Examen professionnel des ingénieurs de l’agriculture et de l’environnement (IAE) au titre de 2024

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

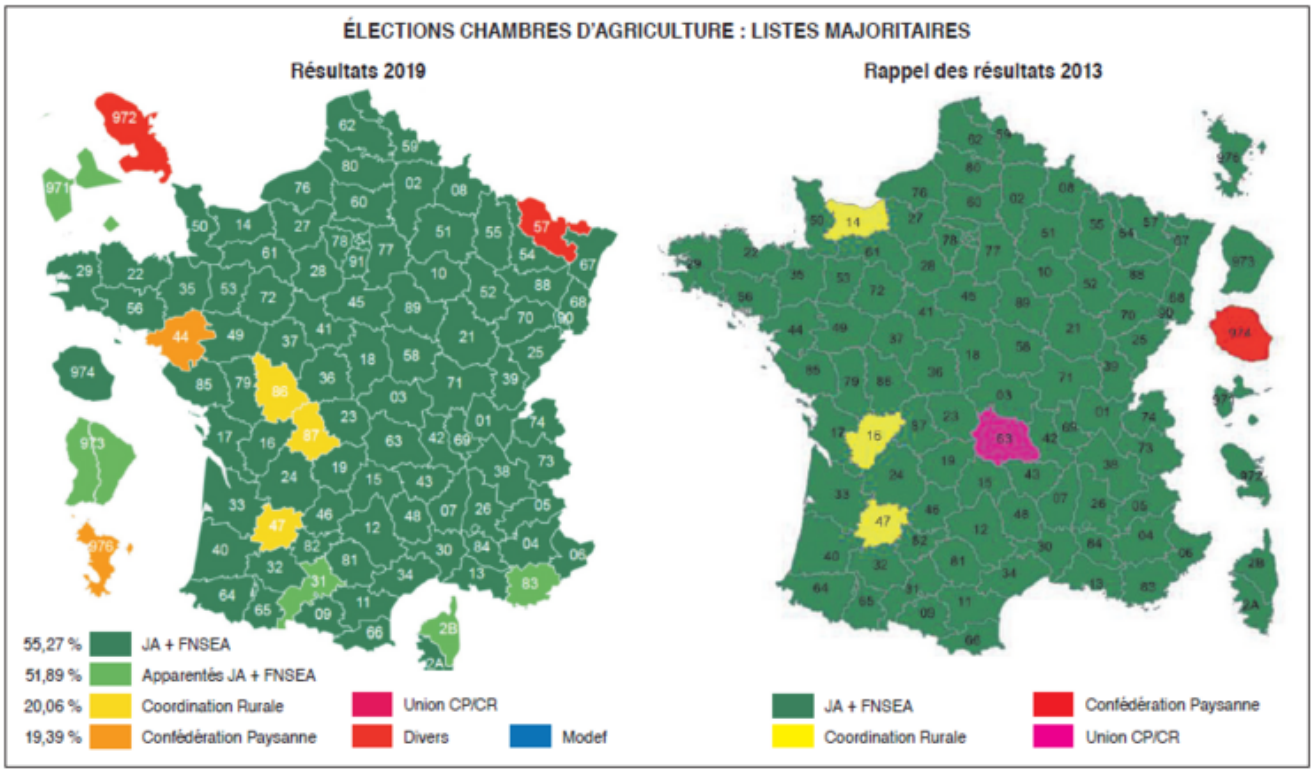
FICHE PRATIQUE : l’avis à tiers détenteur (ATD)

Mieux comprendre ce qu’est l’avis à tiers détenteur… définition, mécanismes, procédure…

Chambres d’agriculture : les résultats aux élections professionnelles 2025

Le scrutin est clos depuis le 31 janvier dernier, les résultats des élections ont été en grande partie divulgués le 7 février.

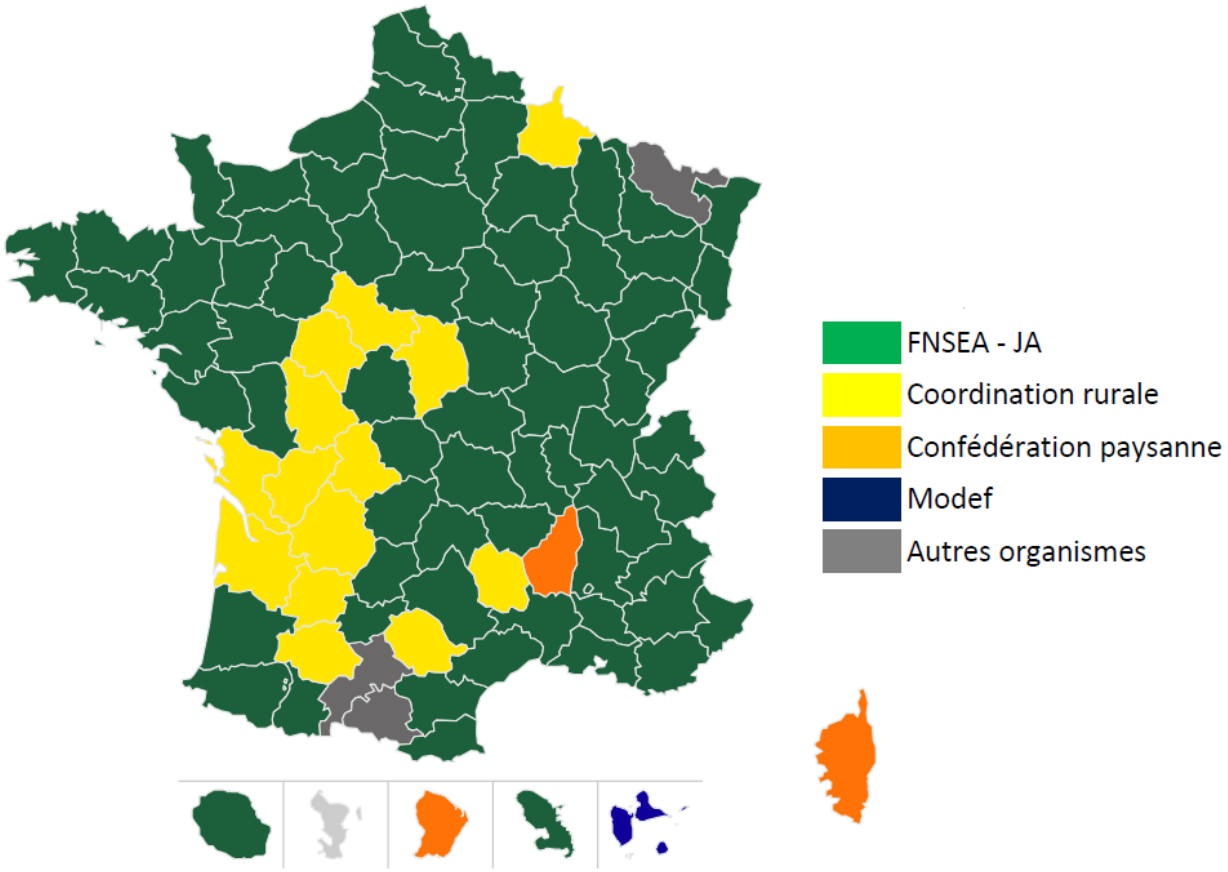
Rappel des résultats en 2013 et 2019



Source : Terre de Touraine et cartographie publiée le 19 février 2019

Avec un nombre de votants en baisse entre 2013 et 2019, la FNSEA et les jeunes agriculteurs (JA) restaient tout de même majoritaires sur l’ensemble du territoire.

Quels résultats pour 2025 ?



Source : Site des chambres d'agriculture au 7 février 2025

Les principaux points à retenir

- **La FNSEA et les JA voient leur hégémonie réduire sur le territoire, même** si la majorité des départements leur reste acquise ;
- En parallèle de cette baisse de la FNSEA-JA, **la Coordination Rurale** qui était majoritaire dans 3 départements en 2019 **est dorénavant majoritaire sur 14 départements ;**
- La confédération paysanne est majoritaire sur 3 départements pour un seul en 2019 ;
- Dans le détail, la FNSEA-JA semble en perte de vitesse dans de nombreux départements en pourcentage de voix exprimées. Sur la base de premières analyses des sifflages exprimés, on peut noter :
    - **Au niveau national, sur le total des votes effectués, la FNSEA passerait en dessous de la barre symbolique des 50% de suffrages exprimés**. La

Coordination rurale serait à près de 30%.
- Au niveau départemental, la FNSEA-JA enregistre de moins bons scores même dans les départements gagnés. **La Coordination rurale est généralement élue avec plus de 70% des votants dans les départements qu'elle a gagné.**

Des chiffres plus précis seront probablement communiqués prochainement par l'assemblée des chambres d'agriculture.

Pour aller plus loin :

- *Retrouver tous les résultats département par département, et pour l'ensemble des collèges électeurs sur le site des chambres d'agriculture.*

Rencontre avec la ministre du 4 février 2025 : pouvoir d'achat, budget 2025, contrôle unique, SEA, Anses…

La CFDT a rencontré la ministre Annie Genevard le 4 février 2025, après plusieurs reports. Elle était accompagnée notamment par son conseiller budgétaire, Victor Mabille, par Cécile Bigot Dekeyzer, secrétaire générale du MASA, et par Xavier Maire, chef du SRH.

La CFDT était représentée par Stéphanie Clarenc et Frédric Laloy (CFDT-SPAgri), Annabel Foury (CFDT Agri Agro), Catherine Nave Bekhti, Sylvie Perron et Béatrice Laugraud (CFDT-EFRP)

pour l’enseignement agricole.

Un pouvoir d’achat tristement en berne, avec l’espoir de (petites) éclaircies

Le ministre de la Fonction Publique l’a annoncé fin janvier, il est prévu pour 2025 :

- Une diminution de la rémunération des agents publics en arrêt maladie : 90% au lieu de 100% aujourd’hui ;
- L’absence à nouveau de GIPA ;
- L’absence de hausse du point d’indice ;
- L’absence de mesures catégorielles (rééchelonnement indiciaire, transformation ou création de nouveaux corps ou grades, taux promus/promouvables…).

La CFDT regrette vivement ces mesures. Diminuer le pouvoir d’achat des agents en arrêt maladie est injuste, et ce d’autant plus que les textes ne permettent pas à la prévoyance de compenser cette perte financière, comme c’est le cas dans le privé. Suspendre à nouveau la GIPA conduit de nombreux agents à perdre du pouvoir d’achat. L’absence de revalorisation du point d’indice ne va pas dans le sens de l’attractivité du ministère qui en a bien besoin.

Dans ce contexte morose, les seules éclaircies envisagées en 2025 par la ministre sont :

- Une revalorisation de l’IFSE (qui aurait dû intervenir il y a plus d’un an…) ;
- La mise en place d’une indemnité spécifique pour les remplacements en abattoirs (il serait temps, on attend de voir pour y croire vraiment…).

Pas de véritable surprise, puisque ces mesures sont annoncées depuis plusieurs années …

Seule avancée certaine : la ministre a acté le fait qu'il y aurait bien concertation avec les syndicats concernant l'IFSE, et pas seulement une information aux organisations syndicales comme initialement proposé par l'administration en janvier… Espérons que nous aurons vraiment notre mot à dire

> *La CFDT compte bien se mobiliser pour faire de la revalorisation un levier pour tenter de compenser (pour partie) les récentes mesures de la fonction publique, bien regrettables dans le contexte d'inflation que nous connaissons depuis de nombreuses années et du manque d'attractivité de notre ministère. Et ce pour les fonctionnaires. Et aussi pour les contractuels : à quand l'application des nouvelles grilles de rémunération pour les contractuels vétérinaires ? Une prime de type CIA est-elle envisageable pour l'ensemble des contractuels ? etc.*

Budget 2025

Un budget encore plus serré que celui qui avait été proposé par Michel Barnier…

Côté effectifs, après une hausse de 180 ETP en 2024, la ministre prévoit une baisse de 151 ETP en 2025, tant côté enseignement agricole, que services et opérateurs. Côté crédits, une baisse de 238 millions d'euros est prévue.
Pour la ministre, ces mesures d'économie sont indispensables pour parvenir à un déficit budgétaire soutenable.

> *Pour la CFDT, le précédent budget pour 2025 montre qu'il y avait d'autres choix possibles…*

… mais une ministre attentive aux (à certains ?) déplacements des agents

La CFDT interroge la ministre sur les contraintes imposées aux agents en matière de déplacements, en citant l'exemple des inspecteurs à qui on demande de prioriser les contrôles au détriment des rencontres sur le terrain avec la profession agricole. Les contrôles c'est essentiel, mais la pédagogie est importante également et force est de constater qu'il y en a moins depuis plusieurs mois.

La ministre s'en étonne et précise « *je n'ai jamais donné d'instructions en ce sens. Je crois dans les vertus des rencontres, dans les discussions avec la profession agricole. La visio est une solution dans certaines situations, mais il y a là un point de vigilance à avoir, je ne peux que souscrire à votre propos* ».

La secrétaire générale précise alors que le budget de fonctionnement a été très contraint en 2024, et que la tension risque d'être encore forte en 2025. Elle échange avec les services du ministère de l'intérieur, les frais de déplacements des agents en DDI et en DRAAF sont pris en charge sur un budget issu de ce ministère.

La ministre a indiqué qu'il fallait faire valoir auprès du ministère de l'intérieur que notre ministère gère une population agricole sinistrée qui a besoin de dialogue avec les représentants du MASA.

Bien entendu, le propos de la CFDT est valable au-delà des rencontres avec la profession agricole. Les agents ont besoin de se déplacer pour rencontrer l'ensemble des partenaires, pour se former, pour se voir en vrai et se constituer un réseau… Aujourd'hui, les agents de plusieurs DRAAF et DDI ne sont plus autorisés à se déplacer en dehors des contrôles, ce

n’est pas acceptable. La CFDT s’inquiète également du budget formation et des déplacements associés pour un ministère technique qui évolue rapidement et avec un fort turn over.

> *La CFDT s’étonne que la ministre découvre cette difficulté pourtant soulevée lors de chaque instance (cf. CR du CSAM de septembre 2024). Elle a invité la ministre à porter la bonne parole auprès de son homologue de l’intérieur…*

Contrôle unique : les agriculteurs entendus, les agents en charge des contrôles ou de leur coordination beaucoup moins

Contrôles : vers des règles du jeu imposées par les représentants des agriculteurs concernant l’attitude à adopter pour les agriculteurs et les inspecteurs lors d’un contrôle ?!

La CFDT interroge la ministre sur les chartes contrôleurs/contrôlés. Ces chartes ont pour objet de préciser les droits et les devoirs des contrôleurs et des agriculteurs. Elles sont en cours de rédaction, et d’après nos informations il y a autour de la table des représentants des chambres d’agriculture et des syndicats agricoles, et côté administration au mieux les directeurs des services

déconcentrés. Aucun représentant des inspecteurs. Les syndicats des contrôleurs ne sont pas non plus invités. Les chartes existantes rédigées dans ces conditions sont très orientées par la profession…

La CFDT demande à ce que des représentants des inspecteurs ou/et des syndicats qui les représentent soient conviés aux réunions sur le sujet.

La ministre entend le besoin d'équilibre. Elle précise « laissez-moi un peu de temps pour regarder. ». Lors du dernier CSA ministériel, la CFDT avait déjà interrogé la secrétaire générale du MASA qui avait pris note de la question (lien vers le CR).

> *Là encore la CFDT s'étonne que la ministre découvre cette problématique pourtant déjà mise sur la table. L'enjeu est majeur : les inspecteurs du MASA effectuent plusieurs milliers de contrôles chaque année… et il serait de bon ton que leurs droits soient autant respectés que ceux des agriculteurs… !*
>
> *Pour la CFDT, la ministre doit demander aux préfets d'associer des représentants des contrôleurs, à minima les organisations syndicales, et si possible un groupe d'inspecteurs, lors de ces réunions. Maintenant que les élections dans les chambres d'agriculture sont terminées, il est **urgent** de reprendre la main ! Ce n'est pas à la profession agricole de fixer les règles du jeu en matière de contrôles comme l'a fait le président de la FNSEA en décembre dernier lorsqu'il a appelé à la suspension des contrôles sans recadrage . Il doit y avoir équilibre dans la représentation des agriculteurs et des inspecteurs.*

Périmètre du contrôle unique et

coordination des contrôles : la ministre veut donner les outils, l’administration y travaille, mais les collègues attendent toujours…

Un cadrage national est nécessaire pour préciser ce qu’est le contrôle administratif unique. Élevage de chiens, agricole ou pas, relève du contrôle unique ou pas ? Contrôle d’un méthaniseur, contrôle unique ou pas ? Centre équestre, agricole ou pas ? etc. Les exemples sont nombreux, difficile de s’y retrouver encore aujourd’hui !

Un autre cadrage national est nécessaire pour préciser ce qui doit être remonté aux DDT(M) en matière de contrôles (au-delà du contrôle administratif unique) sachant qu’il est illusoire de faire remonter tous les contrôles. Par exemple un contrôle effectué par la gendarmerie qui intervient sur plainte est soumis au secret de l’instruction judiciaire !

