et déjà 31 pour la campagne 2024 !

Les agents qui reçoivent ces mails se donnent à fond pour répondre à ces injonctions sur des amplitudes horaires souvent longues pour finaliser le travail à réaliser. Et le lendemain, ils ne sont pas encore arrivés que des mails envoyés à 20h ou à 6 h du matin sont déjà dans leur boîte mail…

A cela, le DGPE reconnaît qu'avec la mise en place de la nouvelle PAC, les campagnes 2023 et 2024 sont compliquées et rappelle les éléments de contexte.

Il souligne que le maximum a été fait pour anticiper. Les travaux ont démarré 2 ans avant la campagne sur le monitoring qui ont tout de même porté leurs fruits et ont permis une

meilleure instruction surfacique.

Avec le droit à l’erreur après signature, de nombreux soucis ont pu être géré plus facilement qu’auparavant avec plus de d’interactions avec les exploitants. Ce qui a permis de rattraper de nombreux dossiers.

> *Pour la CFDT-SPAgri, le droit à l’erreur n’a pas l’effet escompté pour permettre une instruction plus sereine des aides PAC, bien au contraire…*
>
> *Avec le droit à l’erreur, les agents se retrouvent l’été à gérer les dossiers « torchon » ni fait ni à faire, ce qui a pour conséquence de retarder l’instruction des autres dossiers. Il n’y a plus de période d’instruction sereine qui permet de prendre le temps d’intégrer les nouvelles modalités d’instruction. Sans compter que la campagne 2023 n’est pas terminée (second pilier, bio,…) que l’on entame la campagne 2024.*

Le DGPE précise que dans cette nouvelle PAC, l’éligibilité aux aides PAC est beaucoup plus restrictive pour les exploitants à la retraite. En parallèle, il faut mettre en œuvre des actions pour améliorer les retraites. Des propositions sont en cours à ce sujet.

La définition d’agriculteur actif ne pourra pas être modifiée en profondeur entre la campagne 2023 et 2024. Il faut en effet garantir une stabilité des règles pour garantir la stabilité des outils informatiques.

Il y aura cependant des changements sur la conditionnalité pour 2024 suite au récent débat européen.

> *La CFDT-SPAgri alerte sur les choix qui sont faits au niveau européen sur l’équilibre agriculture environnement, il y a derrière ce débat des questions d’image et d’adaptation avec les attentes sociétales.*

Le DGPE félicite l’ensemble des équipes du travail accompli et des objectifs qui ont, malgré tout, été atteint dans ce contexte très difficile.

A quel prix ?

Si la CFDT-SPAgri salue les efforts d’anticipation qui ont été réalisés et ont permis de limiter pour partie les délais de paiement des aides et les difficultés de l’instruction des aides surfaciques, les SEA restent néanmoins en grande difficulté.

Les agents sont au bout du bout, ils n’y croient plus… MAIS pire encore, ils se sentent déconsidérés, méprisés car rien n’est fait pour les soutenir et mettre en place les actions qui pourraient leur redonner l’espoir de travailler sereinement…

Pourtant certaines actions sont simples, alors pourquoi n’arrivons-nous pas à les mettre en œuvre ?

- **Tout d’abord, un peu de pédagogie ne ferait pas de mal …**

Les agents sont face à une frénésie d’un processus décisionnel complexifié et bureaucratisé saturé d’injonctions paradoxales qui structure un contexte anxiogène et aliénant.

Pour la CFDT-SPAgri, il faut sortir de cette frénésie et prendre le temps pour éviter de faire et de défaire. **Prendre le temps de faire de la pédagogie** avec les agents destinataires de ces instructions par le biais de webinaires, de vidéos pour montrer les manipulations à faire dans l’outil et permettre aux agents de poser les questions et obtenir des réponses plus rapides et mutualisées pour l’ensemble des DDT.

Sur cette question, le DGPE s’engage à mener une réflexion pour mettre en place des webinaires pour présenter les notes de service. Il reconnaît que par le passé, la rédaction des instructions se faisait avec les agents de terrain et il faut

revenir à ce mode de fonctionnement.

Sur la proposition de faire des visios régulières en lien avec les instructions envoyées par mail pour expliquer rapidement à l'ensemble des DDT le travail à faire et ainsi éviter que chaque DDT n'ait à décrypter ces instructions et faciliter leur compréhension et la manipulation de l'outil.

Pas d'engagement du DGPE sur ce sujet.

- **Les outils informatiques : calendrier décalé, bugs incessants, instabilité des outils : un éternel problème, la situation est intenable !**

Dans le cadre de cette nouvelle PAC, à de nombreuses reprises, les outils informatiques n'étaient pas prêts dans les temps, avec des calendriers sans cesse décalés, ce qui n'a pas permis une instruction sereine et de répondre dans les délais.

Lorsque les outils semblent enfin « opérationnels », les problèmes informatiques restent nombreux avec des bugs incessants et même une perte de l'instruction de très nombreux dossiers (jusqu'à 800 pour le SEA 38 fin 2023 que les agents ont dû tous ressaisir…), quel gâchis ! Tout cela car le logiciel ISIS n'avait pas de possibilité de conserver les antériorités …

Sans compter que du jour au lendemain, de nouveaux bugs apparaissent et ils ne sont pas toujours communiqués dès leur constat. Il faut souvent attendre jusqu'à 50 remontées avant d'en informer l'ensemble de la communauté de travail. Pendant ce temps, les agents tentent de comprendre d'où vient le problème, retraitent le dossier pour vérifier, essayent sur l'ordinateur d'un collègue, interrogent les forums,… Une perte de temps colossale et irritante pour les agents déjà sous tension~~s~~.

Les redressements opérés par l'ASP peuvent par exemple remonter jusqu'en 2015 et nécessitent de reprendre chaque

dossier pour chacune des années ! Là aussi, une meilleure réactivité et une communication plus rapide des bugs est attendue, ainsi qu'un meilleur recettage pour s'affranchir au maximum de ces bugs et régressions

La CFDT-SPAgri demande la réalisation d'un audit de tous les outils informatiques (ISIS) mis à disposition des agents pour l'instruction de la PAC permettant de définir les actions prioritaires et les moyens à déployer pour fiabiliser et conférer des outils informatiques performants aux agents des SEA pour l'instruction des aides PAC. Cet audit doit concerner également le logiciel SAFRAN qui présente de graves défaillances et génère des retards importants dans le règlement des aides aux éleveurs contre la prédation (s'ajoutant aux autres retards !).

- **ISIS : un outil de plus de 10 ans, architecturalement incompatible avec les besoins d'instruction de la PAC**

Concernant l'outil de la PAC (ISIS), le DGPE précise que l'objectif est de consolider le travail sur l'outil et résoudre les bugs informatiques. La mise en place de cet outil a été laborieux, notamment du fait du changement de prestataire informatique au moment de la mise en place de cette nouvelle PAC. Les devants ont été pris et une période d'accompagnement du nouveau prestataire par l'ancien a été mise en place pendant plusieurs mois.

Les calendriers prévisionnels de mise à disposition des outils ont été communiqués en toute transparence cependant les retards ont été nombreux. Les outils n'étaient pas prêts dans les temps, ce qui a conduit à de nombreux reports de ces échéances.

Le prestataire est supervisé par l'ASP qui opère un pilotage de proximité. C'est d'ailleurs ce pilotage qui a permis de détecter que le prestataire était en train d'écraser les dossiers de la PAC à instruire et a permis de stopper

l’hémorragie. Les dégâts auraient donc pu être bien plus importants.

Parallèlement, un audit de l’outil a été conduit par la DINUM avant la campagne 2023, un nouvel audit a été fait pour se projeter dans l’avenir. Il ressort de cet audit qu’il va falloir se préparer à avoir un nouvel outil pour prendre la suite d’ISIS qui présente des difficultés architecturales empêchant son adaptation aux nouvelles règles PAC.

- **SAFRAN : Quand subsidiarité rime avec complexité extrême**

Concernant l’outil SAFRAN, le DGPE indique qu’il doit être stabilisé. La complexité de cet outil est liée à une subsidiarité importante de cette aide à la prédation mais cet outil a malgré tout permis de payer les aides à la prédation.

Cette complexité a pu être constatée par le ministre qui a rencontré de nombreux agents qui l’utilisent. Des réunions ont été mises en place pour simplifier la partie réglementaire dans l’objectif d’alléger l’outil. Ces échanges ont abouti à la conclusion qu’il y a trop de conditions d’éligibilité très différentes mais les agriculteurs tiennent à conserver cette subsidiarité. Par contre, un certain nombre de pièces justificatives sont amenées disparaître. L’ASP a également mis en place un groupe USAGER pour améliorer l’ergonomie de l’outil. Dorénavant, la déclaration sera pré-remplie avec les données de l’année précédente. Cette simplification sera opérationnelle à partir de 2025.

> *Pour la CFDT-SPAgri, le DGPE entend et a conscience du mal-être des agents et c’est un signal important pour eux. Toutefois, avec ces réponses sur les outils, la CFDT-SPAgri y voit la communication incessante qui va dans le sens où :*
>
> *« Nous allons encore devoir passer le cap avec ces outils et ce quoiqu’il en coûte pour le moral et la santé des agents . Nous aurons un nouvel outil pour la prochaine PAC et bien sûr*

nous comptons sur la résilience des agents en SEA ».

La résilience a ses limites. Elles sont plus qu'atteintes dans les SEA. Avec le mal-être constaté dans les SEA et le ras le bol généralisé des agents, ils ne vont pas pouvoir tenir toute cette campagne dans ces conditions ! Les grèves de certains SEA sont là pour en témoigner.

