Elections des CSA des DDI : les raisons du vote à l’urne

Par une décision du ministère de l’Intérieur du 30 novembre 2022, les agents des DDI devront finalement voter à l’urne, le vote électronique n’ayant pu être scellé !

Commission administrative paritaire des contractuels(CCP) du 24 novembre 2022 : revalorisation, primes, réévaluation, simplification des procédures…

La CCP des contractuels s’est tenue le 24 novembre. La CFDT et l’Alliance du trèfle se sont associées pour l’inscription à l’ordre du jour de 7 questions : revalorisation B, revalorisation A ,primes, réévaluation triennales, simplification, arrêts maladies, primes de précarité

CT-Alimentation (16 novembre 2022) : quelques avancées … mais il est plus que temps d’arrêter de bricoler !

La section spécialisée « alimentation » du comité technique ministériel s’est réunie le 16 novembre 2022, sous la présidence conjointe de Maud Faipoux, directrice générale de l’alimentation, et de Nadine Richard-Pejus, adjointe au chef des ressources humaines (secrétariat général).

La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Fredric Laloy et Stéphanie Clarenc.

Intervention liminaire de la CFDT et réponses de l’administration

« Madame la directrice générale,

Madame la représentante du secrétariat général,

La CFDT tient tout d’abord à vous remercier pour la tenue de la réunion de ce CT alimentation sur ***2 sujets particulièrement sensibles : la police SSA et la grippe aviaire****. Ces 2 sujets tout particulièrement nécessitent des échanges réguliers et transparents pour trouver des solutions acceptables, tant pour les conditions de travail et la montée en puissance de la compétence des agents sur les nouvelles missions, que pour garantir la qualité du service public sur des enjeux essentiels de sécurité sanitaire. »*

1. Sur le dossier de la mise en

place de la police unique SSA

« Les agents, aussi bien en administration centrale qu'en services déconcentrés, sont très inquiets face à la mise en œuvre de cette réforme. Un discours de vérité s'impose, sans langue de bois au regard des difficultés, évidentes, à surmonter. »

> *Maud Faipoux rappelle le contexte. La réforme SSA a pour ambition de regrouper à la DGAL l'ensemble des contrôles dans les domaines suivants : les filières de production de denrées animales ou d'origine animale, le contrôle des filières de production de denrées végétales ou d'origine végétale, des établissements du secteur de la remise directe, des produits spécifiques (compléments alimentaires, améliorants…) et aliments pour animaux. Ce périmètre comprend les boissons sauf l'eau du robinet qui relève du ministère de la santé. Cette réforme doit permettre de repositionner l'État en amont des filières par l'augmentation de 10 % des contrôles SSA et en aval des filières par le renforcement des contrôles en remise directe dont le taux d'augmentation n'est toujours pas connu. Pour la mise en œuvre de cette réforme, il a été arbitré que la DGAL serait dotée de 150 ETP avec l'ambition de recruter un maximum d'agents de la CCRF pour permettre le transfert des compétences.*
>
> *Elle précise également les éléments de calendrier (diaporama)*

*« Concernant les moyens humains, au niveau central : lors du CT informel du 8 septembre dernier, vous nous aviez dit, Madame la directrice générale, que les 19 postes à la DGAL seraient pourvus, pour la plupart, avec des agents CCRF, permettant ainsi le transfert de compétences indispensables. Qu'en est-il aujourd'hui ? Au niveau des services déconcentrés : **de « petits » départements n'auront pas de moyens humains supplémentaires et de gros départements auront un transfert d'ETP très partiel : comment pourront-ils alors assurer ces***

nouvelles missions ? *Sur l'origine des nouveaux agents, combien de titulaires CCRF et MASA rejoindront les postes ouverts ? Dans l'hypothèse où le nombre de contractuels à recruter s'annoncerait important, avez-vous prévu une vraie campagne de communication pour augmenter les chances d'avoir des candidats de bon niveau ? »*

> *La directrice générale précise que sur les 19 postes publiés, 15 agents de la CCRF ont postulé. Ces agents ont été reçus notamment pour échanger sur leurs conditions d'accueil, leur rémunération et leurs perspectives de parcours professionnels au MASA. Suite à ces échanges, 7 agents ont confirmé leur venue, 5 agents n'ont pas souhaité poursuivre cette démarche, notamment parce que leur plan de carrière n'était pas de poursuivre sur les thématiques SSA et enfin 3 agents sont encore indécis à ce stade. En plus de ces 19 postes, un chef de projet SSA et 2 experts nationaux à la Commission européenne sont également mobilisés pour la mise en œuvre de la réforme SSA.*
>
> *Elle indique qu'en DDI, ce sont 133 postes qui ont été publiés, avec certains qui sont des mi-temps SSA et mi-temps sur d'autres missions. Seuls 90 postes ont au moins 1 candidat et seulement 19 agents CCRF se sont portés candidat. Concernant les autres candidats, 85 sont du MASA et 31 sont contractuels. L'identification des candidats retenus est en cours en concertation avec les IGAPS et la réflexion est complexe car certains candidats sont en abattoir mais aussi sur d'autres missions en DD(ets)PP. Il va donc falloir anticiper le recrutement sur ces postes qui vont se retrouver vacants. Parallèlement un concours a été ouvert pour 30 candidats qui suivront une formation de 8 mois. Il reste donc 13 postes à pourvoir dont 3 pour lesquels des TSMA actuellement en formation ont été approchés. Il sera donc nécessaire de procéder à une nouvelle publication de postes pour 10 postes.*

Pour la CFDT, **la DGAL s'était montrée trop optimiste sur la venue des agents CCRF à la DGAL, la réalité est toute autre … en direction départementale, le résultat est encore plus alarmant** qu'à la DGAL. Au final, sur la dotation de 150 postes pour la réalisation des missions SSA de la CCRF, c'est moins de 20 % des postes qui seront pourvus par des agents de la CCRF !

La CFDT s'inquiète de ce résultat alarmant et de la perte de compétences pour le MASA qui augure une mise en œuvre de ces missions avec de nombreuses difficultés. La formation et l'éventuel tuilage ne permettront pas de combler l'expérience et le retour d'expérience de ces agents qui exercent ces missions depuis de nombreuses années pour certains.