> *Pour la CFDT, on est en train de monter des usines à gaz, et ce d’autant plus qu’on n’a pas d’outils, qu’on n’applique pas la RGPD… Un tableur Excel pour coordonner les contrôles, ça ne peut pas marcher. Il faut un système d’information interministériel pour coordonner les contrôles et c’est la recommandation n°1 du CGAAER sur le sujet. Il faut s’appuyer également sur les outils maison mis en place par certains départements.*

La CFDT demande à la ministre comment expliquer aux agents qu’il faut mettre en œuvre le contrôle unique dès à présent en l’absence d’un périmètre clair et en l’absence d’un SI interministériel pour coordonner les contrôles ?

La ministre répond qu’elle ne comprend pas que ne soit toujours pas appliqué le principe « dites-le nous qu’une

fois » et invite ses services à travailler avec la DINUM.

La secrétaire générale répond qu'elle y travaille.

> *La CFDT regrette l'absence de précisions et d'échéances.*

Services économie agricole : la ministre dit soutenir les agents, la CFDT attend des actes…

La CFDT demande à la ministre ce qu'elle a envie de dire aux agents des SEA qui ont connu une période anxiogène pour l'instruction des aides de la nouvelle PAC, la crise agricole, le contrôle unique et qui sont désabusés face au manque de soutien du MASA.

La ministre s'étonne de ce propos. Elle revient justement d'un déplacement à Rennes au cours duquel elle a exprimé son soutien aux agents. Elle confirme le fait que « les agents en SEA ont passé une année difficile, que la profession agricole dans sa grande détresse n'a pas toujours été dans le détail, que tout le monde sort abîmé de cette crise, qu'il va falloir maintenant opérer une réparation. Mais que l'année 2025 ne commence pas de la meilleure des manières entre les inondations dans certaines régions et les épizooties qui menacent »

> *Par soutien, la CFDT entendait un véritable plan d'action pour les SEA que l'on attend toujours…*

> *Par soutien, la CFDT attendait aussi un véritable soutien aux agents victimes des actes d'agriculteurs contre les biens et les personnes, et notamment une prise de parole publique au*

moment des faits. Ces actes fragilisent l'ensemble des agents dans l'exercice de leur métier, pourtant nécessaire pour le bien-être de l'ensemble de nos concitoyens, y compris la profession agricole elle-même.

Mayotte : la mobilisation se poursuit et sera longue

La ministre se dit préoccupée par la situation des agents qui sont à Mayotte suite au cyclone Chido. Elle a immédiatement nommé une personne du CGAAER, M. Martrenchar pour coordonner l'action du ministère. L'accès à l'eau et à l'électricité sont une priorité. Tous les moyens ont été mis en œuvre pour permettre une rentrée la plus normale possible avec l'accès à des repas pour les apprenants. Le chiffrage pour la reconstruction est en cours d'analyse par le CGAAER.

La CFDT reste vigilante à ce que toute l'aide soit déployée rapidement aux agents qui sont sur place. Notre ministère a des progrès à faire sur ce point et restera mobilisé pour une reconstruction et un retour rapide à la normale.

Anses : le discours ambigu de la ministre…

La CFDT interroge la ministre qui a déclaré qu'il était temps de remettre la main sur cette agence. Plus récemment, lors de son intervention publique au sénat sur l'examen de la proposition de loi Duplomb, la ministre a sous-entendu que l'indépendance de l'Anses pouvait nuire à la priorisation des dossiers et à la bonne santé de filières agricoles. Elle a indiqué être en faveur de la création d'un conseil d'orientation avec la présence des industriels dans ce

dernier. Ce conseil aurait pour objet de prioriser l'instruction des dossiers présentés par l'Anses.

> *Pour la CFDT, l'indépendance de l'Anses préserve l'évaluation des risques sanitaires et environnementaux des produits phytosanitaires. C'est essentiel pour l'ensemble des citoyens, à commencer par les agriculteurs qui sont les premières victimes des produits phytosanitaires.*

La CFDT demande : « *devons-nous comprendre que vous êtes en faveur d'une politique de santé publique confiée à cette instance dans laquelle les décisions en faveur des risques sanitaires et environnementaux feront l'objet de lobbying* ? »

La ministre répond : « *je ne cherche pas à mettre la main sur l'Anses. Je n'en ai ni le droit, ni le pouvoir, ni l'intention. Je demande simplement à l'Anses de prioriser les demandes d'examen d'homologation de substances phytosanitaires pour des productions menacées de disparition en France (noisettes, endives…). Au final, cela représente 15% des dossiers, je n'interviens pas pour les 85 % restants. Il s'agit de gérer l'urgence en attendant des alternatives à ces molécules dont la diminution est un vrai enjeu. L'Anses reste maître de ses décisions. La santé humaine est un enjeu majeur. Que l'on arrête de me prêter des intentions que je n'ai pas. Il ne s'agit pas de permettre aux firmes d'exercer un lobbying, d'ailleurs je ne les ai jamais rencontrées.* »

La CFDT s'interroge : pourquoi créer une nouvelle instance alors qu'il existe un comité des solutions qui réunit l'ensemble des parties prenantes et leur communique toute l'information nécessaire sur les décisions des autorisations de mise sur le marché ? Pour quelle raison ni le MTE ni le ministère de la santé ne s'expriment sur le sujet ?

> *La CFDT s'inquiète de cette approche qui n'est pas sans lui rappeler la création du comité permanent amiante. La CFDT avait refusé d'y siéger et on sait comment cela s'est terminé*

: plusieurs membres ont été poursuivis en justice au pénal. N’oublions pas que les agences sanitaires ont été créées dans un contexte de scandale de la vache folle, du sang contaminé ou encore de l’amiante…
La CFDT restera extrêmement vigilante sur ces questions de santé humaine et environnementale.

***

Faute de temps, la CFDT n’a pas pu aborder plus en détail un sujet qui lui est cher : la transition agro-écologique. Beaucoup de collègues attendent de leur ministère qu’il soit (plus) pro actif en matière de transition pour donner du sens à leur travail. Une vision stratégique à long terme est attendue. Des crédits en conséquence également. La formation des cadres supérieurs qui a été engagée devrait aller à son terme et s’étendre à l’ensemble des agents du ministère qui le souhaite.

De fortes résistances existent côté profession agricole et un message clair s’impose pour la CFDT : la transition écologique est une obligation, pas une option !

> ***Repris dans la presse***

AGRA.FR | AGRA PRESSE | AGRA EUROPE | AGRA INNOVATION

Le média de veille de **l'économie et des politiques agricoles**

AGRA PRESSE

Je demande un

FRANCE EUROPE MONDE GRANDES CULTURES ÉLEVAGES ENVIRONNEMENT

Accueil / France / Contrôle /
Contrôles : la CFDT s'inquiète des conditions d'élaboration des chartes départementales

Contrôles : la CFDT s'inquiète des conditions d'élaboration des chartes départementales

13.02.2025 - 19:05 - MR - France

À l'occasion de leur rencontre le 4 février avec la ministre de l'Agriculture Annie Genevard, les fonctionnaires du Spagri (CFDT) ont fait état de leurs inquiétudes quant à la façon dont les préfets de département mèneront les concertations qui doivent aboutir à la rédaction de chartes de contrôles des agriculteurs, comme prévu par la circulaire ministérielle parue en novembre. «D'après nos informations, il y a autour de la table des représentants des chambres d'agriculture et des syndicats agricoles, et côté administration au mieux les directeurs des services déconcentrés. Aucun représentant des inspecteurs. Les syndicats des contrôleurs ne sont pas non plus invités», s'inquiète la CFDT. Le syndicat constate que «les chartes existantes rédigées dans ces conditions sont très orientées par la profession...» En Bretagne, une charte existe depuis au moins 2017. Dans la circulaire, les ministres indiquaient que ces chartes avaient pour objectif de «partager les bonnes pratiques entre la profession agricole et les différents corps de contrôles», et de «sécuriser le déroulement des contrôles, de la prise de rendez vous jusqu'à l'information sur les constats et la suite de la procédure». Un modèle national de charte devait avoir été publié d'ici fin 2024.

IRA ou IRA pas !

Un arrêté du ministère de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification a publié au Journal Officiel le 6 février dernier, l'arrêté du 4 févier 2025 (voir en fin d'article) relatif aux modalités de remboursement des sommes dues par les élèves et anciens élèves des instituts régionaux d'administration en cas d'interruption de leur formation ou de

rupture de leur engagement de servir.

Rappel : c’est quoi les IRA ?

L’accès aux instituts régionaux d’administration (IRA) pour intégrer le corps des attachés d’administration de l’État se fait par voie de concours.

Les concours d’accès aux instituts régionaux d’administration de Bastia, Lille, Lyon, Metz et Nantes sont le principal mode de recrutement des attachés, un corps d’encadrement au cœur du fonctionnement des services de l’État. Ces cinq écoles de service public à vocation interministérielle préparent les élèves à exercer leurs futurs métiers.

Les concours permettent d’accéder à un parcours de formation rémunéré de 14 mois qui s’organise en 2 temps : une formation de 8 mois au sein de l’un des instituts et un stage en situation professionnelle d’une durée de 6 mois.

La titularisation est prononcée par l’employeur à l’issue du parcours de formation de 14 mois. **Les fonctionnaires recrutés par la voie des IRA s’engagent à servir l’État durant 5 années**.

Les postes offerts aux élèves se situent au sein des administrations centrales, des services déconcentrés de l’État ou en établissement public. Les IRA permettent également, pour un nombre limité de postes, de devenir secrétaire des affaires étrangères (cadre d’administration, 4 à 6 postes par an) ou d’intégrer la Caisse des dépôts et consignations (20 postes par an).

Voir l’arrêté du 3 février 2025 portant ouverture de la session 2025 des concours d’accès aux instituts régionaux d’administration.

Et si l’agent en formation en IRA, stagiaire ou titularisé suite à son stage démissionne ?

Il y a des conséquences pour l’agent démissionnaire ! Ce nouvel arrêté vient préciser en détail toutes les **conditions de remboursement** ! voici ce qu’il faut en retenir :

Un élève en IRA :

- Dont la **démission intervient plus de quatre mois** après sa nomination en qualité d’élève doit alors rembourser au Trésor Public une somme correspondant au montant **cumulé du traitement net et des indemnités qu’il a perçus durant son temps de formation** à l’institut régional d’administration.
- Qui, pour quelque motif que ce soit, ne signe pas l’engagement de servir l’État mentionné à l’article 49 du décret du 8 février 2019 rembourse la somme prévue par les textes réglementaires.

A noter, ce remboursement n’est pas dû par l’élève lorsque l’interruption de sa formation ne lui est pas imputable ou qu’elle fait suite à sa réussite à un concours lui permettant d’accéder à un des corps ou cadres d’emplois mentionnés à l’annexe 2 de l’arrêté du 28 novembre 2023 ou à un autre corps comparable.

Pour un IRA stagiaire

- Qui met fin à son stage prématurément doit rembourser au Trésor Public **une somme correspondant au montant cumulé du traitement net et des indemnités qu’il a perçus durant les huit mois de formation** à l’IRA **auquel s’ajoute**, sur décision de son administration d’emploi, **le montant correspondant aux sommes engagées** par celle-

ci pour le suivi d’actions de formation durant son stage.

A noter, ce remboursement n’est pas dû par le fonctionnaire stagiaire lorsque :

- l’interruption de son stage ne lui est pas imputable ;
- ou qu’elle fait suite à sa réussite à un concours lui permettant d’accéder à un des corps ou cadres d’emplois mentionnés à l’annexe 2 de l’arrêté du 28 novembre 2023 précité ou à un autre corps comparable.

Pour le fonctionnaire titulaire

Ce dernier rompt son engagement de servir avant les 5 années révolues suivant son stage ;

- il doit rembourser au Trésor Public une somme correspondant au **montant cumulé du traitement net et des indemnités qu’il a perçus durant les huit mois de formation à l’IRA**, **établie de façon dégressive au prorata du temps de service** qu’il lui reste à accomplir.
- il **rembourse également, sur décision de son administration d’emploi, le montant correspondant aux sommes engagées par celle-ci pour le suivi d’actions de formation durant son stage**. Ce montant fait l’objet d’une décote, calculée au prorata du temps de service restant à accomplir.

A noter : ce remboursement n’est pas dû par le fonctionnaire titulaire lorsque :

- la rupture de son engagement ne lui est pas imputable ;
- ou qu’elle fait suite à sa réussite à un concours lui permettant d’accéder à un des corps ou cadres d’emplois mentionnés à l’annexe 2 de l’arrêté du 28 novembre 2023 précité ou à un autre corps comparable.

Qui calcule et qui demande le remboursement ?

Le remboursement de la somme correspondant au montant des traitements et indemnités perçus par les élèves durant leur formation en institut régional d'administration est effectué par décision du ministre en charge de la fonction publique, le cas échéant sur saisine de l'administration au sein de laquelle l'ancien élève est en fonction au moment de l'interruption de son stage ou de la rupture de son engagement de servir.

La somme remboursée sur décision de l'administration d'emploi du fonctionnaire stagiaire peut comprendre, outre les frais d'inscription aux actions de formation concernées, les frais annexes nécessaires au suivi de celles-ci tels que les frais de transport, de restauration ou d'hébergement.

A noter :

- **en cas de difficultés financières importantes**, l'élève ou l'ancien élève peut être dispensé de tout ou partie de son obligation de remboursement par arrêté du même ministre.
- **l'administration d'emploi du fonctionnaire stagiaire peut dispense**r le fonctionnaire stagiaire ou le fonctionnaire titulaire du remboursement de la somme due en cas de difficultés financières importantes.

> ***Document(s) joints) :***

- *Arrêté du 3 février relatif à l'ouverture des concours d'accès aux IRA*

joe_20250206_0031_0030

- *Arrêté du 4 février relatif aux modalités de remboursement*

joe_20250206_0031_0031

FICHE PRATIQUE : retraite et pension de retraite

QU’EST-CE QUE LA RETRAITE ?

Un(e) retraité(e), c’est une personne qui a officiellement cessé de travailler. On dit qu’elle a **liquidé ses droits**, après les avoir accumulés au cours de sa carrière. Elle ne perçoit plus de salaire, mais touche une **pension de retraite** régulière.

Lorsqu’une personne met fin à ses activités professionnelles, cela ouvre son droit à percevoir des pensions de retraite liées à son statut (salarié, profession libérale, dirigeant, etc.), son domaine d’activité et à ses revenus.

La pension de retraite désigne la **somme des prestations sociales** perçues par une personne retraitée.

En France, **le système fonctionne sur le mode de la répartition et de la solidarité entre générations : les pensions versées aux retraités sont financées par les cotisations sociales obligatoires payées par ceux qui travaillent.**

Liquider ses droits de retraite : définition

On appelle « liquidation » **la procédure de départ à la retraite**, entraînant le calcul et le paiement de la pension en fonction des droits acquis au moment de la demande. La démarche est définitive.

- Le **droit direct** désigne le droit de retraite acquis par une personne au titre de sa carrière professionnelle.
- Le **droit dérivé** désigne les droits acquis autrement que par la carrière professionnelle : maternité, congés maladie, réversion, etc.

Le **trimestre** est l'unité de compte des régimes de base pour calculer la pension. Pour valider un trimestre, il faut avoir perçu un certain revenu : un salaire annuel égal ou supérieur à 150 fois le Smic horaire brut, soit 1 585,50 €, en ayant travaillé au moins 2 mois. Il n'est possible de valider que **quatre trimestres maximums par an** : il faut donc gagner un revenu annuel minimum de 6 342 € pour avoir le maximum de trimestres. Si l'activité professionnelle a été interrompue, il se peut que certaines années soient incomplètes, avec entre 0 et 3 trimestres validés.

Le **point** est l'unité de compte des régimes de retraite complémentaire pour calculer le montant de pension. Chaque cotisation versée permet de cumuler des points.

LA PENSION DE RETRAITE

Comment calculer sa pension de

retraite ?

Pour le régime de base, le montant du salaire est le critère le plus important : votre pension sera égale à 50 % du salaire annuel moyen (avec un plafond annuel), calculé sur :

- Le traitement brut des six derniers mois pour les fonctionnaires,
- Les 25 meilleures années de salaire, pour un agent contractuel, qui ne sont pas forcément les dernières.

À cela viennent s'ajouter **les versements du régime complémentaire** en fonction du nombre de points obtenus. Ils sont multipliés par la valeur unitaire du point en euros pour déterminer le montant complémentaire annuel brut.

Pour résumer : au moment de votre retraite, le montant de votre pension sera nettement inférieur à votre salaire même si vous atteignez le taux plein. Votre niveau de vie pourrait alors fortement diminuer.

Retraite : qu'est-ce que le taux plein ?

Le **taux plein** désigne le taux de liquidation maximum appliqué dans le calcul de la pension de retraite de base. Il est obtenu si le nombre de trimestres nécessaire est acquis et correspond :

- À 75 % de la moyenne des 6 derniers mois pour les fonctionnaires (hors primes et indemnités),
- À 50 % du salaire pour les agents contractuels.