Dans ces conditions, la CFDT-SPAgri demande que des actions concrètes et rapides soient déployées sur les outils informatiques

Elle rappelle également qu'il ne faut pas oublier que les agents des SEA sont à l'interface des agriculteurs en grande détresse et que l'État à un rôle important à jouer.

- **Des agents meurtris par les difficultés rencontrées par les agriculteurs et désemparés face à leur impuissance**

Les agents des SEA baignent quotidiennement dans un contexte anxiogène, avec des agriculteurs qui n'ont pas perçu leur montant d'aide et se retrouvent en grande difficulté.

Prenons l'exemple de l'assurance récolte. Avec ce retard de paiement, certains agriculteurs n'ont pas pu payer la totalité de leur cotisation d'assurance au 31 octobre et se retrouvent inéligibles à l'aide.

Que dire à ces agriculteurs en détresse ?

« C'est à cause des outils informatiques et des bugs… » Vu le temps depuis lequel cette situation dure et leur détresse, ça reste incompréhensible…

L'organisation de permanence en préfecture sans solution à leur proposer, c'est déchirant…

- **Les annonces du gouvernement dans le cadre de la crise agricole, parlons-en !**

« les annonces de paiement des aides au 15 mars… » elles n’ont rien arrangé avec une communication imprécise sur le périmètre des aides concernées et des agriculteurs pour qui il était difficile d’accepter ce périmètre dans un second temps. Sans oublier que les banques se calent sur ces versements d’aide et que l’État ne verse pas d’indemnités en cas de retard alors qu’il faut en verser aux banques lorsque l’agriculteur connaît des retards de paiement…

« Les annonces d’aides d’urgence… » ce sont les agriculteurs ou les communiqués de presse qui sont la source d’information des agents des SEA. Ces derniers se retrouvent alors bien démunis face aux questions sur les modalités de mise en œuvre de ces aides non communiquées par le MASA. Ces aides d’urgence n’étant pas suffisamment ciblées sur les exploitations en difficultés, leur effet s’avère très limité et surtout très court-termiste et ce, malgré les sommes importantes engagées.

« Les chambres d’agriculture sont aussi vos interlocuteurs pour vous aider… » mais force est de constater qu’elles se concentrent prioritairement sur des missions rémunératrices et qu’elles ne réalisent plus du conseil sans rémunération. Les agriculteurs se retournent alors vers les SEA…

La CFDT-SPAgri fait le constat que les réponses gouvernementales apportées à la crise agricole, non seulement ne répondent pas aux difficultés de la majorité des agriculteurs mais ne préparent en rien l’avenir. Elles présentent de plus un effet de bord qui va dans le sens d’un soutien plus important pour les activités productives voire intensives et productivistes.

Est-ce la vision, la stratégie pour le monde agricole de demain… ? Cela ne nous semble pas en phase avec les demandes sociétales et cette dichotomie pose aujourd’hui un problème aux collègues de plus en plus nombreux qui ont l’impression de mettre en œuvre des politiques qui vont à l’encontre du monde agricole et à l’encontre de leurs convictions.

- **Reconnaissance financière pour le travail exceptionnel des agents en SEA : pas d'engagement**

Le DGPE a insisté sur sa volonté ainsi que celle du ministre que l'instruction des aides puisse être réalisée sereinement pas ses services. Il indique que l'ensemble de la hiérarchie jusqu'au ministre est reconnaissante du travail exceptionnel réalisé par les SEA en cette période compliquée.

> *Pour la CFDT-SPAgri, même si le ministre n'a de cesse de dire qu'il est reconnaissant du travail exceptionnel réalisé par les SEA, il est désormais plus que temps de passer aux actes. Les paroles ne sont plus suffisantes.* ***Il faut désormais penser à une reconnaissance financière en déployant le dispositif de gestion de crise ou un dispositif similaire mais là encore, rien de concret, pas d'engagement ni du DGPE, ni du SRH.***

Ces services des SEA mériteraient un accompagnement exceptionnel en ETP pérennes pour les soutenir dans ce travail laborieux et conséquent mais aussi un renforcement de leur rôle auprès des différents acteurs.

Au lieu de cela, ils ont le sentiment d'assister à un démantèlement progressif de leur service avec le départ du second pilier de la PAC aux régions, des réflexions bien avancées et non concertées sur un transfert de l'instruction de la parie 3STR à l'ASP,…

De plus, les annonces gouvernementales ont largement participé à amplifier la crise de ces services. Nous n'étions pas dans les coulisses de ces annonces, c'est bien dommage…Mais nous remarquons cependant qu'aucune des annonces (calendrier de la PAC, aides d'urgence, …) n'a émané de notre ministre et nous constatons une injustice évidente sur ces services des SEA quand les premières revendications des agriculteurs au moment de la crise agricole concernaient la sur-transposition, la complexité et non le calendrier de

paiement des aides.

La CFDT le dit et le redit : « Les agents n’en peuvent plus et ont le sentiment d’être méprisés un peu plus chaque jour … »

Les agents des SEA, livrés à eux-mêmes font l’interface comme ils peuvent avec des moyens réduits à peau de chagrin et sans solutions concrètes à apporter. Avec toute cette pression, la charge mentale devient rapidement insupportable. Et il n’est pas étonnant de voir arriver des préavis de grève face au désarroi des agents épuisés et impuissants, comme c’est le cas dans le SEA de la DDT 38.

Si la CFDT-SPAgri prône le dialogue, elle n’a pas hésité à s’associer à ce préavis de grève afin de soutenir l’action liée au désarroi de ces agents qui n’ont pas de réponse à leurs questions. Elle salue leur courage et ce n’est pas sans conséquences pour eux puisqu’en plus d’être en détresse, ils vont perdre en rémunération. L’impact sera d’autant plus fort pour les agents contractuels déjà sous statut précaire et faiblement rémunérés.

- **Les revendications de la CFDT : Il est temps de passer à l’action !**

La CFDT-SPAgri demande donc la mise en place d’un plan d’action national d’accompagnement et de soutien des agents avec des actions concrètes telles que :

- **Une communication concertée sur l’ensemble de la chaîne de commandement depuis le cabinet du ministre jusqu’aux SEA confortant ces derniers dans leur rôle auprès des agriculteurs avec un État qui est caution morale et poursuit un objectif d’intérêt général et de la mission de service public et du sens des actions des agents en services déconcentrés.**
- **Des actions concrètes pour permettre une adéquation moyens et missions dans les SEA par des recrutements**

rapides et pérennes et en priorité urgente dans les SEA les plus en difficultés;

- **Un accroissement des moyens en personnel au sein de la DRH du MASA afin de combler les retards et fiabiliser les payes de tous les agents (notamment les contractuels) et trouver les moyens de simplifier les processus de paye vis-à-vis des contractuels (attendre 2 mois pour être payés n'est pas acceptable et va rendre impossible les recrutements dans un marché de l'emploi concurrentiel déjà très tendu).**
- **Une étude CGAAER permettant d'étudier la chaîne de commandement et l'organisation des services impliqués dans l'instruction de la PAC avec l'objectif de définir des recommandations sur l'organisation du travail et l'adéquation moyens (ETP, outils informatiques,…) et missions pour améliorer la situation des SEA.**
- **Une étude CGAAER pour identifier les axes de travail permettant d'élaborer des mesures d'aides qui vont dans le sens d'une agriculture au service de l'intérêt général et de systèmes agricoles pérennes et durables.**

La CFDT-SPAgri espère que dans le cadre de ce CSA, des engagements seront pris pour améliorer les conditions de travail de ces agents dans les SEA et qu'un vrai plan d'action sera annoncé car le service public dû aux agriculteurs est menacé quasiment partout.

Dans le cadre du CSA, le DGPE a annoncé la mise en place d'un plan d'action pour les SEA, selon les mêmes modalités que celui qui avait été mis en place dans le cadre de la PAC précédente en l'adaptant à la PAC actuelle.

Des groupes de travail seront organisés sur différentes thématiques telles que le renforcement des effectifs dans les SEA, la rédaction et la fluidité des instructions techniques, les outils informatiques,…

S'agissant des moyens humains, un marché d'intérim est en

cours d’engagement pour ne pas attendre le PLF 2025 pour recruter des renforts pour les SEA.

Ces annonces sont importantes mais insuffisantes pour rassurer les agents. Ils les voient à nouveau comme du mépris, un manque de considération de leur travail et de leur investissement.

La CFDT revendique des emplois pérennes, l’administration, propose elle… des intérimaires, une solution contre productive.

En effet, les SEA ont avant tout besoin de renforts pérennes car la PAC c’est complexe et le temps de formation des agents est long. Les agents des SEA sont déjà en surcharge de travail et si en plus, ils doivent former des agents qui seront présents pour plusieurs semaines voire éventuellement plusieurs mois.. cela n’a pas de sens !. De surcroît, ces intérimaires risquent de partir rapidement s’ils trouvent une situation professionnelle plus intéressante ou parce que leur contrat se termine et ne peut être prolongé…. Ce n’est en rien une solution adéquate pour renforcer les effectifs de ces services, au contraire.

Un plan d’action des SEA est annoncé, mais sans cap, ni échéance

Les groupes de travail ne sont pas encore définis et aucun délai de mise en route de ces groupes de travail n’a été donné lors de ce CSA.

Nous n’y croyons plus !