Ce résultat a notamment pour origine le manque d'attractivité du MASA pour ces agents de la CCRF en termes de parcours professionnel et de promotion. Au regard de l'enjeu du maintien des compétences, une réflexion plus approfondie aurait été nécessaire sur ce point. Le cadre juridique contraint de la fonction publique reste le joker de l'administration face à ce type de situation. Il faut que ça évolue !

Le SRH réagit en annonçant l'ouverture prochaine de différents chantiers sur la facilitation des parcours professionnels entre ministères … Pour la CFDT, il sera trop tard, le train de cette réforme sera passé !

« Dans ce contexte, pouvez-vous nous confirmer qu'il n'y aura pas de hausse des contrôles en 2023 ? voire une baisse, qui nous parait inéluctable compte tenu des difficultés à surmonter. »

Pas de réponse de la DGAL sur ce sujet !

« Concernant la formation et le tuilage : Nous avons bien noté qu'un parcours de formation différencié sera proposé aux agents, pouvant aller jusqu'à 8 mois, c'est une bonne nouvelle

que nous tenons à souligner… . Mais cela garantira-t-il que les agents se sentiront rapidement à l'aise en matière d'inspections et des poursuites en cas d'infractions ? Le contenu de ces formations a-t-il été validé par les bureaux métiers ? Quels formateurs seront sollicités pour assurer ces formations très pointues ? Si la CFDT partage votre analyse sur la nécessité de mettre en place, en plus des formations, un tutorat des agents du MASA, assuré notamment par des « sachants » de la CCRF, plusieurs questions se posent : à quel moment pourra-t-il se faire ? Quel sera la nature du tutorat dans les nombreux départements où les relations sont compliquées entre les services CCRF et SSA ? Quel temps dégagé pour les agents CCRF qui devront à la fois monter en compétence dans leurs nouvelles missions et assurer ce tutorat ? Auront-ils un vrai temps consacré à cette mission de tuteur ? »

> *Maud Faipoux répond que les agents recrutés vont arriver sur leur poste au 1er janvier 2023. Ils suivront ensuite une formation de 5 mois à partir de février 2023. Cette formation se veut modulaire afin de tenir compte des compétences acquises par certains candidats au cours de leur parcours professionnel et leur permettre de ne suivre que les sujets sur lesquels ils n'ont pas les compétences. A l'issue de la formation, soit fin juin 2023, il est prévu un tuilage sur les mois de juillet et août 2023 avec les agents de la CCRF, pour une mise en œuvre effective des contrôles par le MASA à compter du 1er septembre 2023. La formation et le tuilage deviennent un enjeu crucial pour la montée en compétence de ces agents. Pour les 30 TSMA recrutés par voie de concours, c'est une formation de 8 mois qui sera dispensée.*

Pour la CFDT, les moyens mis en œuvre pour la montée en compétence sont insuffisants sur des sujets techniques complexes et nécessitant une culture pénale. Quel temps réel de tuilage sur les mois de juillet et août qui sont des mois de vacances ? Tout cela ne nous laisse pas serein… Le tuilage

aurait dû être prolongé bien au-delà du mois d'août. Dans ce contexte, **l'augmentation de 10 % des contrôles SSA n'est pas envisageable, au contraire, une baisse s'impose si on veut préserver notre communauté de travail.**

Pour la CFDT, une clause de revoyure s'impose dès la fin du premier trimestre afin de faire le point sur l'état d'avancement de la réforme, l'état des troupes et d'ajuster ce qui doit l'être (calendrier, effectif, pression de contrôle, tuilage, …).

« Concernant les délégations : Comme vous le savez, Madame la directrice générale, il y a de vraies inquiétudes sur le terrain et la CFDT insiste pour que ce sujet soit abordé de façon transparente, sans tabou et surtout sans dogmatisme sur le nombre de fonctionnaires ! Quel périmètre envisager réellement? Comment garantir l'impartialité du délégataire ? Comment maintenir l'expertise des agents MASA pour un véritable contrôle de second niveau ? Comment assurer les poursuites qui ne sont pas délégables avec des moyens limités et une hausse des contrôles ? »

> *Maud Faipoux confirme que les réflexions sont actuellement en cours pour déterminer le périmètre de ces contrôles via un groupe de travail dédié. A ce stade des réflexions, il est prévu de déléguer l'acte de prélèvement et transmission au laboratoire contrôles PS/PC (hors abattoirs), les activités de contrôle de remise directe hors restauration collective, y compris les retraits-rappels et les recontrôles. Les suites administratives et pénales ainsi que les contrôles de second niveau restent du ressort de l'État. Le financement des contrôles par les professionnels qui aurait permis d'éviter cette délégation est une piste qui a été évoquée mais qui n'a pas été retenue. Pour Maud Faipoux, déléguer ne signifie pas perdre les compétences puisque l'Etat conserve le contrôle de second niveau.*

Pour la CFDT, le fait de confier cette délégation à des laboratoires d'analyse, qui pour certains ont des liens très étroits avec les filières de production, pose la question de leur indépendance et de l'impartialité de leur contrôle. L'autre inquiétude porte sur l'acquisition des compétences sur ces contrôles où les agents du MASA doivent monter en compétence et mettre en œuvre le contrôle de second niveau qui suppose que l'agent soit aguerri à ces contrôles. Enfin, et surtout, ce n'est pas la première fois que la DGAL délègue des contrôles et les retours d'expérience de ces délégations ne sont pas toujours aussi favorables. La CFDT demande que soit présenté un bilan des délégations réalisées au MASA et d'en analyser les avantages et les inconvénients pour en déduire les contrôles qui peuvent être délégués, par qui et sous quelles conditions.