À partir de 67 ans, le taux plein est appliqué automatiquement, sans pénalité.

Retraite : qu’est-ce que la décote ?

La décote est **une minoration définitive** appliquée sur la pension de retraite. Elle est effective si vous partez à la retraite sans avoir atteint le nombre de trimestres requis, et/ou sans avoir l’âge du taux plein automatique.

Retraite : comment avoir une surcote ?

La surcote est **une majoration définitive** de la pension de retraite, si la personne poursuit le travail après avoir obtenu le nombre de trimestres requis ou atteint l’âge du taux plein automatique. Pour avoir une pension de retraite plus élevée, il faut donc travailler plus longtemps.

QUAND PRENDRE SA RETRAITE ?

L’âge légal est l’âge auquel une personne peut décider de s’arrêter de travailler. Il s’agit d’un droit, pas d’une obligation. Il est de 64 ans pour les personnes nées à partir de 1968. Pour les années de naissance précédentes, l’âge légal est relevé de façon progressive de 62 à 64 ans. Il existe des exceptions qui permettent de partir plus tôt.

Année de naissance	Âge légal de départ à la retraite	Âge d'obtention du taux plein automatique
1952	60 ans et 9 mois	65 ans et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois	66 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois	66 ans et 7 mois
1955 à 1957	62 ans	67 ans
1958 à 1960		
1er janvier - 31 août 1961		
1er septembre - 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	
1962	62 ans et 6 mois	
1963	62 ans et 9 mois	
1964	63 ans	
1965	63 ans et 3 mois	
1966	63 ans et 6 mois	
1967	63 ans et 9 mois	
À partir de 1968	64 ans	

Pour avoir le taux plein (montant de pension de base minimum), il faut avoir l'âge légal de la retraite, et le nombre de trimestres requis selon son année de naissance. Il est aussi possible d'attendre d'avoir l'âge du taux plein automatique pour bénéficier du taux plein, peu importe le nombre de trimestres cumulés.

LES RÉGIMES DE RETRAITE FONCTIONNAIRES / AGENTS CONTRACTUELS

Fonctionnaires civils et militaires

Régime de base : régime des agents de l'État

Âges légaux de départ à la retraite

- **Âge d'ouverture des droits** : 64 ans à partir de la génération 1968, entre 62 et 63 ans et 9 mois pour les générations précédentes.
- **Âge de départ à taux plein sans condition :** 67 ans
- **Départ anticipé :**
  - **À partir de 54 ans** (génération 1979 et suivantes) pour les fonctionnaires de la catégorie super-active ou insalubre (50 à 53 ans et 9 mois pour les générations précédentes) ;
  - **À partir de 55 ans**, sous certaines conditions, pour les agents en situation de handicap ;
  - **À partir de 58 ans** pour les carrières longues commencées avant 16 ans (60 ans avant 18 ans, 62 ans avant 20 ans et 63 ans avant 21 ans) ;
  - **À partir de 59 ans** (génération 1973 et suivantes) pour les fonctionnaires de la catégorie active (57 à 58 ans et 9 mois pour les générations précédentes) ;
  - **À partir de 60 ans** pour les travailleurs en incapacité d'origine professionnelle ;
  - **À partir de 62 ans** pour les carrières pénibles.
- **Durée d'assurance nécessaire pour un départ à taux plein :** entre 167 et 172 trimestres suivant l'année de naissance (172 trimestres pour les personnes nées en 1965 et après).

Pensions versées

- **Pension maximale :** 75 % du dernier traitement indiciaire brut perçu pendant au moins 6 mois avant la retraite

(peut monter jusqu'à 80 % en cas de prise de compte de certaines bonifications).

- **Surcote :** majoration de 1,25 % par trimestre cotisé au-delà de la durée requise et travaillée après l'âge légal de départ en retraite (64 ans pour les générations 1968 et suivantes).
- **Majoration de la durée d'assurance :**
  - Majoration de 2 trimestres par enfant né après le 1er janvier 2004, et de 4 trimestres par enfant né avant cette date.
  - Majoration de 4 trimestres par enfant handicapé élevé (un trimestre par période de 30 mois avant les 20 ans de l'enfant).
- **Majoration du montant versé** : majoration de 10 % du montant de la retraite pour 3 enfants et de 5 % par enfant à partir du 4e, dans la limite du dernier traitement perçu pendant au moins 6 mois avant la retraite.
- **Possibilité de cumul emploi-retraite :** oui, sans limites pour tout type de revenu, sous conditions pour les revenus d'un emploi public (pas plus du tiers de la pension si vous n'avez pas liquidé votre retraite à taux plein).

Plus d'infos : https://retraitesdeletat.gouv.fr/

Régime complémentaire : RAFP (Retraite additionnelle de la fonction publique)

Âges légaux de départ à la retraite

- **Âge légal d'ouverture des droits :** 64 ans à partir de la génération 1968, entre 62 et 63 ans et 9 mois pour les générations précédentes.
- **Départ anticipé :** non

Pensions versées

- **Calcul :** le nombre de points x valeur des points
- **Bonifications :** non
- **Majorations :** si la prestation est demandée après l'âge légal de la retraite du régime général.
- **Possibilité de cumul emploi-retraite :** oui.

Plus d'infos : www.rafp.fr

Agents non titulaires de la fonction publique (contractuels)

Régime de base : CNAV

Âges légaux de départ à la retraite

- **Âge légal d'ouverture des droits :** 64 ans à partir de la génération 1968, entre 62 et 63 ans et 9 mois pour les générations précédentes.
- **Âge de départ à taux plein sans condition :** 67 ans
- **Départ anticipé :**
  - **À partir de 55 ans,** sous certaines conditions, pour les agents en situation de handicap ;
  - **À partir de 58 ans** pour les carrières longues commencées avant 16 ans (60 ans avant 18 ans, 62 ans avant 20 ans et 63 ans avant 21 ans) ;
  - **À partir de 60 ans** pour les travailleurs en incapacité d'origine professionnelle ;
  - **À partir de 62 ans** pour les carrières pénibles.
- **Durée d'assurance pour un départ à taux plein :** entre 167 et 172 trimestres suivant l'année de naissance (172 trimestres pour les personnes nées en 1965 et après).

Pensions versées

- **Pension maximale :** 50 % du salaire moyen revalorisé des 25 meilleures années, salaires retenus dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.
- **Surcote :** majoration de 1,25 % par trimestre cotisé au-delà de la durée d'assurance requise et travaillée après l'âge légal de départ en retraite (64 ans pour les générations 1968 et suivantes).
- **Majoration du montant versé :**
    - **Majoration pour enfants :** de 10 %, accordée aux assurés ayant eu ou élevé au moins 3 enfants ;
    - **Majoration pour tierce personne :** accordée aux assurés qui perçoivent une pension de retraite liquidée pour inaptitude et qui ont recours à une aide pour accomplir des actes essentiels de la vie courante avant l'âge de la retraite à taux plein (67 ans).
- **Majoration de la durée d'assurance :**
    - **Majoration pour enfants :** 4 trimestres par enfant pour les mères (ou, en cas d'adoption, 2 pour la mère et 2 à répartir entre père et mère), plus 4 trimestres par enfant élevé (2 pour la mère et 2 à répartir entre père et mère) ;
    - **Majoration pour enfant handicapé à 80 % ou plus :** jusqu'à 8 trimestres par enfant ;
    - **Majoration pour congé parental :** majoration de leur durée d'assurance égale à la durée du congé ;
    - **Les assurés prenant leur retraite après l'âge de la retraite à taux plein (67 ans) et ne totalisant pas un nombre suffisant de trimestres de cotisations :** majoration de leur durée d'assurance de 2,5 % par trimestre supplémentaire (sur la durée accomplie depuis le 1er janvier 2004).
- **Possibilité de cumul emploi-retraite :** oui, si les conditions de la retraite à taux plein sont remplies, sinon sous conditions.

Plus d’infos :

- https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/home.html
- https://www.retraite.com/caisse-retraite/cnav/

Régime complémentaire : Ircantec (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l’État et des collectivités publiques)

Âges légaux de départ à la retraite

- **Âge d’ouverture des droits à taux plein :**
  - 67 ans,
  - Ou entre 62 et 64 ans, suivant l’année de naissance (64 ans à partir de la génération 1968) à condition d’avoir liquidé une retraite de base à taux plein au régime général ou au régime agricole.
- **Départ anticipé possible :**
  - À partir de 57 ans, avec minoration si la retraite de base n’est pas accordée à taux plein ;
  - En cas de handicap, de carrière longue ou de carrière pénible.

Pensions versées

- **Calcul de la pension :** le nombre de points obtenus x valeur du point.
- **Bonifications et Majorations :** majoration pour enfants : 10 % à partir de 3 enfants et 5 % par enfant supplémentaire, dans la limite de 30 % pour 7 enfants et plus.
- **Possibilité de cumul emploi-retraite :** oui, si les conditions de la retraite à taux plein sont remplies,

sinon sous conditions.

Plus d’infos : www.ircantec.fr

> ***Notre fiche pratique ICI***

FICHE PRATIQUE : la saisie sur salaire

Mieux comprendre ce qu’est la saisie sur salaire… définition, champ d’application, procédure…

Examen professionnel pour l’accès au corps des attachés d’administration de l’État au titre de 2025

La note de service (SG/SRH/SDDPRS/2025-63 du 5 février 2025) concernant l’examen professionnel pour l’accès au corps des attachés d’administration de l’État au titre de 2025 vient de paraître. Date limite des inscriptions au 7 mars 2025.

L’expertise au MASA : l’analyse et les propositions de la CFDT-SPAgri pour une meilleure reconnaissance des parcours d’expertise

Le directeur de cabinet du MASA a confié au CGAAER une mission d’évaluation sur le besoin d’expertise au sein du MASA, avec un volet sur la COSE (Commission d’orientation et de suivi de l’expertise), mais également un volet sur la valorisation collective de l’expertise et les parcours professionnels des agents concernés.

La CFDT-SPAgri qui a toujours porté le sujet d’une juste reconnaissance de l’expertise auprès de l’administration du MASA a invité l’ensemble des référents nationaux et des personnes ressources de la DGAL à s’exprimer sur le sujet afin de faire remonter des propositions réalistes et argumentées.

La rencontre avec le CGAAER (Sylvie Mialet et François Moreau) a eu lieu le 21 janvier 2025. La CFDT était représentée par Anne Bertomeu et Frédric Laloy.

Les échanges avec le CGAAER se sont déroulés avec une vraie qualité d’écoute. Cet article reprend les éléments d’analyse et les propositions de la CFDT. Pour résumer, le MASA a grandement besoin d’expertise, le parcours d’expert est exigeant, et des évolutions sont nécessaires :

1. **Déplacements** : une enveloppe doit être sanctuarisée car les experts ont besoin de se former et de se déplacer pour mener à bien leur mission, pour construire et

maintenir leur expertise,

2. **Avancements et promotions**: les lignes directrices de gestion et les notes de service doivent être mieux connues et appliquées,
3. **Animation et pilotage par la DGAL** de ses experts,
4. **Commission d'orientation et de suivi de l'expertise** (COSE) : la procédure de reconnaissance de l'expertise doit être connue de tous les experts et révisée, tant le contenu du dossier que le calendrier et les qualifications (spécialiste, expert national, expert international),
5. De **nouveaux domaines d'expertise** doivent pouvoir être reconnus au sein des autres directions générales du MASA.

Concernant les experts de la DGAL, les propositions de la CFDT concernent à la fois les référents experts nationaux et les personnes ressources, les catégories B, A et A+, le réseau animal et végétal. Si les référents et les personnes ressources n'ont pas tout à fait les mêmes difficultés, si les difficultés ne sont pas tout à fait les mêmes entre le réseau animal et le réseau végétal, si les questions relatives à l'avancement ne sont pas tout à fait les mêmes selon les corps, beaucoup de difficultés sont transversales. Il était important à nos yeux de tenter l'exercice d'une synthèse globale, tout en proposant des évolutions spécifiques quand cela est nécessaire.

La CFDT attend maintenant de prendre connaissance du rapport du CGAAER qui devrait être finalisé et remis au cabinet en mars prochain, ce qui laisse espérer une publication officielle d'ici la fin du premier semestre 2025.
Il est urgent que l'administration reconnaisse mieux les parcours d'expertise au-delà des avancées déjà obtenues en matière de groupe RIFSEEP spécifique pour les référents nationaux et les personnes ressources.

Si vous avez un doute sur le montant de votre IFSE ou si vous souhaitez être accompagné(e) pour votre avancement/promotion, contactez-nous (**ICI**).

Le MASA a besoin d'experts

Des textes le reconnaissent.

Ainsi la NS 2024-351 du 25/06/2024 sur les parcours de catégorie A précise « *La construction des parcours professionnels qualifiants par l'avancement doit répondre aux nécessités permanentes du service de l'État, à savoir notamment : […] maintenir et renforcer l'expertise des agents d'un ministère s'appuyant sur la technicité* ».

Les lignes directrices de gestion du MASA relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels (NS 2020-350 du 11/06/2020) précisent « *Un parcours moins varié peut aussi être valorisé dès lors qu'il s'inscrira dans une volonté de développer une compétence de spécialiste thématique.* […] *Pour les cadres de catégorie A et A+, le parcours professionnel s'articule autour de différentes possibilités : acquérir et approfondir les compétences pour tendre vers l'expertise, occuper des postes d'encadrement avec des responsabilités croissantes ou assurer la conduite de projets* »

Aussi, il convient de rappeler en quoi les experts sont indispensables au MASA :

- Pour maintenir un **relationnel favorable avec les professionnels** dans tous les domaines de la chaîne alimentaire : agriculture, élevage, sous-produits, alimentation animale, alimentation humaine…

Prenons l'exemple des agriculteurs et de leurs représentants qui aspirent à échanger avec des représentants de l'Etat qui

connaissent, qui comprennent leur métier. Les référents experts nationaux (REN) et personnes ressources (PR) jouent un rôle majeur de formation des inspecteurs et d'interlocuteurs crédibles vis-à-vis de la profession sur le plan national.

- Pour **faire face aux lobbys**, dans le cadre d'une transition agro-écologique qui doit prendre en compte les contraintes techniques et économiques de façon indépendante.

Exemple des produits phytosanitaires en production végétale : des experts en lien direct avec le cabinet du ministre … pour une meilleure réactivité du ministère, tout en s'assurant d'une décision éclairée par des experts indépendants des lobbys.

- Pour **mieux gérer des crises sanitaires** aux enjeux majeurs sur le plan financier, humain (agents des services et professionnels), en matière d'export…

Exemple de Lactalis : l'expert a permis d'apporter un appui à la brigade nationale d'enquêtes vétérinaires et phytosanitaires (BNEVP) lors de la réalisation des investigations, mais également après la crise de participer au Retex et de mettre en œuvre des mesures correctives préventives adaptées concernant les modalités de réalisation des contrôles. Ainsi, suite à cette crise, le référent expert national, avec la participation de son réseau, a rédigé une instruction précisant les modalités de contrôle des établissements producteurs de poudres de lait. Ensuite, le référent et le réseau ont animé des échanges de pratiques en vue d'une appropriation de cette instruction par les inspecteurs de terrain. Pour certains de ces établissements, ils sont intervenus en appui des inspecteurs de terrain lors de contrôles physiques et documentaires d'établissements.

Exemples des crises IAHP : la présence de référents experts nationaux de gestion de crise aurait permis de préparer les

services en temps de paix et d'apporter de précieux conseils en temps de guerre… la CFDT a porté cette demande inlassablement depuis l'été 2022 et la DGAL a fini par retenir cette option avec 6 postes créés dont 4 qui viennent de prendre leurs fonctions !

- Pour **aider les services sur des sujets complexes** que ne parviennent pas toujours à gérer les DD(ETS)PP avec leurs équipes.

Exemple de la gestion des cas de maltraitance animale qui nécessite des compétences techniques, juridiques, logistiques et partenariales lorsqu'un retrait d'animaux s'impose, et que n'ont pas toujours les DD(ETS)PP car ces situations ne sont heureusement pas si fréquentes. Et si la situation est mal gérée, cela peut être repris par L214 ou la presse avec des conséquences fâcheuses pour les équipes et pour les filières agricoles

- Pour **représenter la France** en Europe et dans le monde

Les référents experts nationaux et les réseaux de personnes ressources sont sollicités lors d'audits de la Commission Européenne (DG SANTE) mais également lors d'audits par des services de contrôle de pays tiers en vue de l'exportation d'animaux, de sous-produits ou de produits (alimentation humaine ou animale) vers des pays tiers avec souvent de forts enjeux économiques pour les filières concernées.

- Pour que la DGAL dispose de **compétences techniques solides** et de l'historique

A l'heure où la DGAL souffre d'un important turn-over, la présence de REN et PR est un gage de continuité et de conservation d'informations importantes et de l'historique des dossiers. De plus, il est essentiel de prendre en compte le temps nécessaire à la construction de l'expertise, qu'elle soit technique ou scientifique.

