Pas d’augmentation des salaires dans la fonction publique en 2024

Le gouvernement français, par l’intermédiaire du ministre Stanislas Guerini, a confirmé qu’il n’y aura pas de hausse des salaires dans la fonction publique jusqu’à la fin de l’année.

Cette décision fait suite à une journée de mobilisation syndicale qui appelait à mettre fin à la paupérisation croissante des fonctionnaires. Le ministre a souligné qu’il n’y aurait **pas d’augmentation générale des salaires ni du point d’indice.**

Stanislas Guerini a justifié cette position en mettant en avant les augmentations récentes, telles que la hausse de 1,5 % du point d’indice en juillet 2023 et l’attribution de 5 points d’indice supplémentaires en janvier. Il a également exprimé sa volonté d’engager des négociations annuelles obligatoires avec les syndicats sur le modèle du secteur privé (NAO), mais cela ne devrait pas se concrétiser avant 2025, ce qui est jugé trop tardif par les syndicats.

Pour mémoire, selon les derniers chiffres de l’Insee, **les salaires dans la Fonction Publique ont augmenté de 1,6 % entre 2009 et 2021, contre 6,3 % pour la même période dans le secteur privé**. De plus, ces deux dernières années, le gouvernement a **concédé – difficilement -des augmentations du point d’indice de 3,5 % en 2022 et 1,5 % en 2023**. Malgré cela, les syndicats soutiennent à juste raison que ces revalorisations restent largement inférieures à l**‘inflation de 5,2 % en 2022 et 4,9 % en 2023**. Ils **refusent que 2024 soit « une année blanche »**, sans augmentation de salaire.

Les discussions entre le ministre et les syndicats sont déjà très tendues. Ces derniers avaient quitté une réunion (14 mars) sur les rémunérations en raison du caractère hautement partial des éléments présentés par l'administration.
Le document qui leur a été présenté s'appuyait sur la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) qui a, selon l'exécutif, augmenté plus que l'inflation ces dernières années. Les représentants syndicaux avaient alors claqué la porte. Et, Mylène Jacquot, la secrétaire générale de la **CFDT** Fonction Publique, de raconter après coup : « *Ça nous a un peu excédés de recevoir un tel document* » « *C'est le plus mauvais des indicateurs parce que c'est un indicateur de masse salariale.* ***Ils nous font croire que l'augmentation de la masse salariale, c'est une augmentation du pouvoir d'achat des agents, mais ils y incluent l'avancement et les promotions*** », critique la syndicaliste.

Cette décision gouvernementale pourrait maintenir la pression des syndicats, qui envisagent de poursuivre leur mobilisation pour une meilleure reconnaissance salariale dans la fonction publique.

Côté **CFDT**, on est conscients de la situation délicate dans laquelle se trouve l'exécutif. « *On n'est pas partisans d'une dette sans fond qui courait sans qu'on s'en préoccupe. Mais on ne peut pas agir sur la dette uniquement par la dépense,* ***on pense que l'on peut aussi agir sur les recettes, la politique fiscale*** », plaide Mylène Jacquot. Le gouvernement et particulièrement le ministre Bruno Le Maire, ayant écarté toute hausse d'impôts, ce n'est pas vers cette solution que l'on se dirige, tout au moins jusqu'aux décisions des agences de notation, prévues en avril et mai.

En dépit d'un déficit public croissant, le ministre Guerini a assuré (!!!) qu'il n'y aurait pas de suppressions de postes dans la fonction publique, affirmant que son mandat repose sur la stabilité de l'emploi public, même si des économies budgétaires importantes sont prévues pour les années à venir.

A suivre.

Source: UFETAM – CFDT

Ingénieurs de l’agriculture et de l’environnement : examen professionnel au titre de l’année 2023

Parution de la note de service relative à l’examen professionnel d’accès au corps des IAE au titre de 2023.

Barème 2024 des prestations d’action sociale pour les agents du MASA

Les conditions générales et spécifiques des prestations d’action sociale interministérielles et ministérielles pour l’année 2024 à destination des agents du MASA ont été communiquées dans la note de service SG/SRH/SDDPRS/2024-154 du 28 février 2024.

Vous la trouverez également en bas de cet article.

Les fiches descriptives des différentes prestations d’action

sociale **sont applicables à compter du 1er janvier 2024**.

Comme chaque année, le formulaire de demande et les annexes ont été mis à jour. Ces imprimés sont à utiliser IMPÉRATIVEMENT pour les demandes effectuées à partir de la publication de la version de 2024 de la note de service. Les dossiers transmis avec les documents ou annexes ne correspondant pas aux modèles de la présente note, ne seront pas traités et seront renvoyés.

2024-154_Barème 2024 prestations action sociale

Tout savoir sur le montant net social, la nouvelle ligne sur le bulletin de salaire depuis janvier 2024

Pour qui et pourquoi ce changement sur le bulletin de paie ?

Qui est concerné par ce changement ?

Sur le bulletin de paie, tous les agents ! Mais pour la plupart, cette mention n'apporte cependant aucun changement à la valeur de la paie versée ni au montant de prélèvement à la source effectué.

Seuls les agents concernés par des déclarations auprès d'organismes sociaux utiliseront ce montant net social.

Les raisons de ce changement

L'État fait le constat d'un non-recours massif aux prestations sociales (plus du tiers des ayants droits au revenu de solidarité active [RSA] ne le demandent pas), l'État a donc souhaité simplifier les démarches pour faciliter le versement du RSA et la prime d'activité.

Ainsi sur le bulletin de paie ou de leur décompte de prestation figure désormais le montant net social, il correspond à **ce que les salariés doivent déclarer auprès des organismes sociaux**, notamment la caisse d'allocations familiales (CAF) ou la mutualité sociale agricole (MSA) afin d'obtenir des prestations sociales, comme **la prime d'activité ou le RSA.** Les salariés n'ont plus aucun calcul à effectuer pour déterminer le montant des revenus à déclarer, ce qui devrait aussi supprimer toutes les erreurs entrainant des indus.

Le calendrier de mise en place

Cette « nouveauté » est issue d'un arrêté visant à simplifier les bulletins de salaire, rédigé le 31 janvier 2023 et publié au Journal Officiel le 7 février 2023. Il modifie l'arrêté du 25 février 2016, qui fixe les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du Code du travail.

A noter, pour le MASA, ce changement est intervenu à la fin de l'année 2023.

Le montant net social en quelques

lignes

Il est calculé en tenant compte de l'ensemble des revenus versés (salaires, primes, rémunérations des heures supplémentaires, avantages en nature, indemnités de rupture…) et des cotisations et contributions à déduire.

Le montant net social remplace le montant net à payer sur les bulletins de paie alors que leurs montants respectifs ne sont pas exactement identiques.

A compter de 2024, les employeurs doivent en plus **transmettre ce montant aux administrations (via la déclaration sociale nominative),** de la même façon qu'ils doivent déjà déclarer le montant net imposable. Ainsi, à compter de cette date, les salariés n'ont théoriquement **plus besoin de déclarer leurs revenus aux organismes sociaux** pour bénéficier des aides sociales : les organismes pourront calculer automatiquement les prestations auxquelles les allocataires ont droit. A compter de mars 2024, les salariés pourront consulter le montant total de leurs revenus nets sociaux sur le site www.mesdroitssociaux.fr.

Pour tous ceux qui ne sont pas concernés par le RSA ou la prime d'activité, le changement de ligne sur le bulletin est sans aucune incidence sur le montant de la rémunération ou le montant prélevé au titre du prélèvement à la source.

Quelles sont les différences entre montant net social, montant net imposable…?

Le montant net social est proche du montant net imposable, mais il **réintègre certains montants totalement ou partiellement exonérés d'impôts**, comme la part patronale sur les chèques vacances et les services à la personne, les heures

supplémentaires et complémentaires, les indemnités de rupture de contrat, certains avantages en nature exonérés d'impôts …

Dans le détail, le montant « net social » se calcule différemment des autres montants nets auparavant existants (ce qui explique les différences de montant).

Pour rappel :

- le « **net à payer** », qui figure le plus souvent en bas du bulletin de paie, correspond au montant effectivement versé au salarié par l'employeur et doit permettre au salarié de vérifier que l'ensemble des calculs sont exacts. Ce montant tient compte de toutes les déductions, notamment de l'ensemble des cotisations sociales et du prélèvement à la source, mais prend également en compte certains éléments annexes (ex : saisies sur salaires, participation du salarié aux titres restaurants, etc.) qui ne correspondent pas à des revenus ou à des charges déductibles. Figure également sur le bulletin de paye, pour rappel, le « net à payer avant impôt », qui correspond à la somme nette à payer qu'aurait perçue le salarié si le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu n'avait pas été mis en place depuis 2019. Cette deuxième information est donc donnée pour simple information ;
- le **revenu « net fiscal » (ou « net imposable »)** correspond aux sommes soumises au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. En effet, l'assiette de l'impôt sur le revenu est spécifique et il est donc nécessaire de la faire apparaître de manière distincte : certains revenus ne sont pas assujettis à l'impôt (par exemple les heures supplémentaires exonérées), d'autres versements sont au contraire soumis à l'impôt mais pas à cotisations (par exemple les contributions des employeurs à la complémentaire santé) tandis que certaines charges ne sont pas déductibles (une partie de la CSG et la CRDS notamment).

Pour aller plus loin, comment est calculé le montant net social ?

Le montant net social se calcule à partir des **rémunérations brutes,** dont on déduit tous les **prélèvements sociaux** obligatoires effectivement payés par le salarié.

Dans le détail, il faut d'abord **additionner tous les revenus issus de la rémunération du travail** et les **revenus de remplacement,** quels que soient leur statut social et fiscal :

- Revenus d'activité bruts (y compris des apprentis et contrats d'accompagnement vers l'emploi et gratification de stage) ;
- Primes de toute nature ;
- Rémunération des périodes de congés ou de repos non prises et issues du compte épargne temps (CET) et des jours de RTT monétisés ;
- Indemnités de rupture de contrat de tous types ;
- Indemnités de congés payés ;
- Heures supplémentaires et complémentaires, même exonérées ;
- Participation éventuelle des employeurs aux chèques-vacances et au financement des services à la personne (y compris la part exemptée socialement) ;
- Part patronale du financement de la protection sociale complémentaire uniquement (à l'exception de la protection sociale légalement obligatoire) ;
- Avantages en nature assujettis (base réelle ou forfaitaire) ;
- Sommes complémentaires versées au titre du maintien de salaire : allocations complémentaires aux indemnités journalières de Sécurité sociale, indemnités complémentaires d'activité partielle ;
- Revenus de remplacement versés directement par l'employeur : indemnités légales d'activité partielle, indemnités versées dans le cadre d'un congé de

reclassement, avantage de pré-retraite, allocations de chômage intempéries, indemnités de cessation d'activité versées aux salariés exposés à l'amiante…

En revanche, **certains revenus ne sont pas pris en compte :**

- Frais professionnels exonérés de cotisations (repas, transport, etc.) ;
- Partie exonérée de la prise en charge par l'employeur des frais de transport domicile/lieu de travail ;
- Indemnités journalières de Sécurité sociale (y compris en cas de subrogation) ;
- Avantages en nature exemptés socialement et fiscalement liés aux activités sociales (nourriture, avantages tarifaires, activités sociales et culturelles des comités sociaux et économiques) ;
- Part patronale de financement des garanties collectives à la complémentaire santé obligatoire (« frais de santé »).

A ces sommes, il faut ensuite soustraire l'ensemble des prélèvements obligatoires dont s'est acquitté le salarié sur ces différents revenus.

Les rappels de salaire comme de cotisations doivent être inclus dans le calcul du montant net social du mois de leur versement et non du mois où ils étaient dus.

Pour encore plus d'informations, la page suivante est à consulter : solidarites.gouv.fr/le-montant-net-social.

La protection fonctionnelle

des agents publics

La protection fonctionnelle est la protection due par la collectivité publique à ses agents à raison de leurs fonctions.

En tant qu'agent public, si vous êtes victime d'une agression ou que votre responsabilité civile ou pénale est mise en cause, en lien ou compte tenu de vos fonctions ou de votre qualité d'agent public, la collectivité publique doit vous protéger. C'est ce qui s'appelle la protection fonctionnelle.

Elle est justifiée par la nature particulière des missions confiées aux agents publics, qui les exposent parfois à des relations conflictuelles avec les usagers du service public ou avec les autres agents publics, pouvant déboucher sur des menaces ou des attaques ou bien encore sur la mise en cause de leur responsabilité civile ou pénale.

Elle permet donc d'assurer le bon fonctionnement et la continuité du service, et par conséquent le respect de l'intérêt général. Or, l'étendue de cette protection et le champ de ses bénéficiaires sont souvent méconnus.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a donc élaboré une **plaquette – foire aux questions (FAQ)** proposant une **présentation synthétique des principaux enjeux de la protection fonctionnelle**, conçue comme un outil pratique à destination de l'ensemble des agents publics et de leurs proches.

D'un point de vue pratique, suite à une agression, un agent peut :

- Déposer une plainte
- Demander par écrit une protection fonctionnelle à son

employeur qui pourra l'accorder ou la rejeter
- Saisir son service de la médecine du travail pour effectuer un signalement ou tout autre moyen de signalement prévu par son employeur
- Se référer à la note de service SG/SRH/SDPPRS/2021-85 du 3 février 2021 afin de bénéficier d'une prestation de soutien psychologique.

Pour en savoir plus :

- Quelle conduite tenir en cas d'agression : consulter la page https://intranet.national.agriculture.rie.gouv.fr/conduite-a-tenir-en-cas-d-agression-et-de-risques-psycho-sociaux-a16500.html
- Lire la note de la direction des affaires juridiques du MASA : 2022 protection fonctionnelle masa (format pdf – 494 ko – 22/09/2022)
- Lire le guide de la DGAFP (2024) : La protection fonctionnelle des agents publics : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Publications%20DGAFP/2024/protection-fonctionnelle-agents.pdf

– – – – – – – –

Source : CFDT-UFETAM – D'après l'article initialement publié par fonction-publique.gouv.fr

---

Mobilités au MASA : un nombre de postes sans candidat qui

explose… tout comme le fil de l’eau, au détriment de la mobilité générale du printemps !

Réuni le 7 mars 2024, un groupe de travail « bilan mobilité 2023 » était présidé par Laurent Belleguic, sous-directeur des carrières et de la rémunération (SDCAR), en présence de Virginie Chenal (son adjointe) et de Emmanuelle Illan, cheffe du département du pilotage de la mobilité.

La CFDT était représentée par Stéphanie Clarenc et Jacques Moinard.

A noter qu’un seul représentant du Raps était présent, Béatrice Rolland, mais en distanciel. D’où la remarque en préambule de la CFDT sur l’absence d’Igaps autour de la table ! En effet, très impliqués dans les processus de mobilités, il est essentiel pour la CFDT qu’ils participent activement à l’analyse de ces données en présence des représentants des personnels.

Un diaporama (39 diapos) *(voir en fin d’article*), synthétisant les données sous forme de tableaux, graphiques et de cartes, avait été adressé aux organisations syndicales, 2 jours avant la tenue du groupe de travail…

> *La CFDT a tenu à remercier l’administration pour ce travail important de synthèse. Deux jours c’est bien mais pas assez vu la qualité du support qu’il aurait été dommage de découvrir le jour de la réunion !*

Des constats inquiétants

Dès le début de ce GT, des constats inquiétants soulevés de façon unanime par l'ensemble des organisations syndicales.

La CFDT a notamment souhaité souligner les 4 principaux enseignements de ce bilan mobilités 2023, à savoir :

- **Une explosion significative du nombre de postes proposés à la mobilité au fil de l'eau :** 3 018 postes publiés en en 2023 contre 2 241 en 2022, soit une augmentation de plus de **34% …** c'est colossal
- **Une dérive inquiétante du nombre de poste publiés sur 15 jours (au lieu d'un mois) :** 649 postes concernés sur un total de 3 018, soit plus de **20% des postes** !
- **Une forte diminution des postes proposés au cycle de mobilité générale de printemps :** 1 350 en 2024 contre 1 577 en 2023 et 1 608 postes en 2022, soit une **baisse de plus de 16%** du nombre de postes ouverts entre 2022 et 2024.
- **Et surtout une explosion du nombre de postes sans candidat** ! 808 postes sans candidat (soit 51% !) en 2023, contre 305 en 2022 (19%).

Nous assistons à une baisse vertigineuse de l'attractivité des postes au MASA !

> *Pour la CFDT, la dérive vers le « tout » au fil de l'eau se poursuit, malgré les engagements de la secrétaire générale lors de la révision des LDG mobilités en juillet 2023. Il y a désormais 2 fois plus de postes proposés au fil de l'eau qu'à la mobilité générale de printemps.*

En outre, le nombre de postes dont la publication est réduite à 15 jours augmente de façon incompréhensible, alors même que la secrétaire générale avait rappelé que cela devait rester

exceptionnel. L’exception deviendrait-elle une règle ?

> *La CFDT se félicite cependant de la mise en ligne de la plateforme « Rejoignez-nous ! » (voir notre article ici) qu’elle réclamait avec insistance depuis plus d’un an. C’est une véritable avancée qui devra être complétée dans les meilleurs délais par la possibilité de candidater en ligne via ce site. Outre la meilleure visibilité des postes, il s’agit également de simplifier la procédure du fil de l’eau, encore trop lourde et trop chronophage, pour les agents, les structures et les bureaux de gestion.*

Quelles réponses à ces constats ?

En réponse, le sous-directeur des carrières et de la rémunération a souhaité repréciser les objectifs de ces 2 modes de recrutement ; il s’agit en effet de répondre à des besoins différents.

Il rappelle la volonté du MASA de maintenir la mobilité générale de printemps : c’est un engagement de la secrétaire générale. Cette procédure, avec un calendrier annuel, permet notamment aux agents de mieux gérer des contraintes familiales. Elle permet également l’intégration de sorties de concours.

Concernant le fil de l’eau, dont le nombre de postes augmente effectivement, il permet de répondre à des besoins immédiats des structures. C’est vrai que ce processus est lourd pour les structures et que ça revient de manière fréquente. Mais ces postes sont ouverts à la demande des structures elles-mêmes, selon leurs besoins. Cela évite (est censé éviter) de laisser des postes vacants durant plusieurs mois.

Dans le nombre de postes affichés, il y a un certain nombre de republication, pour des postes non pourvus à la mobilité générale ou à la mobilité au fil de l’eau, faute de candidat

ou inadéquation entre le poste et les candidatures. On y retrouve également des publications pour des postes BREXIT et SSA.

Laurent Belleguic rappelle que ce travail de synthèse représente déjà beaucoup de travail et qu'il n'est pas simple de préciser le nombre de postes réellement ouverts sans compter les republications.

Pour l'attractivité des postes, il y a un enjeu de visibilité que le nouveau portail « **Rejoignez-nous!**» mis en ligne fin février permet d'améliorer. Il permet de faire des tris sur un type de métier, une localisation géographique par exemple. **La prochaine étape est de permettre aux agents de candidater directement sur ce site**. Ce sera alors beaucoup plus simple pour les candidats, les structures et les bureaux de gestion. Le SRH fait tout son possible pour avancer rapidement. Il espère que ce sera opérationnel au cours des prochains mois.