« Concernant la méthodologie, la CFDT s'interroge sur la mobilisation des acteurs de terrain. Nous savons que des appels à candidature de chefs de service sont intervenus pour certains GT, c'est très bien, mais qu'en est-il pour les autres ? Lors du CT informel de septembre, nous avions réclamé la transparence sur la composition des GT et nous avions compris qu'elle serait mise en ligne très rapidement, a-t-elle été publiée ? Où peut-on la consulter ? Qu'est devenu le GT « gestion des Fraudes », qui est un sujet sensible entre les deux ministères ? Enfin, nous avons pris connaissance du CR de votre réunion du 24 octobre dernier où il est envisagé une nouvelle réunion stratégique DGAl/DGCCRF/SG du MASA en décembre 2022 puis en janvier 2023. Pourrons nous être destinataires des comptes rendus de ces réunions ? Quand serons-nous consultés sur les grandes décisions et à quel moment : mi-décembre, début ou fin janvier ? »

> *Maud Faipoux indique que 9 groupes de travail sont actuellement en train de mener les réflexions nécessaires pour répondre au calendrier de la réforme. Ces 9 groupes concernent les thématiques suivantes : coordination SSA et*

loyauté (il remplace le GT loyauté) ; protocole coopération DGAL / DGCCRF ; transfert et continuité d'activité; alertes ; SCL / Laboratoires ; systèmes d'information ; juridique ; budget ; ressources humaines.

Chaque GT a un pilote qui participe tous les 15 jours au comité des pilotes. Ce comité des pilotes participe ensuite au COPIL DGAL-DGCCRF afin d'arbitrer sur les sujets et permettre l'avancement des travaux. Le COPIL s'est réuni pour la première fois fin octobre. La prochaine réunion se déroulera en décembre et devrait arbitrer sur les modalités de réalisation des contrôles. En attendant, plus d'une semaine après cette réunion, nous n'avons toujours pas trouvé la composition des GT sur l'intranet de la DGAl, pourtant promise par la directrice de la DGAl en septembre dernier puis à nouveau lors de cette réunion !

2. Concernant le dossier de la grippe aviaire (IAHP)

« Tout d'abord nous avons appris avec soulagement, suite à notre intervention auprès du ministre début septembre, qu'aucun échelon géographique n'a été exclu du CIA spécial IAHP cette année. Toute autre décision n'aurait pas été acceptable et nous nous réjouissons d'avoir été entendu à ce sujet. »

*Nadine Richard Péjus a précisé que le montant de ce « CIA spécial » qui sera versé en décembre (contrairement au CIA classique qui sera versé en novembre) sera de **500€, 800€ ou 1200€**. Pour 2023, un nouveau dispositif qui devrait bénéficier à davantage d'agents impactés est prévu. L'objectif du SRH est de porter un dispositif pérenne pour la gestion de crise en général, pas seulement pour la grippe aviaire et pas seulement pour des crises ponctuelles. Sept millions d'euros sont prévus.*

Pour mémoire, les modalités d'attribution du CIA doivent faire l'objet d'une présentation au sein des instances de dialogue social de chaque structure. Vous pouvez demander des précisions à votre supérieur hiérarchique ou à votre élu CFDT !

« Comme vous le savez, la situation est particulièrement préoccupante cette année : recrudescence très précoce, risque élevé de nouvelle flambée épizootique au cours des prochains mois. »

> *Virginie Alavoine a précisé (diaporama) qu'au-delà de la circulation du virus dans l'avifaune sauvage, plus de 100 foyers ont été confirmés en élevage au 14 novembre et elle a confirmé notre propos, à savoir qu'il n'y a « pas de flambée épizootique mais pour combien de temps ? »*

« Mais face à cette situation, un nombre croissant d'agents démotivés, épuisés jusqu'à l'écœurement ! Et ce sans parler de la Peste porcine africaine qui est à nos portes… Cette année, la cellule de crise a été activée rapidement et de manière plus structurée, c'est une bonne chose et nous tenons à le souligner … mais ***le recrutement de volontaires n'est pas une solution durable*** *: on ne peut plus déshabiller Pierre pour habiller Paul, a fortiori avec un virus devenu endémique ! Nous avons écho d'un turn over très important dans certains départements qui ont été lourdement impactés. De nombreux agents qui ont été volontaires ne veulent plus l'être. Certains agents cherchent désormais à quitter les DD(ets)PP, face à cette situation insupportable. S'agit-il de questions que vous suivez ? Avez-vous des chiffres ? Quelle est votre analyse ? »*

> *Virginie Alavoine a précisé que le nombre de volontaires était de 92 cette année contre 136 en 2021.*

Pour la CFDT, cette évolution en forte baisse est un signal

d’alerte évident. **Elle montre que le système mis en place est à bout de souffle et qu’il est urgent de mobiliser de nouveaux leviers !**

« Ces derniers mois, de nombreux contractuels ont pu être recrutés pour soulager les équipes et c’est une bonne chose. Ces moyens spécifiques pourront-ils être renouvelés pour la gestion des nouveaux foyers et des indemnisations ? »

> *Virginie Alavoine a précisé (1) qu’un plan de recrutement exceptionnel de 80 contractuels a été lancé fin août en anticipation d’une future crise et que (2) les demandes de renouvellement à compter du 1er février 2023 sont en cours d’expertise par la DGAl sur la base de la situation épidémiologique et des dialogues de gestion.*

Concernant les **contractuels, se pose également la question de leur revalorisation** au vu de la technicité des dossiers et de la difficulté à les garder dans le temps. Pour les contractuels de catégorie B, cette revalorisation est effective en abattoir et elle le sera d’ici la fin de l’année dans les SIVEP, mais nous attendons une note détaillée que le SRH s’est engagé à rédiger rapidement pour savoir ce qu’il en est dans les autres domaines et par exemple pour ceux mobilisés sur la grippe aviaire. Concernant les contractuels de catégorie A, il est prévu que la question de la revalorisation soit débattue en 2023.