- Pour faire la part des choses sur un sujet donné entre le point de vue des différents interlocuteurs (les professionnels, l'Anses, le terrain, …)

Bref, le MASA, ministère technique, a besoin de managers pour gérer les équipes, de politiques, mais aussi et autant de personnels techniques pointus…

Être référent expert national (REN) ou personne ressource (PR) de la DGAL, un parcours exigeant impliquant une reconnaissance par leurs pairs et par les professionnels dans leur secteur d'intervention

Le métier des REN et de PR nécessite des compétences qui ne sont pas à la portée de tous :

- Expertise technique pointue, à jour
- Forte autonomie
- Des déplacements fréquents, y compris à l'international (la maîtrise de l'anglais est souvent nécessaire),
- Compétences pédagogiques (les REN et la plupart des PR sont formateurs).

Si ces fonctions se traduisent rarement par de l'encadrement au sens hiérarchique, elles se traduisent souvent par de l'animation de réseau qui est une autre forme de management (management fonctionnel, management par projet…).

Ce n'est pas un hasard si les REN et PR sont régulièrement reconnus par les auditeurs de la Commission européenne dans

leurs rapports… ils sont même parfois sollicités comme experts nationaux dans les missions d'audit de la DG Santé dans d'autres États membres.

Ainsi, dans le domaine de la sécurité sanitaire des aliments, le rôle essentiel des référents experts nationaux et des réseaux de personnes ressources, en matière d'appui apporté aux inspecteurs de terrain et d'harmonisation de pratiques, a été souligné dans leurs rapports par les auditeurs de la DG SANTÉ lors de deux audits récents. Il s'agit des deux audits suivants : en 2018 audit relatif aux produits prêts à consommer et à la prise en compte du danger Listeria monocytogenes (première cause d'alerte sanitaire dans le secteur alimentaire) et audit de 2019 relatif aux produits laitiers et aux Viandes Séparées Mécaniquement (VSM).

1. Budget de fonctionnement : une enveloppe doit être sanctuarisée car les PR et REN ont besoin de se déplacer pour mener à bien leurs missions, pour construire et maintenir leur expertise !

Témoignage
« Je suis dans un réseau d'expertise depuis quelques années. A cette époque, il se retrouvait trois fois par an pour travailler sur les sujets sur lesquels il était sollicité (révision des vade-mecum, instructions techniques, notes de service….). Ces rencontres, pour lesquelles les lieux différaient systématiquement, étaient également l'occasion soit de découvrir de nouveaux sites de production, soit de participer à des formations avec des thématiques spécifiques.
En 2024, le planning des réunions de travail étant déjà calé, la DGAL a accepté que nous conservions ce rythme de 3 rencontres/an. Par contre, alors que nous étions libres de choisir un système d'hébergement qui nous permettait de

rentrer dans le forfait de remboursement alloué, on nous a imposé des hébergements conventionnés, ce qui nous a conduit à y être de notre poche.
En 2025, suite aux restrictions budgétaires annoncées par le gouvernement, la DGAL ne nous a accordé qu'un seul rassemblement… »

Les REN et PR qui sont répartis sur toute la France ont **besoin de se rencontrer régulièrement** tant pour la **dynamique de réseau** que pour **approfondir leurs connaissances**. Ils ont besoin de **rencontrer les professionnels** au-delà des déplacements à la demande des DD(ETS)PP. Ils ont besoin de **se former** régulièrement. Si une restriction ponctuelle est acceptable pour participer à l'effort collectif, il n'est pas possible de la prolonger dans le temps, au risque de casser la dynamique de réseau et le maintien d'une expertise de haut niveau.

- Limiter drastiquement les déplacements empêche les RN et PR de mener à bien leurs missions.

La NS n°2019-810 du 02/12/2019 précise en matière de « *moyens mis à disposition [que] :*

- *s'agissant des frais inhérents à l'équipement et aux frais de fonctionnement des REN et PR (déplacements, matériels, formations…), des délégations spécifiques sont opérées vers les DRAAF concernées, à partir du programme 215 au prorata de la quotité de temps de travail consacré à ces missions.*
- *les frais sont pris en charge par l'administration centrale pour ce qui concerne les réunions de travail, séminaires ou sessions de formation spécifiques organisés par la DGAL ou à la demande de la DGAL […]. Selon les mêmes modalités, la DGAL pourra aussi prendre en charge des frais de formation spécifique des REN et PR.*
- *Lorsqu'une structure fait appel à un REN ou à une PR pour une mission d'appui, pour un échange de pratiques*

ou pour participer à un audit interne, les frais de déplacement sont pris en charge par la structure bénéficiaire.»

*√ **Nos propositions :***
*– Clarifier les **dotations de crédit dans les DRAAF** (montants versés ?) notamment pour les remboursements de frais de déplacements.*
*– **Sanctuariser une enveloppe** pour les déplacements et les formations.*

2. Parcours et carrière : quelques avancées à appliquer et renforcer !

Des avancées en matière d'IFSE et de promotion

Sous l'impulsion de plusieurs syndicats et notamment de la CFDT, les REN et PR ont obtenu il y a plusieurs années déjà des avancées en matière d'IFSE et de possibilité de promotion :

- Un **groupe RIFSEEP spécifique pour les PR et les REN, mais…**

Si globalement les REN et PR sont classés dans le bon groupe RIFSEEP, il y a des erreurs qui ne sont pas si rares. Lorsque cette erreur est identifiée par l'agent (encore faut-il qu'il l'ait identifiée), cela met plusieurs mois, parfois plus d'un an à être rectifié. Ainsi, un REN IAE est aujourd'hui classé dans le groupe RIFSEEP G4.2 (IAE stagiaire) au lieu de G3 (référent national). Cela fait près d'un an qu'il essaie de faire changer son groupe RIFSEEP avec sa RH de proximité. Il en a été de même avec un IPEF qui a attendu plus d'un an, avec l'appui de la CFDT, avant de voir son groupe RIFSEEP positionné au bon niveau. Un IGAPS s'était emparé du sujet alors qu'il s'agissait d'une simple erreur au vu de la NS sur le RIFSEEP qui est très claire à ce sujet…

- Des **possibilités d’avancement de grade et de promotion de corps**, **mais…**

D’après nos retours, un nombre conséquent d’experts (REN en tout cas, IAE, ISPV et IPEF) a pu bénéficier d’un avancement de grade (chef, général ou hors classe). Mais les **exemples d’avancement semblent se faire (beaucoup ?) plus rares depuis quelques années** et les promotions de corps de type TSMA -> IAE sur un parcours d’expertise semblent exceptionnelles… et quand il y a eu avancement, c’était le plus souvent avec l’appui d’un syndicat (dont la CFDT).

Pourtant les notes de service sont très claires sur le sujet. Ainsi, la NS 2024-351 du 25/06/2024 sur les parcours de catégorie A précise :

« *Les orientations générales sont les suivantes :*

[…] assouplir les règles de mobilité des agents promus, mieux reconnaître et valoriser l’expertise. […]

Les agents aspirent à une meilleure reconnaissance de la diversité de leurs parcours professionnels, notamment lorsqu’ils ont développé leur expertise. […]

La construction des parcours professionnels qualifiants par […] l’avancement, doit répondre aux nécessités permanentes du service de l’État, à savoir notamment : […] maintenir et renforcer l’expertise des agents d’un ministère s’appuyant sur la technicité »

Et les autres notes de service qui abordent le sujet vont dans le même sens. Il y a toujours un paragraphe spécifique sur l’expertise qui dit clairement les choses. Mais peut-être que leur foisonnement ne facilite pas leur connaissance par le réseau des IGAPS ?

Catégories B / postes de PR : des notes de service pas toujours appliquées en matière de promotion et d’avancement…

notamment le principe de non mobilité obligatoire

- Promotion de corps B -> A

Témoignage d'un TSMA chef, personne ressource, aspirant à devenir IAE
« Je suis PR depuis janvier 2021 et chef technicien échelon 8 depuis le 01/06/2021.
Ma structure me propose pour la promouvabilité IAE en 2022, 2023 et 2024.
Mon ancien IGAPS m'a assuré en 2023 et en 2024 que j'étais sur la liste définitive mais ça n'a pas été le cas. Ma nouvelle IGAPS me contacte en novembre 2024 pour m'informer que je ne serai pas promu car les règles ont changé et que la priorité est donnée aux agents B qui occupent déjà des postes A. Elle me dit qu'il faut que je réalise une mutation géographique ou fonctionnelle pour pouvoir être proposé en 2025.
Je lui propose donc la reconnaissance de mon expertise conformément à l'IT SG/SRH/MIPEC/2023-112 du 14/02/23 car j'ai 15 années d'ancienneté dans mon poste d'inspecteur filière porcine, je suis formateur pour l'ENSV et l'INFOMA, PR biosécurité et auditeur sachant technique (2 audits réalisés en 2024 en DDPP) mais elle me répond que ça ne marchera pas car c'est prévu pour les enseignants chercheurs de l'enseignement agricole. Je constate que dans le département voisin, les mutations fonctionnelles des agents B vers des postes A sont réalisées de service à service.
Je me retrouve donc dans une situation où j'ai atteint un très haut niveau de connaissance technique dans mon domaine, et un réseau régional et national important mais je dois partir pour devenir IAE avec une perte pour la région et le MASA puisque dans mon domaine, je suis le seul PR, le seul auditeur sachant technique et le seul formateur en France ! »

Pourtant, voici ce qui est écrit dans la NS 2024-351 du 25/06/2024 sur les parcours de catégorie A :

« *Changements de corps. Promotions dans un corps de catégorie A : pour les changements de corps (B vers A), la mobilité est obligatoire. […] En ce qui concerne les domaines d'expertise (expert national ou international), la mobilité n'est pas exigée.* »

D’ailleurs, au moins une personne ressource a ainsi été promue. Alors pourquoi ce discours contradictoire pour les autres ?

Témoignage d’un ex TSMA chef, personne ressource, devenu IAE
« Je suis PR à 30% de mon temps pour la DGAL/BSV et DSF depuis 2016. J’ai fait ma demande de reconnaissance d’expertise auprès de la COSE en 2021. L’avis de la COSE recommandait un passage en IAE pour moi.
A l’issue de ma procédure de reconnaissance d’expertise, j’ai été inscrit au tableau d’avancement IAE au titre de l’année 2022 (arrêté de janvier 2023). J’ai bénéficié du soutien de ma hiérarchie locale et nationale ainsi que de mon IGAPS.
Pour moi, en tant que personne ressource et après avoir effectué le dossier COSE, cela m’a permis de passer de B (chef technicien) à IAE, sans mobilité fonctionnelle et géographique comme le prévoit la note de service. Le fait d’être personne ressource ne m’avait pas permis de passer IAE. La reconnaissance COSE en tant qu’expert a été indispensable. »

- Avancement de grade pour une personne ressource de cat B

« Témoignage d’une TSMA principale, personne ressource, aspirant à devenir TSMA chef
Je suis devenue technicienne en 2012 après avoir réussi le concours « technicien supérieur ». En 2021, je présente à nouveau le concours de technicien principal que j’obtiens. En 2023, je candidate sur le poste de personne ressource et ma candidature est retenue en juin de cette même année. Depuis quelques années, je suis proposée par ma structure afin de prétendre au grade de chef technicien.
Petit retour sur mon parcours au sein des SV de mon département (je ne suis effectivement pas mobile sur le plan géographique) :
-2010 à 2012 : inspectrice en charge de la filière XX et de la restauration commerciale + renforts en abattoir
-2012-2017 : inspectrice en abattoir
– 2017 à aujourd’hui : inspectrice filière XX + PR XX + renforts en abattoir
Cette année, voyant que mon dossier n’avait toujours pas été retenu alors que je pensais cocher une case supplémentaire en

qualité de PR, j'ai pris contact avec mon IGAPS : ce dernier m'a expliqué que le critère le plus prégnant quant au positionnement sur la liste était la mobilité et qu'à ses yeux, je n'ai pas été mobile ! Quid des différentes fonctions acceptées au sein de ma structure, mobilités internes, de l'expertise accumulée sur les filières dont j'ai la charge ? »

Pourtant, voici ce qui est écrit dans la NS 2024-351 du 25/06/2024 sur les parcours de catégorie A :

« *S'agissant des avancements de grade, […] la reconnaissance vaut mobilité pour les experts internationaux et pour les experts, sauf mention contraire dans l'avis de la COSE. Pour les spécialistes, le principe de la mobilité est maintenu, sauf analyse au cas par cas par l'administration* »

Ces « dysfonctionnements » génèrent de la frustration et perte d'expertise pour le MASA

> ***√ Propositions de la CFDT :***
> *– Disposer d'un **bilan des avancements et des promotions de corps des REN et PR sur les 3 dernières années** pour objectiver la situation.*
> *– Appliquer les notes de service en matière de promotion et d'avancement et par exemple le **principe d'avancement sans mobilité imposée pour les REN et PR** (pour les avancements de grade et promotion de corps).*
> *=>Par exemple, **pour une promotion de corps B -> A** pourrait être exigée la qualification d'expert national par la COSE.*
> *=>Par exemple, pour un **avancement de grade TSMA principal -> chef** pourrait être exigée la qualification de spécialiste par la COSE.*
> *=>Par exemple, pour un **avancement de grade dans une catégorie A/A+** pourrait être exigée une qualification d'expert national par la COSE.*

Catégories B et promotion de corps : donner la possibilité aux PR de postuler sur des postes de REN pour maintenir et renforcer l'expertise

Témoignage
« Je suis technicien chef 7ème échelon depuis 2020 et je souhaite passer IAE.
Je suis PR pour le bureau XX depuis 2017, formateur ENSV, FORMCO, INFOMA, mais également intervenant à l'EN de magistrature.
J'ai postulé à différentes reprises sur des postes notamment de RN, et j'ai systématiquement essuyé un refus, car je n'étais pas catégorie A. Et en même temps on me demande d'occuper un poste de catégorie A pour être promu IAE. Ce double discours n'est pas audible.
Directement après mes études, j'ai intégré depuis 12 ans les services vétérinaires, d'abord en tant que contractuel en poste dans différents abattoirs. J'ai par la suite réussi successivement les concours de technicien supérieur puis principal, et j'occupe aujourd'hui un poste d'inspecteur en protection animale en service déconcentré. Je suis également PR pour le bureau du bien-être animal depuis 5 ans et je viens d'être qualifié Expert national par la COSE dans le domaine de la protection animale.
Ne pouvant pas être proposé pour une promotion (je suis seulement à l'échelon 4 de TSMAP), la seule solution pour pouvoir avancer dans ma carrière est l'examen professionnel d'IAE, solution que j'ai déjà tentée, voire le concours externe sur la base de la reconnaissance des acquis et de l'expérience.
Le point bloquant soulevé lors de ces passages d'examen ou dans le cadre de la VAE, est le manque de diversité de mon parcours, et/ou de ne pas avoir déjà occupé un poste de cat. A. Postes sur lesquels j'ai postulé (RN gestions de crise par exemple), et pour lesquels je n'ai pas été retenu du fait de mon statut de technicien cat B.
Je me retrouve empêché pendant plusieurs années d'accéder à une promotion de corps du fait que j'ai choisi un parcours d'expertise. Le fait d'être reconnu par la COSE en tant qu'expert ne pourrait-il pas être valorisé lors des passages d'examen ou (à l'avenir) dans le cadre de la VAE au même titre que la diversité du parcours ? Ou/et pourquoi ne pas retenir des agents cat. B avec une reconnaissance reconnue dans un domaine spécifique sur des postes de référent nationaux (cat

A) dans des domaines complémentaires ? »
D'un côté, il est donc recommandé aux agents de se spécialiser, de gagner en qualification pour apporter un appui technique aux agents du ministère et à l'administration centrale, mais de l'autre il faut se construire une carrière diversifiée et changer de poste afin de pouvoir évoluer. Ce qui démontre l'absence de cohérence entre les niveaux de compétence de l'agent, le grade qu'il détient / corps auquel il appartient, et le poste qu'il pourrait occuper, ce qui n'est pas l'objectif identifié dans la note de service sur les parcours de cat A, au regard de l'acquisition d'une expertise.
Attention au manque d'attractivité de nos métiers pour les jeunes générations … »

Pour les parcours classiques, à notre connaissance le principe est le suivant : les postes de catégorie A sont généralement occupés par des agents de catégorie A, mais il arrive que des B+ occupent des postes de catégorie A.
=> Pourquoi n'en serait-il pas de même pour des parcours d'expertise ? Pourquoi se priver de leurs compétences ?

Les PR, au-delà de toutes les missions très utiles qu'elles portent, sont des viviers de futur REN qu'il convient d'encourager !