Nous restons cependant force de proposition et proposons les groupes de travail suivants :

- **Moyens humains en SEA :** Définir des indicateurs performants permettant de déterminer l’adéquation moyens/missions dans les SEA dans un contexte où les

outils informatiques sont délétères et le resteront encore plusieurs années et définir les modalités de recrutement d'agents pérennes pour renforcer durablement les SEA pour lesquels il y a un déficit de moyens humains

- **Outils informatiques :** Recenser tous les chantiers à mener pour stabiliser l'outil et définir un calendrier réaliste de mise en œuvre de ces chantiers avec des indicateurs de confiance sur ce calendrier. Le déploiement des outils et des nouvelles versions doit prévoir un meilleur recettage par le prestatairte et des périodes de tests réguliers, de la robustesse de l'outil par les agents des SEA pour limiter au maximum les bugs et les régressions. Il faut prévoir du temps pour les SEA pour réaliser ces tests dans de bonnes conditions. Pour les outils, il faut sortir du mode cloisonné et impliquer l'ensemble des acteurs afin de répondre aux besoins de tous.
- **Rôle des SEA et prospective :** renforcer le rôle des SEA dans le paysage agricole. Les SEA doivent être confortés dans leurs missions, leurs compétences et bénéficier du soutien nécessaire dans un contexte politique complexe. Mener une réflexion prospective sur le rôle et les missions des SEA, définir ce qui fonctionne et ne fonctionne pas et voir comment le rôle des SEA peut être renforcé pour remédier à certaines situations et revenir à un État qui est caution morale et à ce titre, joue un rôle de conseil.
- **Accompagnement des agents dans les SEA et des managers :** Mettre en place des dispositifs d'écoute des agents et de leurs problématiques par des RETEX, des échanges de pratiques, ateliers de co-développement, … et définir des solutions à partir de ces retours. Mettre en place un dispositif d'accompagnement des managers dans les SEA.
- **Réseau d'expertise et mise en place d'une hotline à l'ASP et à la DGPE :** définir les modalités de mise en

place d’un réseau d’expertise sur la PAC avec des agents qui pourront être sollicités par les DDT, un agent par région par exemple qui a une bonne connaissance de l’historique de la PAC, du fonctionnement des outils et pourraient participer aux tests des outils et ainsi prendre en compte les situations spécifiques qui peuvent être rencontrées. Il s’agit par ailleurs d’une recommandation émise dans le rapport Orseu présenté au CTM du 23 mars 2017 ! De même, il serait opportun de mettre en place une hotline au sein de l’ASP et à la DGPE afin de répondre aux questions des instructeurs et être plus réactifs, notamment lorsqu’il y a des bugs, à l’instabilité des outils et accélérer l’amélioration des outils.

- **Organisation de l’accueil des nouveaux arrivants :** vacataires, contractuels, titulaires, chefs de SEA : La PAC et l’instruction des aides restent d’une complexité reconnue de tous et il est important d’accompagner, de former et de réaliser un tutorat pour les nouvelles recrues. L’objectif est de définir les modalités de l’accueil adaptées aux différents cas de figure. Ce dispositif pourra s’appuyer notamment sur le réseau d’expert.

- **Parcours professionnels, reconnaissance, dispositif type « gestion de crise » :** Face à l’investissement exceptionnel des agents dans les SEA, il faut des actes. Avec ce GT, il faut identifier et mettre en place toutes les voies possibles permettant de reconnaître le travail réalisé par ces agents.

En résumé, …

Les agents des SEA en « bavent » depuis plus de 10 ans avec une PAC 2015 – 2022 qui a connu une mise en route catastrophique avec des outils qui ne fonctionnaient pas, des modalités d’instruction et des arbitrages qui ont terriblement tardés,… Le paiement de certaines aides a connu un retard

allant jusqu'à 3 années, la DGPE et les services ont été amenés à mettre en place l'avance de trésorerie, un dispositif extrêmement lourd en termes de gestion, pour limiter les problèmes de trésorerie des agriculteurs. Face à cette pression, les agents des SEA ont été en grande difficulté et ont connu une période de mal-être intense. A la demande des organisations syndicales, une expertise a été demandée et un rapport a été présentée au CSA du 23 mars 2017 voir notre article sur les conclusions de cette étude (http://www.spagri.fr/instances/gt/gt-sea/situation-sea-premiers-retours-de-lexpertise/).

Pour cette nouvelle PAC, ce sont à peu près les mêmes ingrédients qui sont utilisés. A cela, s'ajoute le renouvellement du marché et un changement de prestataire informatique avec pour conséquence des outils qui ne sont pas livrés dans le calendrier *imparti, un retard important dans l'instruction, faute d'outils disponibles, une anticipation de la* nouvelle *PAC mais des renforts qui n'ont pas été positionnés au bon moment du fait du retard de la mise à disposition des outils(encore) et des nombreux dysfonctionnements. Avec en prime la perte d'un nombre important de dossiers qui ont dû être instruits par deux fois, une réflexion sur un transfert des missions d'instruction des surfaces à l'ASP, un management technique qui évolue chaque jour un peu plus vers un management politique avec les conséquences déplorables sur le travail des SEA, ses missions et le sens de leur travail, les SEA sont malmenés.*

Et puis la crise agricole se produit et les agents *des SEA sont littéralement jetés en pâture par certains représentants de l'Etat… La CFDT-SPAgri demande réparation !*

Face à la détresse de nos agents et à leur désarroi, notre administration répond par un plan d'accompagnement sans calendrier de mise en place, un marché d'intérim mettant à disposition des SEA une main d'œuvre précaire, sur du court terme alors que l'investissement pour former à l'instruction

de la PAC est long, une solution contre productive. De surcroît, elle ne s'engage réellement sur aucune reconnaissance financière des agents.

Cette détresse est loin d'être terminée au regard des propos, cette fois de notre ministre, qui indique devant l'assemblée nationale le 17 mai 2024 :

« Les mesures agroenvironnementales et climatiques et les aides à l'agriculture biologique sont payées au printemps, en général à partir de mars ou d'avril. Il y a aussi un peu de retard, je vous l'ai indiqué en commission et vous le confirme aujourd'hui, a-t-il reprécisé. Une grande partie des aides devraient être payées la semaine prochaine, et d'ici à la fin du mois, à certaines exceptions près – ne faisons pas de généralités avec des cas particuliers. Nous essayons d'être au rendez-vous. »

Les SEA nous confirment qu'il ne sera pas possible de payer l'ensemble de ces aides dans le délai imparti. Encore une période de fortes tensions à prévoir pour ces services…

Mais où est l'État caution morale ?

Où est l'État employeur qui est censé protéger ses agents et leur conférer des conditions de travail acceptables et être garant d'une qualité de vie au travail et de leur santé ?

Où est l'Etat qui depuis des mois se dit vouloir rendre attractif la fonction publique ? Avec ces situations et leur gestion actuelle, ce n'est pas gagné…

Où sont les actions concrètes pour se donner les moyens de résorber la situation ?

La CFDT-SPAgri se refuse d'accepter cet état de fait et poursuivra sa mobilisation pour obtenir des améliorations concrètes des conditions de travail et réduire les répercussions sur la santé de ces agents.

2- Simplification

Au cours de ce CSA, le DGPE a souhaité aborder la déclinaison de l'objectif de simplification annoncé par le gouvernement à la DGPE.

Le bureau du pilotage est en charge de l'animation des outils avec les services déconcentrés. Il faut prioriser les missions et réfléchir à a simplification des missions : agrément GAEC, contrôle structure – foncier

Sur la thématique GAEC, un groupe de travail (avec participation des SEA???) se réunit depuis janvier. Ce travail a permis d'acter la diminution de la fréquence des contrôles de conformité du fonctionnement du GAEC, qui devrait passer de 1 contrôle tous les 4 ans à 1 contrôle par programmation (soit 1 tous les 7 ans). Le groupe planche aussi sur la simplification de la comitologie des GAEC, la rationalisation des IT (actuellement 8 IT) et une harmonisation des pièces justificatives demandées avec la mise en place d'un formulaire via un outil de démarche simplifiée.

Sur le contrôle des structures, l'outil LOGICS va évoluer. Il y a besoin d'améliorer l'outil, son ergonomie et ses fonctionnalités notamment la comparaison cadastre.

> *Pour la CFDT-SPAgri, il est essentiel et intéressant de trouver des axes de simplification. Néanmoins, ces 2 premiers chantiers ne nous semblent pas répondre à l'enjeu.*
>
> *Concernant les GAEC, les simplifications annoncées ne vont pas permettre de redéployer des effectifs. Les contrôles des agréments sont déjà dans nombre de SEA une des marges d'ajustement, la diminution de leur fréquence viendra légitimer une pratique déjà usitée.*
>
> *Concernant l'amélioration de LOGICS, elle répond à un besoin. Mais aujourd'hui son utilisation reste mineure et très*

variable d’un SDREA à l’autre et d’un département à l’autre. Certains départements ont rendu son emploi obligatoire pour déposer des demandes, mais imposer de nouvelles obligations ne semble pas, dans le contexte actuel, être la meilleure approche du monde agricole. Par ailleurs, c’est prendre le risque de voir se développer la pratique d’exploiter sans autorisation.

Il n’est pas du tout certain que cette simplification fasse dégager beaucoup de temps pour les instructeurs, il n’y aura pas suffisamment de temps pour redéployer des agents sur d’autres missions.

D’autres chantiers de simplification devraient être lancés. Si 100 % logix, le risque est que les agriculteurs exploitent sans autorisation d’exploiter. Le DGPE précise que c’est une réflexion à mener.

3. Contrôle unique

Le challenge est important, la mission inter-inspection a cherché à voir comment tendre à ce contrôle unique et l’enjeu principal, c’est ensuite l’application des sanctions et des suites du contrôle et allègement des proportionnalités des sanctions qui posent question. Ce sujet a été porté au niveau de l’UE et des risques de refus d’apurement existent.

Plus on s’éloigne du périmètre MASA (fiscal, social), plus ce contrôle unique est compliqué à mettre en place.