> *Pour la CFDT ni les republications de postes, ni les postes Brexit ou SSA ne peuvent expliquer à eux seuls la fuite en avant constatée pour les postes publiés au fil de l'eau. De nombreux postes Brexit ont été également ouverts lors des campagnes précédentes. En outre, nous constatons que ces postes sont pourvus finalement au bout de 4 à 6 mois. Ce délai, lié souvent à une validation tardive du SRH, sous une trop forte charge de travail, rend ce processus peu efficace pour répondre à de « soi-disant » urgences.*
>
> *Pour la CFDT, **le fil de l'eau crée une forme d'instabilité permanente dans les services**. En effet, les structures qui peuvent normalement recruter plus rapidement, perdent dans le même temps des agents qui rejoignent, au fil de l'eau, des postes dans d'autres structures. C'est plus déstabilisant que la mobilité générale qui organise des mouvements programmés et compensés à un même moment.*
>
> *Ne serait-il pas préférable de revenir à 2 campagnes*

générales, printemps et automne, qui permettraient une meilleure adéquation entre les besoins des structures et le souhait des agents de faire mobilité ?

Il s'agit d'une part de garantir une meilleure mise en visibilité des postes proposés pour l'ensemble de la communauté de travail tout en permettant aux agents de mieux s'organiser et de ne pas être constamment en recherche, et d'autre part d'alléger le travail de l'ensemble des intervenants dont les RH locales et centrales, en tension depuis très longtemps.

Par ailleurs, le cycle général présente une meilleure garantie de la prise en compte des priorités légales et sub-légales. Les organisations syndicales qui accompagnent les agents (droit d'évocation) sont plus à même de signaler les situations particulières… Ce qui est plus difficile dans le processus du fil de l'eau, qui entretient *in fine* une certaine opacité vis-à-vis des décisions. Les candidats ne savent pas toujours pourquoi ils ne sont pas retenus !

Le sous-directeur des carrières et de la rémunération souligne que les Igaps donnent toujours un avis et que les priorités légales sont tout autant respectées dans le processus au fil de l'eau. Concernant les délais, actuellement les procédures restent longues et lourdes. Mais il estime que la procédure « fil de l'eau » permet toutefois de recruter plus rapidement que s'il fallait attendre les résultats de la campagne générale.

Pour Béatrice Rolland, les Igaps sont particulièrement attentifs concernant les avis défavorables donnés à un agent avec une priorité légale. L'Igaps peut ne pas suivre l'avis de la structure s'il estime que l'avis n'est pas fondé. In fine c'est le SRH qui prend la décision.

Et les priorités légales dans tout ça ?

Dans le cadre de la mobilité générale de printemps 2023, sur 149 agents qui ont fait valoir une priorité légale, 98 étaient du MASA et 51 hors MASA. Ces priorités relevaient essentiellement de rapprochements de conjoint ou de reconnaissance RQTH. 62 agents ont été retenus.

Pour la mobilité au fil de l'eau sur les 217 agents avec une priorité légale, dont 172 MASA et 45 hors MASA, principalement pour les mêmes raisons que pour le cycle général…. 92 agents ont été retenus.

> *Pour la CFDT, et l'ensemble des organisations syndicales, **le jeu des chaises musicales organisée lors des CAP, avec une vision d'ensemble, était finalement plus efficace pour assurer à la fois un bon fonctionnement des services, tout en s'assurant mieux du respect des priorités et de la possibilité pour les agents de dérouler une carrière…** en intégrant les mobilités pour valider une promotion.*
>
> *Si le retour des CAP n'est pas réaliste actuellement, pourquoi le retour de 2 cycles de mobilité et un fil de l'eau réservé aux situations d'urgence avérées ne serait-il pas possible… **Avec le recul que nous avons désormais, cette évolution excessive du fil de l'eau, ne semble pas aller dans le sens d'un meilleur fonctionnement du MASA et de la mobilité de ses agents !***

Laurent Belleguic rappelle qu'aujourd'hui, dans la fonction publique, le mouvement général tend au développement du fil de l'eau. Actuellement tous les ministères sont passés à une seule mobilité générale, voire pour certains à du fil de l'eau intégral. Actuellement, on ne peut pas avoir plus d'un cycle de mobilité par an. Nous sommes dans l'interministérialité et des agents quittent régulièrement le ministère tout au long de

l'année. Il faut donc pouvoir les remplacer sans attendre les délais d'une mobilité générale. Sans fil de l'eau, des postes resteraient vacants trop longtemps.

Pour les organisations syndicales, le fil de l'eau intégral n'est pas applicable au MASA du fait de l'enseignement agricole, avec une rentrée en septembre. C'est une particularité de notre ministère qu'il ne faut pas oublier.

> *La CFDT entend que c'est un choix gouvernemental, cependant le propre de l'homme est de mettre à profit son intelligence pour reconnaître qu'il s'est trompé et savoir revenir en arrière. Il est important de **faciliter la vie familiale et donc revenir à des cycles de mobilité, moins déstabilisants pour les familles** !*

L'administration confirme qu'un suivi de la procédure de recrutement est réalisé par les Igaps et les bureaux de gestion. Mais c'est bien au recruteur de faire cette information auprès des candidats.

Mobilité validante pour changement de grade

Concernant les mobilités permettant **la validation d'un changement de grade**, l'administration nous précise que **100% des attachés et des IAE ont trouvé un poste.**

Vers une cartographie des postes pour y voir plus clair?

Concernant les postes non pourvus à l'issue de la mobilité de printemps, les tableaux et les cartographie par région présentés confirme une difficulté à pourvoir les postes qui s'accentue, particulièrement sur les programme 206 et 143.

> *Pour la CFDT, la cartographie régionale demande certainement un gros travail pour les équipes du SRH. Il serait toutefois plus facile à appréhender ces informations si la représentation intégrait sur une même carte, en rouge la part des postes proposés restés vacants à l'issue du cycle de mobilité. Cependant, il est difficile d'avoir une vision claire du problème d'attractivité sur les chiffres provenant uniquement d'une campagne de mobilité. La CFDT propose de faire une photographie annuelle des postes vacants à un instant t/programme et par région.*

Pour l'administration, il y a effectivement de plus en plus de postes qui restent non pourvus. Ça concerne toujours les mêmes secteurs, peu attractifs, on le voit dans certains départements, sur certaines filières comme les RH ; que ce soit sur la mobilité de printemps ou au fil de l'eau.

L'administration confirme que ces cartographies sont complexes à réaliser et qu'une photo sur la base des données détenues par les responsables de programme (RPROG) permettrait un meilleur suivi des situations présentant un manque d'attractivité.

Pour aller plus loin, le support de 39 pages ci-dessous.

GT mobilité hors enseignement 07.03.24

Examen professionnel pour

l’accès au corps des attachés d’administration de l’État au titre de 2024

La note de service (SG/SRH/SDDPRS/2024-200 du 27 mars 2024) concernant l’examen professionnel pour l’accès au corps des attachés d’administration de l’État au titre de 2024 vient de paraître. Date limite des inscriptions au 17 mai 2024.

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

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

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

Joumier.

Le groupe de travail n'ayant pas fait l'objet d'un envoi de documents préalables, ni de la définition d'un ordre du jour précis, les organisations syndicales présentes étaient donc dans une certaine expectative…

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

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

Pas de communication publique des référentiels du MASA

Le SRH a rappelé que **les référentiels ne sont pas des référentiels de rémunération mais de recrutement.** Ils sont internes au MASA et n'ont pas vocation à être diffusés à ce stade dans le cadre d'une note de service. La diffusion a été assurée auprès des structures qui recrutent et des organisations syndicales pour information, à la condition qu'elles ne les diffusent pas non plus. En limitant la communication de ces référentiels, le SRH estime qu'il y aura

aussi un nombre plus limité de sollicitations d'agents auprès du bureau de gestion ; les organisations syndicales ayant évidemment la possibilité de renseigner les agents contractuels qui s'interrogent sur leur niveau d'indice, et de remonter d'éventuelles situations anormales auprès du SRH.

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

Le SRH a rappelé qu'effectivement, il ne faut pas confondre référentiel de rémunération, non applicable aux contractuels car il n'y a pas de carrière les concernant, avec ces référentiels de recrutement permettant de donner des fourchettes de rémunération en amont d'une embauche. Le SRH rappelle que la rémunération des contractuels évolue au cours de campagnes de réévaluation triennale et que ce mode de revalorisation n'est en aucun cas remis en cause. Le SRH indique que le référentiel de recrutement ne peut servir de référence pour calculer une éventuelle revalorisation dans le cadre du rendez-vous triennal.

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

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

Si la seule comparaison entre le titulaire et le contractuel est l'indice de rémunération, alors effectivement le

contractuel est mieux payé… mais ce n’est pas la réalité.

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

Le SRH a indiqué avoir calé les indices de rémunération des référentiels de recrutement des contractuels sur 85 à 90 % de la rémunération (primes comprises) des titulaires occupant des fonctions équivalentes. Le SRH ne peut donner exactement les modalités de calcul car les comparaisons ont pu être réalisées à partir de moyennes incluant plusieurs corps/grade.

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

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

Petit rappel sur le traitement !

Titulaire	Contractuel	Référentiel de recrutement

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

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

Comment s'applique les référentiels de recrutement ?

Il convient de distinguer deux cas de figure :

- <u>Nouveau contractuel recruté</u>

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

Le chef du SRH a bien rappelé que les structures avaient

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

- Reclassement des contractuels déjà rémunérés par la MASA

Le SRH a rappelé que les reclassements avaient tous été effectués fin 2023 pour les contractuels des catégories B et C, avec une rétroactivité remontant à septembre 2023. Pour les catégories A, étant donné la charge de travail que cela représente pour le BPCO (travail sur chaque dossier), ce travail de reclassement ne devrait être achevé qu’à l’été 2024. Selon le SRH, il est impossible de réaliser ce travail plus rapidement.

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

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

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

> *Si le SRH indique que la très grande majorité des agents contractuels devrait voir leur rémunération augmenter, la CFDT fera remonter au SRH les cas particuliers d'agents dont le reclassement ne serait pas compréhensible au regard des explications fournis lors de ce groupe de travail.*

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

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

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

Ré-évaluation triennale et reclassement, un double bénéfice ?

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

> *La CFDT salue cette position affichée clairement par le SRH. Demande défendue avec vigueur par la CFDT, que ce soit en CSAM, groupe de travail ou en CCP… et finalement retenue par le SRH.*

Et les opérateurs dans tout ça ?

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

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

Quelques avancées obtenues par la CFDT

La CFDT a pu obtenir du SRH les engagements suivants :

- Le **lancement de travaux pour réviser la note de service datant de 2016** sur la gestion des contractuels et notamment de repréciser les conditions de CDIsation et les doctrines d'emploi concernant les métiers en tension (abattoirs, SIVEP, filière du numérique). Le calendrier n'est, à ce jour, pas encore défini et il ne faut rien attendre avant la fin de l'année 2024 mais le principe est acté.
- Le SRH a également donné son accord pour la réalisation d'un **bilan de mise en œuvre de la déconcentration et de l'application de ces référentiels** de recrutement d'ici fin 2024.

> *La CFDT salue ce travail de reclassement au bénéfice d'une grande majorité des agents contractuels du MASA et l'investissement des agents du BPCO sans qui rien ne pourrait se réaliser… La CFDT rappelle cependant, le manque de moyen*

humain au SRH et au BPCO en particulier.

Sur les retards de paiement

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

Pour éviter que les agents ne soient pas payés, le SRH indique avoir mis en place la communication de tableaux aux structures concernées par des acomptes, de manière à ce que les agents soient prévenus.

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

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

N'hésitez pas également à nous contacter ici.

Pour de nouvelles mesures salariales dès 2024, toutes et tous mobilisé·es pour le 19 mars !

Le 15 décembre dernier, l'ensemble des organisations syndicales avaient interpelé le ministre de la Fonction publique, Stanislas Guérini, pour que des **mesures salariales soient mises en place dès 2024**. En l'absence de réponse aux sollicitations des organisations syndicales, une journée de mobilisation était alors envisagée au mois de mars.

A l'issue d'une rencontre inter-syndicale en date du 24 janvier dernier, une date de mobilisation de tous les agents publics des trois versants de la fonction publique, fonctionnaires ou contractuels, a été fixée au **19 mars prochain**.

> *La CFDT s'inquiète d »ores et déjà des conséquences du rabot budgétaire de 10 milliards d'euros sur les dépenses de l'Etat annoncés par Bercy. Au MASA, cela se traduit déjà parplus de 70millions d'euros d'économie sur la masse salariale sur les différents programmes budgétaires du ministère.*
>
> *La CFDT attend les réponses sur les questions suivantes : **Quelles seront les marges de manœuvre réelles pour mettre en place et payer le nouveau vecteur de crise? Quelle réformes indiciaire et indemnitaire attendre pour les corps A+ technique dans ce contexte? Et enfin, qu'en sera-t-il de la revalorisation de l'IFSE attendue et annoncée pour l'ensemble des corps?***

Les communiqués de l’inter-syndical sont disponibles ci-dessous.

communique_intersyndical_fp_-_appel_au_19_mars_24

cp_OS_FP_19_03

Campagne de mobilité générale 2024

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

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

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

> ***Le SPAgri-CFDT peut vous aider dans vos démarches de mobilité [Contactez nous] :***
>
> ** Adhérent ou pas, n’hésitez pas à nous contacter sans tarder pour tout **conseil individualisé** en fonction de vos souhaits de carrière et de votre situation personnelle.*
> ** Adhérent ou pas, si vous le souhaitez et à votre demande,*

*nous pouvons porter à la connaissance de l'administration (structure recruteuse, IGAPS, services RH), entre le 2 avril et le 23 avril, des éléments de situation individuelle afin d'**appuyer votre dossier**. C'est le droit d'évocation. Nous avons des contacts réguliers avec les IGAPS et le SRH à cet effet.*
** Pour les adhérents et les élus CFDT, le SPAgri-CFDT propose une **visio spécifique sur la mobilité** le lundi 11 mars à 12h. Vous ne retrouvez pas le lien ? Contactez nous !*

Qui est concerné ?

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

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

Comment et quand faire acte de candidature ?

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

date.

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

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

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

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

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

Obligations pour l’administration

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

Obligations des services recruteurs

Les services recruteurs doivent :

– répondre à toute demande de renseignement et étudier toutes

les candidatures,
– proposer un entretien aux candidats dont le profil présente un intérêt pour le poste.

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

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

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

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

Priorités légales et prise en compte des situations individuelles

Les priorités légales **doivent** être prises en compte, à savoir

que lorsqu’un candidat présente un motif de priorité légale, sa candidature est prioritaire, quel que soit le rang de son classement, si cette candidature a reçu un avis favorable de la part de la structure d’accueil.

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

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

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

Décisions de l’administration

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

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

Prise de fonctions

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

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

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

2024-121_Campagne_Mobilite_Generale_Printemps_2024

Enfin une page emploi pour le MASA !

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

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

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

Alors que l’attractivité des postes devient un enjeu majeur pour la fonction publique d’État (66 000 postes à pourvoir), le MASA est également concerné par des défauts d’attractivité, des postes vacants. Alors que d’autres ministères se sont dotés d’outils facilitant la visibilité des emplois qu’ils proposent (le MTE par exemple), en lien avec le site recruteur « choisir mon service public », le MASA a fait un premier pas en créant sa propre page emploi dont toutes les fonctionnalités ne sont pas encore développées. Ce site a été présenté en avant première aux organisations syndicales le 23 janvier dernier.

Une page emploi, pour quoi faire ?

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

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

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

Pour l’administration, il convient de :

- Passer d’une logique de publication de fiches de postes à une logique d’offre d’emploi pour améliorer

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

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

Les petits + de cette page emploi

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

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

type de recherche fonctionne réellement.

N’hésitez pas à nous faire part de votre expérience quand vous l’aurez testé…

Que contient une offre d’emploi ?

La fiche de poste telle que les agents la consultait est modifiée dans son contenu pour devenir une offre d’emploi. Le nombre de caractères était auparavant limité, ce qui empêchait d’apposer certains détails ou précisions concernant les postes proposés. Certaines de ces contraintes sont levées et les offres d’emploi devraient donc s’enrichir de nouvelles informations utiles aux candidats.

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

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

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

Les onglets complétant l’onglet « accueil »

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

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

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

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

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

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

> *Pour la CFDT, cette V1 est un premier pas qui apporte un plus aux agents. Mais une V2 s'impose. Si nous pouvons nous satisfaire de la création de cette page, des fonctionnalités qui avaient été présentées lors du GT du 23 janvier ne se retrouvent pas dans la version en ligne, il faut espérer que cela revienne rapidement dans une prochaine version !*

Quelles évolutions attendre pour cette page emploi ?

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

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

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

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

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

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

secrétariat général du MASA sur cet outil.

La candidature possible dans un futur proche

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

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

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

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

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

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

N'hésitez pas à nous signaler les difficultés que vous

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

Pour l'égalité réelle, toutes et tous mobilisé·es pour le 8 mars !

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

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

Les inégalités salariales et de carrières ne diminuent pas ou très peu. Les femmes perçoivent 1/4 de salaire de moins que les hommes et à la retraite l'écart des pensions se creuse à hauteur de 40 %. C'est comme si les femmes s'arrêtaient de travailler tous les jours à 15h40. Elles sont 58 % à être payées au SMIC et y restent plus longtemps. Alors qu'elles sont plus diplômées que les hommes, elles ne sont que 39 % à occuper des emplois de cadre. Les métiers à prédominance

féminine sont dévalorisés et mal rémunérés. L’index dit « Pénicaud » doit être amélioré et cet outil ne doit pas remplacer les accords et les plans d’action dans les entreprises. Ses trop bonnes notes ne reflètent pas la réalité des inégalités salariales que subissent les femmes alors même qu’il ne concerne que 1 % des entreprises et que seules 0,5 % ont des index calculables.

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

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

Les moyens alloués à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sont très en deçà des besoins, 80 % des plaintes sont classées sans suite, et le gouvernement français refuse d’inclure la notion de consentement et le viol dans la directive européenne contre les violences faites aux femmes. De la même manière qu’il refuse d’appliquer au-delà du droit constant la convention 190 et à plein la recommandation 206 de l’organisation internationale du travail pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail.

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

– l’égalité salariale et de carrière entre les femmes et les hommes

– la revalorisation des métiers à prédominance féminine

– des services publics de qualité répondant aux besoins notamment dans la petite enfance

– des moyens pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

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

> ***A noter*** *: au MASA, un nouvel accord et son plan d’action pour le renouvellement du label Egalité-Diversité du ministère est en cours de négociation avec les organisations syndicales. Le dialogue social y est nourri et une version définitive de cet accord devrait voir le jour à la fin du mois de mars 2024. La CFDT espère que cet accord, et son plan d’actions permettront de voir évoluer les pratiques au sein du MASA et pas seulement de « cocher » des cases en vue du renouvellement du label, c’est dans ce sens que l’administration et les organisations syndicales travaillent.*

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

Source : Publié le 19/02/2024

Par CFDT, CGT, Unsa, FSU, Solidaires
Retrouvez ci-dessous le communiqué inter-syndical
20240219_communique_intersyndical_8_mars_2024_2024-02-19_14-05-12_58

CSA ministériel du 22 février 2024 : crise agricole, ISIS, Resytal, transition agro-écologique, baromètre social, contractuels, abattoirs, CIA 2024…

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

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

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

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

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

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

Oui il y a urgence à simplifier… les systèmes d’information du MASA !