> ***√ Propositions de la CFDT :***
> *– Disposer d'un bilan des PR devenues REN en restant sur un parcours d'expertise.*
> *– Définir quelques principes pour faciliter la transition PR -> REN (PR, vivier de futurs REN) pour les catégories B et ainsi faciliter leur promotion en catégorie A.*

Catégories A/A+ et postes de REN : des conseils non avisés qui génèrent frustration et perte d'expertise pour le MASA, de par des NS pas toujours très cohérentes entre elles

- Exemple de l'avancement de grade en chef pour des ISPV

Témoignage

« Je suis ISPV. Je regrette d'avoir pris ce poste de REN. Ma DRAAF m'avait proposée sur mon poste d'inspectrice mutualisée car j'étais la seule ISPV non chef de la structure. Il me suffisait d'attendre 2 ou 3 ans, être proposée mécaniquement chaque année, et prendre une mobilité une fois inscrite au tableau. A la DGAL on m'a fait miroiter le passage en chef sur reconnaissance de l'expertise. A mon arrivée j'ai découvert que la politique de la SDSBEA, écrite noir sur blanc, était de proposer en priorité les chefs de bureau et adjoints chefs de bureau, donc avec le turn-over des chefs aucune chance pour les REN.
J'ai quitté ce poste dès que possible pour plusieurs raisons, l'opacité des perspectives d'avancement en fait partie. »

Témoignage
« Je suis ISPV. J'ai pris le poste de REN que l'on m'avait proposé au vu de mon expertise dans le domaine (reconnue par la COSE), poste déconseillé par l'Igaps, seule voix dissonante au milieu de tous les autres. Tous les autres échos allaient dans le même sens : je pourrai passer ICSPV peut-être pas l'année de la prise de poste mais à tous les coups la suivante. Quelques mois après avoir pris mes fonctions, je vois la sous-directrice qui me dit que je ne serai pas prioritaire sans fermer la porte. Suite à des échanges avec d'autres REN, avec la COSE et avec des syndicats, je comprends que cela va être très compliqué. J'en parle à mon IGAPS qui me fait comprendre qu'il faut que je change de poste. Je demande ma mutation sur un poste de directeur adjoint que j'obtiens quelques mois plus tard. Entre temps, je parviens à être mis sur la liste des promouvables après de nombreuses interventions (IGAPS, DRAAF et DGAL), mais je ne suis pas promu.
Au final, j'ai perdu un an et le MASA se prive d'une expertise dans mon domaine d'expertise. »

Quand on regarde de près les textes relatifs aux avancements, la NS sur les parcours de catégorie A, celle sur les lignes directrices générales en matière de promotion, la charte de gestion du corps, la note de service annuelle sur les promotions, etc… elles ne vont pas toujours dans le même sens.

Prenons l'exemple des ISPV : la NS sur leur charte de gestion

de 2022 précise qu'un ISPV ne peut passer en chef que s'il est sur un poste côté 3 au moins, et ce même sur un parcours d'expertise, alors que la quasi-totalité des postes de REN qui leur sont proposés sont côtés 2. **Très concrètement, cela veut dire qu'il ne faut surtout pas choisir d'être REN quand on est ISPV et que l'on veut passer en chef, même avec une reconnaissance d'expert par la COSE ?!** Cela nous semble **en contradiction** avec les lignes directrices de gestion relatives aux promotions qui sont censées fixer le cadre…

Ce foisonnement de textes se traduit par des conseils contradictoires qui conduit des agents à faire des choix qu'ils regrettent, par des départs qui viennent fragiliser l'expertise du MASA.

Il semble qu'il y ait moins d'avancement de grade ces dernières années, en tout cas pour les ISPV.

> *√ **Propositions de la CFDT :***
> *– Disposer d'un bilan des avancements au grade en chef pour les REN IAE, ISPV et IPEF sur les 3 dernières années afin d'objectiver la situation.*
> *– Revoir les chartes de gestion des corps qui seraient en contradiction avec les lignes directrices de gestion, par exemple pour un **avancement de grade dans une catégorie A/A+** pourrait être exigé une qualification d'expert national par la COSE.*

Des cotations de poste pas toujours adaptées pour les REN

Exemple des postes de référents experts nationaux de gestion de crise cotés 2

La charte de gestion des ISPV précise les critères non statutaires pour accéder au grade ICSPV. En particulier, « le dernier poste occupé doit être de niveau 3 [et l'agent doit] avoir un parcours présentant des mobilités réussies. […] Les ISPV reconnus comme experts par la COSE ne sont pas soumis à

cette nécessité de mobilité mais ils doivent toutefois occuper un poste classé 3. »

Sauf que la quasi-totalité des postes de REN sont côtés 2… donc il n'est pas possible pour un ISPV référent expert national d'accéder au grade en chef !

La question s'est posée pour les 6 postes de référent nationaux de gestion de crise sanitaire qui ont été publiés l'été dernier. La DGAL voulait des référents aguerris et projetables pendant plusieurs semaines là où il y a crise.

La CFDT avait demandé à ce que ces postes soient côtés 3 afin d'être attractifs au vu des profils recherchés.

Mais après discussion entre la DGAL, les IGAPS et le SRH, les postes ont été publiés avec une cotation 2.

Résultat : des chefs de service qui ont géré des crises IAHP, qui étaient parfaitement aguerris, et qui étaient intéressés par ces postes n'ont pas postulé, et l'un des postes de référent n'est toujours pas pourvu 6 mois après la publication des postes. Si la peste porcine africaine (PPA) arrive demain, on s'en mordra les doigts… !

S'il est logique de se poser la question de la cotation de poste et de la comparer avec celle d'autres postes que pourrait occuper l'agent, le constat est le suivant : les postes de management sont (systématiquement ?) mieux côtés que les postes d'expertise.

> ***√ Propositions de la CFDT :***
> *– Disposer d'un bilan des cotations de poste des REN à un instant T.*
> *– Moduler la cotation des postes de REN selon le niveau de responsabilité, d'exposition, de contraintes…*

=> Propositions transversales relatives à l'avancement et à la promotion des agents sur un parcours d'expertise

√ Pistes pour faciliter l'application des textes en matière d'avancement et de promotion. Plusieurs hypothèses pour y parvenir :
– Avoir un représentant dédié au sein de l'équipe de direction (DGAL) pour défendre les intérêts des REN et PR, notamment en matière d'avancement, et faire le lien avec le RAPS.
– Avoir un IGAPS référent pour l'expertise, convaincu de l'enjeu.
– Renforcer la sensibilisation des IGAPS sur le sujet.
– Réviser certaines chartes de gestion.

Aujourd'hui il y a des IGAPS qui bloquent et d'autres qui ne connaissent pas les spécificités mentionnées dans les notes de service relative à l'avancement des REN et des PR. Cela doit changer.

IFSE : une progression pourrait être mise en place afin de prendre en compte la progression en matière d'expertise

A l'image de ce qui se fait déjà pour les directeurs d'établissement agricole du supérieur, plusieurs niveaux d'IFSE pourraient être définis en fonction de l'expérience et du niveau d'expertise.

Cette progression pourrait être liée au nombre d'années d'expérience ou au niveau de qualification par la COSE (spécialiste, expert national, expert international).

3. La DGAL, direction technique du ministère, doit animer et piloter ses REN et PR !

Le pilotage par le seul bureau technique dont ils relèvent est insuffisant pour de nombreux REN et PR qui ont besoin d'échanger entre eux, y compris sur des domaines d'expertise différents. De plus, certains domaines concernent plusieurs

bureaux et rattacher les REN à un seul est très limitant (ex des sous-produits animaux).

Le positionnement des REN vis-à-vis des chargés d'étude n'est pas toujours clair et il arrive que le REN se retrouve chargé d'étude malgré lui, du fait de la vacance du poste à la DGAL.

Le plus souvent, il n'y a pas d'accueil par la DGAL sur les missions faute de temps.

Il arrive que la DGAL décide de diminuer ou de supprimer le pourcentage de temps consacré à la mission de personne ressource sans concertation avec cette personne

Autre exemple, les REN et PR n'ont toujours pas accès au réseau informatique de la DGAL alors que c'est une demande récurrente depuis 10 ans… ! Autre exemple : il n'y a pas de liste de diffusion pour les PR et celle pour les REN est à l'initiative du REN, avec le risque d'absence de mise à jour lorsque le REN change de fonctions.

Par ailleurs, les chefs de bureau à la DGAL qui ont dans leur réseau des REN ou PR devraient tous être formés au management à distance.

De ce fait, des PR et REN se retrouvent « électrons libres » malgré eux…

Enfin, depuis la réorganisation de la DGAL en 2021, qui a entraîné la dissolution de l'éphémère département de l'expertise vétérinaire et phytosanitaire, le réseau des REN et PR n'existe virtuellement plus et ne bénéficie d'aucune animation ni d'aucune représentation pour mettre leur travail en valeur et défendre leurs intérêts propres, à l'exception notable du réseau SPV historiquement structuré, avec désignation d'un RN coordinateur du réseau (idem dans le réseau SSA). Cela n'est pas sans impact sur l'ambiance.

Pourtant, la NS n°2019-810 du 02/12/2019 relative au

dispositif d'expertise vétérinaire et phytosanitaire précise « *pour chaque réseau, un pilote, qui détermine la finalité et les objectifs du réseau, et un animateur sont désignés. […] Le pilotage de ces réseaux vise à s'assurer que les actions d'animation de chaque réseau sont conduites et notamment :*

- *l'animation par des échanges réguliers au sein de chacun des réseaux par voie téléphonique et électronique, et par des réunions régulières, afin de s'assurer de l'avancée des travaux, de veiller à la mise en commun des travaux et de réviser les objectifs de chacun et la répartition du travail au sein du réseau ;*
- *la coordination entre réseaux lorsque cela est nécessaire ;*
- *le maintien et le développement des compétences techniques et scientifiques, en programmant des sessions de formation spécifiques et en favorisant la participation à des séminaires ou des congrès scientifiques, l'accès à la littérature spécifique et la participation à des groupes techniques.*»

√ Propositions de la CFDT :

– Désigner un interlocuteur à la DGAL pour faire avancer certains points « irritants », d'ordre administratif rencontrés par les REN et PR : badge d'accès à la DGAL, accès au serveur…

– Appliquer la NS n°2019-810 du 02/12/2019 en matière de pilotage et d'animation du réseau de REN et PR. Il s'agit de piloter ces réseaux pour par exemple :

=> Arbitrer sur les missions prioritaires des REN et PR en fonction des objectifs politiques du ministère.

=> Bien positionner les REN / chargés de mission DGAL (actuellement il y a parfois confusion).

=> Arbitrer entre demandes des bureaux DGAL et du Cabinet… pour éviter des situations de surcharge de travail impossible à tenir.

Témoignage
« Je suis PR en XX depuis une dizaine d'années.
Je suis bien investie dans ma région (où je suis bien identifiée et sollicitée), participe à des formations, des groupes PESA où je suis souvent le seul agent avec la connaissance terrain.
En 2023 j'ai reçu un message de la sous-direction de la DGAL m'informant que « votre mission PR XX prend fin à réception de ce mail ». Sans autre explication. J'ai répondu avec la liste de mes contributions et travaux en cours, et ai été informée par mon SRAL 4 mois plus tard que les ETP atypiques étaient reconduits…
Depuis, je n'ai pas ou trop peu de temps pour développer et entretenir mes réseaux et connaissances. Heureusement je suis reconnue par les collègues DD et des acteurs filières (GTV, GDS, SRAL, ADA…) avec lesquels je mène des échanges et des travaux enrichissants. Mais je me sens un peu « électron libre », ce n'est pas ma vision du sanitaire… »

Témoignage
« Dans les années 2000, le cabinet du ministre demande à la DGAl en urgence une note sur des herbicides en vue de leur retrait.
En tant que personne ressource, je suis sollicité pour faire une synthèse (utilisations, solutions de substitution, …) dans un délai de 15 jours. S'agissant d'un dossier sensible, la DGAL m'invite à ne pas en parler à ma hiérarchie au sein de la structure où je suis affecté et que l'on se souviendra de ce que j'ai apporté.
Ma contribution a été réalisée dans les délais, a satisfait la DGAL et les herbicides ont été retirés peu de temps après.
Mais mon chef de service n'a pas apprécié que je ne lui ai pas parlé de ce dossier et personne à la DGAl ne s'est rappelé de moi puisque ma carrière n'a pas évolué. Par contre, on sait toujours m'appeler quand il faut…
La DGAL connaît les compétences des REN et des PR et sait les solliciter si nécessaire mais ne sait pas toujours les remercier pour le travail qu'ils font pour elle. »

4. La COSE : un dispositif à réviser

- Légitimité

Des REN et PR ne comprennent pas pourquoi ils doivent passer par la COSE pour être reconnus spécialistes ou experts. S’ils ont été retenus sur cette fonction, c’est qu’ils en ont les compétences.

Pourquoi ce passage obligé pour les experts, sans reconnaissance par leurs pairs, alors que les parcours de managers sont bien mieux valorisés ?

Pourquoi cette différence de traitement, et donc in fine de considération ?

Un peu de pédagogie serait bienvenue : cf. instruction technique DGAL/SDPRAT/2019-810 du 02/12/2019 (page 5)

- Un dispositif méconnu

Certains REN et beaucoup de PR ne connaissent pas ce dispositif.

A un moment où le ministère peine à recruter, donner une meilleure visibilité des parcours techniques au travers notamment de l’expertise serait judicieux.

- Contenu du dossier à revoir

Le contenu du dossier est calqué sur celui du MTE alors que le profil des experts au MASA n’est pas le même. Par exemple, peu d’experts du MASA ont vocation à faire des publications scientifiques. Il y a des parties à renseigner pas très claires et redondantes. Et c’est très long.

Ces dossiers peu adaptés aux profils d’experts du MASA, sont en plus très longs à constituer, ce qui rebute la plupart des agents, très pris par leurs missions, à se lancer dans cette démarche. D’autant que le retour sur investissement est très limité voire nul pour les PR notamment. Le caractère inadapté du dossier à renseigner est criant pour la reconnaissance des

personnes ressources à 10, 20 ou 30% de leur temps sur cette fonction… et qui ne peuvent pas valoriser (jusqu'à présent) cette reconnaissance de par la rigidité des parcours professionnels du MASA (cf. point 3 de cette note).

- Un lien avec les promotions à faciliter

La NS sur les parcours de cat A précise : « *La COSE ne s'exprime pas sur les aspects relatifs à la promouvabilité, à l'avancement et au changement de corps des agents, qui restent de la seule compétence du SRH. Les avis qu'elle est amenée à exprimer ne portent que sur le niveau de qualification des agents et le niveau des postes qu'ils occupent, dans le cadre des parcours qualifiants d'experts. Toutefois, l'intérêt partagé de l'agent et de l'administration est de viser non pas une corrélation mais une cohérence entre les niveaux de compétence de l'agent, le grade qu'il détient et le poste qu'il occupe.* »

Dans les faits, la qualification arrive parfois quelques jours après la date limite de rendu du dossier de promotion, faisant perdre un an à l'agent !

Aujourd'hui, et sauf bilan complet qui viendrait contredire ce propos, passer par la COSE ne permet que très peu d'avancement et de promotions.

- Des qualifications à revoir

Témoignage
« Je suis ICPEF. Je ne suis pas parvenu à devenir IGPEF car je n'ai pas de reconnaissance « expert international » de la COSE. J'ai été sollicité par le cabinet du ministre sur les produits phytosanitaires. Je n'ai certes que la reconnaissance d'expert national, mais sur l'ensemble des filières agricoles, indispensable à la mise en place des politiques du MASA, et très exposé aux professionnels, sur des sujets de société majeurs. Ma promotion a été soutenue par la directrice de la DGAL, en vain. »

La segmentation spécialiste / expert national / expert

international de la qualification réalisée par la COSE aujourd'hui a des limites. Il convient de la revoir en fonction des besoins du MASA. Si tel expert national rend un service plus important au MASA que tel expert international, alors il doit pouvoir atteindre l'échelon le plus élevé de son grade

> *√ **Propositions de la CFDT :***
> *– La reconnaissance par la COSE devrait se traduire par un « bonus » pour les agents qualifiés, peut-être pas de manière automatique, mais en tout cas pas de manière exceptionnelle comme aujourd'hui (cf. nombreuses propositions sur le point avancement et promotion).*
> *– Le dossier doit être revu pour être adapté au profil des experts du MASA sans oublier les PR.*
> *– Les qualifications doivent être revues pour s'adapter aux besoins du MASA (cf. témoignage ci-dessus).*
> *– La COSE étant un passage obligé pour les avancements/promotions, le calendrier de traitement des dossiers doit être adapté.*

5. De nouveaux domaines devraient pouvoir être reconnus

Au sein de la DGAL, des REN ne peuvent pas aujourd'hui être reconnus par la COSE car leur métier n'entre dans aucun des collèges existants. C'est le cas par exemple des référents nationaux audits internes (RNAI). Une ouverture plus large des collèges semble indispensable.

Des experts hors DGAL devraient pouvoir être reconnus comme le sont les REN et PR de la DGAL.