Par ailleurs la DGPE a saisi la direction des affaires juridiques sur la compatibilité d’un outil de gestion du contrôle unique avec les règle de la RGPD.

Le DGPE rappelle également qu’il n’y a jamais eu de consignes du MASA pour dire d’arrêter les contrôles en cette période de réflexion sur le contrôle unique, d’autant que ces derniers sont obligatoires pour obtenir des aides. Pour rappel, en cas

de refus de contrôle, les aides sont bloquées et il n’y pas de tolérance face à des comportements déviants en situation de contrôle. Par ailleurs, il est rappelé qu’une des priorités reste la sécurité des inspecteurs.

Il est également rappelé que c’est le préfet qui apprécie et autorise au cas par cas la réalisation de contrôles qui peuvent s’avérer « difficiles »

Enfin, il a également été indiqué que l’intranet contient tous les outils, notes utiles pour réaliser des signalements même si des efforts) faire en matière de communication à ce sujet ;

> *La CFDT-SPAgri insiste sur l’outillage nécessaire. Ce contrôle unique ne sera réalisable que si on a un outil performant pour le gérer. Or sur cet outil, le DGPE a indiqué que la DGPE a saisi la direction juridique pour voir si cela était possible, notamment au regard des règles RGPD, ça n’augure donc rien d’opérationnel rapidement !!!*
>
> *Les DDT qui font actuellement une coordination continueront donc de bidouiller avec des fichiers excel avec des centaines de lignes et de colonnes. Encore une fois, l’administration ne répond pas aux besoins des SEA sur ce sujet.*
>
> *Elle demande qu’une communication claire soit refaite aux préfets et à la profession agricole sur la mise en œuvre de ce contrôle unique et de son périmètre car il y a des attentes fortes sur ce point mais toutes les attentes ne rentrent pas dans le périmètre du contrôle unique.* ***Les campagnes de contrôles vont redémarrer, et à nouveau les DDT et autres services de contrôle vont être en première ligne.***

4- Un dialogue social à revoir :

une instance n’est pas une chambre d’enregistrement mais un lieu de définition d’actions et du calendrier associé…

La CFDT-SPAgri a souhaité faire état de sa déception de n’avoir pas été réuni depuis le 28 septembre 2023 dans le cadre de cette instance. Pourtant le contexte de la crise en agricole et les conditions de travail des agents en SEA aurait mérité une attention plus soutenue.

La convocation de ce CSA au 14 mai 2024 nous interroge. En effet, il s’agit de la veille de la date de fin de la télédéclaration de la PAC, une des journées les plus chargées de l’année pour les SEA ! C**eci nous questionne sur la connaissance de la réalité terrain et du quotidien des services** !

Comment pouvons-nous encore croire à un dialogue social de qualité et constructif pour les agents ?

La CFDT-SPAgri a insisté sur le fait qu’elle souhaite obtenir des éléments de réponse clairs et précis sur cette question qui débouche sur la situation dans laquelle nous sommes aujourd’hui : à savoir l’absence d’initiative pour réunir ce CSA, l’absence de réflexions permettant de déboucher sur un plan d’action définissant les les solutions et moyens pour améliorer les conditions de travail de tous ces agents, pleinement investis, à tel point que les agents finissent par être en difficulté, craquer et perdre toute motivation pour des missions essentielles pour les agriculteurs.

Les alertes sont pourtant nombreuses et répétées, les témoignages d’épuisement, d’exaspération, de burn-out et le courageux préavis de grève au SEA de la DDT 38 et la grève de l’ensemble des agents qui en découle en sont les preuves.

A cela, le DGPE répond qu'il a été difficile de trouver la date adéquate pour nous réunir car pendant la crise, les annonces se succèdent et il convient prioritairement de les mettre en œuvre. Par ailleurs, tous les éléments ne sont pas connus au moment de la crise, la dernière vague d'annonces date du 27 avril…

Il précise également que lorsque les organisations syndicales en ressentent le besoin, c'est à elles de demander la réunion de cette instance.

> *Cette réponse témoigne de l'attentisme du DGPE pour réunir cette instance alors que dans le cadre d'un dialogue social de qualité et constructif, il aurait été vraiment apprécié par les agents qu'il prenne l'initiative de réunir ce CSA régulièrement.*
>
> *Cela aurait permis d'expliquer de façon régulière la situation, avec les éléments à sa disposition et ainsi garder le lien avec les agents sur le terrain, ne serait-ce que pour les rassurer, leur montrer l'attention qu'il leur porte dans ce contexte difficile pour tous… et surtout définir les actions nécessaires pour préserver les agents des SEA et se mettre d'accord sur un calendrier.*
>
> *Malgré cela, force est de constater qu'il a fallu attendre le point de rupture avec de nombreux cas de mal-être, burn-out, jusqu'à la grève de certains SEA (voir notre article sur la grève du SEA de la DDT 38) pour commencer à réagir…*
>
> ***Pour la CFDT-SPAgri, l'administration ne met pas en place les actions nécessaires sur ce sujet et n'est pas garante de la qualité de vie au travail et de la santé de ses agents.***

Le calendrier prévisionnel prévoit une formation spécialisée en juin un CSA à l'automne avec un point spécifique qui sera consacré aux sujets forestiers.

A suivre donc…

Si vous souhaitez contribuer à notre action et sur ce sujet et nous faire part de vos problématiques, de vos pistes d’action, de vos témoignages, vous pouvez le faire sur notre formulaire de contact **ici.**

Secrétaire administratif : examen professionnel d’accès aux grades de classe supérieure et exceptionnelle au titre de l’année 2024

Deux examens professionnels pour l’avancement aux grades de secrétaire administratif de classe supérieure et de secrétaire administratif de classe exceptionnelle relevant du ministre chargé de l’agriculture sont organisés au titre de l’année 2024.

Avancement de grade au choix en 2024 au titre de l’année

2025

La présente note fixe, pour les agents relevant du MASA, la procédure d’élaboration des tableaux d’avancement de grade au choix à appliquer en 2024 au titre de 2025. Pour l’accès à l’échelon spécial des grades d’attaché d’administration hors classe et d’ingénieur de l’agriculture et de l’environnement hors classe, cette procédure s’applique aux tableaux d’avancement au titre de 2024.

Crise des SEA : les agents de la DDT 38 ont fait grève lundi 13 mai 2024

Ils dénoncent ainsi leurs conditions, de travail déplorables, l’insuffisance des effectifs et les menaces sur les missions de service public.

Entre des effectifs insuffisants, des outils informatiques qui ne fonctionnent pas et ne permettent pas de payer les sommes dues aux agriculteurs, les agents sont arrivés au bout de leur engagement et de leur résilience.

Sonnette d’alarme tirée depuis plusieurs mois, des réponses partielles ou insuffisantes malgré l’appui du Préfet, le MASA répond encore et toujours aux abonnés absents !

Cela suffit et la grève a été très massivement suivie par les personnels. Un sacrifice financier non négligeable pour eux, notamment pour les plus précaires.

La CFDT vous donne quelques explications, les raisons de ce

mal-être social et le relais assuré par les médias locaux.

La CFDT, très active dans ce conflit, est investie fortement dans l'intersyndicale et ne lâche rien !

Retrouvez dans cet article les différents éléments qui illustrent la situation.

Et n'hésitez pas à nous contacter **ici** pour avoir plus de précisions car le mal-être des SEA n'est pas la panacée de l'Isère, c'est presque partout en France !

Avec la CFDT, agissez !

Retrouvez le reportage de France 3 AURA sur le mouvement social des agents du SEA de la DDT-38:

https://www.spagri.fr/wp-content/uploads/2024/05/vid-20240529-wa0000.mp4

Des moyens humains insuffisants… trop de contrats précaires

Depuis plusieurs années, le service d'économie agricole de la DDT 38 (Service d'aménagement et de développement rural – SADR) est confronté à un **manque de personnel titulaire qui est compensé de manière imparfaite et insuffisante par des personnels contractuels de courte durée**.

Leur part ne cesse de progresser au fil du temps et les missions permanentes sont assurées par ces personnels non titulaires, ce qui démontre à la fois une précarité et les difficultés de recrutement de manière « normale » pour assurer les missions de service public.

De plus, une part non négligeable de ces agents contractuels doit subir des retards récurrents dans leurs payes !

Les agents s’investissent de façon exceptionnelle pour payer les aides aux agriculteurs

Les agents, très investis dans leur mission de service public à destination des agriculteurs, **ne comptent pas leur temps et leur énergie pour tenter de faire face**. Le département de l’Isère se caractérise par une agriculture polyvalente où on trouve une grande diversité de systèmes agricoles et donc la plupart des aides. C’est cette situation atypique qui passe au-dessus des radars et des modèles mathématiques de calcul des moyens en personnel définis par l’administration centrale du Ministère de l’Agriculture. Ce modèle qui date de 2006 serait en cours de révision, mais son aboutissement n’est toujours pas connu.

Or, depuis 2023, la charge de travail s’est accrue en raison de la nouvelle PAC qui n’a pas été suffisamment anticipée :

- informations tardives aux services et aux agents,
- fixation d’une doctrine de manière aléatoire et changeante,
- systèmes informatiques inadaptés et bloquants,
- absence de formation à la prise de poste pour certains postes,
- des centaines de dossiers perdus par Capgemini, le prestataire de l’Agence Spéciale de Paiement (ASP), que le SADR a été contraint de recréer en totalité,
- outil informatique ISIS qui ne permet pas de suivre le cheminement des dossiers et laisse les agents seuls et dans l’ignorance face aux agriculteurs !