*« Sur ce dossier récurrent de la grippe aviaire, et de la gestion des crises sanitaires en général, **la CFDT met sur la table des pistes d’action très concrètes depuis plusieurs mois**. Mais à ce jour, nous ne voyons rien venir. On nous dit que ce sont des pistes intéressantes mais que leur mise en œuvre nécessite du temps. Mais combien de temps, nous sommes dans une situation qui nécessite des réponses immédiates ! Comment expliquez-vous que des moyens pérennes arrivaient beaucoup plus vite lors des crises de l’ESB ou de la fièvre*

aphteuse ?! Ces pistes sont les suivantes » :

*« 1. **Mettre en place des gestionnaires de crise**, avec l'embauche d'une dizaine de permanents (titulaires) expérimentés, ayant pour missions (1) en temps de guerre de venir en appui aux départements impactés pendant plusieurs semaines, et (2) en temps de paix de faire un travail de capitalisation des bonnes pratiques et de formation des renforts. Le ministre, qui est convaincu par cette piste, nous a parlé en septembre dernier d'une réflexion à ce sujet à l'automne : où en sommes nous ?! »*

> ***Virginie Alavoine n'a pas souhaité répondre à cette question et Maud Faipoux n'a pas réagit.***

Pour la CFDT, cette absence de réponse de la DGAl sur cette proposition que nous portons depuis juillet dernier est inacceptable ! Nous ne parlons pas de centaines d'embauches mais bien d'une dizaine, gestionnaires qui pourraient être également mobilisés sur d'autres crises en perspective telle la peste porcine africaine. Que veut dire ce silence ? Nous espérons qu'il témoigne du fait que la question n'est pas encore tranchée, car après tout nous sommes encore en automne…

*« 2. **Mettre en œuvre le Plan de continuité d'activités** (PCA) au-delà d'un certain seuil de crise (mesure qui avait été activée pendant la crise du covid et qui permet de reprioriser les missions de manière officielle et en temps presque réel) »*

> *Virginie Alavoine a répondu que l'adaptation de la programmation se fait déjà en dialogue de gestion et via les fiches de signalement.*

Certes, mais le dialogue de gestion intervient une fois par an, en l'occurrence après l'été, ce qui laisse les agents dans l'incertitude pendant de nombreux mois quant à l'atteinte de leurs objectifs sur leurs missions habituelles ! Pour la CFDT,

le fait de mentionner rapidement et noir sur blanc les tâches qui sont reportées et celles qui sont définitivement abandonnées est rassurant pour un agent… et donc motivant pour gérer au mieux la crise !

*« 3. **Permettre aux agents de la DGAl en charge de ces dossiers d'aller sur le terrain** afin de comprendre comment les crises sont gérées localement »*

> *Virginie Alavoine a répondu que plusieurs agents de la DGAl sont allés sur le terrain, elle a confirmé que c'était très utile et qu'il fallait continuer dans cette voie.*

L'analyse est donc partagée, c'est un bon début, mais cela manque d'ambition ! L'enjeu est de taille car cela réduirait le fossé entre la DGAl et les DD(ets)PP et cela se traduirait sans doute par la rédaction d'instructions plus opérationnelles !

*« 4. **Faire appel à la solidarité interministérielle** afin que les agents des services de santé et protection animales soient mobilisés sur des sujets techniques plutôt que sur les sujets administratifs ou financiers. Cela a été fait en Vendée où le Préfet a actionné l'ensemble de ses services. Mais il s'agit d'une exception qui confirme la règle. Pour la CFDT, cette situation montre l'échec cuisant des DDI et des SGCD qui devaient favoriser l'interministérialité ! »*

> *Maud Faipoux a répondu qu'elle avait justement sensibilisé les préfets à ce sujet : la gestion des crises fait partie des 5 grands enjeux qui leur ont été présenté, et l'objectif est par exemple que les services de l'agriculture soient associés aux exercices du dispositif ORSEC en temps de paix afin que le levier interministériel s'active plus facilement en temps de guerre. Virginie Alavoine a complété en précisant qu'il revenait aux directeurs de DD(ets)PP de sensibiliser leur Préfet et leurs collègues des autres directions.*

C’est un début, mais là aussi un peu plus de proactivité de la DGAl serait bienvenue, à commencer par l’envoi d’un courrier aux préfets de département par exemple.

*« 5. **Donner la possibilité aux agents d’être indemnisés pour leurs heures supplémentaires** et pas seulement de pouvoir les récupérer sous la forme de congés. Il s’agit plus précisément de mettre fin à l’iniquité de traitement en matière d’indemnisation :*

– des heures supplémentaires : elles sont indemnisées dans certains départements, dans le cadre d’une souplesse des mesures de gestion au niveau local, l’indemnisation des astreintes, mais pas dans d’autres !

– des astreintes : elles ne sont pas indemnisées à la DGAl, contrairement à dans les DRAAF et les DD(ets)PP ! »

Maud Faipoux a précisé que cela faisait partie des pistes qui vont être proposées par le CGAAER. Ce sera au mieux pour 2023.

« N’est-il pas urgent de comprendre ce qui se passe dans la faune sauvage ? Enfin, vous nous avez parlé de la vaccination mais peut-on vraiment compter sur elle d’ici un an ? N’est-il pas temps de repenser notre système d’élevage ? »

Virginie Alavoine a précisé que ces 2 derniers sujets faisaient partie de la feuille de route IAHP.

Autres sujets abordés lors de ce CT alimentation

- **La Rémunération des contractuels et l’attractivité des postes en abattoir et au-delà**

Pour la directrice générale, cette question de l’attractivité en abattoir est bien identifiée. Ce sujet est régulièrement évoqué en dialogue de gestion. C’est pourquoi à l’automne 2021, un plan attractivité en abattoir a été mis en place. Il est suivi par le comité de pilotage chargé du suivi d’une dizaine de mesures du plan d’action abattoirs, sur la formation, l’accompagnement, la valorisation par la communication sur ces métiers. Le chantier sur les rémunérations, qui fait partie du plan d’action, a déjà donné lieu à une revalorisation des rémunérations pour les agents contractuels en abattoir.

Pour Nadine Richard-Péjus, adjointe au chef du SRH, ce sujet de l’attractivité dépasse le secteur des abattoirs, et c’est pourquoi la décision a été prise de travailler sur le référentiel de rémunération des contractuels, afin de resserrer l’écart entre titulaires et contractuels, tout en gardant une incitation à passer les concours pour devenir titulaire.