En amont de ce CSA-M, la secrétaire générale nous avait indiqué que des copil ont lieu fréquemment afin notamment de faire remonter les difficultés rencontrées sur ISIS. C’est certes une bonne chose … sauf que les agents ne voient pas venir grand chose.

« *En matière d’outils, les agents sont exaspérés par les bugs informatiques, par la lenteur d’ISIS et de RESYTAL pour ne citer qu’eux. Si vous voulez que les agents soient efficaces et rapides, alors commencez par leur donner des outils informatiques efficaces et rapides. A quand le « mois choc de la simplification des systèmes d’information du MASA » ? Les agriculteurs réclament du sens, les agents du ministère*

également. N'est-il pas urgent, Madame la Présidente, de repenser les stratégies de développement et de pilotage informatique du MASA ? »

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

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

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

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

Une simplification à l'échelon départemental … ou national ?!

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

accompagner la simplification locale ?

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

> *N’y aurait-il pas des sujets à travailler au niveau national et qui pourraient avoir un impact réel sur les exploitations agricole ? Le dispositif de l’autorité environnementale, le dispositif des autorisations à exploiter, réviser le PSN, déployer des moyens et des outils d’accompagnement à la mise en place des obligations Egalim ? La CFDT espère que la secrétaire générale transmettra ces pistes de travail à la DGPE…*
>
> *Mais attention à laisser le temps nécessaire aux agents en administration centrale pour réfléchir aux meilleures solutions ? Car en matière de simplification, il ne faut pas confondre vitesse et précipitation…*

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

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

« *Afin de respecter le calendrier des aides, et la surcharge de travail qui va avec, l’embauche de contractuels qu’il faut trouver, former et encadrer ne saurait être la solution. Les agents ont beaucoup souffert ces derniers temps avec la mise en place de la PAC 2023 qui pour eux se résument en quelques mots : incertitude, bricolage, perte de temps, frustration. Ils craignent que les annonces gouvernementales viennent*

renforcer le déficit d'attractivité des services économie agricole. Ils ont d'abord besoin de reconnaissance et d'outils qui fonctionnent pour retrouver du sens à leur mission. Les agents sont à bout, et le cas de l'Isère dont vous avez dû avoir connaissance n'est qu'un exemple parmi tant d'autres. »

La secrétaire générale n'a pas réagi.

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

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

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

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

La secrétaire générale n'a pas réagi.

> *La CFDT espère qu'elle transmettra le message à la DGPE et au cabinet. Car les agents en DDT ne comprendraient pas que ce soit à eux de dire aux agriculteurs qu'ils vont être payés*

après le 15 mars, voire dans certains cas plus tardivement que l'an passé. Pour la CFDT, c'est bien au ministère de l'agriculture d'assumer ces retards afin d'éviter que les collègues qui n'y sont pour rien se retrouvent à devoir gérer l'incompréhension, la détresse et la colère des agriculteurs.

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

« *En ce qui concerne les contrôleurs, quelles mesures et précautions avez-vous prévu pour réduire les risques d'agression dans la durée après qu'ils aient été pointés du doigt dans les médias ? Car si le ministre a eu des propos clairs en appui aux agents, et nous l'en remercions, au plus fort de la crise médiatique, force est de constater que ce ne sont pas ses propos qui ont été retenus par une majorité d'agriculteurs.* »

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

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

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

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

« Côté environnement, les agents s'interrogent sur le type d'agriculture à porter aujourd'hui et demain dans les services et dans l'enseignement agricole ? Le ministre de l'agriculture a t'il prévu de donner un cap clair en matière de transition agro-écologique ?

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

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

> *La CFDT attend du ministre qu'il tienne un discours, devant les agriculteurs, le moment venu, aussi volontaire en matière d'agroécologie que celui qu'il a tenu devant les organisations syndicales en septembre dernier [cf article du CSA budgétaire]. Elle attend des actes permettant de faire évoluer les pratiques agricoles dans le sens de l'agroécologie, dans le respect d'un revenu digne et de la souveraineté alimentaire, ce qui est tout à fait compatible. Elle craint que les dispositifs soient vidés de leur sens, fragilisés et déconstruits.*
>
> *Des agents du MASA s'interrogent sur l'avenir des politiques qu'ils mettent en œuvre. En voici 3 exemples :*

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

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

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

Certes, mais les agents s'interrogent :

- Si le nouvel indicateur de référence présente l'avantage d'être européen et de prendre en compte le risque, le classement des molécules et la pondération pose de sérieuses questions : est-il vrai par exemple qu'un agriculteur conventionnel qui épand du glyphosate sur ses cultures aux doses recommandées se retrouve moins impactant qu'un agriculteur biologique qui épand du soufre aux doses recommandées avec cet indicateur ?
- La réduction de 50% d'ici 2030 va s'appliquer par rapport à quelle année de référence et à quel pourcentage de réduction sommes-nous déjà aujourd'hui ?
- Les enveloppes budgétaires et les dispositifs écophyto (Dephy, bulletin de santé du végétal…) vont-ils être maintenus ?

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

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

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

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

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

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

3. Quelle gestion de certiphyto en 2024 ?

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

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

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

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

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

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

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

240222_CSA-M_DL_VF

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

Cela s'explique par les conditions de travail qui se dégradent (59% de satisfaits, -4 points) avec de plus en plus d'agents

qui n’arrivent plus à suivre la charge de travail (51% des agents l’estiment adaptée, -4 points) et qui ne parviennent plus à concilier vie professionnelle et vie personnelle (74%, – 3 points). Les agents ne disposent de moins en moins des informations dont ils ont besoin pour assurer leurs missions (67%, – 4 points).

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

Les agents sont moins satisfaits de leur déroulement de carrière (57%, -2 points). On ne peut en aucun cas se satisfaire d’un tel chiffre et il va falloir affiner l’analyse : certaines catégories ne seraient-elles pas plus touchées que d’autres ? Il y a-t-il une différence notable entre les hommes et les femmes ?

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

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

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

relations de travail parfois dégradées,…

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

Télétravail : tous les voyants sont au vert, avec une vigilance sur le relationnel

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

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

Formation : des résultats encourageants

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

Discrimination, harcèlement et violences sexistes et sexuelles : du mieux

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

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

Les agents estiment que leurs propositions sont mieux prises en compte (72%, + 3 points), que la hiérarchie veille davantage au respect des engagements (73%, + 4 points) et enfin qu'ils ont des objectifs professionnels clairs (78%, + 4 points). Ces résultats sont peut-être le fruit des entretiens professionnels pour lesquels il y a de plus en plus de managers formés. Ils sont à nuancer par les pourcentages suivants qui montrent que beaucoup reste à faire : Les agents n'ont pas le sentiment que leur travail est davantage reconnu (63% comme en 2020), les agents ne se sentent pas plus consultés sur les changements qui concernent leur travail (67% comme en 2020) et ils ont même le sentiment que leur supérieur hiérarchique se sent moins concerné par le bien-être de leur équipe (72%, -1 point).

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

lequel nous l'alertons régulièrement.

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

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

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

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

Plusieurs interrogations RH, quelques éléments de réponse

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

Rémunération des contractuels : du mieux est attendu

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

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

permettant aux agents d'être rémunérés.

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

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

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

La CFDT a souhaité obtenir de l'administration la confirmation une enveloppe dédiée à cette indemnité en 2024, comme cela

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

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

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

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

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

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

> *Pour la CFDT, il convient de trouver une solution soit trouvée pour que les agents qui n'ont pu bénéficier de l'intégralité des montants attendus (du fait du respect du*

plafond réglementaire de CIA) . En effet, sans quoi, la déception et le désengagement risquent d'être au rendez-vous, renforçant les difficultés déjà rencontrées dans les abattoirs…

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

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

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

Le représentant de la DGAL a pris note du problème…

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

CIA 2024, à quoi s'attendre ?

La campagne de modulation de CIA 2024 au titre de 2023 ne devrait pas connaître d'évolutions. Le SRH confirme que le paiement du CIA pour les agents du MASA interviendra sur la paie du mois d'août 2024.

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

deux employeurs. Le chef du SRH a indiqué qu'il pourrait subsister des difficultés et qu'il conviendrait alors de les faire remonter pour les traiter au cas par cas.

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

Procédures disciplinaires : Un bilan éclair de l'année 2023

Une demande de bilan pour 2023 du nombre de procédures disciplinaires à l'encontre d'agents du MASA a été demandé par la CFDT. Il ressort qu'aucun agent de cat. C n'a été concerné, ainsi que pour les Cat. A et A+. Une sanction a été prononcée pour un agent de cat B et 6 procédures disciplinaires sont en cours

Réforme de l'encadrement supérieur : des réponses évasives

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

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

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

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

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

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

Côté MASA, il n'y a rien de prévu en ce sens aujourd'hui mais s'agissant d'une option dans le plan national de sobriété énergétique, cela pourrait le devenir.

Pour la CFDT, le télétravail sobriété forcé est contraire aux

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

RIALTO, vers 4 jours de travail par semaine ?

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

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

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

« *Suite à l'annonce du ministre de l'économie de 10 milliards d'euros d'économies supplémentaires en 2024 qui proviendront pour la moitié d'annulations de crédits votés en décembre*

dernier dans les budgets de tous les ministères, la CFDT a de nombreuses questions. Concrètement, quel va être l'impact pour les agents du MASA et de ses opérateurs ?

- *Quelle sera la diminution du budget du MASA et de ses opérateurs ?*
- *La revalorisation prévue de l'IFSE au MASA va-t-elle être impactée ?*
- *Des recrutements prévus vont-ils être annulés ?*
- *Va-t-on demander aux agents de réduire leurs déplacements ?*
- *Va-t-on vers le flex office ?*
- *Les travaux prévus pour améliorer les bâtiments énergétiquement vont-ils être annulés ?*
- *Les initiatives qui vont dans le sens d'augmenter le télétravail pour diminuer les coûts de gestion des bâtiments vont elles se multiplier ?*

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

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

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

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

2024

« L'année 2024 ouvre un chapitre inédit dans le livre du dialogue social qui est mis en œuvre au sein de notre ministère. L'année se caractérisera par la conduite d'accords collectifs qui permettront aux syndicat de négocier des avancées avec l'administration sur 3 sujets qui correspondent à des enjeux sociétaux que la CFDT porte depuis longtemps et pour lesquelles il est important de faire bouger les lignes :

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

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

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

- Prévoyance le 5 mars
- Référentiels de rémunération des contractuels le 6 mars (voir notre article ici)
- Attractivité des métiers au MASA (voir notre article ici)
- Transformation écologique le 20 juin
- Retraite progressive et seconde carrière le 8 octobre
- Santé des femmes au travail le 28 novembre

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

2023), de charte des temps…

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

> *Pour la CFDT, ces perspectives montrent tout l'intérêt du dialogue social. Son maintien est essentiel car il permet aux syndicats de faire remonter des messages, des questions et des propositions concrètes de tous les agents auprès des décideurs… des questions, inquiétudes et propositions qui ne remontent pas toujours via le canal hiérarchique.*
>
> *Il n'est donc pas question pour la CFDT de boycotter cette instance car il y a de l'écoute et des avancées, pas suffisamment à notre goût, mais il y a des messages qui passent.*
>
> *La CFDT attend qu'il en soit de même dans les autres instances nationales, le CSA de l'administration centrale, le CSA des DRAAF, le CSA Alimentation et le CSA agriculture et forêt… qui ont une marge de progrès évidente…*

CSA des DRAAF du 31 janvier 2024 : mobilisation des agriculteurs, médecine de

prévention, RIALTO, télétravail, contractuels, CPCM/CGF, gestion des crises, remboursement frais de transport en commun…

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

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

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

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

Depuis, la CFDT a publié un article le 7 février dernier sur les inquiétudes et questions des agents du MASA et l'avenir du plan Ecophyto et de la transition agroécologique (cf notre

article).

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

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

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

Si la situation semble s'améliorer par exemple en Bretagne ou en Pays de la Loire, il y a d'autres régions où la situation se dégrade, citons le site de Toulouse par exemple. Sur d'autres sites, nous déplorons l'absence de médecine de prévention depuis des années. C'est le cas par exemple depuis 2019 dans le département de la Côte d'Or depuis la rupture de la convention avec la MSA. Depuis cette date à chaque comité technique, CHS CT, CSA, FS CSA, la CFDT demande à la direction un point sur les recherches effectuées. A ce jour aucune solution n'a été trouvée.

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

M. MAIRE constate et déplore l'absence de médecins

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

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

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

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

d’heures tandis que les agents en DDI peuvent récupérer une journée par mois ? »

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

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

Télétravail : une iniquité entre DRAAF qui interroge la CFDT

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

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

Pour mémoire la CFDT ne revendique pas l'application systématique de 3 jours de télétravail pour tous les agents en DRAAF. Mais il n'est pas acceptable qu'une direction limite de manière unilatérale le télétravail à moins de 3 jours par semaine pour tous ses agents. Cela traduit un manque de confiance envers les agents. Ce n'est pas conforme à l'esprit de l'accord MASA. Avant de décréter que 3 jours par semaine ne permettent pas de garantir la cohésion des équipes, ne serait-il pas opportun que chacun réfléchisse à comment organiser au mieux (a) le temps en présentiel pour faciliter les échanges informels et (b) le temps en distanciel pour garder le lien ? (cf. compte-rendu du dernier comité de suivi sur le télétravail de juillet dernier pour plus d'infos sur le sujet)

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

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

« *La CFDT est également interpellée par des collègues contractuels qui sont payés plus de deux mois après leur entrée en fonction. Ils peuvent certes percevoir une avance de 90% de leur rémunération mais qui ne permet pas toujours de payer le loyer, a fortiori quand cette avance arrive également tardivement. Cette situation est inacceptable pour des agents potentiellement en situation de précarité. Une organisation, un suivi, une procédure doivent être mis en place pour éviter ce type de situation.* »

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

> *La CFDT est alors intervenue auprès du SRH et ces contractuels ont finalement pu bénéficier un acompte. Un moindre mal… mais s’agissant d’un bug qui était connu du SRH, il est inacceptable que les agents concernés n’aient pas été informés en amont !!*
>
> *La CFDT déplore cette situation, les RH de proximité n’ayant pas toujours ce type d’information relevant du SRH. La CFDT demande que des solutions soient trouvées et anticipées pour que les agents contractuels soient payés en temps et en heure, et en attendant que chaque contractuel soit informé le plus en amont possible, par écrit, de tout retard et/ou explication de retenue sur sa fiche de paie.*
>
> *Pour la CFDT, ce ne sont pas les agents du BPCO (bureau de*

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

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

CPCM/CGF : la CFDT encourage les collègues à ne pas baisser les bras, à se renseigner, à s'organiser, à solliciter les IGAP'S, à nous solliciter … pour que des conditions acceptables leurs soient proposées

Sébastien COLLIAT, chef du service des affaires fiancières, sociales et logistiques, fait un point de situation : le centre de gestion financière (CGF) devient le modèle usuel à la suite des CPCM. Cette nouvelle organisation permettra d'éviter les redondances de contrôle et de saisie. L'agent dispose d'un rôle élargi aux activités d'ordonnancement et de comptable, et permettra une meilleure identification de l'interlocuteur par les usagers fournisseurs. La construction

d’un CGF se prépare en trois étapes, sur 7 mois de travaux préalables en amont. La liaison-interface et performance reste en DRAAF-DREAL.

Calendrier des transferts CPCM/CGF à venir :

– Sous gouvernance MASA ; il y aura en 2024 le passage en CGF des CPCM de la région Centre Val de Loire au 1er avril 2024, de Normandie au 1er mai 2024 et la dernière phase pour la région Grand Est

– Sous gouvernance MTE ; il y aura en 2024 le passage en CGF des CPCM de la région AURA au 16 septembre 2024, Bretagne au 1er avril 2024, Nouvelle Aquitaine au 1er avril 2024 et Occitanie au 1er mai 2024

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

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

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

Pas de réaction de l’administration…

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

Pas de réaction de l'administration…

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

Toujours pas de réaction de l'administration…

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

– de prendre connaissance de la note de cadrage RH afin de s'assurer que les règles du jeu sont bien respectées dans leur région (voir note de cadrage et compte-rendu du comité de suivi de fin 2023) ;

– de demander le plus en amont des fiches financières (attention, il n'y a pas de RIFSEEP dans les CGF…) et une réunion collective d'information avec la structure d'accueil, de porter collectivement vos revendications vis-à-vis de votre RH de proximité ;

– de vous rapprocher de l'IGAPS de votre structure ou/et de l'IGAPS référent de la restructuration CPCM/CGF (Madame Huguette Thien-Aubert) pour toute question ou difficulté rencontrée (cf annuaire des IGAPS)

– de faire le lien avec les élus CFDT de votre DRAAF ou de nous contacter pour tout appui, lorsque vous avez le sentiment de ne pas avoir les réponses / informations que vous devriez avoir : la fiche financière par exemple (cliquer ici pour nous contact)

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

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

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

« Plusieurs DRAAF ont été très impactées par la gestion des crises d'influenza aviaire. Certaines le sont encore aujourd'hui sur le volet indemnisation notamment. Et tout laisse à penser qu'elles seront encore plus impactées demain par de nouvelles crises sanitaires ou climatiques. Le rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des épisodes d'influenza aviaire préconise la mise en place d'un réseau national d'appui pour la gestion des crises sanitaires avec « de l'ordre de 100 personnes mobilisées sur cette mission à hauteur de 0,35 ETP par personne (tous services). La CFDT souhaite savoir si le MASA a prévu de reprendre à son compte cette préconisation ? Si oui, combien d'ETP vont être basés en DRAAF et pourront-ils être mobilisés à l'échelle nationale ? »

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Quid de formations spécialisées dans les cités administratives

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

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

renvoyer à la constitution d'une organisation informelle des instances sociales.

Des tickets « resto » en l'absence de RIA ?

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

Missions et réorganisation des DRAAF : par où commencer ?

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

c’est-à-dire nous agents au centre de tout projet, non seulement en parole mais en les associant à tout ce qui les concerne au quotidien.

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

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

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

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

Les **enjeux soulevés sont l’attractivité et le recrutement ainsi que la résilience** de l’organisation des services déconcentrés. La démarche pourra aboutir à la publication d’un référentiel d’activité rénové.

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

Dialogue social pour les DRAAF : la CFDT attend mieux !

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

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

D’après le calendrier proposé par le SRH, le prochain CSA SD en formation spécialisée se réunira fin d’été 2024.

Vers plus de primes au mérite… c’est bien ?

Lors d’une conférence de presse tenue à l’Elysée le 16 janvier dernier, le président de la république est revenu sur les conditions de rémunération des fonctionnaires, notamment une rémunération prenant plus en compte le mérite.

Cette volonté présidentielle devrait s'inscrire dans le cadre d'une future réforme de la fonction publique alors pilotée par l'ex-ministre de la Fonction Publique, Stanislas Guérini reconduit dans ses fonctions dernièrement.

Pourtant, force est de constater que de très nombreux employeurs publics **ont déjà mis en place** un système de rémunération au mérite tenant compte de l'engagement de leurs agents, le plus souvent à titre individuel, mais aussi parfois à titre collectif.

La rémunération d'un agent, c'est quoi ?

La rémunération d'un agent public, qu'il soit titulaire, contractuel (ou militaire) se décompose en deux parties :

- La **rémunération de base**, à savoir le traitement indiciaire et éventuellement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT), la nouvelle bonification indiciaire (NBI).
- Les **primes et indemnités accessoires**, constituant – comme la part « indemnitaire » de leur rémunération.