Des agents en détresse, meurtris face aux difficultés des agriculteurs et à leur

impuissance

La colère et le mal-être agricole faisant écho à l'incapacité de ce service à respecter les délais impartis dans le traitement des demandes d'aides, les agents se sentent totalement désarmés. **Plusieurs sont confrontés à des pressions multiples** auxquelles s'ajoute un contexte anxiogène, générateur de risques psycho-sociaux (RPS).

Tous les personnels s'estiment aujourd'hui impuissants face aux dysfonctionnements des outils informatiques (ISIS, SAFRAN) du MASA, au manque de personnel qualifié et titularisé, aux problèmes de recrutement et d'attractivité sur les postes de contractuels (insuffisamment rémunérés et payés parfois deux mois après leur arrivée en s'engageant par écrit à ne pas se plaindre !), au turnover des agents du SADR obligeant les titulaires à former en permanence les contractuels, aux délais contraints constants, à l'immobilisme du MASA face à ces revendications.

Pourtant les alertes ne manquent pas MAIS rien ne change…

Malgré plusieurs échanges et alertes (localement, régionalement et nationalement) depuis le début de l'année 2024, nous ne constatons aucune évolution.

Ce ressenti est partagé par les agents d'autres DDT où des témoignages similaires ont été rapportés au niveau national (cf. annexe du courrier du G13 au ministre).

La plupart des dispositifs (aides de la PAC, aides à la protection contre les attaques de loup, indemnisations pour les aléas climatiques, décret agrivoltaïsme, mesures agro-environnementales et climatiques, etc.) restent complexes autant pour les agriculteurs que pour les agents et leurs traitements sur des « outils défaillants » chronophages.

Après des démarches peu fructueuses engagées auprès du DRAAF AURA (qui est le RBOP en terme d'effectif) et malgré le soutien du Préfet de l'Isère, le MASA semble entendre mais ne réagit pas vraiment. Ce n'est surement pas un ETP supplémentaire à répartir entre 3 unités qui va changer la donne ! Une alerte de la situation en Isère a été relayée par les élus CFDT du CSA agriculture et foret le 14 mai dernier, sans ce que cela ait conduit à des réponses satisfaisantes.

Des agents désespérés qui n'y croient plus

Tout cela nourrit le mécontentement du monde agricole, les retards de paiement des aides commencent à peser fortement sur les agriculteurs (qui ne cachent plus leur détresse) et c'est le service public aux agriculteurs qui est menacé. Les agents engagés et passionnés pour leur travail n'en peuvent plus et ont souhaité partager leur désespoir.

C'est pourquoi, ils se sont mis en grève le 13 mai 2024, avec le soutien de l'intersyndicale CFDT-UNSA, FO et CGT de la DDT de l'Isère[1].

Les médias locaux ont relayé ce conflit social et vous pourrez retrouver les retours qu'ils ont pu en faire auprès du public.

Et le MASA que fait-il ? Où est l'État employeur ?

La balle est clairement dans le camp du MASA dont on attend des décisions fortes sur les revendications portées. Plusieurs SEA rencontrent des difficultés similaires et le G13 des SEA a engagé une lettre ouverte au Ministre, sans résultat tangible à ce jour.

Pas de réponse et un plan national d'intervention qui ne vient pas !

L’absence de réponse concrète laisse les agents en état de sidération et des questions se posent : le MASA ne chercherait-il pas à externaliser des missions des SEA ?

En attendant, la santé de nombreux agents se dégrade… et la CFDT rappelle que le MASA est un employeur comme les autres et a obligation de la préserver…

[1] Communication intersyndicale du mouvement de grève du SADR de la DDT38 du 13 mai 2024

Retrouvez ci-dessous l’article du Dauphiné libéré :

Dauphine Libéré 14052024 - Effectifs insuffisants et problèmes techniques _ le service d%u2019aide aux agriculteurs en grève

---

Fonction publique : 5,66% de travailleurs handicapés en 2023

5,66 % des employés de la fonction publique sont en situation de handicap en 2023, soit une progression de 0,21 points par rapport à 2022. La branche territoriale est toutefois la seule à dépasser l’objectif de 6 % fixé par la loi.

D’après les chiffres communiqués le 14 mai 2024, le taux d’emploi des personnes handicapées dans la fonction publique a progressé en 2023, passant de 5,45 % en 2022 à 5,66 % en 2023. Pour mémoire l’objectif légal est de 6 %.

Une hausse de 4 % des emplois des personnes handicapées en un an

Près de 270 000 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) ont ainsi été recensés, un chiffre en hausse de *« plus de 4% »* sur un an, s'est félicitée auprès de l'AFP Marine Neuville, la directrice du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Seule la branche territoriale est conforme aux objectifs fixés par la loi

Dans le détail, la fonction publique d'Etat comptait en 2023 près de 95 000 BOETH parmi ses 2,5 millions d'agents, la fonction publique territoriale plus de 118 000 bénéficiaires sur 2 millions de fonctionnaires et contractuels et les hôpitaux, près de 57 000 BOETH dans un effectif total d'1,2 million d'agents.

Le taux d'emploi direct des personnes handicapées a ainsi atteint :

- **4,64%** dans la fonction publique d'état (contre 4,36% en 2022)
- **5,64%** dans la fonction publique hospitalière (contre 5,33% en 2022)
- **6,89%** dans la fonction publique territoriale (contre 6,72% en 2022)

Comme les années précédentes, la fonction publique territoriale est donc la seule branche du secteur public à dépasser l'objectif fixé par la loi de 6 % de travailleurs handicapés dans ses effectifs.

Des métiers à forte pénibilité

Si la directrice du FIPHFP reste prudente sur les raisons qui

ont conduit à l'augmentation du taux d'emploi direct en 2023, elle souligne malgré tout « *le vieillissement de la population active* » dans la fonction publique. Or les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont *« plutôt des agents en seconde partie de carrière »,* ajoute-t-elle. Pour le reste, le profil des BOETH n'évolue guère par rapport aux années précédentes : plus des **deux tiers d'entre eux sont des femmes** et près de **la moitié des bénéficiaires appartiennent à la catégorie C**, celle *« des métiers d'exécution qui peuvent comporter une plus forte pénibilité »* physique, affirme Marine Neuville.

Au sein des entreprises, 4 % des personnes en emploi étaient bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2022 selon l'Agefiph, pendant du FIPHFP pour le secteur privé.

Les missions du FIPHFP et de l'Agefiph

Pour rappel, les employeurs comptant a minima vingt agents ou employés échouant à atteindre ce plancher de 6 % doivent acquitter une contribution financière auprès du FIPHFP ou de l'Agefiph.

Créé en 2005, le FIPHFP a pour mission d'aider les employeurs publics à atteindre l'objectif de 6 %, via des aides directes (financement de prothèses auditives, de fauteuils roulants, adaptation d'un poste de travail…) ou des conventions pluriannuelles.

Simplifier les dispositifs d'aide

Depuis sa création, *« le taux d'emploi est passé de 3,74 % en 2006 à 5,66 % en 2023 »,* a fait valoir le FIPHFP dans un communiqué. Malgré ces résultats encourageants, la Cour des comptes avait appelé début mars le Fonds à simplifier l'accès à ses aides et la procédure de conventionnement avec les employeurs. *« On est tout à fait en phase avec ces recommandations »,* a assuré Marine Neuville. *« Sur les dispositifs d'aides et de conventions, on peut*

sûrement faciliter, simplifier encore », a-t-elle poursuivi.

Source AFP / Handicap.fr / FIPHFP

Propositions d’avancement de grade des IPEF (2025)

Propositions d’avancement de grade des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts au titre de l’année 2025.

Secrétaires administratifs : examen professionnel session 2024

Parution de la note de service relative à l’examen professionnel d’accès au corps des secrétaires administratifs au titre de 2024.

Examens professionnels 2024

pour l’avancement aux grades de technicien principal et de chef technicien : ouverture des inscriptions

Explications et échéances.

La protection sociale complémentaire au MASA / L’accord est signé : On vous dit tout !!! Enfin presque…

Tout au long de l’année 2023, la CFDT a participé aux négociations en vue de la déclinaison au MASA de l’accord interministériel du 26 janvier 2022 relatif à la protection sociale complémentaire (PSC). L’accord MASA sur la PSC résultant de ces négociations a été signé par la CFDT le 22 mai 2024 (à consulter en fin d’article).

Cet accord déterminant instaure un régime de couverture complémentaire des frais de santé (consultations médicales, achat de médicaments, hospitalisation), dans la mesure où les frais de santé ne sont pas couverts totalement par la sécurité sociale, voire pas du tout. Il est **à adhésion obligatoire,** en vertu de l’article 2 du décret interministériel n° 2022-633 du 22 avril 2022 mais quelques dérogations existent et vont être explicitées ci-dessous.

Avec cet accord, c'est donc le ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire ainsi que les directions générales des opérateurs suivants : ASP, INAO, IFCE et FAM, soit nos employeurs, qui vont souscrire un contrat collectif en santé pour l'ensemble de ses agents, quel que soit leur statut, titulaire ou contractuel, offrant plusieurs avantages dont :

- des garanties plus élevées pour des tarifs plus avantageux
- des garanties qui s'étendent aux conjoints, aux enfants et aux retraités ainsi qu'à leurs ayants-droits
- la mise en place des mécanismes de solidarité tels que définis dans l'arrêté du 30 mai 2022

A compter du **1er janvier 2025**, les principaux changements pour les agents se traduiront par :

- la **fin du versement forfaitaire mensuel de 15€** pour la cotisation de la PSC souscrite à titre individuel
- la **fin du référencement actuel des mutuelles** (Harmonie fonction publique, Groupama, AG2R)
- la mise en œuvre de la **PSC santé obligatoire** avec une **prise en charge à hauteur de 50% du coût de l'assurance santé des agents par le MASA, en dehors de toute option**
- la participation de l'État à hauteur de 5 euros pour les agents qui souscriront un niveau d'option supérieur ;

Au cours de la négociation de l'accord, la CFDT a été force de proposition pour rendre plus avantageux ce dispositif de PSC santé, notamment en proposant plusieurs niveaux d'options attractifs pour permettre à ceux qui le souhaitent de bénéficier d'une couverture santé plus importante au regard de leurs besoins.