Ce travail a débuté cet été avec des discussions avec le contrôleur budgétaire. Le choix a été fait par le MASA de commencer en 2022 par la revalorisation les agents contractuels de catégorie B. La revalorisation des contractuels de catégorie « A » se fera également, mais sur l’année 2023. Le nombre de contrat est en effet trop important pour mener les 2 chantiers de front. Pour chaque agent agent contractuel bénéficiant d’une revalorisation, un avenant doit être établi, ce qui entraine une charge administrative très lourde. C’est plusieurs milliers de contrats qui sont concernés.

La priorité en 2022 concerne les secteurs où il y avait une difficulté importante d’attractivité, dont les inspecteurs en abattoirs mais pas uniquement. La revalorisation pour les inspecteurs est déjà effective, avec une mise en paye en septembre. Concernant les contractuels Brexit de catégorie B ce sera effectif sur la paye de novembre.

Le référentiel de rémunération pour ces agents de catégorie B a été rehaussé de 60 points d'indice, avec en plus un dispositif qui permet 3 niveaux de rémunération à l'embauche, tenant compte de l'expérience plus ou moins importante du candidat avant son arrivée au MASA.

En parallèle, le RAPS travaille actuellement sur la procédure de recrutement pour gagner en réactivité, entre le moment de la décision du recrutement et le moment de son embauche et le versement de son salaire.

Enfin il est prévu d'engager en 2023, un troisième chantier concernant la doctrine du MASA pour le recours aux emplois de contractuels en lien avec la déclinaison de la loi de transformation de l'action publique. Elle introduit en effet différentes dispositions permettant de faire, des CDD de 3 ans, des contrats de projet jusqu'à 6 ans, voire directement des contrats en CDI.

> *La CFDT rappelle que ces réflexions sont demandées par la CFDT depuis très longtemps, notamment au CTM des 8 et 9 décembre 2021 et au CTM du 6 mai 2021.*

- **Amélioration des conditions de travail en SIVEP – Brexit**

SIVEP Hauts-de-France.

Nadine Richard-Péjus, rappelle que les engagements de la secrétaire générale fin septembre et les échéances visées :

Sur la possibilité de déposer les congés à la vacation (période de travail de 12 heures), c'est une expérimentation qui doit débuter au début de l'année 2023. La DRAAF Hauts-de-France reviendra prochainement vers les agents pour la mise en place de cette expérimentation.

Concernant la mise en place des tickets-restaurants, le calendrier est décalé du fait de la révision du périmètre des

bénéficiaires (pas uniquement les agents soumis au cycle capitainerie) qui entraine de revoir le marché initialement prévu. Les tickets-restaurants seront mis en place au début du premier semestre 2023.

Le suivi de l’ensemble des mesures annoncées par la secrétaire générale sera assuré conjointement par le SRH et la DGAL.

GT relocalisation pour les services de l’administration centrale : le point avant la prochaine réunion

Dans la perceptive de la prochaine réunion du groupe de travail relocalisation sites AC qui se tiendra le jeudi 17 novembre prochain le Spagri CFDT vous propose de prendre connaissance du compte-rendu de la précédente réunion du GT relocalisation du 23 septembre 2022.

Comité technique ministériel du 8 novembre 2022 :

élections professionnelles, FEADER, grippe aviaire, police SSA, SNUM, CGAAER, contractuels,…

Le dernier CTM, avant les élections et le passage au Comité social d’administration (CSA) Ministériel, s’est tenu en distanciel le 8 novembre dernier…

Notre bureau exécutif 2025-2029

[Mis à jour le 16 juin 2025]

Le bureau exécutif élu lors du congrès des 4 et 5 juin 2025

Suite au congrès des 4 et 5 juin 2025, la liste des membres a été actualisée comme suit :

- **Secrétaire général** : JOUMIER Marc / administration centrale (AC)
- **Secrétaire générale adjointe** : JAMMES Anne / DDI
- **Trésorière** : **VANDERMEERSCH Isabelle** / administration centrale (AC)
- **Secrétaire chargée du développement syndical** : GALTIER Marie-Christine / ASP
- **Secrétaire adjoint chargé du développement syndical** :

CORNU Christophe / DDI
- **Référent section AC** : JOUMIER Marc / administration centrale (AC)
- **Référente section ANSES** : THIERIET Nathalie / ANSES
- **Adjointe section ANSES** : SEVIN Corinne / ANSES
- **Référente section ASP** : JAMIER Véronique / ASP
- **Adjointe section ASP** : DIMPRE Annabelle / ASP
- **Référent section IFCE** : DUCHAUSSOY Thierry / IFCE
- **Adjoint section IFCE** : LARUE Fabien / IFCE
- **Référente section INAO** : LEVEAU Emilie / INAO
- **Adjoint section INAO** : LABRUYERE Walter / INAO
- **Référent section DDI** : CORNU Christophe / DDI
- **Référent section DRAAF** : LALOY Frédric / DRAAF

Notre conseil syndical 2025-2029

[Mis à jour le 16 juin 2025]

Le conseil syndical de la CFDT-Agriculture

Réunie en congrès les 4 et 5 juin 2025, la CFDT-Agriculture s’est dotée d’un nouveau conseil syndical pour la mandature 2025-2029.