Cela serait cohérent avec les lignes directrices de gestion du MASA relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels (NS 2020-350 du 11/06/2020) qui

précisent : « *Pour les compétences transversales (administratives, managériales, organisationnelles) qui ne disposent pas à ce jour de possibilité de reconnaissance officielle de type COSE, l'expertise pourra être définie à travers une sélection de fonctions stratégiques (conduite et pilotage de projets et de processus, actions de formation interne …). Le MASA veille à ce que ses besoins d'expertise soient couverts au regard de ses missions et des politiques qu'il porte par des recrutements et une formation continue adaptés.* »

Il pourrait s'agir par exemple :

1. **D'experts en économie agricole (PAC), ou du climat, à la DGPE**

Depuis de nombreuses années, la CFDT demande la mise en place d'un réseau sur la PAC, avec des experts par région pour :

– répondre aux questions pointues sur l'instruction des aides, sur les cas particuliers et arbitrer avec la DGPE sur ces cas particuliers,
– être en appui pour les négociations européennes de la PAC et les orientations à porter au regard des problématiques du terrain et des territoires,
– faciliter la compréhension et la rédaction des notes de service sur l'instruction des aides,
– faciliter le lien entre le terrain et l'ASP pour la construction des outils de la PAC,
– être le relais entre la profession agricole et les SEA et l'ASP sur les sujets de la PAC.

Dans un CR sur les SEA en 2017, voici ce qui avait été dit sur ce sujet : « *l'installation rapide d'un véritable réseau reconnu de référents-experts thématiques, positionnés dans les régions, pour œuvrer à la constitution d'une doctrine commune et chargés d'assurer appui et relais efficace des informations pour tous les agents impliqués dans la mise en œuvre de la*

PAC, quelle que soit leur structure. »

2. **D’experts Juridiques**

Prenons à titre d’exemple les conseillers juridiques interrégionaux (CJI) qui certes n’assurent pas d’encadrement mais qui :

- doivent être compétents dans tous les domaines juridiques du MASA : droit sanitaire, droit de la fonction publique, contrôle des structures, etc.
- sont autonomes et en responsabilité sur les demandes reçues
    - ils reçoivent des sollicitations en direct, sans filtrage préalable, qui proviennent d’une multitude d’interlocuteurs : directeurs régionaux, départementaux, chefs de service, ISPV, agents…
    - ils doivent s’organiser, hiérarchiser et prioriser seuls les demandes
    - ils ne bénéficient pas de relecture d’un niveau hiérarchique supérieur ou d’un contrôle de leur analyse juridique.
- peuvent représenter les préfets voir le ministre devant les tribunaux administratifs

Les CJI doivent être polyvalents, au-delà des thématiques juridiques, dans les missions puisqu’ils assurent des formations, rédigent des veilles, des mémoires en défense, etc. Ils doivent être flexibles : adaptabilité à l’organisation de chaque département, chaque DDI voir à chaque service ou chef de service. Des missions peuvent apparaître ou disparaître uniquement par le jeu des mutations. L’adaptabilité est requise aussi en fonction du niveau juridique de nos interlocuteurs : juristes, agents formés, agents sensibles à la matière juridique voir agent non concerné par la règle de droit.

3. **D’experts au sein des autres directions générales : DGER**

et SG

La CFDT n’a pas encore eu le temps d’analyser la situation mais il y a de manière évidente des experts au sein de ces directions générales et des services correspondants en DRAAF et DDI. Il serait opportun d’analyser la situation. Nous sommes preneurs d’éléments d’analyse de la part des intéressés afin de les porter auprès de l’administration !

> ***√ Propositions de la CFDT :***
> *D’autres réseaux et de nouveaux domaines devraient pouvoir être reconnus par la COSE, ou la mise en place d’un nouveau Comité adossé à la COSE, permettant de prendre en compte des expertises propres au MASA. Il est important de reconnaître l’expertise technique et scientifique, mais aussi les compétences rares qui ne sont pas toujours techniques.*

***

Les REN et PR sont reconnus par les professionnels, les inspecteurs et la Commission européenne… mais il y a urgence à ce que la DGAL (et les autres directions d’administration centrale), le réseau des IGAPS et le SRH reconnaissent mieux le réseau d’expertise et mettent à leur disposition les moyens indispensables à leur bon fonctionnement, qu’il s’agisse de pilotage ou de moyens financiers pour leurs déplacements et formation.

La CFDT porte ce sujet depuis plus de 10 ans auprès de l’administration. Il y a eu des avancées mais qui sont insuffisantes. Cette mission du CGAAER est une opportunité pour objectiver la situation et faire des propositions à l’administration pour que le parcours d’expertise soit reconnu à sa juste valeur au vu des enjeux qu’il représente pour le MASA.

Le pouvoir d’achat des agents publics en berne pour 2025

Pas de hausse du point d’indice ni de prime de pouvoir d’achat pour les agents publics en 2025 : un budget d’austérité confirmé

Le gouvernement a tranché : les agents publics ne verront pas d’amélioration de leur pouvoir d’achat en 2025. Le ministre de la Fonction publique, Laurent Marcangeli, a confirmé ce mercredi 29 janvier que le point d’indice resterait gelé et que la Garantie individuelle du pouvoir d’achat (GIPA) ne serait pas versée cette année. Cette décision, justifiée par le contexte budgétaire, suscite de vives réactions parmi les syndicats et les agents concernés.

Un gel du point d’indice maintenu

Lors d’une interview sur RTL, **Laurent Marcangeli a affirmé que** « ***nous ne sommes pas en capacité aujourd’hui d’augmenter le point d’indice pour les fonctionnaires.*** » Cette déclaration s’inscrit dans la lignée des mesures d’austérité mises en place par le gouvernement pour réduire le déficit public. Selon les estimations, une augmentation de 1 % de la valeur du point d’indice représenterait un coût d’environ 2,07 milliards d’euros, dont 880 millions pour la fonction publique d’État, 640 millions pour la fonction publique territoriale et 550 millions pour la fonction publique hospitalière.

La suppression de la prime GIPA confirmée

En plus du gel du point d'indice, **la suppression de la GIPA est également actée**. Cette prime, qui permettait de compenser l'inflation pour les agents publics, n'a pas été versée en 2024 et ne le sera pas non plus en 2025. « *Elle n'a pas été versée en 2024 et il n'est pas prévu de la verser en 2025* », a précisé le ministre. Cette décision, qui représente une économie de 800 millions d'euros, avait pourtant fait l'objet de discussions avec les syndicats, notamment sur l'éventualité d'un recentrage de la GIPA sur les catégories B et C. Cette piste semble aujourd'hui abandonnée.

De plus, le ministre a précisé qu'il n'y aurait pas de mesures catégorielles sur l'année 2025.

Une baisse de l'indemnisation des arrêts maladie

Autre mesure de restriction budgétaire : **la réduction de l'indemnisation des arrêts maladie de courte durée**. Actuellement à 100 %, elle sera ramenée à 90 %, une disposition qui a été votée au Sénat et défendue par le ministre. **Cette baisse devrait permettre une économie de 900 millions d'euros**. En revanche, le gouvernement a renoncé à l'instauration d'un délai de carence de trois jours pour les agents publics en arrêt maladie, une mesure qui avait été envisagée par l'exécutif.

Une politique d'austérité

Ces décisions s'inscrivent dans un plan d'économies global du gouvernement qui vise à ramener le déficit public à 5,4 % du PIB en 2025. Dans ce cadre, plus de 50 milliards d'euros d'économies sont prévus, dont environ 32 milliards via des coupes budgétaires et 21 milliards via de nouvelles recettes. Pour les agents publics c'est l'austérité à tous les étages !

La CFDT-SPAgri regrette évidemment ces choix gouvernementaux. En dehors de ces mauvaises nouvelles, néfastes au pouvoir d'achat des agents publics, d'autres inquiétudes se profilent sur des sujets plus spécifiques au MASA comme la revalorisation de l'IFSE. Même si les mesures catégorielles sont supprimées, la CFDT-SPAgri demandera sans relâche sa mise en place .

> *Sources : AFP / Libération / Acteurs publics / UFETAM*

Secrétaires administratifs : examen professionnel session 2025

Parution de la note de service relative à l'examen professionnel d'accès au corps des secrétaires administratifs au titre de 2025.

DGAL et relocalisation à Maine – Informations du 16

janvier 2025

Aménagement des locaux avenue du Maine : des décisions importantes en février 2025, avec un impact direct sur les conditions de travail dans les futurs locaux de la DGAL

Une réunion sur la relocalisation de la DGAL sur le site de Maine s’est tenue le 16 janvier 2025. Elle était présidée par Maud FAIPOUX, directrice générale de l’alimentation. La présentation a été faite par Cyrille ANTHEAUME, directeur de cabinet, accompagné de différents intervenants en charge du suivi du chantier, dont une représentante du cabinet COLIAS.

La CFDT-SPAgri était représentée par Anne BERTOMEU et Marc JOUMIER.

Pour rappel, la DGAL partagera les locaux avenue du Maine avec l’OPIC, qui assure la maîtrise d’ouvrage pour les bâtiments classés du MASA et le Conseil National de l’Alimentation. Le CGAAER et les organisations syndicales actuellement présents à Vaugirard seront accueillis ailleurs.

Le support de présentation de la réunion est joint en fin de cet article.

Une phase essentielle : la

définition du Micro-zoning

A retenir : un nouveau calendrier et un accompagnement par le cabinet COLIAS :

- **Février 2025** : réunion de 7 à 8 ateliers de 10 personnes avec au minimum participation de tous les chefs de bureaux.
- **11 février 2025** : séminaire des encadrants de la DGAL, avec participation des chefs de bureaux et des chefs de bureaux adjoints. L'aménagement des futurs locaux de la DGAL sera à l'ordre du jour de ce séminaire.
- **Déménagement avenue du Maine** : 1° trimestre 2028.

Le cabinet COLIAS animera ces ateliers et accompagnera les agents de la DGAL jusqu'à l'aménagement dans les nouveaux locaux. Les modalités de cet accompagnement sont en cours de définition.

Des lignes directrices à arbitrer prochainement par la direction

Dans cet article, la terminologie utilisée est la suivante :

- **Un poste de travail** = un bureau + équipement,
- **Une position de travail** = une place en salle de réunion.

Deux scénarii sont actuellement à l'étude, à ce stade, rien ne semble arrêté :

- **Scénario 1 : taux de partage de 1** => soit un poste de travail par agent, le poste n'étant cependant **pas obligatoirement attribué** à un agent ;
- **Scénario 2 : taux de partage de 0,8** => soit 0,8 poste de travail par agent (permettant de prendre en compte les absences liées au télétravail notamment).
  Ce scénario permet de « libérer de l'espace » et de mettre davantage d'espaces communs à disposition de

tous.

Les lignes directrices données prochainement par la direction préciseront notamment le scénario choisi et donc le taux de partage retenu.

Maud FAIPOUX précise que **des adaptations seront prévues en fonction des métiers**, elle cite l'exemple du fonctionnement spécifique de la Mission des Urgences Sanitaires. Elle insiste sur le fait que le deuxième scénario permet de disposer de plus d'espaces communs ; elle ajoute que l'objectif est de ne pas avoir de bureau physique et que les cloisons sont « une perte d'espace ». **Elle précise que la mutualisation des bureaux, individuels ou non, touchera tous les agents de la DGAL, y compris les encadrants**, Des règles de vie devront être définies, en particulier pour l'utilisation des espaces mutualisés.

Par ailleurs, une étude est en cours pour que les communications téléphoniques soient passées via l'ordinateur.

A noter :

- Une attention particulière a été apportée à la qualité de l'isolation acoustique ;
- Un travail poussé sur la régulation thermique des locaux ;
- Une amélioration notable des ouvertures sous les combles quand les agents sont en position assise ;
- 5 places de parking disponibles en sous-sol pour les motos et scooters.

Les enjeux du micro zoning : pour une réelle prise en compte des besoins dans l'aménagement des locaux.

La CFDT-SPAgri rappelle deux caractéristiques du travail communes à de nombreux bureaux de la DGAL :

- *Le travail sur des textes réglementaires longs et*

complexes avec pour conséquence des documents « papier » volumineux ;
- *Des réunions visio ou des échanges téléphoniques longs et non programmés.*

Maud FAIPOUX répond que ces caractéristiques seront prises en compte lors des ateliers sur le Micro-zoning : les moyens matériels restent à définir : armoires de rangement ? casiers ? de quelle taille ? quel positionnement ?

La CFDT-SPAgri regrette l'absence d'une concertation collective des agents de la DGAL sur ce sujet. Dans ce contexte, elle invite les agents, soit à participer aux ateliers prévus le mois prochain (février 2025), au regard des places disponibles, soit à exprimer clairement leurs besoins auprès de leurs chefs de bureaux, de manière individuelle ou en demandant une réunion collective spécifique. De plus, la CFDT-SPAgri invite les agents de la DGAL à lui faire part de toute difficulté relative à l'aménagement des locaux avenue du Maine.

- *Document(s) joint(s) :*

20250116_Point etape_Maine_DGAL_OS

Dialogue social : IFSE, CIA et autres… actes manqués ?

Un groupe de travail présidé par Xavier MAIRE, chef du service

des ressources humaines du MASA s’est tenu le 21 janvier 2024 pour organiser le calendrier du dialogue social tout au long de l’année 2025. La CFDT-SPAgri était représentée par Stéphanie Clarenc et Frédric Laloy.

Si nous pouvons saluer la tenue de ce groupe visant à planifier le travail avec les syndicats, certaines dates retenues et les modalités de concertation ne semblent pas convenir aux enjeux… **en particulier en ce qui concerne le pouvoir d’achat des agents** !

La revalorisation de l’IFSE… la belle au bois dormant

Le principal espoir en matière d’amélioration du pouvoir d’achat pour les fonctionnaires du MASA en 2025 est l’IFSE.

Le prochain GT est prévu seulement le… 8 juillet prochain !

Avec un GT prévu aussi loin et une instruction publiée après ce GT, il ne fait aucun doute que la date d’effet ne pourra être le 1er janvier 2025 ! Le chef du SRH (voir nos anciens articles **ICI** et **ICI**) avait en effet indiqué qu’il était très compliqué pour le CBCM (contrôleur budgétaire) d’accepter une date d’effet rétroactive par rapport à la date de publication d’une instruction de l’administration…

Le GT proposé par l’administration sur l’IFSE est « pour information » des syndicats et pas « pour concertation » avec les syndicats !

Cela témoigne de marges de discussions (très) faibles sur le contenu de cette instruction portant sur la revalorisation car la mesure aura déjà été « négociée » avec le contrôleur budgétaire !

Pire, pour les ISPV et les IPEF, le chef du SRH précise que les discussions sont au point mort.

La bonne méthode aurait été de discuter du placement des fonctions dans les groupes et les corps… puis une fois ce travail arrêté, de simuler les coûts pour s'adapter aux contraintes budgétaires…

Interpellé par les organisations syndicales, le chef du SRH a tenté de se rattraper en disant qu'il espérait qu'un vote rapide du PLF 2025 permette d'avancer la date du GT et qu'il y aura moyen d'échanger… sans convaincre la CFDT.

> *Bien que consciente du contexte politique « récent », la CFDT déplore cependant ce calendrier. La revalorisation initialement programmée pour l'été 2023 aura dans le meilleur des cas 2 ans de retard alors que le sujet du pouvoir d'achat des agents reste un sujet d'actualité. Sans jouer dans la lutte des classes, les administrateurs d'État n'ont pas connu de tels délais… ni de telles contraintes.*

CIA des agents… dare-dare motus

Le GT sur le CIA est prévu le 6 mai prochain. Cette date choisie pour un bilan permettra effectivement de dresser un bilan… et c'est tout. D'ailleurs ce GT, comme celui sur l'IFSE, est pour simple information des syndicats. Les remarques ou propositions que pourraient faire les organisations syndicales ne pourront éventuellement être retenues que pour la campagne de modulation suivante vu que la campagne pour le CIA au titre de 2024 sera presque en cours !!!

Le chef du SRH confirme : il ne souhaite pas modifier ce dispositif profondément remanié en 2022.

> *C'est dommage, la CFDT réclame la tenue de ce groupe depuis des mois … qui aurait normalement pu permettre de l'organiser avant… pour résoudre certaines difficultés dès cette année.*

L’indemnité de remplacement en abattoir… au pays des merveilles ?

Les travaux auraient été initiés en 2024 par le SRH comme l’avait indiqué son chef. Ce dossier sera négocié en 2025 nous avait dit ensuite le directeur de cabinet de notre ministre. Et pourtant, aucun groupe de travail à ce sujet n’est inscrit dans le calendrier 2025 proposé.

Interpellé par la CFDT, le chef du SRH tente de se rattraper et précise que le sujet pourra être abordé lors du GT sur le CIA… si le MASA est parvenu à avancer sur ce dossier d’ici là… ce qui semblait presque acquis, s’éloigne de plus en plus…

Sur ces sujets pouvoir d’achat et indemnitaires et les dates retenues ou à espérer, l’administration a répondu « On va voir ce qu’on peut faire » … Entre faire feu de tout bois et avoir du bois dont on fait les flûtes… il n’y aurait qu’un pas ?

Et la qualité de vie et conditions de travail (QVCT) ?

De nombreuses réunions prévues et c’est tant mieux, les sujets restent nombreux : temps passé au travail, organisation du travail, locaux, plages horaires, pénibilité, stress…

Mais l’intersyndicale du MASA a posé ses conditions et en particulier une meilleure prise en compte des agents MASA en DDI… et n’a pas encore toutes les garanties attendues une semaine avant la première réunion prévue.