Le traitement indiciaire du fonctionnaire dépend de son grade et de l'échelon qu'il détient dans ce grade. Chaque grade comprend un nombre d'échelons fixé par décret. À chaque échelon correspond un indice brut (IB). À chaque indice brut, correspond un indice majoré (IM).

S'agissant des contractuels : Le traitement indiciaire est fixé par l'administration qui emploie. Celui-ci se fait généralement sur la base d'un référentiel de rémunération. Le traitement indiciaire est donc théoriquement **identique** pour tous les agents publics **à ancienneté et poste identiques.**

Les primes et indemnités sont nombreuses et variées mais tous ces éléments accessoires ne sont pas attribuables de la même

manière à tous les fonctionnaires et encore moins aux contractuels pour qui le contrat doit mentionner la possibilité de versement de primes. Par ailleurs, certaines indemnités peuvent être directement liées aux corps d'appartenance des agents.

Certaines primes et indemnités sont sujettes à des calculs automatiques, ou des barèmes mais leurs montants ne permettent pas de reconnaître une « manière de servir » (indemnité de résidence par exemple, heures supplémentaires…).

A noter, la moyenne des primes et indemnités servie aux fonctionnaires représentait en 2021 environ **un quart de la rémunération des agents,** sachant que ce pourcentage n'est pas identique entre les catégories, ce dernier pouvant avoisiner les 45% sur des corps A+.

Enfin, il est important de souligner que la grande majorité des **primes et indemnités ne sont pas prises en compte dans le calcul de la retraite** des fonctionnaires.

La prime au mérite

Depuis la création en 2014 du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), la prime permettant de rémunérer le mérite individuel des agents publics est le « **complément indemnitaire annuel** » (CIA). La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) définit le CIA comme **une prime facultative, non reconductible d'une année sur l'autre, qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir du fonctionnaire**.

En fonction des employeurs, le CIA peut être attribué en deux fractions maximales par an sur la base de montants fixes ou de montants modulés définis à l'issue d'une campagne de modulation menée par l'employeur. Les montants attribués relèvent de règles de gestion établies par les employeurs.

Un bilan complet de l'octroi du CIA dans les services du MASA serait appréciable pour juger de la pertinence de la campagne de modulation effectuée et proposer éventuellement des pistes d'évolution.

Une réforme de la Fonction publique… quelle est la position de la CFDT fonctions publiques ?

Mylène Jacquot, **secrétaire générale CFDT Fonctions Publiques**, indiquait récemment à Acteurs Publics : « *la CFDT ne revendique pas un projet de loi. Ce que nous revendiquons, c'est la prise en compte de la parole des agents, de leurs attentes, avec des réponses satisfaisantes de la part de l'ensemble des employeurs. La priorité qui nous remonte du terrain et de nos équipes, c'est le pouvoir d'achat, les salaires, les perspectives de reconnaissance.* »

S'agissant de la **rémunération au mérite**, Mylène Jacquot, affirmait : « *Le mérite, notion à la fois morale et très individuelle, très marqué idéologiquement (y compris de manière fluctuante au fil du temps), est une notion que nous avons du mal à appréhender et à mesurer et surtout, dont on a du mal à jauger objectivement du lien avec le travail. Des dispositifs existent déjà, le RIFSEEP étant composé de deux parts dont l'une, le CIA, est individualisée et liée à l'évaluation de l'agent. Ce dispositif peut certainement être amélioré, mais cette amélioration passe d'abord par une révision de l'exercice d'évaluation lui-même. Quant à la qualité du travail et du service rendu, cela passe par la prise en compte du collectif. Cet aspect est un chantier à ouvrir.*

Une rémunération au mérite moins prioritaire que des revalorisations plus globales

Il faudra éviter de laisser croire que l'attractivité des postes d'employeurs publics ne passe que par des revalorisations indemnitaires, cela y contribue mais cela ne fait pas tout.

La prime au mérite doit être en conformité avec les résultats évalués dans le cadre des entretiens professionnels annuels or il peut facilement être constaté que les montants de primes au mérite peuvent être reconduits d'une année sur l'autre (dialogue social facilité, pas de perte de pouvoir d'achat…) au détriment d'une vraie reconnaissance du travail effectué. Entre la volonté et la réalité, il y a donc un écart qu'il est difficile de mesurer.

La crainte d'une rémunération à la « tête du client » reste par ailleurs réelle chez de nombreux agents. Pour réaliser pleinement un exercice de modulation du CIA, il conviendrait de rebattre annuellement les cartes avec les agents en toute transparence et d'y mettre aussi quelques moyens budgétaires pour donner de la souplesse dans l'octroi du CIA… ce n'est pas aussi simple lorsque l'enveloppe de crédits est fermée et stable d'une année sur l'autre…

Plus que le mérite, il y a un enjeu à mieux faciliter les mobilités entre services (de manière plus large que ce qui se pratique au niveau des services des administrations territoriales de l'État) en utilisant les leviers de maintien de primes par exemple…

> ***En résumé, pour la CFDT, être rémunéré davantage au mérite n'est pas la priorité. La demande des agents est beaucoup plus portée sur des augmentations générales*** *(augmentation significative du point d'indice, refonte des grilles*

*indiciaires avec durées dans échelons réduites, …), **de meilleures carrières** (augmentation du taux de promotion, plans de requalifications de C en B et de B en A, …), une intégration de l'indemnitaire pour le calcul de la pension et enfin **des formations.***

Et puis avant de toucher au CIA, il conviendrait de revaloriser de manière significative l'IFSE, et ce n'est pas gagné au MASA (revoir notre article sur le RIFSEEP ici).

Tout savoir sur le forfait mobilités durables !

Si vous utilisez votre vélo ou votre trottinette pour vous rendre au travail, vous êtes peut-être éligible au forfait « mobilités durables » (FMD).

Le forfait « mobilités durables », c'est quoi ?

Le **forfait « mobilités durables »** (FMD) destiné à encourager le recours à des modes de transports plus doux et durables (déplacements « propres ») a été mis en place au ministère de l'Agriculture en 2020.

En fonction du nombre de jours travaillés, le dispositif permet à l'agent utilisateur de ces modes de déplacement entre le domicile et le lieu travail de bénéficier d'un **maximum annuel de 300 € brut**.

Quelques rappels : comment fonctionne le FMD ?

La note de service SG/SRH/SDCAR/2024-58 du 30/01/2024 confirme les modifications apportées l'année dernière aux conditions et à la mise en œuvre de ce dispositif. Elle concerne le versement du FMD au titre de l'année 2023.

Il convient de rappeler que ce FMD :

- peut être octroyé à partir de **30 jours minimum** d'utilisation de transports « propres »
- peut être dorénavant cumulé avec la prise en charge partielle des abonnements transports domicile-travail (SNCF, TER…) ou avec le passe Navigo pour les agents résidant en Ile-de-France.

Pour quels transports « propres » ?

Les transports « propres » éligibles sont nombreux et détaillés comme suit dans la note de service :

- Cycle mécanique ou à pédalage assisté personnel : vélo, tandem, tricycle, quadricycle…
- Covoiturage, en tant que conducteur ou passager, attesté par un justificatif
- Engin de déplacement personnel non motorisé (ex : roller, skate-board, monocycle, cyclomoteur…) tel que défini par l'alinéa 6.14 de l'article R.311-1 du code de la route
- Engin de déplacement personnel motorisé, dédié au déplacement individuel dans un cadre non marchand, sans

place assise, à moteur non thermique (ex : trottinette, gyropode…) tel que défini à l'alinéa 6.15 de l'article R.311-1 du code de la route
- Mobilité partagée nécessitant des véhicules à moteur non thermique, accessibles par location ou par mise à disposition, conformément à l'article R.3261-13-1 du code du travail
- Autopartage de véhicules à faibles émissions, tel que défini par l'article L 224-7 du code de l'environnement, conforme à l'article R.3261-13-1 du code du travail.

A noter : il peut y avoir des agents non éligibles au FMD, en particulier :

- Ceux qui bénéficient d'un logement ou d'un véhicule de fonction
- Ceux qui bénéficie à titre individuel ou collectif d'un transport gratuit entre leur travail et leur domicile, que ce transport soit organisé par l'employeur ou un autre moyen.

Quels sont les justificatifs à fournir et à qui ?

Le portail web de la fonction publique indique qu'une **attestation sur l'honneur prévue par le décret suffit à justifier de l'utilisation d'un vélo par exemple.** Cependant, l'employeur est en droit de demander à l'agent de produire tout justificatif utile à sa demande.

Ces justificatifs sont de la nature suivante :

- En cas d'utilisation d'un cycle ou d'un autre engin de déplacement personnel :
    - Attestation d'assurance dédiée à la pratique de ce mode de locomotion
    - facture d'achat, plaque d'immatriculation, équipement de protection individuel, facture

d’entretien (frein, pneu…)
        - abonnement à un service de location dédié, public ou privé, durant l’année de déclaration.
    - En cas de covoiturage ou l’utilisation de services de mobilité partagée ou d’autopartage :
        - attestation d’assurance dédiée
        - relevé de facture (si passager) ou de paiement (si conducteur)
        - abonnement à un service de covoiturage ou d’autopartage
        - attestation employeur fournie par une plateforme dédiée
        - attestation sur l’honneur de covoiturage hors plateforme dédiée
        - attestation issue du registre de preuve de covoiturage consultable à l’adresse ici.

Quand peut-on demander un FMD ?

Le FMD au titre de 2023 peut être demandé auprès de votre RH de proximité qui se chargera de le transmettre au service des ressources humaines du ministère pour sa mise en paiement.

Pour bénéficier du forfait au titre de 2023, vous devez remplir l’annexe prévue à la note de service et la transmettre à votre gestionnaire de proximité avec les justificatifs évoqués. Votre gestion de proximité, après étude et validation transmet au SRH du ministère. Les demandes individuelles peuvent être réalisées chaque mois.

Fonctions publiques : entre colère et inquiétude

Nous avons enfin un ministre de la Fonction publique depuis le 8 février. Il aura fallu attendre près d'un mois, depuis la nomination de Gabriel Attal en tant que Premier ministre début janvier, pour que les 5,6 millions d'agents publics aient à nouveau un interlocuteur alors que les dossiers urgents s'accumulent avec, en haut de la pile, la question salariale. D'ici à la fin du mois, une intersyndicale doit décider d'une mobilisation si l'exécutif continue de faire la sourde oreille.

À quand les mesures en matière de pouvoir d'achat ?

Les organisations syndicales attendent des mesures fortes en matière de pouvoir d'achat qui permettraient de mieux faire face à l'inflation. Les dernières hausses du point d'indice des fonctionnaires (3,5 % en juillet 2022 et 1,5 % en juillet 2023) sont loin d'être à la hauteur. La perte de pouvoir d'achat des agents est donc importante. À l'instar de ce qui se passe dans le secteur privé, on assiste à une smicardisation des traitements : de plus en plus d'agents voient leur rémunération rattrapée par la hausse du Smic.

Pour la CFDT, il est impératif que l'État annonce une revalorisation générale des traitements. L'année 2024 ne peut pas être une année blanche alors que l'inflation est toujours forte. « *Or, actuellement, les discussions sont au point mort,* explique Mylène Jacquot. *Le Président a évoqué, lors de sa grande conférence de presse, qu'il allait mettre en place une rémunération au mérite tandis que les organisations syndicales*

attendent une mesure générale pour tous les agents. » Cette absence de dialogue devient si problématique que les organisations syndicales ont prévu de se réunir à la fin du mois pour décider d'une possible mobilisation en mars.

60 000 postes vacants faute de candidats

Outre cette mesure générale sur les salaires, la CFDT attend que s'engagent enfin des discussions approfondies à propos des carrières et rémunérations. Un agenda social avait déjà été esquissé avec le précédent ministre en vue de cette loi « historique », reste à savoir si les discussions vont reprendre avec les mêmes acteurs ou s'il faudra repartir de zéro. « *Le timing est de plus en plus inquiétant,* analyse Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT Fonction publique. *Le risque est de voir l'exécutif légiférer dans la précipitation, sans prendre le temps de la concertation avec les organisations syndicales.* »

À l'heure où les fonctions publiques souffrent d'un manque d'attractivité, où 60 000 postes sont actuellement vacants faute de candidats, les agents attendent un plan ambitieux. Un plan à même de répondre à leurs attentes en termes de déroulement de carrière, de sens de leur métier et de service rendu à la population. « *Il faut sortir d'une simple gestion budgétaire à court terme,* insiste Mylène Jacquot. *Les agents en poste comme les jeunes qui s'apprêtent à rejoindre la fonction publique doivent pouvoir se projeter à long terme.* »

Avec un taux de chômage historiquement bas dans notre pays, la fonction publique est confrontée, en matière de recrutement, à des tensions qu'elle ne connaissait pas jusqu'à présent. Dans certains métiers, la situation devient extrêmement problématique – comme à l'Éducation nationale, où la sortie de la nouvelle ministre au sujet des professeurs non remplacés a mis le feu aux poudres. « *Nous avons toujours eu du mal à*

recruter dans certains métiers mais c'est la première fois que nous sommes confrontés à une telle pénurie, déplore Mylène Jacquot. *Longtemps cachée par un chômage élevé qui poussait les candidats vers les concours publics, la question de l'attractivité des métiers publics est aujourd'hui centrale. Le gouvernement doit l'entendre.* »

Au niveau du MASA, le problème d'attractivité concerne dorénavant tous les métiers et toutes les régions de France. Interpellée à de nombreuses reprises par la CFDT en 2023, la secrétaire générale du MASA en a fait un chantier prioritaire pour 2024. Un premier groupe de travail fin décembre dernier a permis de faire le point sur les questions en débat (voir notre article sur l'attractivité ici)

Une fonction publique fragilisée

Les agents ont aujourd'hui le sentiment de ne pas être reconnus dans leur métier et leur mission. L'absence de ministre a finalement agi comme un révélateur. « *Où est passée la fonction publique ?* renchérit Ingrid Clément, secrétaire générale de la CFDT-Interco (Intérieur, Justice, Affaires étrangères et collectivités locales). *Les agents aiment leur métier, aiment le service public et répondent présent quand on a besoin d'eux. En retour, ils attendent de la considération. Les primes individuelles au mérite ne peuvent être une réponse.* »

Secrétaire confédérale chargée des fonctions publiques à la Confédération, Nouria Narrimane Rebotti résume le sentiment général. « *En ce début d'année, les fonctionnaires ont le sentiment d'être une nouvelle fois la cinquième roue du carrosse, de ne jamais être une priorité. La fonction publique, à laquelle sont attachés tous les Français, est aujourd'hui fragilisée.* »

Par **Jérôme Citron**

Rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

Mobilisation des agriculteurs : l'heure du bilan…

Les collègues du MASA en ressortent fragilisés : ils sont aussi en difficulté et attendent des réponses à leurs questions !

- **Des agents blessés** par les propos relayés par les médias qui ont mis en cause la légitimité de leurs missions
- **Des collègues sous pression** pour payer les (des ?) aides PAC au 15 mars, les (des ?) aides conjoncturelles d'ici le salon de l'agriculture, etc. … et pour faire des propositions en lien avec le « mois du choc de la simplification »
- **Des contrôleurs inquiets** face à un risque accru d'agression et dans le doute quant au niveau d'exigence attendu aujourd'hui
- **Des collègues en quête de sens** sur l'agriculture à porter aujourd'hui et demain (2ème point de cet article)

Depuis plusieurs années, le monde agricole est en grande difficulté. Les agents publics qui accompagnent la politique publique de l'agriculture, en instruisant, payant les aides et

en réalisant des contrôles sont eux aussi mis en difficulté face aux usagers, plus encore depuis la mobilisation de janvier.

Ces derniers jours, on a beaucoup entendu parler de normes, sous entendant que ces dernières sont le fruit d'agents « tatillons ». Ne nous trompons pas ! Les agents ont pour mission de mettre en œuvre les lois, règlements et normes votés par les élus, à quelques niveaux que ce soit. Ces agents sont régulièrement mis en difficulté pour faire appliquer les règles avec des outils pas toujours disponibles à temps et souvent inadaptés (Resytal, ISIS…), dans des temps extrêmement contraints.

Le ministre de l'agriculture nous a assuré par écrit de « *[son] plein soutien face aux expressions publiques qui ces derniers jours [nous] ont parfois jetés en pâture ». « [Il] tient à condamner de la manière la plus ferme qui soit les actes de dégradation, de vandalisme qui ont visés nos bâtiments publics ainsi que les attaques inacceptables dirigées contre des agents de la fonction publique* ». Il reconnaît « *[notre] compétence, [notre] connaissance du monde agricole, les liens de confiance que [nous] avons noués avec lui* ». Ce message du ministre était important mais les agents du MASA auraient aimé l'entendre dans les médias durant la crise… et quid des poursuites juridiques ?

A quand le « mois du choc de la simplification des systèmes d'information du MASA » pour mieux répondre aux attentes des agriculteurs ?!

Marc Fesneau en appelle à « *notre action déterminée [qui] sera essentielle pour traduire concrètement les engagements pris par le gouvernement ». Il nous demande « d'interroger […] les solutions à explorer pour apporter une part de la réponse à l'attente de simplification exprimée par les agriculteurs* ». Mais sur le terrain, les marges de manœuvre pour simplifier semblent très limitées car les agents du MASA n'ont pas

attendu cette crise agricole pour mettre comme le demande le ministre de « *la cohérence, de la clarté et de l'intelligibilité du cadre* ». Les agents du MASA s'interrogent : à quand la simplification de nos systèmes d'information » afin de raccourcir les délais de traitement et ainsi mieux répondre aux attentes des agriculteurs ?! Quand les 60 ETP du PLF 2024 sur le numérique vont-ils impacter favorablement les services ?

Quel pas de temps pour le paiement des aides et des indemnisations et avec quels moyens ?

Le ministre demande une « *mobilisation sans faille » en vue du « paiement des aides de la PAC, du déploiement du fonds de soutien exceptionnel suite aux tempêtes et inondations, ou à l'ouverture du guichet pour les indemnisations liées à la maladie hémorragique épizootique (MHE)* » … mais quelles aides précisément, avec quels moyens humains et quels outils ? Qui va gérer les indemnisations liées à la MHE et selon quelle procédure ?

Les agents sont inquiets quant à leurs conditions de travail pour les semaines à venir !

Quelles mesures pour limiter au maximum le risque d'agression des inspecteurs ?

Se pose également le problème des incivilités et agressions auxquels sont confrontés les agents, et notamment les contrôleurs, et qui risque d'être accentué au vu des propos désobligeants relayés par la presse à leur encontre. La CFDT a demandé et obtenu lors du dernier CSA ministériel de traiter cette problématique en formation spécialisée. La CFDT demande dès à présent que ce sujet soit à l'ordre du jour de la prochaine formation spécialisée du CSA ministériel.

> *Pour la CFDT, une protection des contrôleurs et une tolérance zéro s'imposent.*

Le ministre a précisé dans son message aux agents qu'il était « soucieux d'un dialogue social constructif et ambitieux » et « [qu'il] sera attentif aux conditions de travail qui sont les [nôtres] ». ***La CFDT sera présente à chaque instance afin de remonter vos questions, vos inquiétudes. Elle sera particulièrement vigilante quant aux réponses qui seront apportées par le ministre et l'administration.***

Agriculture, environnement et santé : changement de cap du gouvernement ?