La liste des membres a été actualisée comme suit :

- **BISEAU Emmanuel**, DDTM Gard (Occitanie)
- **BOURRET Laurène**, DDETSPP Dordogne (Nouvelle Aquitaine)
- **CLARENC Stéphanie**, administration centrale / DGPE (Île-de-France)
- **CORNU Christophe**, DDETSPP Dordogne (Nouvelle Aquitaine)
- **DIMPRE Annabelle**, ASP DR Amiens (Hauts-de-France)
- **DUCHAUSSOY Thierry**, IFCE DT Nord-Ouest (Hauts-de-France)
- **DUSSABY Alexandra**, DRAAF (Auvergne Rhône-Alpes)
- **GALTIER Marie-Christine**, ASP DR Occitanie (Occitanie)
- **GANTOIS Sybille**, ASP DR Lille (Hauts-de-France)
- **GARINO Emanuela**, DRAAF (Occitanie)
- **JAMIER Véronique**, ASP DR Bretagne (Bretagne)
- **JAMMES Anne**, DDPP Rhône (Auvergne Rhône-Alpes)
- **JOUMIER Marc**, administration centrale / SG (Île-de-France)
- **LABBENE Meriem**, DRIAAF Roissy (Île-de-France)
- **LABRUYERE Walter**, INAO Mâcon (Bourgogne Franche-Comté)
- **LALOY Frédric**, DRAAF (Pays de la Loire)
- **LARUE Fabien**, IFCE DT Est (Grand Est)
- **LEDOUX Hervé**, DRAAF (Grand Est)
- **LEVEAU Emilie**, INAO Nantes (Pays de la Loire)
- **SEVIN Corinne**, ANSES Dozulé (Normandie)
- **THIERIET Nathalie**, ANSES Maisons-Alfort (Île-de-France)
- **VALLON Erwan**, administration centrale/SG (Île-de-France)
- **VANDERMEERSCH Isabelle**, administration centrale/SG (Île-de-France)

Comité technique ministériel du 26 septembre 2022 : élections, déontologie, sobriété énergétique, Police unique SSA…

Le CTM du 26 septembre 2023 s’est tenu à la suite de la présentation par le ministre du PLF 2023. Très largement consacré aux élections professionnelles, et notamment sur la mise en œuvre opérationnelle, les sujets relatifs à la mise en place de la police unique SSA, la déontologie et de la sobriété énergétique étaient également à l’ordre du jour.

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

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

Police unique SSA : ouverture de postes et premiers éléments de calendrier (CT Alimentation informel du 8 septembre 2022)

Transfert et conditions d’accueil des agents CCRF
Plan de formation
Vers un transfert bouclé début 2023?
Ouverture d’un concours TSMA spécialité « vétérinaire et alimentaire »

La CFDT rencontre le ministre de l’Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (6 septembre 2022)

Police unique SSA, Influenza aviaire, Institut Français du Cheval et de l’Équitation (IFCE)

Police unique SSA : ouverture de postes et premiers éléments de calendrier

Transfert et conditions d’accueil des agents CCRF
Plan de formation
Vers un transqfert bouclé fin 2023?
Ouverture d’un concours TSMA 2 spécialité « vétérinaire et alimentaire »

Pouvoir d’achat : Reconduction de la GIPA en 2022

Le décret no 2022-1101 du 1er août 2022 a reconduit le dispositif de la garantie individuelle du pouvoir d’achat (GIPA) pour l’année 2022. Un calculateur en ligne permet de connaitre le montant de ce qui sera réellement payè aux agents concernés.

Compte rendu de la réunion

bilatérale avec Marc Fesneau, ministre de l’Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire du 20 juillet 2022

Compte rendu de la réunion bilatérale avec Marc Fesneau, ministre de l’Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire du 20 juillet 2022

Note de service « contrat fin de carrière pour les IAE » (au titre de l’année 2023)

La note de service relative au contrat de fin de carrière pour les IAE précise les conditions d’accès et la procédure pour mobiliser ce dispositif, qui permet à l’agent de bénéficier d’un ou deux avancements d’échelon assortis d’une date de départ à la retraite.

Attachés : examen professionnel d’accès au grade de principal (2023)

Parution de la note de service concernant l’examen professionnel pour l’avancement des attachés au grade d’attaché principal (2023).

Inscription sur la liste d’aptitude pour l’accès au corps des ingénieurs de l’agriculture et de l’environnement (IAE) au titre de 2022

La note de service relative à l’inscription sur la liste d’aptitude pour l’accès au corps des ingénieurs de l’agriculture et de l’environnement du Ministère de l’Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA) au titre de l’année 2022 précise les conditions d’éligibilité et la procédure.

CTM (12 juillet 2022) : Brexit, TSMA, protection sociale complémentaire, ASMA, frais de déplacement…

Compte rendu du CTM du 12 juillet 2022 : Brexit, protection sociale complémentaire, TSMA, ASMA, frais déplacement, mobilité, FEADER

Hausse de 3,5 % de la valeur du point d’indice : faites votre calcul !

Le SPAgri-CFDT met à votre disposition un simulateur pour calculer le montant de l’augmentation de votre rémunération brute au regard de l’augmentation de 3,5% du point d’indice annoncé par le le ministre de la Transformation et de la Fonction publique

---

CTM (28 et 29 Juin 2022) :

CIA, TSMA, SSA… et cætera

Compte rendu du Comité technique ministériel des 28 et 29 juin. CIA, TSMA,SSA mais aussi Brexit Mirex…

COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE DES DDI DU 29 JUIN 2022

Création de la police unique SSA, transfert FEADER des agents MTES, le rapport social unique, la réforme des instances médicales, l’accès à la formation pour les agents en DDI.

Hors classe et échelon spécial : la note de service 2022 vient de paraître

La note de service relative à la procédure d’élaboration des tableaux d’avancement aux grades dits à accès fonctionnels, hors classe et échelon spécial (Attachés, IAE, Ingénieurs de recherche), vient de paraître

Résultats de la campagne de mobilité de printemps 2022 : réunion décisionnelle n°2

Mobilité : publication, le 30 juin, des résultats de la réunion décisionnelle n°2 du 28 juin 2022.

Création d’une police unique en charge de la sécurité sanitaire des aliments (SSA): LA CFDT Agri-Agro et la CFDT Finances se mobilisent

Police unique en charge de la sécurité sanitaire des aliments (SSA) : La CFDT-Agri-Agro en lien avec le SPAgri du ministère de l’Agriculture et la CFDT – Finances ont écrit aux deux ministres.

GT Travaux du 9 juin 2022

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

Examens professionnels 2022 pour l’avancement aux grades de technicien principal et de chef technicien : ouverture des inscriptions

Explications et échéances.