> *En dehors de cette grande phase d’écoute et d’échanges, la CFDT formule le double vœu que l’accord qui en résultera permettra de vraies avancées concrètes pour les agents et que cet accord sera accompagné de quelques moyens supplémentaires.*

Et l’attractivité du MASA ?

Ce devait être un chantier important en 2024. Puis il devait être reporté en 2025 afin de bénéficier de l’analyse du CGAAER. Aucun GT n’est prévu en 2025 à ce stade !

Le MASA craindrait-il de parler d’attractivité ?

Et la reconnaissance des nombreux experts de ce ministère ?

Le directeur de cabinet ayant sollicité une mission du CGAAER sur le sujet (en cours), la CFDT s’est empressée de demander si un GT pouvait être programmé sur le sujet.

Trop tôt pour le programmer a répondu le chef du SRH.

> *La CFDT remontera au créneau jusqu’à ce que le ministère reconnaisse à sa juste valeur les agents qui font le choix de l’expertise*

La CFDT continuera de demander la tenue de groupe de travail à des dates permettant des avancées réelles pour les agents du MASA.

Techniciens supérieurs :

examens professionnels de technicien principal et de chef technicien (2025)

Parution de la note de service concernant l’examen professionnel pour l’avancement des techniciens supérieurs aux grades de technicien principal et de chef technicien (2025).

La forêt passe du ministère de l’Agriculture à celui de la Transition Écologique

Deux articles récents viennent d’être consacrés au rattachement des forêts au ministère de la transition écologique : un article du Monde et un article d’Acteurs Publics, tous les deux du 8 janvier 2025. Vous trouverez ci-dessous une synthèse de ces deux textes.

Synthèse :

C’est un changement historique et surprenant, **… pour la première fois depuis 1881, la forêt, historiquement gérée par le ministère de l’Agriculture, passe sous la tutelle du ministère de la Transition écologique** dans le gouvernement de François Bayrou. La ministre Agnès Pannier-Runacher prend donc en charge ce portefeuille, mettant fin à une tradition de près d’un siècle et demi. Ce transfert symbolise une évolution

majeure dans la manière dont la politique forestière est perçue et gérée en France.

Dans l'ensemble, **cette réforme est bien accueillie par les ONG environnementales**. L'association Canopée et d'autres organisations de protection de la nature voient cette transition comme un signal positif. La forêt est de plus en plus affectée par le changement climatique, notamment par une augmentation de la mortalité des arbres et une réduction de leur capacité à absorber le carbone. La nouvelle tutelle pourrait mieux intégrer ces enjeux environnementaux et promouvoir des politiques de préservation et d'adaptation.

En revanche, la filière bois reste silencieuse face à cette annonce, ce qui pourrait traduire un malaise ou une incompréhension. Certains acteurs, comme le **Syndicat des énergies renouvelables, s'inquiètent d'une éventuelle restriction des usages du bois à des fins énergétiques, tandis que le Centre national de la propriété forestière (CNPF) redoute une complexification administrative**.

Plusieurs experts, dont Arnaud Sergent, de l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (INRAE), déplorent l'absence de préparation et de concertation avant cette réforme. L'inquiétude porte sur la coordination entre les différents ministères et la capacité de la Transition écologique à imposer ses arbitrages. Certains craignent que ce changement ne résolve pas le problème de fond : l'intégration de l'adaptation au changement climatique dans l'ensemble des politiques publiques.

De fortes inquiétudes sont exprimées sur les ressources humaines et l'organisation administrative. En effet le transfert de la gestion de la forêt soulève également des préoccupations parmi les agents concernés. Beaucoup dénoncent un manque de communication et de clarté concernant les conséquences sur leurs statuts, rémunérations et conditions de travail. Certains craignent une dégradation de leur régime

indemnitaire, traditionnellement plus avantageux au sein du ministère de l'Agriculture. Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel des agents (RIFSEEP) ainsi que le CIA – l'une de ses composantes – sont en effet plus favorables au ministère de l'Agriculture. Certains redoutent aussi des difficultés accrues pour les mutations si les postes liés à la forêt passent entièrement sous la gestion de la Transition écologique.

Le ministère de l'Agriculture (MASA) tente de rassurer en affirmant que les modalités de gestion seront mises en place en lien étroit avec le ministère de la Transition écologique, afin d'assurer un fonctionnement fluide pour les agents et les structures concernées. De son côté, le ministère de la Transition écologique (MTE) précise que bien que les agents forestiers ne changent pas de ministère, le secrétariat général du ministère de l'Agriculture continuera de piloter les aspects liés aux rémunérations, aux primes et à la mutuelle. De plus, la tutelle de l'Office national des forêts (ONF) restera sous la direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises (DGPE), mais sera exercée pour le compte d'Agnès Pannier-Runacher. Cependant, des incertitudes demeurent, notamment sur le positionnement administratif des services forestiers dans la nouvelle organisation.

> *D'après les premiers éléments que la CFDT a pu recueillir, **il n'y aura pas de transfert d'agents et par conséquent aucun changement du contexte RH** (rémunération, rifseep,…) des agents qui travaillent sur les sujets forêt-bois. La gestion transversale et RH du des agents restent assurés par le MASA. C'est **donc principalement l'organisation qui change avec une définition de la politique forêt et bois par le MTE e**n concertation avec le MASA . Ensuite, une déclinaison métier de la politique forêt-bois par la DGPE et une mise en œuvre de la politique en région définie par la DGPE, comme c'est*

> *déjà le cas actuellement. Enfin, **le MASA reste tutelle des opérateurs forestiers** puisque la compétence métier reste du ressort du MASA.*

Si ce rattachement traduit une volonté de replacer la forêt au cœur des politiques environnementales, il pose plusieurs questions : la Transition écologique pourra-t-elle mieux gérer la forêt que l'Agriculture ? Comment concilier les enjeux écologiques et économiques ? Cette réforme s'inscrit-elle dans une vision à long terme ou risque-t-elle d'être remise en question en cas de changement politique ?

Ce débat reste ouvert et sa mise en œuvre effective sera déterminante pour juger de son impact réel sur la gestion forestière en France.

Les décrets d'attribution ministériels devraient ne pas tarder à être publiés. Ils définiront noir sur blanc dans les prochains jours les modalités de cette modification de périmètre et les compétences en matière de politiques publiques forestières.

> *La CFDT (UFETAM et Spagri) vont suivre avec vigilance l'évolution de ce dossier notamment sur le volet ressources humaines.*

Source :CFDT-UFETAM – sur la base d'un article publié le 8 janvier 2025

- **Pour aller plus loin :**

Le jour de publication de cet article de synthèse par la CFDT-UFETAM était aussi celui de la publication du décret n°2025-29 du 8 janvier 2025 attribuant la mission « forêt » entre le MASA et le MTE.

joe_20250109_0007_0040

CSA ALIMENTATION du 19 décembre 2024 : un ordre du jour dense pour une actualité chargée, avec enfin de « vrais » sujets de préoccupation traités grâce à la demande intersyndicale…

Tels que l’état des lieux de la PSU et des délégations en l’absence de clause de revoyure en 2025, la demande de reconnaissance de la pénibilité du travail en abattoirs et en SIVEP pour un départ anticipé en retraite, l’accompagnement pour une reconversion lors d’une fermeture totale ou partielle d’abattoirs, la mise en place du contrôle unique en exploitation agricole, le début de structuration pour la gestion des crises sanitaires, …

Cette réunion a été présidée par Maud FAIPOUX, directrice générale de l’Alimentation, accompagnée notamment de Marc MEUNIER (CGAAER) et Vanessa HUMMEL-FOURRAT (sous-directrice SDSSA).

La CFDT était représentée par Anne JAMMES, Anne BERTOMEU et Frédric LALOY.

En préambule, à l’instar des autres organisations syndicales, la CFDT apporte son soutien à la population de Mayotte, ainsi qu’aux personnels du MASA, durement touchés par le passage du cyclone Chido il y a quelques jours.

Une demande intersyndicale entendue…

Cette réunion a vu son ordre du jour profondément remanié pour répondre aux attentes de l’ensemble des organisations syndicales, qui, dans un courrier transmis en septembre à la directrice générale de l’alimentation, lui ont indiqué leur insatisfaction sur le contenu des instances. Cette demande a été entendue, ce dont la CFDT-SPAgri remercie Maud FAIPOUX, et ce CSA s’est tenu sur une journée entière, permettant de balayer l’ensemble des sujets estimés prioritaires par les organisations syndicales.

En introduction de cette instance, la CFDT-SPAgri souligne qu’elle *« espère que les réponses apportées aujourd’hui permettront de répondre aux interrogations de nos collègues, durement éprouvés en 2024 face à des conditions de travail très fortement dégradées… »*

Maud FAIPOUX indique que l’engagement pris en début d’année de la tenue de trois CSA Alimentation a été respecté, et que les dates pour 2025 seront prochainement transmises aux organisations syndicales. Les séances resteront proposées en mode hybride. Elle s’engage en 2025 à mettre en place l’organisation suivante : 3 réunions de CSA Alimentation, avec en complément une réunion pour un point spécifique PSU avant chaque réunion du CSA, et une réunion de Formation Spécialisée.

> ***Si la CFDT-SPAgri se montre satisfaite du respect du calendrier, elle souligne toutefois que l’importance de ces***

instances repose surtout sur la richesse du contenu proposé, et non sur un raisonnement numérique du nombre de réunions, ainsi que sur la volonté d'un réel dialogue. Même si les points divergent parfois, cette réunion a permis de réels échanges, et nous espérons que ce fonctionnement perdurera en 2025. Le fait que des réunions spécifiques soient prévues sur la PSU en amont des CSA est une avancée que la CFDT salue.

Police sanitaire unique : remise directe et contrôles amont des IAA, une DGAL très optimiste pour 2025…

Mise en œuvre de la délégation des contrôles en remise directe, les plus et les moins vus par le CGAAER

Ce point de l'ordre du jour est présenté par Marc MEUNIER, co-rédacteur du rapport avec André KLEIN.

Le rapport, mis en ligne le 13 décembre (lien ICI), rappelle les principaux objectifs : rendre plus lisible les transferts de mission, et augmenter la pression de contrôle, en particulier avec 80 % d'établissements contrôlés en remise directe… Cinq prestataires ont été retenus, pour 75 000 contrôles par an, le choix des établissements étant du ressort de l'administration.

Les constats faits par le CGAAER sont cohérents avec les remontées d'informations du terrain : retard dans la réalisation des contrôles au regard de la programmation initiale, pourcentage de notes C et D moins important que

prévu, forte disparité d'organisation entre les délégataires, risquant de mener à une rupture d'égalité de traitement entre départements. Mais le rapport fait également état du nombre accru de contrôles par rapport aux années antérieures, avec un territoire contrôlé « plus étendu » (plus de « zones blanches »), d'où, selon le rapporteur, une meilleure protection du consommateur. Il souligne également un retard en cours d'année en voie de résorption.

Contrôles en remise directe : quid d'une adéquation des missions aux moyens en 2025 ?

Dans sa déclaration liminaire, la CFDT-SPAgri relève que « *lors de la réunion du 12 décembre 2024, concernant l'adéquation entre les missions et les moyens, en vue de la programmation des contrôles en 2025, Madame Faipoux avait répondu que l'objectif de programmation 2025 était « un affichage », que « ces objectifs n'étaient pas attendus en fin d'année, que les directions départementales avaient toute légitimité à ne pas les atteindre ».* De plus, au vu de l'augmentation de 97% du nombre de contrôles dans le secteur de la remise directe, elle avait conclu en disant que « *cette augmentation permettait une amélioration de la protection du consommateur. »*

> *Pour la CFDT- SPAgri, l'opinion est différente : n'aurait-il pas été préférable de donner à nos collègues en départements une programmation plus « réaliste » et plus adaptée aux moyens humains ? Localement, les directions départementales ajustent la programmation des inspections, en prenant en compte à la fois leur connaissance de terrain mais également les moyens humains dont elles disposent, ce qui est tout à fait justifié. Mais ne pas afficher clairement les objectifs en laissant subsister un flou, susceptible de conduire certaines directions ou agents à une situation qui leur*

devient préjudiciable (« non-respect de la programmation » est une justification de modulation d'un CIA, par exemple), ne concourt pas à offrir des conditions de travail sereines dans les services.

Délégation des contrôles en remise directe : pour certains délégataires la qualité n'est pas au rendez-vous… Conséquence : des allers-retours chronophages et une charge de travail supplémentaire pour nos services…

Le rapport du CGAAER soulève également des points déjà évoqués par notre organisation syndicale lors des instances précédentes, en particulier une disparité importante de qualité de service entre les délégataires.

Dans certains cas, la charge de travail est accrue pour les agents des SRAL et des DD(ETS)PP, qui doivent superviser et contrôler de manière permanente le travail des personnels des délégataires, et recommencer sans cesse la « formation » de ceux-ci du fait du turn-over important. De même, la qualité rédactionnelle des rapports et des lettres de mise en demeure est parfois très loin du niveau attendu.

Mme FAIPOUX indique qu'il ne faut pas « s'attarder sur les fautes d'orthographe », et retenir surtout les 97 % de contrôles supplémentaires apportés par la mise en œuvre de la délégation, permettant selon elle un accroissement de la sécurité sanitaire.

Pour la CFDT-SPAgri, l'orthographe ou la syntaxe défaillante d'un rapport ou d'un projet de mise en demeure sont, au

> *contraire, un élément clivant supplémentaire. Ainsi que le souligne le rapport CGAAER, l'encadrement des délégataires est bien réalisé dans les services, mais la forte opposition des agents à la délégation (75 % opposés, 22 % attentistes) s'explique en partie par le surcroît de travail imposé par la délégation : augmentation de la charge de travail non anticipée, travail perturbé par l'arrivée des rapports en masse sans flux continu, relectures et corrections importantes pour rendre compréhensibles les informations transmises….*

Comment mieux encadrer le travail des délégataires : des pistes d'amélioration…

Le rapport va également dans ce sens, en soulignant la nécessité de mieux cadrer le travail des délégataires, en introduisant des dispositions contraignantes sur la qualité de la rédaction, en mettant en œuvre le contrôle de second niveau, en harmonisant et en tenant à jour les tableaux de dysfonctionnements, et en impliquant davantage la DGAL et les préfets lorsque des mises au point importantes sont à faire aux délégataires.

> *Ceci rejoint les propos tenus par la CFDT-SPAgri dans sa déclaration liminaire, qui mentionne l'importance d'ajout de critères qualitatifs, et non uniquement quantitatifs, dans la convention technique et financière de 2025, par le biais de pénalités financières en cas de qualité insuffisante de la prestation.*

Maud FAIPOUX indique que la présentation faite par Marc MEUNIER contribue à ce qui a toujours été souhaité, à savoir apporter de la transparence aux services et aux agents. Elle ajoute que des réunions spécifiques sur le sujet, avant les

formations du CSA, seront maintenues pour respecter cet engagement. Toutefois, pour les sanctions fondées sur des critères qualitatifs, il faudra attendre la révision de la convention cadre dans 4 ans.

Elle mentionne également qu'il n'y aura pas de changement du périmètre de la délégation en 2025, et en particulier qu'il n'y aura pas de délégation pour les contrôles en élevage. Son ambition est bien de « rééquilibrer le balancier », de dégager du temps pour les inspecteurs. Elle affirme vouloir redonner du sens au travail des agents qui inspecteront ces établissements.

> *La CFDT se félicite de ces intentions. Mais pour y parvenir cela dépendra notamment de la bonne volonté des délégataires. Ce qui est sûr, c'est que la convention cadre ne pourra pas être revue avant longtemps et qu'il n'y aura pas d'effectifs supplémentaires en 2025. Et pourtant il va falloir faire plus sur les contrôles des industries agroalimentaires de l'amont. Pas évident que les agents parviennent à se dégager du temps et à retrouver du sens à leur travail dans ce contexte…*

La PSU ne marche aujourd'hui que sur « une jambe », comment faire pour qu'elle marche sur ses deux jambes, remise directe et industries agroalimentaires de l'amont ?

> *La CFDT-SPAgri ne peut que soutenir les propositions du CGAAER, visant à remettre les délégataires en face de leurs responsabilités : un travail qualitatif de la part des délégataires s'impose, afin de permettre aux agents de se recentrer sur leur propre travail d'inspection, à l'origine*

de la mise en œuvre de la délégation.

Notre organisation syndicale ne peut également que souscrire à la volonté affichée par Maud FAIPOUX de redonner du sens au travail des agents dans les services, en leur dégageant du temps pour accroître les contrôles amont en industries agroalimentaires, effectuer les contrôles de deuxième niveau, et ainsi maintenir leur technicité et la valorisation de leurs missions.