Si le renforcement des sanctions lorsque la loi EGalim n'est pas respectée va dans le bon sens, force est de constater un recul inquiétant sur l'environnement.

Le 27 septembre dernier, lors du CSA budgétaire (voir compte rendu), **Marc Fesneau affirmait** avec conviction devant les organisations syndicales : « *des résistances existent côté profession agricole et un message clair s'impose :* ***la transition écologique est une obligation, pas une option !*** *Les agriculteurs savent au fond d'eux qu'ils n'ont pas le choix : c'est la transition ou la disparition. Je souhaite changer l'image du ministère : nous ne sommes pas une forteresse qui refuse la transition, ici aussi cela va changer, il y a des moyens financiers pour faire la transition, et cela va contribuer à redonner du sens aux missions* ».

Les propos tenus pendant ces 15 jours de mobilisation sur l'écologie punitive, sur l'Anses ou sur les inspecteurs « tatillons », qui ont fait la une des journaux, ont été perçu comme **un virage à 90, voire 180 degrés** par de nombreux agents du MASA. Les propos du ministre de la transition énergétique qui s'est enfin exprimé dimanche pour dire que « la santé et

la protection de la biodiversité sont des lignes rouges » n'y changent pas grand-chose. Non, ce sont les grands titres de la presse que les citoyens, les agriculteurs et les agents ont en tête, par exemple « Gabriel Attal tente d'éteindre la colère des agriculteurs en cédant sur l'environnement ». Et force est de constater que le mot « transition » n'apparaît plus dans le long message de remerciement transmis lundi par le ministre aux agents du MASA…

> *La CFDT jugera sur la base des décisions à venir du gouvernement. Mais elle le dit dès à présent* ***: il est plus urgent que jamais de redonner du sens aux missions des agents du MASA en leur donnant un cap clair pour les années à venir… un cap vers une agroécologie juste****. Les décisions qui viennent d'être prises sur les produits phytosanitaires ne sont pas pour rassurer la CFDT.*

Ecophyto 2030 suspendu… avant d'être revu à la baisse demain ?

Marc Fesneau a annoncé une mise « *en pause* » jusqu'au salon de l'agriculture du quatrième plan Ecophyto qui fixait un objectif de réduction de 50 % de l'usage des pesticides d'ici 2030 (par rapport à 2015-2017). Pour le gouvernement, il s'agit de « *sortir de l'écologie punitive pour être dans une écologie de solution* ». Mais le nouveau plan Ecophyto devait justement permettre une réduction des produits phytosanitaires par « *l'accélération du développement de solutions alternatives* » … alors pourquoi le suspendre alors que la Commission d'enquête parlementaire sur l'usage des pesticides vient de rendre son rapport sur l'échec de la mise en œuvre d'un plan de réduction de l'utilisation des produits phytosanitaires ?!

Depuis, le ministre de la transition énergétique a assuré qu'il ne s'agissait pas d'un retour en arrière et que l'objectif serait maintenu. Il a précisé qu'il jugeait non

satisfaisant l'utilisation par la France de l'indicateur de mesure de l'usage des pesticides (le Nodu) et qu'il fallait se donner quelques semaines pour discuter de l'indicateur européen sans remettre en question nos principes. Marc Fesneau a précisé qu'il convient « *de retravailler un certain nombre d'aspects [du plan Ecophyto], de le simplifier* ». La FNSEA a promis de rester vigilante sur l'application des mesures annoncées. Alors **beaucoup d'agents n'y croient pas et sont désabusés** :

- « *coté environnement nous pourrions voir des années de pédagogie remises en question* » ;
- « depuis le premier plan en 2008, on voit que l'incitatif ne marche pas. Pourquoi continuer ? Autant arrêter le plan Ecophyto et passer sur du réglementaire »

*Pour la CFDT, les évolutions, les simplifications, le choix du nouvel indicateur doivent se faire **en toute transparence** et avec la **validation d'experts scientifiques indépendants**.*

La CFDT demandera des explications au ministre et à la directrice générale de l'alimentation sur la (non) prise en compte des recommandations du rapport de la Commission d'enquête parlementaire sur l'usage des pesticides dans le plan Ecophyto 2030 remanié.

L'Anses à nouveau fragilisée

Dans ses revendications, la FNSEA réclamait de « placer l'Anses sous l'autorité politique ». Concrètement, aujourd'hui, c'est l'Anses qui délivre et retire les autorisations de mise sur le marché des produits phytopharmaceutiques sur la base d'une évaluation de leur efficacité et des risques qu'ils représentent pour la santé humaine et les écosystèmes. Historiquement, cette mission a été confiée à l'Anses parce qu'il y avait des doutes quant à

la capacité du MASA à bien traiter ces dossiers !

Le gouvernement n’a pas cédé sur cette revendication. Il faut dire qu’en novembre dernier, lors de son audition par la commission d’enquête parlementaire sur les pesticides, sur les causes de l’incapacité de la France à atteindre les objectifs de maîtrise des impacts des produits phytosanitaires sur la santé humaine et environnementale, Marc Fesneau avait affirmé vouloir préserver les missions actuelles de l’Anses.

Mais un pas a néanmoins été franchi : le gouvernement vient en effet de décider que l’Anses devra désormais s’aligner sur le calendrier de l’autorité européenne de sûreté des aliments. Pour mémoire, le retrait du S-metolachlore a fait beaucoup de bruit il y a un an, mais ce sont en fait les tutelles de l’Anses, dont le MASA, qui avaient demandé à l’Anses de devancer le calendrier européen…

> *Pour la CFDT, il n’est **pas question de remettre en cause l’indépendance scientifique d’une agence** qui a pour mission d’apporter un regard transversal sur les questions sanitaires, au croisement de la santé de l’Homme, des autres organismes vivants et des écosystèmes. **Au vu des enjeux de santé publique et environnementale, on ne peut qu’encourager les politiques, en particulier pour les autorisations de mise sur le marché des produits phytosanitaires, à suivre les décisions de l’Anses basées sur une expertise scientifique indépendante.***

Propositions de la CFDT pour une agro-écologie juste

Pour la CFDT, l’agriculture a besoin d’un cap clair fixé dans la durée et de politiques cohérentes. Nous sommes à l’heure des choix. Le dérèglement climatique n’est pas une crise, il

ne peut être traité en fonction d'une échéance électorale. La protection de la biodiversité n'est pas une option. La santé du consommateur est prioritaire. Le niveau de vie des agriculteurs ne doit pas être la variable d'ajustement.

La CFDT fait des propositions et insiste sur deux dimensions :

1- Mieux répartir la valeur tout au long de la chaîne :

- A court terme, en confortant et en faisant appliquer la Loi EGALIM qui a déjà donné des effets positifs. Il faut des filières plus équitables, avec une meilleure répartition de la richesse entre agriculteurs, industriels et distributeurs, qui permette à chacun de s'engager dans cette transition écologique juste.

Que peut faire de plus le gouvernement ? Un exemple concret : la loi EGalim prévoyait 50% de produits durables et locaux dont 20% de produits bio en restauration collective publique au 1er janvier 2022. Deux ans plus tard, ce n'est toujours pas le cas. L'Etat doit, dès à présent et avec tous les maillons de la filière, faire en sorte que cet objectif soit atteint. Cela garantirait un marché aux filières dans lesquelles les producteurs maîtrisent mieux la répartition de la valeur. Un chiffre : en 2022, le bio représentait 7% des approvisionnements en restauration collective, soit un marché de 400 millions d'euros. Si on passait à 20%, cela représenterait un marché de plus de 1,4 milliard d'euros. C'est un premier levier pour soutenir la création de filières à l'échelle des territoires. L'aspect territorial des organisations des circuits alimentaires est fondamental pour recréer un modèle plus vertueux économiquement, socialement et environnementalement, tant pour les professions que pour les citoyens.

- A moyen et long terme**, une évolution des modèles économiques des exploitations agricoles** et des entreprises de la filière alimentaire pour résister aux

aléas et aux crises, mais aussi contribuer au bien vivre, en composant avec les contraintes biophysiques et sans dépasser les limites planétaires.

2- Ne pas perdre le cap ! Accompagner la transition agro-écologique et l'Europe

Quelle est la finalité de notre agriculture ? Produire avec l'objectif de souveraineté alimentaire une alimentation saine et durable accessible à tous. Nous réaffirmons en outre que l'Europe est un échelon essentiel pour notre agriculture. Ainsi, la PAC devrait prendre une dimension alimentaire européenne supplémentaire pour produire en Europe cette alimentation saine et durable accessible à tous, en harmonisant le plus possible les cahiers des charges environnementaux et sociaux de la fourche a la fourchette, avec une traçabilité européenne des produits effective sur l'alimentation proposée aux populations.

Des clauses miroirs extra européennes sont légitimes pour élever les standards alimentaires et éviter le dumping social et environnemental, tout en préservant la santé planétaire (concept One Health).

> *Pour la CFDT, moins de normes environnementales et sociales ne sont pas une solution pour la pérennité de l'agriculture qui passe par un bon état de l'environnement et des écosystèmes et l'attractivité des métiers. Affirmer que le mal-être des agriculteurs serait du aux normes et à l'environnement et dire que la simplification va tout régler est un miroir aux alouettes. Pour nous, le problème principal provient du modèle économique, de l'aval de la filière qui capte la plus grande partie des revenus. Une agriculture responsable, saine et souveraine est possible, il faut s'en donner les moyens.*

***

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

Une lettre ouverte envoyée au ministre

Le 8 février 2024, les organisations syndicales représentatives du Comité Social d'Administration Ministériel (CSA M) ont adressé une lettre ouverte au Ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire concernant les préoccupations et les difficultés rencontrées par ses agents suite à l'annonce de mesures gouvernementales impactant leur travail. Les principaux points abordés dans cette lettre sont consultables ci-dessous.

20240208lettreouverteministre_mef-1

JOP 2024 : Missions,

indemnités, congés…. la vigilance s’impose pour les agents concernés !

Un groupe de travail concernant la préparation des Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP), présidé par Xavier Maire, chef du service des ressources humaines et co-animé par Magali Pecquery, déléguée ministérielle MASA pour les jeux, s’est tenu le 30 janvier 2024.

Ce groupe de travail fait suite à la publication de la circulaire n°6429-SG du 23 novembre 2023, relative à l’organisation des agents publics mobilisés pendant cet événement.

La CFDT était représentée par Frédric Laloy, Martine Beauvois, Anne Jammes et Sylvie Harlet.

Mme Pecquery présente l’organisation générale des Jeux, et les interactions entre le CIO (Comité international olympique, à l’international), Paris 2024 (au national), et la DIJOP (Délégation interministérielle aux jeux olympiques et paralympiques, représentant l’État). Seule la DIJOP, sur sollicitation des différents délégués ministériels, communique directement avec Paris 2024.

Des répercussions sur le travail de certains agents du MASA, et pas seulement pendant la durée des jeux !

Les épreuves anticipées des Jeux commenceront le 24 juillet, la cérémonie d’ouverture aura lieu le 26 juillet. Il y aura une pause entre la fin des épreuves olympiques, le 11 août, et le début des jeux paralympiques, du 28 août au 8 septembre.

Sont principalement concernés Paris et les départements limitrophes, mais aussi d'autres sites en Métropole ainsi que la Polynésie française. Les épreuves paralympiques se dérouleront exclusivement, à l'exception de Chateauroux, sur Paris et sa région.

Certaines activités impacteront le quotidien des personnels du MASA en amont et pendant les jeux :

– DGAl/SRAL/DD(ETS)PP : contrôles sanitaires, en hygiène alimentaire (restauration touristes et athlètes) et en santé animale (équidés dans les Yvelines)….

– augmentation d'activité du secrétariat général (communication, gestion de crise….).

– DGER : promotion de l'enseignement agricole à travers le parcours du camion « L'aventure du vivant »,

– DGPE/DRAAF/DRIAAF : opération « Saveurs Olympiques » (DRAAF et DRIAAF) , proposant sur 5 sites en région parisienne des actions festives autour de la gastronomie et du sport aux délégations étrangères,

> ***La CFDT souhaite vivement que les agents impactés disposent au plus tôt du planning pendant lequel ils sont susceptibles d'être mobilisés, afin de pouvoir s'organiser dans leur vie professionnelle et privée. Elle rappelle que cette période est également, en juin, celle de l'Aïd, événement pendant lequel les équipes en DD(CS)PP sont déjà particulièrement sollicitées.***

Sécurité sanitaire des aliments, renfort, volontariat….

Concernant l'organisation des contrôles en sécurité sanitaire

des aliments, un renfort en effectifs, via le recrutement de 31 ETP contractuels, dont 26 pour l'Ile de France, est quasiment finalisé. Un contrôle systématique des lieux de restauration collective pour les athlètes est prévu, de même que des contrôles renforcés, mais non systématiques, autour de ces zones, dans les établissements de restauration commerciale.

Une instruction technique interne a été transmise aux DD(CS)PP concernées, qui doivent transmettre aux préfets, pour validation, leurs propositions d'organisation internes (périmètre d'inspection, volumétrie des contrôles) pour toute la période des jeux.

Par ailleurs, une vingtaine de personnes a répondu à l'appel à candidatures pour d'éventuels renforts, qui seraient appelés en cas de besoin. La DRIAAF dispose d'hébergements et pourra le cas échéant faire appel à la DIJOP en cas de besoin.

> ***Sur les hébergements proposés aux renforts, la solution d'hébergements « collectifs » évoqué en séance ne nous semble pas pertinent.***

RESYTAL : des inspections qu'il conviendra de ne pas oublier….

Mme Pecquery indique que les inspections spécifiquement réalisées pour les jeux (restauration collective et commerciale) n'auront pas vocation à être incrémentées dans RESYTAL, puisqu'il s'agira d'inspections « allégées ».

> ***La CFDT souligne la nécessité de tenir compte de ces inspections lorsque la « comptabilité » sera faite en fin d'année, en les défalquant du nombre d'inspections prévisionnelles à réaliser au titre de la programmation annuelle.***

Le casse-tête de la circulation….

Des zones différenciées (noire/rouge/bleue) sont définies autour des sites où se déroulent les épreuves. Ces zones délimitent des périmètres de restriction de circulation uniquement pour les véhicules (à l'exception de la zone noire où n'auront accès que les personnes disposant de billets ou d'accréditation). Les différents sites du MASA ne sont pas impactés par ces restrictions.

Il est d'ores et déjà annoncé que les transports en commun subiront des perturbations ponctuelles (la station Varenne sera parfois fermée par exemple. Le SRH invite les agents concernés à se référer au site de mobilité mis en place pour connaître les conditions en temps réel… quand les sites sont à jour…).

Pour les agents travaillant sur Paris, il est demandé de privilégier le télétravail, dont la quotité hebdomadaire pourra être temporairement augmentée.

Reports de congés et indemnisations : trop d'interrogations…

Il a été réaffirmé par l'administration, pendant cette instance, que « tout n'était pas encore calé ».

Les reports de congés, pour lesquels certains préfets ont déjà fait état, suscitent des inquiétudes parmi les personnels, et nécessitent, en particulier pour les agents des DDI, des précisions. La CFDT regrette notamment l'absence d'harmonisation interministérielle sur le sujet.

Interrogé par notre organisation syndicale sur la latitude des DD(CS)PP face à certains préfets qui ont déjà décidé

d'interdire la prise de congés pendant la période de juin à septembre, Xavier Maire nous a répondu que le MASA ne pouvait émettre que des recommandations et que les préfets pouvaient décider d'une organisation différente.

> ***Si cela n'a pas déjà été fait, la CFDT ne peut que recommander aux agents de faire valoir** dès que possible auprès de leur hiérarchie, **et au plus tard lors de l'entretien professionnel, les conditions particulières à prendre en compte pendant cette période (enfants sans solution de garde, pas de possibilité de travailler le week-end….), afin que l'organisation la plus juste pour la structure et les agents soit proposée au préfet.***
>
> ***Il conviendra également que les dispositifs de garde d'enfants évoqués lors du groupe de travail (accès aux séjours de vacances, places de crèche…) soient effectivement mis en œuvre. L'accroissement du nombre de places en crèches au mois d'août, au moment où ces structures ferment en général, semble peu réaliste.***

A ce jour, les modalités d'obtention du complément indemnitaire mentionné dans la circulaire du 23 novembre 2023 restent floues. Le vecteur et **le montant restent encore à définir** pour les agents du MASA. Questionné sur les bénéficiaires, le SRH n'est pas encore en capacité d'indiquer quels seraient les personnels éligibles, compte tenu des exemptions mentionnées pendant cette réunion. Par ailleurs, les cycles de travail pourraient être modifiés, rendant « normaux et travaillables » sans compensation des journées travaillées pendant le week-end, les agents prenant habituellement leurs congés en dehors de la période des jeux ne seraient pas éligibles en première intention…

> *La CFDT a indiqué en séance qu'elle serait attentive à ce que l'éventuel complément indemnitaire ne soit pas compris comme une « variable d'ajustement » aux surcoûts générés par les*

frais de garde des enfants en août. De même, une transparence s'impose au plus vite : les vecteurs, montants des indemnités et les critères d'attribution doivent être précisés clairement dans la note de service à paraître.

Ce premier groupe de travail a soulevé de nombreuses interrogations, et la CFDT restera attentive à la prise en compte par l'administration de l'attention à porter aux conditions de travail des agents pendant cette période particulière.

Nous vous invitons à nous faire remonter par mail ou via le formulaire de contact toutes les interrogations que vous pourriez avoir au sujet de l'organisation du travail pendant les JOP 2024. Nous porterons vos questions et inquiétudes lors des groupes de travail programmés sur le sujet dans les mois à venir.

Fiches statutaires

actualisées suite à la revalorisation indiciaire du 1er janvier 2024

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

Dernière mise à jour de l’annuaire des IGAPS

Le **réseau d’appui aux personnes et aux structures** (RAPS) est composé d’une trentaine d’inspecteurs/ingénieurs généraux expérimentés, de leurs 20 assistantes et d’un secrétariat national implantés sur tout le territoire. Il est piloté par un président.

Pour rappel, le RAPS assure :

- **pour les agents**
  - un suivi personnalisé des parcours professionnels et du déroulement des carrières des agents employés ou gérés par le ministère en charge de l’agriculture et ses établissements publics (hors enseignants-chercheurs et enseignants et des personnels d’éducation de l’enseignement technique),
  - une mission d’écoute, de suivi, de conseil et d’orientation.
- **pour le secrétariat général**

        - une contribution motivée à l’élaboration des propositions de tableaux d’avancement,
        - la préparation des décisions en matière de mutations, de promotions, d’accueils et de départs en détachement,
        - une participation aux réflexions relatives aux ressources humaines et à l’organisation des services,
    - **pour les services**
        - un appui au management des services déconcentrés et des EPL,
        - un appui aux missions de contrôle et d’évaluation du fonctionnement des services déconcentrés.

Pour ne pas se tromper d’interlocuteur, la **dernière version de l’annuaire du RAPS est consultable ici**.

GT du 19 décembre 2023 : déconcentration de la gestion des contrats de 6 mois et moins par les SGCD à partir du 1er janvier 2024

Déconcentration de la gestion des contrats de 6 mois et moins par les secrétariats généraux communs

---

Concours Interne IAE 2024

Un concours interne pour le recrutement d'élèves ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) est ouvert au titre de l'année 2024.

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

Pouvoir d'achat : La même revalorisation pour tous !