La CFDT a vivement regretté l'absence de marges de manœuvre des textes interministériels notamment sur les mécanismes de solidarité, le contenu du panier de soin de base, l'adhésion

obligatoire et les exemptions. Un regret cependant, ce contexte de négociation n'a pas permis d'adapter ce dispositif aux particularités de la population du MASA comme la CFDT l'aurait souhaité .

Les principales conséquences de cet accord pour la communauté de travail en 4 questions :

Adhésion obligatoire : Comment ça marche ?

Tous les agents, à partir du moment où ils sont **rémunérés par le MASA ou les directions générales des opérateurs suivants : ASP, INAO, IFCE et FAM** , qu'ils soient titulaires ou contractuels de courte ou de longue durée, sont dits bénéficiaires actifs (consulter la liste ici), auront l'obligation de souscrire un contrat pour leur couverture santé avec la mutuelle retenue par le MASA au terme d'un marché public actuellement en cours.

Les possibilités de dérogations à l'adhésion sont peu nombreuses (à consulter ici). Cela concerne essentiellement les agents en CDD et les agents dont les conjoints sont soumis à des **obligations de couverture familiale** aux termes du contrat d'assurance santé de leur entreprise.

Toutefois, un arrêt du 7 juin 2023, la Haute juridiction (cour de cassation en PJ) précise que cette dispense « n'est pas subordonnée à la justification qu'il bénéficie en qualité d'ayant droit à titre obligatoire de la couverture collective relevant d'un dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire de son conjoint ».

Autrement dit, l'employeur ne peut plus s'opposer à une demande de dispense en raison du caractère facultatif de l'adhésion de l'ayant droit, du conjoint en l'espèce.

Qui peut adhérer à ce contrat collectif ?

En plus des agents rémunérés par le MASA, peuvent adhérer à ce contrat :

- les agents retraités qui en font la demande, sans qu'il y ait d'obligation
- les ayants droit de l'agent : conjoint marital, PACS, enfants …, à la demande du bénéficiaire actif.

A noter : les agents actuellement retraités ont un droit de souscrire, ainsi que les agents qui souscriront à ce contrat obligatoire, et qui prendront leur retraite dans les années à venir. Cependant, pour les agents à la retraite, il n'y a pas de participation financière du MASA.

Quelles sont les prestations ?

Un **panier de soins**, dit « de base », est fixé par l'arrêté du 30 mai 2022 et s'applique aux agents des trois versants de la fonction publique. Le panier de base est non modifiable dans sa composition. Il constitue le socle des prestations pour les agents de l'État (voir annexe 1 de l'accord).

> *Pour la CFDT, il était important de négocier un accord et de le signer, car cela permet de proposer **des garanties optionnelles aux agents**, pour une couverture plus importante que celle proposée par le panier de soin interministériel.*

Au MASA, les garanties optionnelles sont décrites dans l'annexe de l'accord avec 3 niveaux de garantie possibles.

Dans le cadre des négociations de ces garanties, la CFDT a obtenu :

- une meilleure couverture pour les médecines douces
- le remboursement par séance et une augmentation du nombre de séances avec les options pour favoriser le traitement sur du long terme
- un meilleur remboursement de la contraception H et F
- une meilleure prise en compte des CDD courts et de la portabilité
- un contrat responsable pour pérenniser le dispositif

Ces options sont facultatives et l'agent peut choisir de souscrire à l'option 1, 2 ou 3 selon le niveau de couverture recherché.

Lorsque l'agent fait le choix de prendre une option, quelle qu'elle soit, l'État participe à hauteur de 5 euros pour le bénéficiaire actif uniquement.

Un point de vigilance :

Si l'agent adhère au contrat collectif avec des ayants droits (conjoint, enfants, …), le choix du niveau d'option du bénéficiaire actif s'applique pour l'ensemble des ayant-droits.

Quel est le coût de la PSC ?

A ce stade, il est impossible de répondre précisément à cette question, le marché lancé par le MASA est en cours et le ministère n'a pas encore sélectionné l'offre la plus intéressante pour ses agents.

Néanmoins, de premiers éléments de réponse peuvent être donnés sur la base des grands principes suivants et dans l'attente de précisions ultérieures.

Dans le cadre du contrat collectif tel que défini dans les textes de la fonction publique, une cotisation d'équilibre est à définir à l'issue d'un marché public et des propositions faites par les assureurs.

Cette cotisation d’équilibre sera donc déterminée à partir des principes suivants :

- Équilibrer les dépenses et les recettes du système, sans tenir compte ni de l’état de santé, ni de l’âge de chacun
- Financer les mécanismes de solidarité vis-à vis des familles et des retraités
- 3 composantes :
  - une part individuelle forfaitaire à hauteur de 20 % de la cotisation d’équilibre
  - une part individuelle solidaire variable : application d’un taux de solidarité sur 30 % de la cotisation d’équilibre selon la rémunération de l’agent
  - une part employeur à hauteur de 50 % de la cotisation d’équilibre.

Les dispositifs de solidarité inclus dans ce contrat collectif reposent essentiellement sur les taux de plafonnement suivants :

- Conjoint : 110 % de la cotisation d’équilibre
- Enfant 1 et 2 : 50 % de la cotisation d’équilibre puis gratuité pour les enfants suivants
- Retraité : 100 % la 1ère année, 125 % la 2ème année, 150 % la 3ème, 4ème et 5ème année, 175 % la 6ème année et suivantes.

Ces cotisations obligatoires **seront déductibles du revenu imposable** dès 2025.

Par ailleurs, en cas de départ de l’agent (fin de contrat, départ de la fonction publique, …), il bénéficie gratuitement de la complémentaire santé, ainsi que ses ayant-droits, pour une durée de 12 mois au maximum qui suivent sa date de départ.

Une FAQ sera mise place par le SRH et mise à disposition avec cet article dès que possible.

Le CFDT-SPAgri reste à votre écoute pour répondre à vos questions sur ce sujet : cfdt@agriculture.gouv.fr.

Document(s) joint's) :

- Accord ministériel sur la PSC

Version accord M PSC VF pour signature

Une semaine « en » quatre jours à marche forcée

Annoncée fin janvier par le Premier ministre Gabriel Attal, la semaine « en » quatre jours va être expérimentée à marche forcée dans la fonction publique d'État, dès la fin avril (note DGAFP en fin d'article). Et ce, sans consultation préalable des organisations syndicales.

Cette semaine se fera à effectifs constants et le **volume horaire annuel des agents restera inchangé**. D'autres formes de modulations sont envisageables : quatre jours et demi ou une alternance de semaines de quatre et cinq jours.

Au-delà de l'absence de discussions, les alertes et griefs de **la CFDT-Fonctions publiques sont nombreux, parmi lesquels la non-prise en compte de l'intérêt des agents ou l'articulation avec le télétravail**. « *Il y a un risque élevé que les agents se voient refuser le télétravail et soient fortement incités à passer aux quatre jours* », craint Carole Chapelle, secrétaire générale adjointe de la CFDT-Fonctions publiques.

Autre inquiétude, **le texte envisage la réduction du nombre de**

jours de RTT pour concilier amplitude horaire et quatre jours. « *Il n'est pas question que les agents soient les perdants de cette fausse bonne idée improvisée par le gouvernement* », insiste la CFDT-Fonctions publiques.

Les demandes de la CFDT

> *Si la CFDT n'a pas d'opposition de principe sur cette évolution qui pourrait intéresser certains agents, la CFDT demande dès la mise en œuvre des expérimentations de respecter les 4 points suivants.*

- **La concertation :**

Le cadre de l'expérimentation de la semaine en 4 jours doit faire l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales avant d'être rendu public. Des évaluations intermédiaires et un bilan de l'expérimentation devront être menés dans les même conditions, garantes d'un dialogue social de qualité, respectueux des organisations syndicales auxquelles les agents ont accordé leur voix.

- **Le volontariat :**

Dès lors que leur service participe à l'expérimentation, les agents sont libres de choisir d'y participer ou non.

- **La réversibilité :**

Moyennant un délai de prévenance fixé en amont, les agents engagés dans l'expérimentation pourront s'en retirer sans avoir à s'en justifier pour revenir à la semaine en 5 jours.

- **La transparence :**

Les conditions précises de l'expérimentation doivent être communiquées aux agents en amont de leur choix : horaires de travail, nombre de jours de congés, nombre de jours de RTT.

Chaque agent engagé se verra remettre une lettre de cadrage dans laquelle figureront *a minima* ses horaires de travail, ses jours de télétravail le cas échéant, et le nombre de jours de congés et de RTT auxquels il peut prétendre.

Source CFDT-UFETAM et UFFA / Rédaction : CFDT-Magazine n°503 et CFDT-SPAgri

Document joint : note de cadrage de la DGAFP pour l'expérimentation de la semaine en 4 jours dans la fonction publique

22-03-2024_note_de_cadrage_semaine_en_4-jours

Vers la fin des catégories A, B et C pour améliorer l'attractivité de la fonction publique ?!

Dans la perspective de la nouvelle réforme de la fonction publique, **le gouvernement Attal et son ministre, Stanislas Guerini, ont mis sur la table la perspective d'une remise en cause de l'organisation de la fonction publique.** Une des pistes évoquées, celle de la **suppression des catégories A, B**

et C est globalement rejetée par l’ensemble des organisations syndicales.