Résultats de la campagne de mobilité de printemps 2022

Les résultats de la réunion décisionnelle, séances des 7 et 8 juin 2022 , relatifs à la **campagne de mobilité de printemps 2022** ont été publiés aujourd’hui, mercredi 15 juin 2022.

Les résultats sont également accessibles sur l’intranet du ministère

Les décisions de l’administration mentionnant une réserve ou une expertise seront étudiées lors de la **réunion décisionnelle du 28 juin 2022,** pour une publication prévue **le 30 juin 2022.**

Nous vous tiendrons informés de la publication des résultats de cette prochaine réunion.

Pour les collègues qui ont postulé sur un poste au MTES, les résultats sont disponibles sur la page dédiée du MTE.

Le SPAgri-CFDT se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

• **Résultats de la réunion décisionnelle n°1** des 7 et 8 juin 2022 :

resultats_mobilite_printemps_2022_reunion_decisionnelle_no1_cle817c15

CT exceptionnel des DDI du 2 juin 2022

CR du CT des DDI qui portait sur l’arrêté-cadre instituant les comités sociaux d’administration et les formations spécialisées dans les DDI.

Transfert FEADER : des situations très hétérogènes selon les régions

Ce groupe de travail réuni le 31 mai 2022 était présidé par Philippe Mérillon, secrétaire Général adjoint, en présence de Valérie Maquere, déléguée au pilotage et à la transformation auprès de la secrétaire générale, du groupement des DRAAF (Grand Est , Occitanie et Pays de la Loire) et du groupement des services d'économie agricole (SEA).

La CFDT était représentée par Hérvé Ledoux, Bernadette Gueguen et Stéphanie Clarenc.

L'objectif de cet échange était de faire un point sur l'avancée des discussions engagées au cours du 1er semestre, entre le ministère de l'Agriculture, les préfets de régions et les présidents des Conseils régionaux.

Pour rappel, l'accord Etat-Régions du 10 novembre 2021 fixe à 430 le nombre d'ETP à transférer (dont 385 ETP du MASA, 20 ETP de l'ASP, et 25 ETP du MTE). Le calendrier d'exécution prévoit le transfert des agents au 1er janvier 2023.

Dans son propos introductif, Philippe Mérillon a réaffirmé l'objectif d'accompagnement des agents et l'importance du rôle des IGAPS.

Le secrétaire général adjoint fait le constat d'une situation sur le terrain très hétérogène, pour différentes raisons :

– Absence du maintien des antennes départementales dans 3 régions (Bourgogne-Franche-Comté, Ile-de-France et Normandie)

Ces trois régions, sur les seize concernées, n'envisagent pas de maintenir des antennes dans chaque département.

Avant de quitter ses fonctions, Julien Denormandie a écrit aux présidents des Conseils régionaux de ces trois régions pour exprimer ses réserves quant à la création d'un site unique, en précisant que ce choix n'inciterait pas les agents du MASA à rejoindre les conseils régionaux en question.

Sur la localisation des sites, Philippe Mérillon déplore que le MASA n'ait pu faire valoir sa position et peser dans les arbitrages *in fine*. Même si, au court des bilatérales avec les CR, le ministère a mis en avant les risques importants de pertes de compétences, au regard de la probabilité d'un nombre important de refus de mobilité. Cependant, il rappelle que la décision appartient à chaque Conseil régional.

> *Pour la CFDT, l'absence du maintien d'une antenne départementale constitue un frein important pour la mobilité des agents vers le Conseil régional. En effet, le temps de transport et les moyens de transport constituent un facteur décisif dans la conjoncture actuelle, notamment du fait de l'augmentation du prix des carburants. Cette décision est dommageable pour tout le monde, y compris le monde agricole qui ne disposera plus d'antenne de proximité pour réaliser ses démarches. La CFDT salue cependant l'initiative du ministre auprès des régions pour les sensibiliser sur ce point.*

– Absence d'une organisation cible lisible

Une majorité de régions n'ont pas encore établi leur organigramme cible et les agents n'ont pas connaissance de leur position hiérarchique s'ils vont au Conseil régional. En effet, force est de constater, une grande disparité de situation et de niveau d'information des agents d'une région à l'autre.

De même, les fiches de poste ne sont pas établies partout pour permettre aux agents de se positionner sur des missions précises.

A ce jour, les chiffres montrent que 35% des agents seraient volontaires pour rejoindre les Conseils régionaux, 42% seraient opposés et 23% seraient indécis.

> *La CFDT a souligné le manque de visibilité dans le processus de recrutement qui pénalise les agents quant à leur prise de décision. Elle a demandé à l'administration de faire tout son possible pour fixer des échéances aux Conseil régionaux pour la remontée des informations relatives au transfert des agents.*

– Manque d'information des agents sur les conditions du transfert

Concernant le maintien de la rémunération des agents, Philippe Mérillon précise que **pour les agents titulaires, la rémunération indiciaire et indemnitaire de l'agent est assurée par le MASA pendant la période, dite du droit d'option, de 2 ans**. Soit jusqu'en jusqu'en 2025. Après quoi, la masse salariale du MASA, qui intègre le financement des promotions et des avancements intervenues pendant la période du droit d'option, sera transférée à chaque Conseil régional **afin d'assurer la garantie de rémunération des agents tel que le prévoit les textes, pour une durée de 6 ans**.

Pour les agents contractuels, le contrat sera basculé dès le printemps 2023 dans les mêmes termes. Les agents deviendront alors des contractuels du conseil régional, payés sur les crédits transférés par le ministère au conseil régional. Si le maintien de la rémunération est garantie, le secrétaire général adjoint précise qu'une attestation de rémunération sera remise à chaque agent contractuel qui fera le choix du transfert.

Concernant les **agents inscrits au tableau d'avancement** qui font le choix de rejoindre le Conseil régional, leur avancement sera validé considérant qu'il s'agit, dans ce cas-là, d'une mobilité structurelle.

L’administration s’est engagée à fournir aux agents la fiche financière précisant le montant de la rémunération qui leur sera garantit au cours de cette période de 8 ans.