« *Madame la Secrétaire générale,*

Les rémunérations sont en berne. Ce point échappe en partie à ce ministère pourtant il l'impacte. La CFDT n'ignore pas les contraintes budgétaires de l'État. Mais la CFDT pense aussi et surtout aux contraintes budgétaires qui pèsent sur les agents publics et leurs familles. Même si l'inflation risque de ralentir, son maintien à niveau élevé entame toujours plus le pouvoir d'achat des ménages. C'est la raison pour laquelle, on ne peut se satisfaire de faire de 2024 une année blanche. On

ne peut offrir aux agents la perspective unique de gagner moins en travaillant mieux, parfois plus et autrement, que l'on soit titulaire ou contractuel. La CFDT portera cet enjeu partout où elle siège car le pouvoir d'achat constitue bel et bien la priorité de nos collègues. La CFDT se réjouit de la revalorisation des référentiels de rémunération des contractuels. Elle note que certaines primes sont ou vont être revalorisées. On citera par exemple l'augmentation Rifseep des administrateurs d'État. Cette évolution montre que ce ministère peut faire des efforts financiers importants pour un corps qui n'est pas le plus mal loti. La CFDT réclame a minima le même pourcentage d'augmentation pour les autres corps. La hausse des primes doit s'appliquer pour tout le monde vers le haut et de façon équitable… »

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

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

Lors du GT RIFSEEP du 5 décembre dernier, le chef du SRH a

annoncé une revalorisation à venir de l'IFSE. La mise en paie de cette revalorisation est prévue en avril ou en mai 2024, avec un objectif de rétroactivité au 1er janvier 2024. Le chef du SRH n'était pas en mesure d'annoncer de chiffres lors de cette réunion mais la CFDT a compris que l'on pouvait s'attendre à une revalorisation modeste notamment pour les TSMA et les IAE (voir CR du GT RIFSEEP).

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

> *Aussi, en ce début d'année 2024, la CFDT fait le vœu d'une équité de traitement pour l'ensemble des agents concernant la revalorisation à venir de l'IFSE. Si l'IFSE des administrateurs d'Etat a été revalorisé de l'ordre de 15 à 20% en moyenne, pourquoi en serait-il autrement pour les autres agents ?*
>
> *La CFDT s'étonne également que la fonction des administrateurs d'État n'impacte nullement le montant de l'IFSE… !*
>
> *Et puis l'indemnitaire c'est bien, mais l'indiciaire ce serait mieux, surtout pour assurer une bonne retraite !*

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

> *Bien maigre évolution…*

Gestion des crises sanitaires et

agricoles : Un tournant en 2024 ?

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

- Ils soulignent notamment que les services ont fait face grâce à un engagement très important des agents. Cet engagement a eu un très fort impact, psychologique notamment, sur l'ensemble des agents impactés à toutes les strates hiérarchiques. La très forte charge de travail n'a été que partiellement mesurée. La reconnaissance financière a existé mais a été limitée et pas toujours équitable, non sans impact sur la motivation des agents concernés. Ce travail a été important pendant la crise mais également après la crise (désinfection, indemnisation…). Au final, beaucoup d'agents ont le sentiment de ne pas avoir été compris ni reconnus par le ministère.
- Ils proposent un changement de paradigme afin de mieux gérer les crises face à des risques accrus d'introduction de maladies connues ou émergentes du fait du changement climatique.
- L'enjeu est de taille car de telles épizooties peuvent être graves non seulement pour la santé animale et la souveraineté alimentaire, mais aussi pour l'environnement et la santé publique. La possibilité d'une évolution zoonotique de l'IAHP (maladie devenant transmissible à l'homme et entre humains) est en effet prise de plus en plus au sérieux.

Pour plus de précisions, le rapport est disponible sur le site

internet du MASA (cliquer ici)

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

- **Vers un réseau d'appui avec des spécialistes de crises**

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

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

Maud Faipoux a répondu qu'il y aura un volant supplémentaire d'ETP en 2024 pour les services déconcentrés pour la gestion de crise, sans donner plus de précisions sur le nombre et sur

le profil des postes : le choix entre des postes fléchés en région ou mobilisables sur tout le territoire national n'est pas encore arbitré.

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

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

Aucune réponse n'a été donnée, mais la secrétaire générale a bien cette organisation en tête de par sa connaissance en tant qu'ancienne préfète de l'organisation de la sécurité civile, qui s'appuie justement sur des renforts nationaux de sapeurs-pompiers qui peuvent intervenir sur l'ensemble du territoire national. Ses propos sont clairs : « quand les services ne peuvent plus gérer, ils doivent pouvoir compter sur l'appui des services d'autres départements » ; il convient de « créer une réserve à l'image de l'organisation des services pour les incendies de forêt » ; nous avons « besoin de compétences techniques (santé animale) et de compétences spécifiques en

matière de gestion de crise ».

- **Vers une solidarité interministérielle plus systématique en cas de crise importante**

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

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

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

> *Mais pour la CFDT, comme pour le CGAAER, il s'agit de pouvoir déclencher plus facilement le plan ORSEC en situation dégradée car force est de constater que ce dispositif n'a pas été activé dans la plupart des départements qui ont géré des crises d'IAHP ces trois dernières années. Il s'agit de pouvoir mobiliser des agents des DDT (cartographies, hydrogéologues…), de la préfecture (service juridique, personnels chorus sur le volet indemnisation…) ou de la DREAL (enfouissement des cadavres).*

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

La mission du CGAAER engage à aller plus loin, en complétant rapidement la réglementation pour créer sans ambigüité une déclinaison zonale du plan national d'intervention sanitaire

d’urgence (PNISU) au sein du dispositif ORSEC qui lui est géré sur le plan départemental. Le code rural ne prévoit pas en effet l’intervention d’un niveau intermédiaire, régional ou zonal. Le travail d’anticipation initié par le préfet de la zone de défense et de sécurité Ouest parait indispensable pour se préparer à des crises d’envergure. La mission invite à généraliser cette réflexion sur le volet épizooties des plans ORSEC zonaux dans tout le territoire métropolitain.

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

> *En conclusion, beaucoup de DD(ETS)PP sont aujourd’hui mobilisées par la maladie hémorragique épizootique ou par l’influenza aviaire, et la peste porcine africaine est à nos frontières (cf. CR du CSA Alimentation du 15 décembre). Pour la CFDT, cela doit conduire l’administration à se positionner rapidement sur chacune des recommandations du rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des crises d’influenza aviaire.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

JO 2024 : Des dispositifs pour compenser la mobilisation accrue des agents de l'Etat … A vos calculettes !!!

- **Un dispositif d'indemnisation est mis en place**

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

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

– **indemnité forfaitaire** : 800€, 1000€ ou 1200€ … à l'appréciation du chef de service. Cette appréciation devra se baser en fonction (1) de la durée et de la période de la

mobilisation (weekend, jours fériés), (2) de la nature des tâches à accomplir et (3) de l'intensité de l'investissement de l'agent.

Ce dispositif concerne les titulaires et les contractuels.

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

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

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

▪ Un report de congé facilité

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

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

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

La mise en place du télétravail exceptionnel dépend du plan de transport qui vient de sortir mais le maillage doit encore être précisé. Les conditions de circulations seront précisées courant janvier. D'après les premiers éléments, l'ensemble des sites de l'AC resteraient accessibles.

▪ Qui sera mobilisé ?

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

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

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

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

▪ Pas d'impact sur le calendrier des mobilités

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

> *Pour la CFDT, les plafonds d'indemnisation et de télétravail devraient être levés face à l'enjeu des jeux olympiques ou des différentes crises pour permettre aux services de trouver des agents motivés, les maintenir dans la durée et éviter de les perdre en l'absence d'indemnisation, avec un risque accru de devoir repartir de zéro avec d'autres agents …*
>
> *Si vous avez des questions à ce sujet, vous pouvez nous les envoyer à l'adresse suivante : cfdt@agriculture.gouv.fr afin que nous les remontions lors du GT sur les JO prévu le 30*

janvier prochain.

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

- **La revalorisation tant attendue se fera sur la feuille de paie dès janvier 2024 pour 70% des agents**

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

Le calendrier :

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

D'autres éléments de gestion ont été précisés :

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

niveau du ministère de la fonction publique afin de combler le manque d'attractivité.

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

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

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

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

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

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

Mais dans le cas général, et en particulier pour les catégories B, le SRH préfère poursuivre à ce stade sur une logique de CDIsation après 6 ans, avec des contrats plus longs de 2 ou 3 ans afin d'inciter les agents à passer les concours.

- **Devenir des agents expérimentés en SIVEP après 6 ans ?**

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

agents ?

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

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

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

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

La mise en service d'un site spécifique, hébergé sur le site internet du ministère, afin d'améliorer la visibilité de nos

offres d'emplois et renforcer l'attractivité des postes publiés est envisagée à l'occasion du salon international de l'agriculture. C'était une revendication importante de la CFDT qui se réjouit de cette avancée (cf CR CSA-M de juillet). Toutefois, la possibilité de candidater en ligne et de gagner du temps dans le traitement des demandes (qui se prolonge trop souvent de plusieurs semaines par rapport au calendrier officiel !) ne pourra intervenir que dans un deuxième temps. La CFDT vous communiquera de plus amples informations fin janvier lorsque l'administration aura présenté ce site.

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

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

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

Au-delà d'une éventuelle revalorisation sur le plan interministériel, le chef du SRH penche en faveur d'une contractualisation avec des partenaires pour des solutions de

résidence de courte durée. Il nous invite à nous rapprocher de la direction de l'INFOMA.

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

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

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

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

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

Il y a également un nombre important de contractuels (environ 30% contre 20 % dans la fonction publique), un chiffre qui a tendance à s'accroître ces dernières années.

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

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

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

> *La CFDT souhaite savoir comment le MASA compte pourvoir ces postes alors qu'il y a une réelle pénurie dans ce secteur et que d'autres ministères proposent des conditions de rémunération plus attractives. Ainsi, au MTE, une prime informatique significative est accordée aux agents bénéficiant d'une qualification informatique (cf. note de service du 26/07/22 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents MTE) après examen professionnel de vérification d'aptitude (EVA). Le ministère des finances et le ministère de l'intérieur parviennent également à proposer des primes spécifiques.*

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

> *Pour la CFDT, cette absence de prime conduit surtout nos collègues informaticiens du MASA à faire acte de mobilité vers d'autres ministères !*
>
> *Il sera par ailleurs important de redonner du sens aux missions du SNUM. La CFDT sera vigilante à l'évolution de ce service, actuellement en grande difficulté.*

Contrats courts : Déconcentration de la gestion des contrats de 6 mois et moins en DDI à partir du 1er janvier 2024

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

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

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

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

Remboursement domicile travail : Taux de remboursement à 75 % depuis septembre : Pensez à vérifier votre fiche de paye !!!

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

Pour les agents en IDF, la régularisation a été opérée sur la

paye de septembre 2023 ;

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

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

GLOBEO : un dispositif défaillant !

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

Il est rappelé qu'en cas de difficultés de réservation, l'agent ou la structure peut faire appel au bureau des moyens logistiques (bml.sg@agriculture.gouv.fr)

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

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

Pas de déplafonnement de l'indemnité télétravail au-delà de

88 jours !

La DGAFP a rendu une réponse négative. Nous ne sommes pourtant pas le seul ministère à le demander…

> *La CFDT ne comprend pas ce retour de la DGAFP qui ne permet pas de déplafonner lors de circonstances exceptionnelles qui peuvent se multiplier : JO, travaux sur les transports, problème de locaux, travaux, etc.*

En bref…

PSC : n’oubliez pas vos 15 euros par mois

Vous avez droit à un forfait mensuel de 15 euros, y compris si vous êtes contractuel, apprenti … pour financer votre mutuelle : faites valoir ce droit auprès de votre gestionnaire de proximité si cela ne figure pas sur votre bulletin de paye !

Retraite progressive : on y verra bientôt plus clair

La NS sera publiée prochainement et la FAQ de la DGAFP sera en annexe de cette note.

Report des congés 2023 : possible jusqu’à fin janvier 2024

Le report de congés est possible jusqu’à fin janvier 2024 et sur demande spécifique, jusqu’au 31 mars 2024. La note de service sera publiée prochainement.

Bon à savoir : Les journées RTT de 2023 ne se reportent pas.

Plan de requalification de C à B et B à A

La CFDT demande la mise en place de nouveaux plans de requalification pour les filières administrative, technique et formation-recherche.

Le SRH va sonder la DGAFP sur ce sujet mais n’est pas très optimiste quant à une issue favorable.

NBI des secrétaires administratifs : le sujet va avancer en 2024

Le SRH s’est engagé à organiser un GT au cours du premier semestre 2024 pour évoquer notamment le sujet de la perte de la NBI des SA en cas de changements de corps qui ne s’applique pas aux autres corps du ministère.

PSU 2024 : un petit pas vers les agents inquiets … mais des inquiétudes demeurent (cf CR CSA Alim du 15 décembre)

Transfert FEADER : l’administration tient son engagement en matière d’accompagnement des agents

En ce qui concerne les agents exerçant des missions FEADER transférés aux collectivités territoriales régionales, ils pourront opter pour un détachement ou une intégration. Tous les agents seront contactés par leur IGAPS pour les accompagner, le cas échéant, dans l’exercice de ce droit d’option.

Des lanceurs d’alerte mieux protégés

La réglementation va très prochainement évoluer afin d’améliorer la protection des lanceurs d’alerte et d’assouplir les conditions pour bénéficier de cette protection au sein du MASA. Les lanceurs d’alerte pourront ainsi s’adresser soit au collège de déontologie (canal interne), soit à une liste d’autorités externes pour faire leur signalement.

La CFDT a invité le secrétariat général à adresser un signal fort auprès des établissements publics afin qu'ils prennent des dispositions analogues.

Sécurisation juridique de la compensation en temps des heures de nuit

L'arrêté du 18 octobre 2001 va être modifié afin de sécuriser le cadre de la compensation en temps des heures supplémentaires réalisées la nuit (hors cas d'intervention sous astreinte) : les heures supplémentaires de nuit ainsi que les interventions réalisées dans le cadre d'astreintes la nuit, quel que soit le jour de la semaine, seront compensées sur la base d'un coefficient de récupération fixé à 2.

En pratique, cette évolution sera sans incidence dès lors que la disposition qu'il est proposé d'insérer au sein de l'arrêté précité reprend le coefficient de récupération actuellement mentionné dans les RIALTO des services déconcentrés du MASA.

Agression des agents : la CFDT obtient que le sujet soit traité en formation spécialisée

A la demande de la CFDT, le problème des agressions et des incivilités au travail sera traité en formation spécialisée du CSA ministériel. Il s'agit, comme l'a dit M. Guérini le 13 novembre dernier à l'occasion d'une réunion de travail sur la protection des agents publics, de mieux prévenir, protéger et accompagner. Les dernières agressions physiques et verbales d'agents du MASA montrent que des mesures concrètes s'imposent.

Le plan de protection des agents annoncé par le ministre prévoit que entre autres que l'administration pourra porter plainte au nom de l'agent et ue les ayant droits (conjoint, famille) pourront également bénéficier d'une protection fonctionnelle par l'administration.

Dialogue social : des RDV importants début 2024

Les GT sur l’attractivité se poursuivront, c’est un sujet important pour le ministère. Le CR du premier GT est disponible (cf CR du GT attractivité)

Le GT baromètre social : il permettra d’analyser les résultats de ce baromètre et d’alimenter les réflexions en lien avec la qualité de vie au travail et l’attractivité.

Calendrier des payes et des pensions 2024

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

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

calendrier_paye_des_fonctionnaires_2024

Télécharger le calendrier

CSA alimentation du 15 décembre 2023 : plan attractivité abattoirs, PSU 2024, crises sanitaires, abattoirs en restructuration…

Abattoirs : le plan attractivité lancé en 2021, un bon début … mais des mesures fortes sont attendues : rémunération, catégorie active et diversification des missions

« Aujourd'hui, un sujet fort est porté à l'ordre du jour.

L'attractivité des postes, et a fortiori en abattoir, reste un sujet primordial pour les agents de notre ministère. Les techniciens sortant de l'INFOMA constituent le vivier d'inspecteurs affectés sur ces postes en début de carrière. Si certains y restent, faisant le choix d'un métier de sens au service de la population, bon nombre sont rapidement découragés par les contraintes liées au métier »

A cela, plusieurs raisons fondamentales :

1) Des horaires décalés, *peu en adéquation avec une vie de famille, les agents étant soumis au bon vouloir du « protocole particulier » liant l'administration et les abattoirs. Des dérives ont déjà été constatées l'hiver dernier dans certains abattoirs, avec la modification unilatérale des horaires de fonctionnement, et donc de présence des agents d'inspection,*

en lien avec l'augmentation des tarifs de l'énergie. Ces horaires décalés et flexibles peuvent être vécus comme une situation discriminante en regard des techniciens affectés au siège, dont les horaires apparaissent comme moins contraignants en condition normale d'exercice.

***2) Des conditions salariales qui restent peu attractives**. La profession s'est féminisée au cours des années, les techniciens sortant de l'INFOMA sont jeunes, et faire garder ses enfants, de surcroît lorsqu'on est une famille monoparentale, en poste loin de toute parenté, s'avère peu à peu comme une « mission impossible ». Il suffit de comparer le coût d'une assistance maternelle de nuit et le montant de l'heure payée à un technicien en abattoir pour conclure que la situation financière est rapidement intenable. Si leur revenu, sur le papier, est plus élevé qu'au siège, leur pouvoir d'achat, lui, ne l'est pas forcément. Et il en est de même pour les agents affectés en SIVEP.*

3) Des conditions de travail difficiles et peu reconnues comme telles.

Tous les agents qui ont un jour œuvré sur ces postes ont vécu le bruit, le froid, l'humidité ambiante, les odeurs « particulières » et un environnement de travail parfois anxiogène compte tenu de la nature même de celui-ci. Le gouvernement avait annoncé souhaiter mieux prendre en compte la pénibilité au travail, ce dont la CFDT s'était réjouie.

Cependant, à ce jour, aucune disposition spécifique nouvelle n'a été mise sur la table pour les agents qui œuvrent en abattoir et en SIVEP, et le recul de l'âge de départ en retraite n'a fait qu'empirer la situation existante. La CFDT et les autres organisations syndicales avaient fait des propositions concrètes pour ces fonctionnaires : bénéfice de la catégorie active par arrêté ministériel, extension du C2P (compte professionnel de prévention) à la fonction publique.

Interrogé par la CFDT le 6 septembre dernier, le ministre nous a dit qu'il était prêt à porter ce sujet en interministériel et à étudier la question avec la DGAFP (direction du ministère de la fonction publique) : où en sommes-nous ? La DGAL peut-elle appuyer cette revendication forte des agents ?»

Sur le **volet rémunération en abattoirs**, les contractuels de catégorie B (auxiliaires officiels) ont bénéficié d'une revalorisation en 2022 (cf. article CCP du 24 novembre 2022) : indice 472 hors Ile-de-France (IdF) et 505 en IdF. Le SRH précise que les vétérinaires officiels vont être revalorisés au cours du 1er semestre 2024 avec rétroactivité au 01/09/23 (cf article contractuels de novembre 2023) : 926 (hors IdF) et 1019 (IdF). Les fonctionnaires vont eux bénéficier d'une revalorisation de l'IFSE en 2024 mais qui s'annonce minimaliste en abattoirs pour les TSMA et les ISPV (cf. article RIFSEEP de décembre 2023). La bonification pour les départements à grand déficit d'attractivité sera maintenue en 2024 (indice de 497 au lieu de 472).