La concertation sur la réforme de la fonction publique est lancée… le ministre, Stanilsas Guerini a réuni le 9 avril dernier les organisations syndicales et les employeurs publics pour présenter les « enjeux du futur projet de loi pour l’efficacité de la fonction publique » dont le texte est attendu pour l’automne. Le projet de texte veut donner de l’attractivité et de la modernité à la fonction publique.

Si certains objectifs recherchés par le gouvernement restent identiques à de précédentes réformes (comme améliorer la fluidité et l’attractivité des carrières des fonctionnaires et faciliter les mobilités), la possibilité de supprimer les catégories est à nouveau évoquée par le gouvernement (ce qui avait pu être évoqué par le président-candidat lors des élections présidentielles de 2022 estimant que ce cloisonnement entre agents était « *à bout de souffle* »). Aujourd’hui, les intentions du gouvernement semblent donc se préciser…

Pour la CFDT, la suppression des catégories est une remise en cause de la fonction publique, de ses principes et un reniement des agents et des missions qu’ils effectuent au quotidien. Mylène Jacquot, CFDT fonctions publiques indique que « *les agents sont attachés aux catégories hiérarchiques qui sont de véritables identifiants culturels* », elle ajoute que la fluidité des parcours peut aussi se faire sans supprimer les catégories. Une autre organisation syndicale complète en indiquant qu’il faut privilégier les créations de passerelles pour les agents méritants.

Si le gouvernement veut améliorer l’attractivité de la fonction publique, qu’il commence par revaloriser le traitement des agents !

Publication de la note de service relative à la promotion de corps par liste d’aptitude pour l’année 2024

La note de service SG/SRH/SDCAR/2024-280 du 16/05/2024, relative à la promotion de corps, par liste d’aptitude, pour les personnels de certains corps relevant du ministère de l’agriculture et de la souveraineté alimentaire au titre de 2024, vient de paraître au sommaire BO Agri du 16 mai.

Plan Handicap et inclusion du MASA – 2023-2025

Le groupe de travail portant sur le Plan Handicap et inclusion 2023-2025, s’est tenu sous la présidence de Monsieur Xavier Maire, chef de service des ressources humaine du ministère de l’Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA). Il était animé par Catherine Genin référente handicap ministérielle et Cheffe du pôle handicap et de David Corbé-Chalon adjoint à la sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales (SDDPRS).

La CFDT était représentée par Stéphanie Clarenc, Sylvie Harlet et Brigitte Chelfi.

Xavier Maire rappelle que les négociations d’un accord collectif ministériel relatif au handicap débuteront au second semestre 2024.

Bilan 2023 et objectifs 2024

Recrutement des personnels en situation de handicap :

L’objectif fixé pour l’année 2023 était de 80 recrutements/an quelque soit le mode de recrutements confondus.

Dans la réalité 39 recrutements ont été réalisés (pour mémoire en 2022 il y a eu 33 recrutements), 30 femmes et 9 hommes. Les femmes et les catégories B sont majoritairement représentées.

La direction technique du MASA qui a été la plus proche de son objectif de recrutement est la DGAL avec 8 recrutements sur les 10 prévus.

Le recrutement par voie contractuelle spécifique depuis 2015 est de 171 agents.

Apprentis en situation de handicap :

Pour l’année 2023, 8 apprentis ont été recrutés à la rentrée. Pour rappel, ce sont des agents non fonctionnaires recrutés sur un contrat d’une durée d’un an minimum et titularisés à l’issue de leur apprentissage sous réserve qu’ils remplissent les conditions.

Aménagement des postes de travail, rappel des aides

Les agents bénéficiaires de l’obligation d’emploi (BOE) ainsi que les agents avec une restriction d’aptitude, peuvent bénéficier d’aménagement ou d’adaptation de leur poste de

travail prévus dans le cadre du plan ministériel 2023-2025. Le ministère instruit toutes les demandes et les budgets sont disponibles. Catherine Genin précise qu'aucune demande de financement n'a été refusée jusqu'à présent, mais elle souligne cependant le manque d'information des bénéficiaires et des structures qui ne font pas remonter les demandes.

Les principales aides et mesures d'aménagements :

- Aides techniques à la compensation du handicap (prothèse auditive, fauteuil roulant etc.),
    - Aménagement du poste de travail (aides matérielles et humaines, interprète en langue des signes française LSF etc.)
    - Aides pour améliorer les conditions de transport (transport adapté domicile travail, aménagement du véhicule personnel etc.)
    - Aides à la formation des personnes en situation de handicap (bilan de compétences, formation etc.)
- Aides et mesures incitatives au développent de l'apprentissage
- Aides pour favoriser l'insertion professionnelle dans la fonction publique, aide au parcours dans l'emploi, frais de déménagement (750 €) si obligation de déménager pour évoluer, équipement pédagogique de l'apprenti (tablette) etc.
- Actions de sensibilisation et de formation des collaborateurs.

Le correspondant handicap, présente le bilan des demandes d'aménagement des postes de travail, 100 agents sont concernés :

- 7 dans le cadre d'un recrutement

- 93 aménagements dans le cadre d’un maintien dans l’emploi

Le total des dépenses relatives à l’aménagement des situations de travail, sur l’année 2023, est de 440.243,00 €.

Actions engagées depuis octobre 2023

Le MASA a mis en place une politique proactive de recrutement d’agents et d’apprentis en situation de handicap via la note de la Secrétaire générale et de la mobilisation de l’ensemble des parties prenantes. Pour cela, il participe au salon spécialisé Recrutement et Handicap et intervient auprès des IGAPS et des référents handicap.

Les référents handicap ont un rôle crucial et l’administration renforce le réseau. La désignation est, à ce jour, de 16 sur les 18 poste de référents handicap de proximité en services déconcentrés, 1 en AC et 10 dans l’enseignement supérieur public.

Un renforcement de l’attractivité et la visibilité du ministère sur la dimension « handicap » est recherché. Pour ce faire, une information est réalisée 2 fois par an selon deux objectifs bien identifiés :

- Informer et sensibiliser les différents réseaux, référents handicap en DRAAF/DAAF, dans les directions d’administration centrale sur les divers handicaps (A noter ; un colloque sur le handicap auditif a eu lieu le 7 juin dernier avec des témoignages d’agents du MASA)
- Informer et sensibiliser les agents et les encadrant via les Webinaires, les flash infos.

La restructuration et l’enrichissement du site internet du MASA et des DRAAF sont mis à jour ainsi que la mise à disposition systématique de documents sur l’intranet.

Enfin, une campagne de communication sur les handicaps invisibles devrait être mise en place en juin 2024.

Chantiers structurants en cours

Dans le cadre de la rénovation des modalités de recrutement par voie contractuelle spécifique au BOE, la révision de la note de service SG/SRH/SDDPRS/2021-815 aura lieu au cours du 1er semestre 2024. Celle-ci précisera :

- La voie de recrutement spécifique de contractuels et permettra aux structure de mieux connaitre ce dispositif car 6% des postes sont ouverts aux concours sur ce contrat spécifique ;
- Le détachement-promotion dans le corps supérieur « article 93 de la loi de transformation de la fonction publique de 2019 » sera mis en avant. Ce dispositif permettra au MASA de proposer une procédure dérogatoire aux tableaux d'avancement et concours ;
- Le dispositif pour titulariser un apprenti à l'issue de sa formation ;
- Le dialogue de gestion avec les structures pour le recrutement de personnes en situation de handicap et enfin la possibilité d'être recruté en qualité de contractuel sur des postes ouverts au fil de l'eau ou à la mobilité générale.

Une note de service est en cours de rédaction (finalisation pour la fin du 1er semestre 2024) concernant le reclassement pour inaptitude et la période de reclassement, celle-ci a pour objectif de rappeler les règles du reclassement et de présenter le dispositif d'accompagnement. Ces dispositifs sont déjà mis en place depuis plusieurs années au MTE.

Suite à la parution de cette note, il se tiendra un Comité Technique (COTECH) pour inaptitude professionnelle et période préparatoire au reclassement (PPR*)

Pour rappel :

La procédure de reclassement est déclenchée lorsque l'incapacité d'un agent à remplir ses fonctions est médicalement confirmée. Les bureaux de gestion, les responsables de programme et le RAPS sont impliqués pour trouver des solutions de reclassement.

Le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) associé à Handi-Pacte Occitanie ont par ailleurs édité un guide qui facilitera la gestion des reclassements.

Pour aller plus loin, quelques informations utiles :

- Site internet MASA dédié au handicap : https://handicap.agriculture.gouv.fr
- Intranet du MASA rubrique « Handicap » : https://intranet.national.agriculture.rie.gouv.fr/le-handicap-r8210.html
- Chlorofil, rubrique « agents en situation de handicap du ministère de l'agriculture : https://chlorofil.fr/actions/handicap
- Portail mon parcours handicap : https://www.monparcourshandicap.gouv.fr
- Portail de la fonction publique, rubrique « je suis en situation de handicap » : https://www.fonction-publique.gouv.fr

** La PPR – instituée par le décret 2018-502 du 20 juin 2018 modifiant le décret 84-1051 du 30 novembre 1984 relatif au reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions- ne s'adresse qu'aux agents définitivement inaptes aux fonctions correspondant aux emplois*

de leur grade. Elle ne s'adresse pas aux agents en inaptitude temporaire, ou inaptes uniquement à leur poste ou leurs fonctions ou déclarés inaptes par le médecin du travail ou le comité médical en formation plénière. Dans ces deux derniers cas, le conseil médical en formation restreinte doit être saisi pour confirmer l'inaptitude aux fonctions du grade.