> *La CFDT salue cette mesure, mais s’interroge sur le niveau de rémunération au-delà de cette période de garantie du maintien de la rémunération. En effet, les agents ont besoin de cette visibilité et donc de connaître leurs possibilités de parcours professionnel au sein des Conseils régionaux.*

Concernant les **crédits de fonctionnement** (transport, téléphone, équipements…), des budgets spécifiques seront alloués par le ministère de l’intérieur (bop 354).

Par ailleurs, l’accès pour les services des conseils régionaux aux **systèmes d’information**, pour la gestion des aides non surfaciques de l’ancienne et nouvelle PAC, devra être sécurisé. La DGPE et l’ASP sont à la manœuvre pour traiter ce sujet particulièrement sensible.

Les agents qui ne souhaitent pas rejoindre le conseil régional peuvent demander une mobilité et rechercher un autre poste. Dans ce cas, l’agent bénéficie d’une priorité légale, mais uniquement sur les postes du MASA proposés à la mobilité.

Concernant L**’indemnité de départ volontaire**, elle pourra être accordée dans le cadre du transfert du FEADER, mais elle n’est pas automatique,

> *Selon les organisations syndicales, certaines DRAAF précisent déjà aux agents qu’il n’y aura pas de **lettre de mission** si l’agent ne souhaite suivre son poste au Conseil régional et qu’il n’a pas trouvé de poste d’ici janvier 2023.*

Le recours à des lettres de mission qui, de l’aveu du secrétaire général adjoint est un constat d’échec, intervient quand aucune solution de mobilité n’a été trouvée pour l’agent. Toutefois, un agent qui n’a pas de poste au 1er

janvier 2023 disposera bien d’une lettre de mission le temps de trouver un poste. Il mentionne ensuite l’obligation de mise à disposition des agents sur des missions 100% transférables. Cela permet aux agents qui ne souhaitent pas rejoindre le conseil régional de s’engager dans une démarche de mobilité et de bénéficier d’une priorité légale sur les postes du MASA proposés à la mobilité. Ces agents ne pourront pas bénéficier d’une lettre de mission s’ils n’ont pas trouvé de poste d’ici la 1er janvier 2023.

> *Pour la CFDT, cette règle n’est pas acceptable, d’autant que cette information n’a pas été transmise aux agents et ne figure pas dans la FAQ à ce stade. De plus, la priorité légale vient en concurrence d’autres priorités, à savoir rapprochement de conjoint, droit au retour suite à la prise de poste dans un SGCD,…la concurrence sur certains postes est rude et le délai n’est pas suffisant pour retrouver un poste dans ce contexte, générant de nombreuses tensions pour les agents concernés. La CFDT sera particulièrement attentive à ces situations, et également pour l’exercice du droit au retour.*
>
> *La CFDT voit dans cette démarche une prise de conscience du ministère des effets d’un processus mal engagé avec, d’une part, beaucoup d’incertitudes sur les organisation cibles des Conseils régionaux, l’absence d’antennes départementales pour 3 régions, ainsi que sur la rémunération et le déroulement de carrière. Il en découle un manque d’attractivité sur ces postes des agents, avec un risque élevé de lettres de mission.*
>
> *Si trop d’agents se retrouvent avec des lettres de mission, les DRAAF et les DDT se retrouveront alors face à un problème d’employabilité en raison de leur dotation objectif contrainte. Elles seront dans l’impossibilité de recruter dans tous les domaines et seront confrontées à un blocage des mobilités.*

A cela, s'ajoutera des problèmes de manque de compétence dans les services des Conseil régionaux pour l'instruction des dossiers. Sans oublier les compétences forestières qui ne seront pas transférées du fait de leur éclatement sur des fractions d'ETP difficiles à regrouper.

Face à ce constat, les organisations syndicales demandent des engagements écrits relatifs aux conditions du transfert.

Dans ce tableau en demi-teinte, pour ne pas dire plus, on peut néanmoins noter quelques avancées. Notamment dans les régions Occitanie, Auvergne-Rhône Alpes, et Pays de la Loire.

L'Occitanie, par exemple, a fait le choix de se faire accompagner par un cabinet d'assistance à maîtrise d'ouvrage qui assure, pour l'essentiel, le contact direct entre la région et les DDT pour organiser au mieux et ajuster les conditions d'accueil des agents. C'est sans doute ce qui a manqué dans d'autres régions qui se retrouvent en grande difficulté ; situations que les organisations syndicales avaient signalées. C'est notamment le cas en Bretagne où les relations avec le conseil régional se sont dégradées ayant un impact fort sur les prises de décision des agents concernés.

Pour la CFDT, dans le cadre de ce transfert, l'accent doit également être mis sur l'accompagnement des agents qui comprend notamment l'information précise sur l'organigramme cible, la visite des locaux,… et ce, dans toutes les régions. Par ailleurs, il est nécessaire d'aller plus loin et prévoir l'acculturation des agents au fonctionnement du conseil régional. Le MASA ne doit pas attendre les conseils régionaux sur ces sujets mais se montrer exigeant et les inciter à mettre en place les actions d'acculturation pour accompagner les agents dans leur choix.

En conclusion, cette réunion a permis d'avoir une vision d'ensemble de la situation et de répondre à un certain nombre

de questions qui seront intégrées à la FAQ. Force est de constater qu'un travail important reste à engager avec les conseils régionaux sur la visibilité des dispositifs de transfert mis en œuvre et de nature à permettre aux agents du MASA de faire leur choix en connaissance de cause. La CFDT souligne plus particulièrement la différence d'approche selon les conseils régionaux, qui semblent avoir du mal à piloter l'élargissement de leur périmètre de mission et l'intégration des compétences techniques associées, dont ils n'ont pas une complète maîtrise. Il ressort également que ce transfert génère des tensions à de nombreux niveaux et la CFDT alerte sur les risques RPS dans les structures.

Une prochaine réunion se tiendra avant les vacances d'été. N'hésitez pas à nous contacter…

Préparation au concours interne pour l'accès au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement – session 2023

Parution de la note de service pour la mise en place d'une formation de préparation aux épreuves écrites et à l'épreuve orale pour l'accès au corps des IAE -session 2023