> *Pour la CFDT, si la rémunération ne fait pas tout, c'est un volet important qui plus est lorsque les conditions de travail sont pénibles.* ***La CFDT regrette vivement l'absence de perspective de bonus financier spécifique nouveau*** *au-delà des vétérinaires contractuels.*
>
> *Afin d'avancer sur le sujet, en activant par exemple le levier « promotions », elle demande quelle est la durée moyenne dans chaque grade pour un TSMA travaillant en abattoir par rapport à la durée moyenne dans chaque grade des TSMA dans leur ensemble.*

Mais l'administration ne dispose pas de l'information…

Concernant la possibilité pour les agents qui travaillent en abattoirs de bénéficier de la **catégorie active**, le chef du SRH mentionne que le MASA a prévu d'intervenir auprès du ministère

de la fonction publique début 2024 mais « avec des chances d'aboutir qui seront relativement mince ».

> *La CFDT s'en étonne, s'agissant d'une revendication ancienne de l'ensemble des organisations syndicales et de la première recommandation du rapport CGAAER n°22079 de juin 2023 sur le recrutement et la rémunération des agents d'inspection vétérinaire affectés en abattoir : « étudier le classement des métiers d'auxiliaire et de vétérinaire officiels en abattoir comme emplois de catégorie active, pour ouvrir la possibilité d'un avancement de l'âge de départ à la retraite » (lien vers rapport CGAAER). Cette mesure, en plus d'être une mesure équitable, éviterait d'avoir à gérer des arrêts de travail récurrents pour des collègues en fin de carrière qui souffrent de pathologies liées aux conditions de travail…*
>
> *La CFDT demande alors à la directrice de la DGAL quelle est sa position sur le sujet et si elle peut aider le secrétariat général sur ce dossier ?*

Maud Faipoux répond qu'elle n'est pas en mesure à ce stade de nous dire quelles suites elle compte donner à cette recommandation.

> *La CFDT est déconcertée par cette réponse : comment est-il possible que la DGAL ne se soit pas emparée de ce sujet au vu de l'enjeu et alors que le rapport du CGAAER leur a été remis en juin dernier ?*
>
> *La CFDT, afin de faire avancer le dossier, cherche à objectiver le caractère pénible du travail en abattoir. Elle demande quelle est la durée de vie d'un TSMA ayant travaillé l'essentiel de sa carrière en abattoir par rapport à un TSMA n'ayant pas exercé en abattoir ?*

La DGAL répond… que l'information n'est pas connue !

Ne pouvant se satisfaire d'un tel immobilisme, la CFDT est intervenue 5 jours plus tard en CSA ministériel (cf. prochain compte-rendu du CSA-M du 20/12/23) et cette fois la secrétaire générale du MASA a dit que les services du MASA prendront le temps de remettre un dossier solide à la DGAFP… Quand même !!!

La DGAL présente un bilan d'étape du plan attractivité en abattoir défini en octobre 2021 (cf. diaporama) qui comportait plusieurs axes :

- **Mieux recruter**:
  - Revalorisation de la rémunération des contractuels (cf. ci-dessus)

La CFDT y est favorable !

  - Encourager les contrats longs (Cdisation avant 6 ans pour les vétérinaires)

La CFDT y est favorable !

  - Publication du décret recrutement des vétérinaires étrangers

La CFDT y est favorable mais la mise en place de cette dérogation ne doit pas occulter l'importance des autres actions. La CFDT demande par ailleurs des garanties sur l'accompagnement et la formation de ces vétérinaires étrangers (cf. CSA-M de juin)

  - Apprentissage : page internet sur la boite à outils pour le recrutement d'apprentis

Pour la CFDT, l'apprentissage est une excellente voie de promotion des métiers si elle débouche sur

la présentation aux concours de recrutement.

En cours :

- Concours nationaux à affectation locale

La CFDT y est favorable et attend que cela se développe davantage. Cette mesure facilite en effet le recrutement car elle évite des déménagements, des frais supplémentaires, un éloignement de la famille, etc.

- Déconcentration de la gestion des contrats courts (à partir du 1er janvier 2024, cf article à consulter ici)

La CFDT y est favorable à partir du moment où cette mesure permettra à nos collègues concernés d'être rémunérés normalement plus rapidement.

- Flyer « Devenez inspecteur des services vétérinaires en abattoir – Un métier porteur de sens »

Si l'idée est bonne, des améliorations sont attendues. Il conviendrait par exemple que ce flyer s'adresse autant à de futurs contractuels que à de futurs fonctionnaires.

- **Mieux former**
  - Page intranet dédiée
  - Formations cœur de métier + tutorat sur site
  - Coaching sur poste
  - Réunion mensuelle du BEAD avec les coordonnateurs régionaux abattoirs

En cours :

- Modules « cœur de métier »

La CFDT est favorable à ces actions mais il faut aller au-delà. Il convient par exemple de proposer davantage d'échanges de pratiques afin d'agir sur le sentiment d'isolement de certains collègues en poste en abattoirs.

- **Améliorer les conditions d'exercice du métier**
  - E-Formation dédiée à la protection fonctionnelle (action médiatique et pénale) : Mentor
  - Règle indemnisation des remplacements entre abattoir : depuis 2023, l'indemnisation peut se faire dès le 1er jour de remplacement (auparavant seuil de 5 jours minimum), jusqu'à 55 jours (jusqu'alors les 55 jours étaient un accord dérogatoire dans le contexte Covid) et ouverts aux contractuels.

Si la CFDT y est favorable, elle dénonce le plafonnement de cette indemnité à un niveau souvent inférieur à 55 jours : l'indemnité vient en effet s'ajouter au montant perçu au titre du CIA annuel pour la manière de servir et le total des deux est plafonné réglementairement. La CFDT dénonce également le manque d'information : ce plafond n'apparaît pas dans la note de service afférente aux renforts effectués en abattoir et n'est pas toujours communiqué aux agents concernés ! Dans ces conditions, la CFDT s'interroge sur la volonté à long terme des agents à aller aider leurs collègues en abattoir.

Le chef du SRH s'est engagé à plaider auprès du ministère de la fonction publique une revalorisation du plafond.

En cours :

- Conditions d'hébergement des services d'inspection en abattoir : enquête fin 2023

- Guide de bon management des sites extérieurs

Sur ce sujet important des conditions d'exercice du métier, la CFDT demande s'il est envisageable de renforcer / systématiser la diversification des missions qui présente le double avantage de rendre le métier plus intéressant et de diminuer les TMS (troubles musculo-squelettiques).

La DGAL n'a pas réagi.

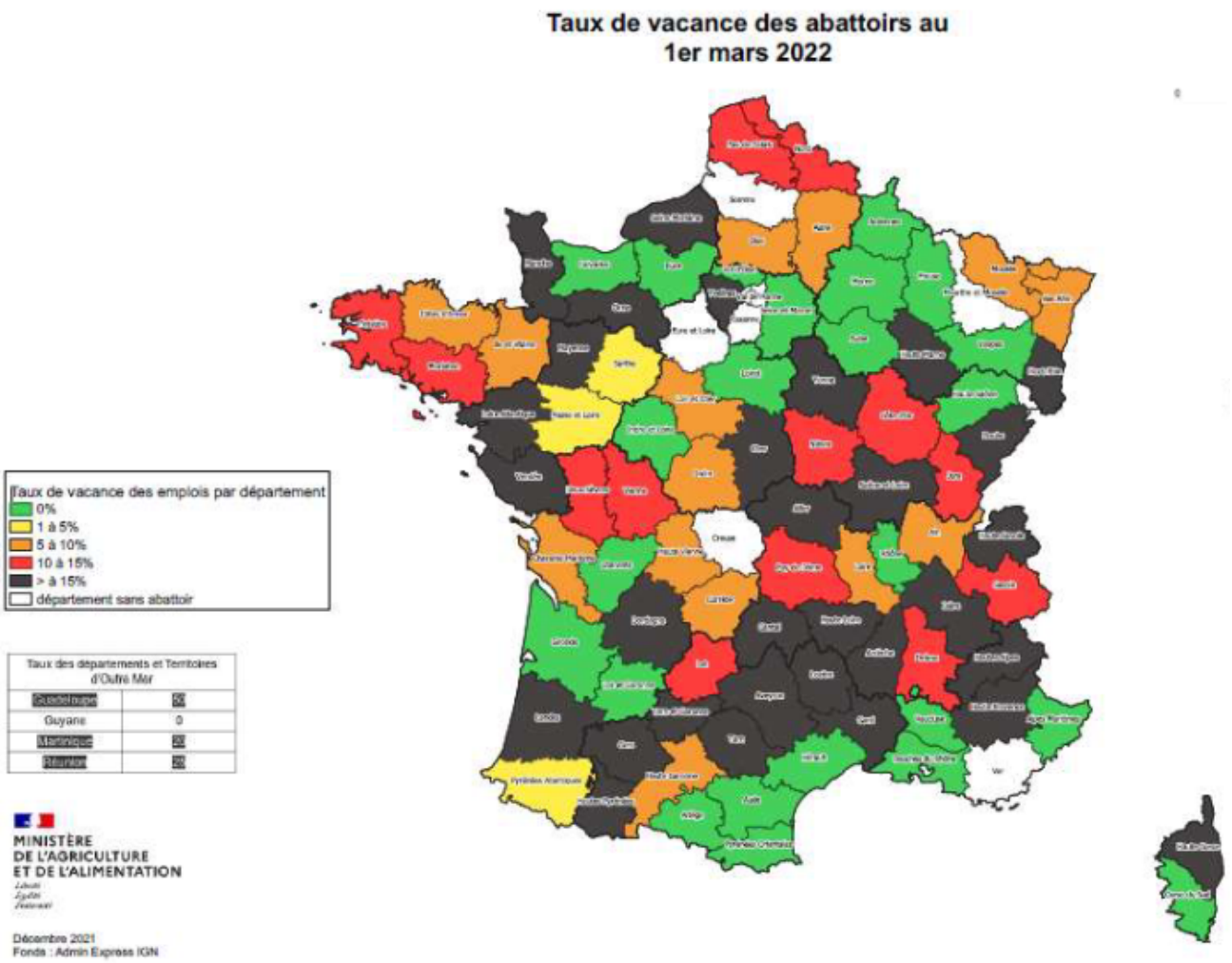
La CFDT demande si les agents en abattoirs qui ont le plus souvent des tâches télétravaillables (rédaction des rapports d'inspections, formations en visioconférence…) pourraient bénéficier de quelques jours de télétravail chaque année dans la mesure où il ne remet pas en cause les besoins de service en présentiel.

Si la DGAL reconnaît que certaines missions « hors-chaîne » peuvent être réalisées au bureau, l'instauration de télétravail en abattoir ne lui semble pas opportune. A cela deux raisons : ces missions n'occupent que rarement une journée complète de travail et les missions de services publiques en abattoir, prioritaires sur tout autres missions, ne sont pas télétravaillables (IPM, IAM et certification à l'exportation).

En conclusion :

Si la CFDT reconnait que des actions pertinentes ont été mises en œuvre et que d'autres sont en cours, force est de constater l'absence de perspectives sur des mesures fortes revendiquées par la CFDT pour les agents qui travaillent en abattoir : rémunération, reconnaissance de la pénibilité dans le cadre de la catégorie active, diversification renforcée des missions…

L’administration est venue présenter aux organisations syndicales un point d’étape sur son plan pour l’attractivité des abattoirs mais semblait peu encline à entendre et prendre en compte nos propositions. C’est pourtant via un panel d’actions élargi que l’on parviendra à renforcer l’attractivité des abattoirs. La CFDT espère que la DGAL et le SRH sauront rebondir sur nos propositions pour nos collègues qui ont un rôle fondamental en matière de sécurité sanitaire des aliments et de protection animale. Un plan d’action plus ambitieux s’impose pour véritablement renforcer l‘attractivité des métiers du MASA en abattoir. Car le déficit d’attractivité est toujours criant, et c’est le CGAAER qui l’écrit en juin 2023 (lien vers rapport n°22079) : « on rencontre aujourd’hui des difficultés importantes à recruter des personnels pour les missions d’inspection sanitaire en abattoirs et aussi des difficultés à les fidéliser avec une augmentation des démissions ou des mobilités rapides. […] Il apparait nécessaire de prendre rapidement des mesures pour stopper cette « spirale négative » dans laquelle nos services semblent s’être engagés ».



Fermeture et restructuration des abattoirs : les agents doivent être mieux accompagnés !

Un état des lieux des fermetures d'abattoirs avec des réorganisations des services est présenté par la DGAL pour 2023 :

– 3 fermetures d'abattoirs de boucherie : Celles-sur-Belle, Forges les Eaux et Carmaux

– 2 abattoirs de boucherie avec cessation d'une activité : arrêt de l'abattage des bovins à Archambaut et des porcs à Sablé, avec des reclassements en cours

– 33 fermetures d’Abattoirs de volaille, dont un seul disposait d’un SVI

Pour 2024, la DGAL n’a pas connaissance de fermetures certaines. 9 abattoirs ont été identifiés comme rencontrant des difficultés pouvant conduire à une fermeture, mais sans certitude. Mais le constat est là, la situation des abattoirs est difficile en raison de l’augmentation du coût de l’énergie, de la baisse des approvisionnements, difficultés d’entretien et travaux de mise aux normes coûteux, etc.

> *La CFDT demande un engagement fort de l’administration pour accompagner les collègues concernés, en matière de suivi par les IGAP’S et dans le cadre des mesures de restructuration. Une certaine souplesse s’impose afin que les collègues puissent bénéficier par anticipation des mesures liées aux restructurations.*

Police sanitaire unique : un petit pas vers les agents mais les inquiétudes demeurent

« *Concernant la police sanitaire unique, la CFDT est intervenue à de nombreuses reprises pour vous faire part des inquiétudes des agents et mettre sur la table des propositions concrètes. Nous espérons que cette instance sera l’occasion d’apporter des éléments de réponse permettant de rassurer les agents. Ce serait là un beau cadeau de Noël…* »

Maud Faipoux entend ces inquiétudes et comprend que l’on puisse s’interroger sur l’adéquation missions/moyens. Elle rappelle qu’il y aura une clause de revoyure en 2024, mais elle préfère ne pas l’activer trop tôt afin d’être en mesure d’apporter la preuve par l’exemple, chiffres à l’appui, qu’il

y a un sujet. Un premier bilan sera réalisé à cet effet à la fin du 1er trimestre. Elle espère ainsi être davantage en position de force pour négocier des effectifs supplémentaires (si besoin il y a). Mais ces effectifs n'arriveront pas à la fin du 1er trimestre vu les délais de documentation, d'arbitrage et le temps nécessaire au recrutement.

> *La CFDT entend cet argument mais elle insiste sur le fait qu'il est urgent de rassurer les collègues. Ils ne connaissent pas bien certains domaines, se demandent comment ils vont atteindre leurs objectifs…*

- Sur le plan quantitatif, Maud Faipoux admet qu'« il y aura peut-être des zones de frottement dans certains territoires ». Afin d'y remédier, la DGAL avisera en cours d'année si le nombre d'inspections réalisées est en deçà du nombre d'inspections prévues. Ainsi, en ce qui concerne la remise directe, peut-être que l'on n'augmentera pas de 80% le nombre des inspections dès 2024.
- Sur le plan des connaissances, en ce qui concerne les missions transférées dans le domaine végétal, « on ne demande pas à ce stade le même niveau de compétences que ce qui est attendu dans le domaine animal », « on va collectivement s'améliorer en continu ». Eric Dumoulin, sous-directeur de la sécurité sanitaire des aliments rajoute que l'on fait avec les outils et les connaissances dont on dispose. C'est le jour où l'on disposera des conclusions de l'Anses sur l'évaluation des risques dans ces nouveaux domaines que l'on sera en mesure d'incrémenter les vademecum et rapports d'inspections. L'analyse de risques va s'améliorer. « On ne va pas demander l'impossible aux inspecteurs, on fait dans la progressivité ». Et sans attendre ces conclusions, des formations vont être déployées sur tout le territoire à partir de mars 2024 par l'INFOMA et

l’ENSV sur les compléments alimentaires, les substituts des denrées animales, les boulangeries/patisseries, les chocolats, confiseries et boissons, etc. avec 200 places disponibles sur le 1er.

Pour la CFDT, ces éléments de réponse sont importants. Ils sont bienvenus mais ils ne répondent pas à des questions très concrètes des collègues :

*– **Remise directe**: quel sera le nombre de recontrôles à faire et quelle sera la jauge du délégataire sur les recontrôles après mise en demeure ? Que se passera t’il en cas de survenue d’une intoxication alimentaire dans un restaurant pour lequel les suites à donner au contrôle fait par un délégataire n’ont pas pu être mises en œuvre par les agents de l’Etat dans un temps raisonnable ? Quel accueil pour les inspecteurs dans les restaurants quand ils se déplaceront pour les fermer alors que les propriétaires auront été prévenus ?*

*– **Nouveaux domaines** pour lesquels les agents redoutent d’être mis en cause en cas de crise : quid de la responsabilité de nos collègues lors du suivi d’une alerte sanitaire, alors qu’il sera bien difficile de juger de la pertinence du plan de maîtrise sanitaire mis en œuvre par les professionnels et qu’il sera pourtant nécessaire de prendre des décisions ?*

– Quel accompagnement pour les agents alors qu’il n’y a même pas d’IGAP’S référent sur cette réforme ?

Concernant cette clause de revoyure, la CFDT a demandé si les organisations syndicales seront concertées.

La DGAL a répondu qu’elles seront tenues informées des étapes de mise en œuvre de la clause de revoyure.

Pas évident donc… !

Concernant les jeux olympiques 2024, la CFDT demande si des restrictions en matière de congés ou des astreintes sont envisagées en lien avec les contrôles de sécurité sanitaire des aliments et à quelle échéance les agents seront fixés.

S'agissant des missions relevant de la DGAL, une instruction relative à l'organisation des contrôles SSA pendant les Jeux sera publiée dans les prochains jours. Cette instruction doit permettre aux DD(ETS)PP de calibrer de façon proportionnée les moyens à déployer. Il est à noter que chaque préfet de région et de département reste libre d'organiser le travail des agents des DDI comme il le juge adapté. Une instruction RH relatives aux conditions de travail pour l'ensemble des agents du MASA pendant les jeux est par ailleurs en cours d'élaboration par le secrétariat général.

Maud Faipoux confirme l'extension du nouveau dispositif d'indemnisations de crise aux JO (cf. CR CSA-M de septembre).

Lors du CSA ministériel du 20 décembre, l'administration précise que des astreintes seront à mettre en place en AC et dans certaines DDI et dans une moindre mesure certaines DRAAF. Des appels à renforts seront également prévus pour mobiliser des agents en cas de crises ou d'alerte pendant les jeux olympiques. Les services sont invités à privilégier l'appel à volontariat et à tenir compte des impératifs familiaux.

Un GT sur les JO est prévu le 30 janvier 2024 : n'hésitez pas à nous faire part de vos questions à ce sujet (contact CFDT).

Gestion des crises

sanitaires (IAHP, PPA, MHE) : la structuration enfin en marche sera-t-elle à la hauteur de l'épuisement des troupes ?