Lettre intersyndicale au ministre sur la PSU/délégation

Sur l'impulsion de la CFDT, une **lettre ouverte intersyndicale** (A lire ci-dessous) **a été envoyée au ministre de l'agriculture le 26 avril 2024** au sujet de la police sanitaire unique et notamment de la délégation des contrôles en remise directe. Afin d'agir sur les difficultés rencontrées par les agents et les organisations, 4 propositions sont mises sur la table :

- Négocier une clause de revoyure ambitieuse
- Organiser un bilan quantitatif et qualitatif en urgence des contrôles délégués
- Assurer une transparence sur l'impartialité des contrôles et l'indépendance des délégataires
- Mettre en place un groupe de travail de suivi de la délégation remise directe au long cours

Cette lettre ouverte fait suite à une **pétition intersyndicale transmise le 19 avril dernier** : les agents sont invités à la signer et à la renvoyer à l'organisation syndicale qui compile l'ensemble des retours à l'adresse mail suivante : snuitam@snuitam-fsu.org

Documents joints :

- *Lettre ouverte au ministre de l'agriculture du 26 avril 2024*

20240426_Lettre ouverte MASA_PSU_delegation_VF

- *Pétition intersyndicale du 19 avril 2024*

délégation-contrôles-pétition-2024-04-6

JOP 2024 : Missions, indemnités, congés… on commence à y voir plus clair !

Cette réunion est présentée comme une « mise en perspective » des orientations prises par le MASA.

Formation spécialisée du CSA-

AC du 14 mars 2024 : programme de prévention, médecine à Auzeville, locaux bâtiment C, restauration

La formation spécialisée du Comité social d'administration de l'administration centrale s'est réunie le 14 mars 2024 sous la présidence de Nadine Richard-Pejus – chef de SRH adjointe du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA).

Le SPAgri-CFDT était représenté par Grégor Appamon, Mireille Troupel et Stéphanie Clarenc.

Les travaux ont démarré par une déclaration liminaire intersyndicale (voir la DL en fin d'article) pour réaffirmer à l'administration l'importance d'évoquer les sujets du mal-être au travail, de la qualité de vie au travail et de l'attractivité, une situation qui reste éprouvante et sensible pour les agents en administration centrale. Le souhait partagé est de voir aborder ces différents points au prochain CSA-AC suite à notre courrier intersyndical (voir le courrier intersyndical après la déclaration liminaire en fin d'article).

L'administration répond aux organisations syndicales que ces sujets feront bien l'objet d'un point à l'ordre d jour du prochain CSA et qu'il est prévu d'y répondre par différents axes de travail, à savoir :

- Le programme prévention 2024-2027 d'administration centrale et plus particulièrement son axe 3
- Les travaux menés au niveau du MASA sur l'attractivité des postes (consulter notre article ici)
- La négociation de l'accord (QVCT) qualité de vie au

travail et conditions de travail
- Le baromètre social et son plan d’action

> *Pour la CFDT, ces travaux sont de bonnes pistes de travail mais la plupart ont un périmètre qui couvre l’ensemble du MASA alors qu’il y a des spécificités propres à l’administration centrale et il convient de les prendre en compte, sans quoi il y a un risque de ne pas avoir les bons leviers pour résorber cette situation.*

Dans le cadre de cette formation spécialisée du CSA-AC, le programme prévention a été présenté, il comprend 4 axes de travail avec des propositions d’actions mais qui ne sont pas les actions définitives puisqu’elles seront définies dans des ateliers qui regrouperont l’administration, les acteurs de la prévention (assistants de prévention, ISST,…) et les représentants du personnel.

Que comprend le programme prévention de l’administration centrale ?

Axe 1 : Poursuivre le développement de l’évaluation des risques professionnels

Dans ce premier axe, l’administration entend renforcer la culture et le pilotage de la prévention des risques au sein des services.

> *Concernant cet axe, la CFDT souhaite définir des actions qui permettront aux agents de recenser les risques qu’ils observent par différents moyens et ouvrir ces démarches à des risques qui sont encore peu recensés comme la charge de travail.*

Il est essentiel que ces démarches de recensement et d'évaluation des risques ne soient pas réservées qu'aux encadrants comme c'est actuellement le cas du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) mais que chaque agent puisse faire part des risques auxquels il est confronté au quotidien et s'approprier à terme cette culture de la prévention des risques professionnels.

Axe 2 : Renforcer la sensibilisation des agents en matière de santé et sécurité au travail

L'objectif recherché de cet axe de travail est de développer une culture commune de la prévention des risques en administration centrale.

Pour cet axe, la CFDT souhaite des actions qui permettront de développer une culture de la prévention des risques et en faire un levier d'amélioration des conditions de travail. Cette culture de la prévention doit s'opérer dès l'arrivée de l'agent et tout au long de sa carrière, elle doit être déployée au plus près des agents. Dans le cadre de cet axe, la CFDT souhaite notamment mobiliser la communication interne pour communiquer sur les risques, les acteurs de la santé et sécurité au travail, …

Axe 3 : Développer des actions d'amélioration des conditions de travail

Il s'agit d'identifier des actions concrètes pour améliorer la qualité de vie au travail, les conditions de travail et prévenir les RPS

La CFDT entend bien mettre en place des actions destinées à agir sur la charge de travail qui est un enjeu fort qui ressort fortement du baromètre social. Il faut agir sur l'ensemble des facteurs liés à l'organisation du travail, au management, aux méthodes de travail, à l'attractivité des

postes et aux relations sociales qui ont des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des agents.

Pour la CFDT, les principales actions sur ce sujet doivent permettre :

- *de se doter d'outils pour analyser la charge de travail, définir les priorités et garantir l'adéquation moyens/mission*
- *d'élaborer des modalités de communication pour faire évoluer la culture du travail (sens au travail, organisation du travail)*
- *de promouvoir et proposer des formations de nature à répondre à certaines problématiques RPS (relationnel, organisation du travail, s'organiser et manager en télétravail,)*

Axe 4 : Améliorer les espaces de travail et leur ergonomie

L'objectif est d'intégrer la prévention des risques professionnels dans les espaces de travail.

Dans cet axe, la CFDT souhaite que les espaces de travail soient pensés avant tout pour les agents dans le contexte constaté de densification des locaux. Les questions de santé et sécurité au travail sont à intégrer dès la conception ou le réaménagement des postes de travail.

Dans le cas d'une éventuelle mise en place du flex office, la CFDT souhaite que cette action soit concertée avec les organisations syndicales et fasse l'objet d'un suivi spécifique dans ce programme pour mener à bien cette transition.

Etude ergonomique du bâtiment C : on s’attendait à mieux…

Dans le cadre des travaux du bâtiment C et suite au retour d’expérience des espaces de travail du bâtiment D, l’administration centrale a pris la décision de faire appel à une étude ergonomique pour repenser les espaces de travail.

Les organisations syndicales ont demandé à avoir un retour de cette étude.

Il en ressort deux propositions dont une présentant une configuration des locaux avec d’un côté des espaces de travail et de l’autre des espaces collaboratifs. La principale avancée est d’avoir des bureaux réglables en hauteur permettant aux agents de travailler à la hauteur souhaitée, voire de travailler debout s’ils le souhaitent.

> *Pour **la CFDT, ce retour d’une telle étude est décevant**. Il aurait été souhaitable de tirer les leçons de la circulation dans de tels espaces de travail et d’avoir des éléments de bonne pratique sur ce sujet. De même, aucun élément sur l’amélioration de l’insonorisation, de l’éclairage, de l’ambiance thermique et la qualité de l’air, … pour ces espaces où jusqu’à 6 agents peuvent travailler dans une même pièce.*

Médecine à Auzeville : enfin une bonne nouvelle !

Une association a répondu favorablement et a présenté un candidat qui pourra être présent sur le site 3 jours par mois

(le nombre de jours pouvant être adapté si ce n’est pas suffisant). Le médecin participera à la FS en distanciel. Dans ce contexte, l’administration doit procurer à ce médecin un cabinet médical sur le site et étudie ses conditions d’implantation.

Cantine pour les agents de Vaugirard

La structure AGRAF qui accueillait certains agents de Vaugirard refuse de poursuivre la convention. Avec le départ du SNUM à Maine, ce sont 90 places qui se libèrent au RIE Nord Pont pour les agents de Vaugirard, en complément des 60 places déjà attribuées. Le BASS explore également une autre piste avec l’hôpital Necker pour 60 personnes.

Tout savoir (ou presque) sur les principales différences de rémunération entre titulaires et contractuels

Comparatif sur la rémunération d’un agent titulaire et d’un agent contractuel.

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 anxiogène 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 les 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 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 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 valider 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 faites 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 faîte en CSA-AC :

DL du CSA-AC du 28 mars 2024 - CFDT-1

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 1er septembre, et le 31 décembre pour l’employeur n°2. L’agent est affecté au 1er 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’apparait 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 1er 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 1er 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 (congés 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 entraine 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 lié 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 %
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 reconnaitre un investissement particulier des agents impliqués dans la lutte contre les grippes 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 Frédric 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 » parait-il !

Le GT de décembre avait annoncé une date d'effet de la revalorisation au 1er janvier 2024… le chef du SRH a indiqué que la nouvelle **date d'effet serait plutôt le 1er 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 Frédric 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° accident s’est produit malgré la mise en œuvre de mesures de protection .

Avant le 3° 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/SDASEl/2018-390).

et note de service : DGAL/SDASEI/2018-390)

Suite au 3° 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, uns 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, Téléicare 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 délégataires

JO(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 JO. 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 JO. 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 bienêtre 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 JO, ne bénéficient pas de la prime JO ! 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 JO ; 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 JO 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 observions 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.