Maud Faipoux rappelle qu'elle a obtenu 7 ETP supplémentaires à la DGAL via le PLF 2024 pour un travail en temps de paix et en temps de guerre : un poste de directeur de projet en charge des épizooties (poste occupé par Olivier Debaere qui deviendra directeur de crise si crise) accompagné de 6 agents en cours de recrutement sur la PPA et l'IAHP (cf. note de mobilité SG/SRH/SDCAR/2023-783 du 14/12/2023). La DGAL recrute par ailleurs 5 agents contractuels sur une période d'un an.

Suites données au rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des crises d'influenza aviaire : un tournant en 2024 pour la gestion des crises sanitaires ?

Le rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des crises d'influenza aviaire, disponible ici, a été présenté lors du CSA ministériel du 20 décembre. Caroline Medous et François Moreau qui ont établi ce rapport ont présenté un diaporama (lien vers diaporama) qui constitue une excellente synthèse sur les enjeux, la méthode, les constats et les recommandations :

- Ils soulignent notamment que les services ont fait face grâce à un engagement très important des agents. Cet engagement a eu un très fort impact, psychologique notamment, sur l'ensemble des agents impactés à toutes les strates hiérarchiques. La très forte charge de travail n'a été que partiellement mesurée. La reconnaissance financière a existé mais a été limitée et pas toujours équitable, non sans impact sur la motivation des agents concernés. Ce travail a été important pendant la crise mais également après la crise

(désinfection, indemnisation…). Au final, beaucoup d'agents ont le sentiment de ne pas être compris ni reconnu par le ministère.

- Ils proposent un changement de paradigme afin de mieux gérer les crises face à des risques accrus d'introduction de maladies connues ou émergentes du fait du changement climatique.
- L'enjeu est de taille car de telles épizooties peuvent être graves non seulement pour la santé animale et la souveraineté alimentaire, mais aussi pour l'environnement et la santé publique. La possibilité d'une évolution zoonotique de l'IAHP (maladie devenant transmissible à l'homme et entre humains) est prise de plus en plus au sérieux.

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

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

La CFDT demande où en est-on du recrutement de spécialistes de crises capables de venir en appui aux services déconcentrés ?

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

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

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

> *Pour la CFDT, il s'agit de mettre en place un vrai réseau national de spécialistes de crises, mobilisables pour aller en appui aux directions demandeuses afin d'apporter une réponse quasi immédiate aux besoins liés à la gestion de crise. Ces agents doivent être en nombre suffisant, disposer des compétences requises, et rémunérés en conséquence.*
>
> *La CFDT a donc demandé lors du CSA ministériel qui a suivi le 20 décembre la mise en place d'un groupe de travail spécifique associant les organisations syndicales pour préciser l'organisation de ce dispositif d'appui.*

Aucune réponse n’a été donnée, mais la secrétaire générale a bien cette organisation en tête de par sa connaissance en tant qu’ancienne préfète de l’organisation de la sécurité civile, qui s’appuie justement sur des renforts nationaux de sapeurs-pompiers qui peuvent intervenir sur l’ensemble du territoire national. Ses propos sont clairs : « quand les services ne peuvent plus gérer, ils doivent pouvoir compter sur l’appui des services d’autres départements » ; il convient de « créer une réserve à l’image de l’organisation des services pour les incendies de forêt » ; nous avons « besoin de compétences techniques (santé animale) et de compétences spécifiques en matière de gestion de crise ».

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

> *La CFDT demande si le levier « solidarité interministérielle » pourra être activé en cas de nouvelle crise importante ?*

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

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

> *Mais pour la CFDT, comme pour le CGAAER, il s’agit de pouvoir déclencher plus facilement le plan ORSEC en situation dégradée car force est de constater que ce dispositif n’a pas été activé dans la plupart des départements qui ont géré des crises d’IAHP ces trois dernières années. Il s’agit de pouvoir mobiliser des agents des DDT (cartographies, hydrogéologues…), de la préfecture (service juridique, personnels chorus sur le volet indemnisation…) ou de la DREAL*

(enfouissement des cadavres).

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

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

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

Point de situation IAHP, PPA et MHE : des équipes mobilisées et un risque de crise qui rappellent à quel point des décisions urgentes s'imposent

Olivier Debaere, nouveau directeur de projet en charge des épizooties présente un état de la situation sanitaire concernant l'IAHP et la PPA. Pierre Aubert complète l'exposé par un point sur la MHE.

- Influenza aviaire (IAHP)

La DGAL fait le point sur la campagne de vaccination pour les canards et sur les foyers récents en élevage. Si la situation sanitaire est relativement calme par rapport aux épisodes précédents, elle mobilise toutefois fortement les équipes concernées : foyers en élevage et au sein de la faune sauvage et surveillance post-vaccinale.

Le chef du SRH revient sur le CIA spécial grippe aviaire : le recensement des agents « oubliés » a été effectué auprès des DRAAF. Les compléments ont été versés sur la paye de décembre, sauf pour 2 départements des Pays de la Loire pour lesquels les compléments seront versés sur la paye de janvier.

- Peste porcine africaine (PPA)

Maladie animale virale, la peste porcine africaine (PPA) touche les sangliers et les porcs avec un taux de mortalité proche de 100%. La France est, à ce jour, indemne de PPA, mais cette dernière progresse en Europe, à la fois dans les élevages et dans les populations de sangliers de la faune sauvage. Aussi, cette maladie risque d'arriver à tout moment sur le territoire national soit par des aliments contaminés jetés dans la nature qui seraient consommés par un porc sain (risque « sandwich »), soit par des sangliers infectés qui viendraient contaminer des porcs sains (risque « groin à groin »).

Un plan national d'action rénové pour prévenir l'introduction et la propagation de la (PPA) en France a été annoncé par le Ministre le 19 décembre dernier. Il renforce le dispositif établi en janvier 2022 autour de 3 objectifs : prévenir l'introduction et la diffusion de la maladie sur notre territoire, détecter précocement son éventuelle arrivée par une surveillance active, et anticiper collectivement une situation de crise.

- Maladie hémorragique épizootique (MHE)

Pathologie virale transportée par les moustiques, la MHE a été introduite depuis le Maghreb via l'Espagne et la propagation a été très rapide en France avec plus de 3700 foyers recensés essentiellement le long des Pyrénées, mais également sur la côte atlantique Ouest jusqu'en Bretagne. Elle ralentit nettement avec la baisse des températures. L'intensité de la maladie est supérieure aux prévisions avec une morbidité supérieure à 10 %. Le ministre a annoncé le 2 novembre dernier un plan d'action avec plusieurs axes : connaissance, gestion, indemnisation et résilience des filières.

Des soins sont mis en œuvre dans les élevages avec une réflexion sur la mise en œuvre d'une procédure d'indemnisation des éleveurs. A ce stade les DD(ETS)PP des départements impactés sont autant que possible préservés du suivi administratif des mesures envisagées qui seront déléguées.

> *La CFDT se félicite de cette volonté d'épargner les services de ce suivi administratif. Elle espère que les arbitrages iront bien dans ce sens.*
>
> *En conclusion, beaucoup de DD(ETS)PP sont mobilisées par la maladie hémorragique épizootique ou par l'influenza aviaire, et la peste porcine africaine est à nos frontières. Pour la CFDT, cela doit conduire l'administration à se positionner rapidement sur chacune des recommandations du rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des crises d'influenza aviaire.*

Pour la secrétaire générale, les grandes lignes sont fixées, ce sera un chantier important en 2024.

> *La CFDT se réjouit de ce pas supplémentaire à venir en matière d'anticipation et de structuration de la gestion de crise. Elle veillera à ce que les décisions prises soient à la hauteur des ambitions. Mais elle regrette que cela intervienne aussi tardivement… dans un contexte où les services (de santé protection animale notamment) sont souvent marqués par les épisodes d'influenza aviaire passés, avec des*

agents épuisés ou qui sont partis et pas toujours remplacés…

De ces décisions, il en va aussi du maintien des compétences techniques de notre ministère et de la valorisation de l'expertise.

SIVEP : une protection de la santé des personnels bientôt sur tous les sites

Interrogée sur les suites données à l'intoxication d'un inspecteur au PCF du Havre, la DGAL a précisé que l'objectif était d'étendre les mesures appliquées au Havre aux autres sites dès que possible, dans les semaines ou mois à venir.

Pour la CFDT, ces mesures sont essentielles afin de protéger les collègues au danger d'intoxication aux fumigations.

Agression des inspecteurs : la CFDT obtient le fait de faire avancer ce dossier en formation spécialisée du CSA ministériel

« *Notre organisation syndicale tient également à évoquer le sujet de l'agression de 2 inspecteurs de la DDETSPP de Dordogne, évoquée lors de la FS du CSA Alimentation. La CFDT tient à souligner la pertinence des mesures prises par la direction en matière de circulation de l'information. Cela montre la nécessité d'avoir des procédures claires et identifiées par tous les agents. Peut-être qu'il y aurait de la capitalisation à faire qui pourrait bénéficier à l'ensemble des structures du MASA en charge de contrôles ?* »

La DGAL n’a pas réagi mais la CFDT est intervenue à nouveau en CSA ministériel et un travail sera engagé dans sa formation spécialisée sur les agressions des agents du MASA.

Ecophyto 2030 : un peu de patience…

Le gouvernement a l’ambition de réduire de moitié l’usage des pesticides à l’horizon 2030 par rapport à la période 2015-2017, notamment par l’accélération du développement de solutions alternatives. La CFDT s’interroge :

> *1- Il y a-t-il des premières actions de définies avec les filières agricoles qui permettent d’escompter des résultats concrets dans les années à venir ?*

Pour la DGAL, la question de l’utilisation des produits phytopharmaceutiques est un sujet central. L’enjeu est majeur : il s’agit de pouvoir réduire les risques – l’impact de ces produits, sur la santé et sur l’environnement et les usages – réduire notre dépendance aux produits phytopharmaceutiques, tout en renforçant notre souveraineté alimentaire. Afin de répondre à cette triple ambition, les services des ministères, et notamment du ministère de l’agriculture et de la souveraineté alimentaire, sous pilotage du Secrétariat Général à la Planification Écologique et en lien avec les membres de l’instance de Gouvernance d’Écophyto, le Comité d’Orientation Stratégique et de Suivi, ont produit un projet de stratégie Ecophyto 2030 qui est en cours de consultation. Ce projet sera présenté lors du prochain CSA alimentation.

N’hésitez pas à nous contacter pour toute question sur le sujet (site d’accueil du SPAgri rubrique contactez-nous).

> *2- Séparation vente/conseil : quand l’abrogation de la réforme aura-t-elle lieu sachant que la plupart des DRAAF vont lancer leur appel à projets pour le recrutement de*

> *collectifs « 30 000 » début 2024 ?Il serait en effet pertinent que les coopératives et les négoces, des acteurs clefs dans la réduction des produits phytosanitaires, puissent répondre à ces appels à projet.*

La séparation de la vente et du conseil a été mise en place dans l'objectif de garantir l'indépendance du conseiller et la qualité du conseil délivré. Le rapport des députés Potier et Travert, effectué dans le cadre de la mission flash sur la séparation vente conseil, liste des adaptations possibles de cette réforme sans pour autant revenir sur cet objectif. Les suites à donner à ce rapport sont en cours de définition.

> *La CFDT est résolument engagée sur la transition agro-écologique. Elle veillera à ce que le ministère de l'agriculture change de paradigme sur le sujet.*

Dialogue social : la CFDT espère beaucoup mieux en 2024 sur le plan qualitatif !

« *Madame la directrice générale, si nous vous remercions pour la tenue régulière des différentes instances, respectant en cela les engagements pris en juin 2023, la CFDT ne peut cependant pas cautionner certains manques. En particulier, l'absence de réponses faites à nombre de questions diverses qui vous ont été posées au précédent CSA Alimentation, pour lesquels vous comprendrez, je pense, notre vif mécontentement. Ces questions en suspens vous ont de nouveau été communiquées en amont de cette instance, et nous attendons de votre part une réelle prise en compte de ces sujets, mentionnés par la CFDT pour les agents de terrain.* »

La directrice de la DGAL n’a pas réagi… pire, elle n’a pas apporté le moindre élément de réponse à ces questions pourtant transmises il y a plus de 2 mois… et n’a pas répondu non plus à la plupart de nos questions transmises en vue de cette réunion.

Pour mémoire, les organisations syndicales peuvent transmettre des questions au moins 48h avant chaque réunion afin de laisser le temps à l’administration d’y répondre en séance…

> *Pour la CFDT, cette situation est inacceptable. Cela ne témoigne pas d’une volonté de dialogue. Si la CFDT pose des questions, ce n’est pas pour coincer l’administration, c’est pour comprendre, réfléchir à des propositions, permettre aux agents d’avoir des réponses à leurs questions / inquiétudes.*

Après quelques tergiversations, la directrice de la DGAL a fini par accepter d’apporter des réponses sous une semaine et l’engagement a été tenu. Ce compte-rendu tient compte des réponses apportées.

> *En ce tout début d’année, la CFDT émet le vœu d’un dialogue constructif retrouvé avec la DGAL en 2024.*

GT attractivité du 12 décembre 2023 : Un enjeu

majeur pour le MASA

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

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

La CFDT était représentée par Frédric Laloy et Stéphanie Clarenc.

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

Comment en est-on arrivé à cette situation ?

> *Les réformes qui s’enchaînent, la réduction des effectifs constatée depuis des années et les crises qui se multiplient font qu’aujourd’hui, les agents se retrouvent soit avec une charge de travail démesurée, soit sur des missions qui s’accumulent et qui évoluent rapidement, voire parfois dans les deux cas de figures ! Dans ce contexte, il n’est plus question de prendre du recul, de monter en compétence et de développer de l’expertise, encore moins de réaliser un travail de qualité. Perte de sens et démotivation deviennent omniprésents, sans compter les burn-out qui se multiplient… Les agents en arrivent à la conclusion qu’il est préférable de quitter leur poste pour leur bien-être mais force est de*

constater que les candidats ne se bousculent pas pour les remplacer. Du coup, ce sont les agents en place qui doivent pallier à ces postes restés vacants. C'est le double effet « kiss-cool » dans cette période où il y a pénurie et concurrence sur de nombreux profils métiers : informaticiens, vétérinaires, ingénieurs, techniciens, gestionnaires, enseignants, …

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

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

Axe 1 : le recrutement

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

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

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

L'objectif est également d'y retrouver et consulter des

***fiches de poste plus attractives**, moins contraintes par le formalisme aujourd'hui imposé et permettant d'indiquer tous les éléments susceptibles de déclencher une candidature (sens des missions, salaires, fourchette indiciaire pour les contractuels, primes rifseep, cotation des postes, …) et enfin un **outil de candidature simplifié** qui permet de dématérialiser la candidature et de pré-remplir en ligne les éléments à communiquer.*

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

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

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

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

Pour la CFDT, il est important de favoriser et de rendre attractif nos concours de la fonction publique où pour certains secteurs d'activité, il y a plus de places que de candidats ou encore beaucoup de désistements entre la candidature et la titularisation.

Tout d'abord, la CFDT demande de favoriser les concours nationaux à affectation locale pour éviter les refus de poste liés à la localisation géographique, encore trop nombreux.

Actuellement, cette option est développée pour les TSMA mais il faudrait le généraliser aux autres corps du MASA.

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

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

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

Le SRH précise que sur ces sujets, il n'a pas la main et est en attente des décisions qui pourraient être prises dans le cadre de la loi attractivité de la fonction publique qui devrait être publiée début 2024.

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

- ***Une rémunération attractive***

Pour la CFDT, la rémunération est un enjeu important d'attractivité tout comme une bonne cotation des postes pour un parcours professionnel tenant compte des responsabilités et de l'expertise. Toutefois, une rémunération attractive à

elle seule n'est pas suffisante, il est tout aussi important de la combiner avec le sens au travail, la qualité de vie au travail, …

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

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

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

- ***Des avantages du MASA à mettre en avant !***

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

Parmi les avantages du MASA, il est important de ne pas

*oublier le **nombre de jours de congés, qui s'avère** souvent largement plus élevé que dans le privé, qui ceci est sans aucun doute un facteur attractif permettant d'obtenir un équilibre vie professionnelle / vie privée satisfaisant.*

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

Axe 2. Parcours professionnel et déroulement de carrière

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

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

– Revoir les taux pro pro pour un déroulement de carrière plus attractif

– Développer les examens professionnels pour obtenir des avancements

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

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

Favoriser les détachements et proposer un traitement équitable pour ces derniers
Développer la déprécarisation pour les contractuels afin de

leur donner une perspective attractive de devenir fonctionnaire

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

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

La CFDT rappelle que le protocole PPCR précise le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories et que ce principe guidera la fixation des taux d'avancement. Avec les taux pro pro-actuels, nous sommes loin du compte et l'attractivité de notre ministère en dépend.

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

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

Axe 3 : Qualité de vie au travail – Fidélisation

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

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

La culture managériale passe par une aptitude essentielle du manager, aussi importante que sa connaissance métier ou ses compétences techniques pour s'adapter aux différents enjeux qui évoluent rapidement.

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

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

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

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

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

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

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

Mais pour la CFDT, il est tout aussi important de sortir de la tendance française qui consiste à penser qu'un temps de présence élevé est le reflet d'une performance accrue. Dans certains pays voisins comme la Belgique, c'est l'inverse, plus l'agent fait des heures, plus il est considéré comme inefficace… Par ailleurs, l'OMS a alerté en 2021 sur le fait que dépasser les 55 heures de travail par semaine représente un danger grave pour la santé (risque d'AVC ,…).

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

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

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

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

Pour la CFDT, cette organisation du travail doit s'orienter vers une véritable gestion des priorités et des urgences afin de donner un cap précis aux agents, en donnant du sens aux missions exercées, notamment au travers de feuilles de route établies dans la durée et en permettant ainsi de définir des temps pour faire face aux crises et aux actualités.

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

- ***des conditions de télétravail plus souples***

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

jours de télétravail sont déterminants.

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

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

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

Pour conclure, sur ce point relatif à la fidélisation à la qualité de vie au travail, la CFDT a réitéré sa demande de mettre en place au MASA un ***accord qualité de vie au travail*** *qui aurait vocation à être le socle de l'amélioration des conditions de travail au MASA mais aussi de communication pour les futurs candidats, dont le choix entre deux employeurs peut se faire sur la qualité de vie au travail*

avant la rémunération.

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

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

Axe 4 : Communiquer sur nos métiers et nos parcours professionnels

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

Or nos métiers ont du sens et il faut le faire savoir et développer une politique de communication sur nos métiers pour en donner une meilleure perception et les rendre attractifs au sein de la fonction publique mais aussi auprès du grand public.

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

Il est aussi important de sensibiliser les jeunes aux choix de nos métiers par une participation plus dynamique aux salons d'orientation mais aussi en développant un kit de

présentation de nos métiers qui pourraient servir aux agents du MASA qui sont amenés à présenter ces métiers dans les collèges et lycées lorsqu'ils sont sollicités pour le faire.

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

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

Des groupes de travail réguliers seront mis en place pour poursuivre les réflexions sur l'attractivité et étudier les pistes proposées.

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

Vous pouvez nous les communiquer via ce lien.

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

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

Résultats avancements de grade au choix 2024

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

Concours Externe IAE 2024

Un concours externe sur titres au corps des ingénieurs de l’agriculture et de l’environnement est ouvert au titre de l’année 2024.