La CFDT interroge Maud FAIPOUX sur « *l'écart important (presque du simple au double) entre la prescription nationale 2024 pour les nouveaux domaines (industries agroalimentaires et artisans hors remise directe) de 2100 contrôles et la programmation locale de 1112 contrôles ? Elle souhaite également savoir comment est envisagé l'accroissement de la protection du consommateur, alors que l'ANSES n'a rendu en cette fin d'année 2024 qu'un avis très partiel concernant l'analyse de risque (céréales et produits à base de céréales) pour les nouveaux secteurs d'activité et rendra des réponses complémentaires tout au long de l'année 2025.* »

Maud FAIPOUX indique que l'accroissement des contrôles dans les industries alimentaires représente un enjeu important, et elle reconnaît que la DGAL n'était « pas au rendez-vous en 2024 ». Elle mentionne qu'effectivement, l'ANSES a fourni une première vague de réponses sur les différents secteurs d'activité, et que l'analyse de risque n'est pas suffisamment fournie pour le moment. Elle tempère cependant ses propos en reprécisant que la situation avait été identique pour la mise en œuvre des contrôles en DAOA, et qu'il y avait fallu dix ans pour affiner les ciblages.

Reconnaissance de la « catégorie

active » pour les agents en SIVEP et en abattoirs pour un départ anticipé à la retraite : le dossier de demande de reconnaissance sera bientôt transmis, une réponse attendue pour le 2° semestre 2025 ?

Ce point de l'ordre du jour est présenté par Virginie FARJOT (SRH).

Le dossier de demande de reconnaissance de la catégorie active pour les agents en poste en abattoirs, en SIVEP ou au MIN de Rungis est en cours de finalisation, avec l'appui technique de la DGAL et du réseau des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST). L'objectif de cette reconnaissance est de permettre notamment un départ anticipé en retraite pour les agents concernés.

Pour obtenir cette reconnaissance, l'annexe du décret relatif à la nomenclature des catégories d'emplois doit être modifié. L'article L 4161-1 du Code du Travail précise les différents critères à remplir : port de charges lourdes, postures, températures extrêmes, bruit, mouvements répétés sous cadence, travail de nuit, etc… Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, il faut avoir effectué au moins 17 ans de carrière dans ces conditions (donc en abattoir ou en SIVEP ou au MIN de Rungis). Comme aujourd'hui la tendance est de limiter le nombre de fonctionnaires bénéficiant de cette reconnaissance, le dossier de demande doit être solidement étayé.

Le dossier de demande de reconnaissance pour les agents en poste sera déposé par les services du ministère en charge de l'agriculture dans le courant du premier trimestre 2025 ; la réponse est attendue au plus tôt durant le second semestre 2025.

La CFDT-SPAgri remercie l'administration pour la prise en compte de cette revendication portée par l'ensemble des organisations syndicales depuis longtemps. Elle espère que cette volonté politique de voir cette demande recevoir une réponse positive sera suivie d'effet. Elle restera bien sûr attentive à la réponse qui sera donnée par le ministère de la fonction publique. Pour mémoire, les agents des Douanes en poste en SIVEP soumis aux mêmes contraintes bénéficient déjà de cette reconnaissance… Et les agents du privé en abattoir bénéficient eux du C2P (compte professionnel de prévention) qui leur permet de partir plus tôt à la retraite. Il ne s'agit donc là d'une simple demande d'équité de traitement… !

Mesures d'accompagnement des agents touchés par des fermetures d'abattoirs

Ce point de l'ordre du jour est présenté par Vincent SEVENO (SG).

Entre 2023 et 2024, 11 fermetures d'abattoirs, totales ou partielles, ont été recensées, elles ont concerné environ 60 agents en activité (cf. tableau ci-joint avec la liste des abattoirs concernés).

Les mesures d'accompagnement sont rétroactives, à compter de la date de fermeture de l'abattoir. Les agents contractuels bénéficient d'une indemnité volontaire de départ.

Différentes organisations syndicales soulignent le fait que les arrêtés de fermeture ne laissent aux agents qu'un délai d'un an, qui est souvent insuffisant pour assurer une reconversion. De même, il est mentionné que l'abattoir de CARMAUX (département du TARN) ne figure pas dans ce recensement, alors qu'il a été fermé en 2022 à la suite d'une suspension d'agrément sanitaire. Les agents concernés par

cette fermeture ont tous trouvé un nouveau poste.

Maud FAIPOUX signale la mise à disposition des opérateurs et des collectivités locales d'une grille d'analyse sur l'ensemble des champs et un diagnostic de territoire. Les opérateurs peuvent s'emparer de ces deux outils pour vérifier si l'abattoir peut être « sauvé » et utile, et bénéficier du fonds de garantie de la DGPE en cas de réponse positive. Elle ajoute cependant qu'à ce jour, ces deux outils n'ont jamais été utilisés par des opérateurs locaux !

Mise en place du contrôle unique en exploitation agricole :

- **Il faut un autre outil qu'un tableur Excel pour une véritable coordination des contrôles ! Valorisons les initiatives prises dans certaines régions pour assurer simplement et efficacement cette coordination !**
- **Une approche qui diffère selon les préfets, dangereuse pour les contrôleurs ! Des clarifications sont indispensables avant la mise en place du contrôle unique, surtout dans le contexte de crise agricole actuel !**

Au regard des nouvelles tensions dans le monde agricole dans un contexte de mauvaises récoltes et d'élections en chambre d'agriculture, des dégradations de bâtiments et de matériels de l'ASP, l'INRAE, l'ANSES, des DDTM, des récentes déclarations du Président de la FNSEA appelant à refuser les contrôles, ainsi que les difficultés remontées par des collègues lors de certains contrôles en exploitations, la CFDT-SPAgri a souhaité appeler à nouveau l'attention de l'administration sur ce sujet dans sa déclaration liminaire.

« *Concernant la circulaire sur le contrôle unique, la CFDT se réjouit de la clarification sur le fait que c'est bien à la structure (et non à l'agent) de déposer plainte en cas*

d'agression ou de menaces. Il était important également d'écrire que le contrôleur doit recevoir un soutien clair, tant de sa hiérarchie de proximité que des autorités locales et nationales.

Le rapport d'inspection sur les contrôles précise qu'« il doit être tenu compte du mal être des agents des services de contrôle afin de redonner du sens à leurs missions ». Madame la directrice de la DGAL, qu'avez-vous fait et que comptez-vous faire afin de prendre en compte cette recommandation pour les contrôleurs en DD(ETS)PP et en SRAL ?

Pas de réponse à ce sujet, en dehors de la mise à disposition prochaine d'une FAQ en complément de la circulaire déjà parue. Et des inquiétudes face à des approches des préfets qui diffèrent d'un département à l'autre, alors que de multiples questions des agents suite à la parution de la dernière circulaire relative au contrôle unique n'ont pas encore de réponses.

> *La CFDT-SPAgri vous invite à transmettre toutes les questions que vous vous posez concernant la mise en œuvre du contrôle unique, de façon à veiller à ce qu'elles figurent bien, avec des réponses, dans la FAQ qui sera prochainement mise à disposition par l'administration.*

Ce même rapport précise également que «la réduction des effectifs des services déconcentrés de l'État a contribué à déshumaniser les contrôles et à créer plus de distance entre contrôleurs et contrôlés, qui ne se rencontrent plus qu'à l'occasion des contrôles sur place ». Pensez-vous que cette analyse s'applique aux contrôleurs du BOP 206 et si oui quelle stratégie comptez-vous mettre en place afin d'y remédier ?

Aucune réponse n'a été apportée à cette question.

Par ailleurs, lors de la réunion du 12 décembre 2024 relative à la mise en œuvre de la PSU, «vous nous avez précisé qu'il

n'y aurait aucun contrôle délégué dans le secteur de la transformation des denrées en exploitation agricole, ni inspection dans le domaine de la remise directe, ni réalisation de prélèvements dans le cadre des plans de contrôle et de surveillance (comme par exemple le plan de surveillance des fromages fermiers au lait cru, qui sont des produits très sensibles sur le plan sanitaire et très régulièrement incriminés lors d'alertes sanitaires)». Pouvez-vous nous confirmer officiellement en instance cette décision pour 2025 ?

L'administration a confirmé cette position : aucune délégation de contrôle en exploitation agricole, ni d'inspection d'atelier de transformation à la ferme en remise directe, ni réalisation de prélèvements pour les plans de surveillance et de contrôles.

> *La CFDT-SPAgri approuve cette approche, qui évite un intervenant supplémentaire (un délégataire) en exploitation agricole et constitue également une reconnaissance de la compétence et de la connaissance de ce secteur d'activité particulier des agents de l'État.*

Maud FAIPOUX précise que les grands principes ont été présentés par la DGPE pour la mise application de cette instruction et que la coordination en local est assurée par la DDTM. Cette circulaire du premier ministre pose le principe de mise en place de ce contrôle unique, en renforçant la circulaire déjà existante de juillet 2015. Elle crée la MISA, qui a vocation à coordonner les contrôles et à définir des chartes de contrôle en agriculture. Un des objectifs est d'éviter que les différentes programmations « s'ignorent » et de consolider les bilans de contrôle en fin d'année. La MISA est présidée par le Préfet. Elle ajoute que dans certains départements la MISA s'est déjà réunie et qu'il « *n'y a pas d'ambiguïté, même si chaque préfet a la main et prend en compte les pressions et les relations locales avec la*

profession agricole. »

En complément de la circulaire, Maud FAIPOUX précise qu'une Foire Aux Questions (FAQ) sera mise en place prochainement. Par exemple, les contrôles des ateliers de transformation à la ferme font bien partie des contrôles programmables et entrent donc dans le champ du contrôle unique. Par contre, une visite en vue d'un prélèvement annuel en élevage de volailles n'entre pas dans ce champ. Pas de réponse claire à ce jour par contre concernant le contrôle suite à une demande d'agrément sanitaire par l'exploitant, pourtant indispensable pour développer la vente de produits de la ferme d'origine animale auprès d'intermédiaires. Contrôle unique ou pas ?

Concernant les suites données aux refus de contrôles, Maud FAIPOUX précise qu'elles n'ont pas changé. Toutefois, une révision des sanctions et des peines est en cours, afin d'améliorer la proportionnalité des sanctions. L'objectif est un recalibrage et une progressivité des sanctions, car à ce jour, les sanctions encourues jugées trop fortes ne sont pas prononcées par les tribunaux.

> *La CFDT-SPAgri rappelle que ce principe de coordination est déjà connu : la MISA est une déclinaison de la MISEN (Mission interservices de l'Eau et de la Nature) déjà existante, avec le principe de la mise en œuvre de plans de contrôle en amont. Toutefois, une des difficultés majeures identifiée il y a déjà bien longtemps est l'utilisation de différents logiciels, incompatibles les uns avec les autres. La conséquence, c'est une double saisie, qui augmente la charge de travail des agents et contribue à de multiples difficultés et à une perte de sens de cette coordination entre services de contrôle. Des logiciels adaptés ont été développés dans certaines régions, comme par exemple en Bretagne. La CFDT-SPAgri demande à ce que ces expériences soient valorisées et puissent bénéficier à toute la communauté de travail.*

Gestion des crises sanitaires : une nouvelle organisation, des moyens supplémentaires à conforter et une structuration qui se met en place progressivement…Du mieux mais est-ce que ce sera suffisant en cas de survenue de la PPA en France ?

Un point sur la situation sanitaire est présenté par Armelle COCHET, sous directrice de la sous-direction de la santé et du bien-être animal (SDBEA).

Ensuite, Marine HERRERA, en charge à la Mission des Urgences Sanitaires (MUS) de la planification de crise et coordinatrice de la cellule de crise de la DGAL a présenté la nouvelle organisation qui se met en place.

Trois niveaux d'alertes avec une graduation ont été définis. Une organisation adaptée est prévue pour chacun de ces niveaux.

Niveau 1 : Veille opérationnelle.

Niveau 2 : Veille et alerte renforcées, avec une mobilisation accrue et une coordination spécifique. Exemples : JOP 2024, Influenza Aviaire Hautement Pathogène (IAHP) en 2024.

Niveau 3 : Cellule de crise, 6 pôles et un guichet unique pour les services déconcentrés.

Un projet de procédure nationale présente cette nouvelle organisation ; la consultation avant validation est en cours jusqu'en février 2025.

De plus, suite au rapport du CGAAER, les moyens humains commencent à être renforcés. Ainsi, 7 ETP pérennes et 5 CDD

d’un an renouvelable renforcent les services de la DGAL.

En outre, un **réseau de 6 référents nationaux en santé animale**, positionnés dans différentes régions, est en cours de constitution (2 postes non encore pourvus, dont celui pour la Bretagne et les Pays de la Loire !). Maud FAIPOUX précise que ces experts sont positionnés en région pour accompagner les services en temps de paix. En temps de crise, ils sont « projetables », y compris hors de leur inter région. Ils constituent un véritable renfort méthodologique, d’où l’exigence en matière d’expérience et de compétence lors du recrutement.

De plus, afin de se préparer à une crise sanitaire en santé animale, comme par exemple en cas de foyers de PPA (Peste Porcine Africaine), une réserve opérationnelle nationale, comprenant 84 volontaires pour un total de 544 jours d’intervention, a été constituée.

La CFDT-SPAgri approuve ces avancées en matière de structuration de gestion des crises sanitaires… mais en cas de crise majeure dans un proche avenir ces avancées « pas à pas » risquent fort de s’avérer insuffisantes…

Concernant l’attractivité des postes d’experts positionnés en régions, elle rappelle avoir souligné lors de la dernière réunion du CSA Alimentation que la cotation de ces postes en 2 était insuffisante pour garantir leur attractivité. Une fois encore, elle regrette le manque de reconnaissance de l’expertise. En effet, cette cotation 2 ne permet pas par exemple à un ISPV un passage au grade de chef. De plus, elle observe que le nombre de volontaires en DDI est à la baisse : 84 à ce jour au lieu d’une centaine d’agents auparavant.

La CFDT-SPAgri pose les questions suivantes : Qui pilote ce réseau d’experts basé en régions et comment ? Dans son rapport, le CGAAER préconisait un renfort de 37 ETP, comment compenser en l’absence de renfort suffisant, notamment en cas

de survenue de la PPA en France ? Comment le RETEX réalisé à la suite de la crise IAHP a-t-il été valorisé ? Le plan d'actions ne s'est-il pas perdu ?

Maud FAIPOUX répond que le réseau se construit « *petit à petit* », dans un contexte défavorable : 12 ETP + 6 ETP, au lieu des 37 ETP supplémentaires recommandés par le rapport du CGAER. Le pilotage du réseau des 6 experts en régions est assuré par Olivier DEBAERE (directeur de projet chargé des épizooties), l'équipe de la MUS et la référente plans d'urgence de la MUS.

Contexte budgétaire et impact sur les missions du programme 206 : des restrictions drastiques du budget de fonctionnement en 2024 et de fortes incertitudes pour 2025…

Ce point est présenté par Philippe SAPPEY, chef de la sous-direction du pilotage des ressources et des services (SDPRS).

En l'absence de loi de finances votée à ce jour, Maud FAIPOUX indique n'avoir aucune visibilité sur les crédits qui seront attribués en 2025.

Une loi spéciale a été votée fin 2024. Une circulaire à paraître précisera que seuls les crédits de fonctionnement « courants » des services et permettant d'assurer une continuité de services seront utilisables. Ces crédits utilisables devraient inclure les délégations. Toutes les mesures incitatives sont donc suspendues et aucun nouvel investissement ne pourra être réalisé.

Concernant les ETP, seuls les remplacements « *nécessaires à la continuité du service* » pourront être assurés.

Cette situation a pour conséquence l’adaptation suivante : nouveau pré-cadrage en 2025 suite aux dialogues de gestion de fin 2024, afin de préciser ce qu’il est envisagé d’accorder ou non.

Vision stratégique DGAL 2024-2027 : savoir où l’on va, c’est bien mais avec qui ? La question de l’attractivité des postes reste essentielle…

Ce projet fait suite à un plan stratégique, qui avait amené à revoir le fonctionnement de la DGAL, en vue d’une amélioration de la transversalité et de l’accompagnement des transitions.

Cette vision stratégique comprend les 4 axes suivants :

- Une DGAL reconnue garante de la sécurité sanitaire : One Health, gouvernance sanitaire consolidée, police sanitaire unique, prévention et gestion, anticipation, rapidité, efficacité, maillages adaptés ;
- Une DGAL motrice et en accompagnement des transitions : systèmes agricoles et agroalimentaires durables, appui à la recherche et à l’innovation, objectifs ambitieux contre le gaspillage alimentaire, stratégie écophyto 2030 en déploiement ;
- Une DGAL qui maîtrise son action : moyens humains et financiers à la hauteur des enjeux, coordination des actions, management par la qualité, livraison du logiciel SINEMA (en remplacement de la BDNI) ;
- Une DGAL agile, qui anticipe et où il fait bon travailler : état d’esprit, fonctionnement en mode projet pour les dossiers à enjeux, Plan de Continuité d’Activité opérationnel, développement de l’attractivité de la DGAL, environnement de travail performant,

dynamique opérationnelle, développement de la convivialité…

Ces axes de travail sont pérennes pour les 4 années à venir voire plus, avec une adaptation à une actualité évolutive grâce à des feuilles de route annuelles.

Maud FAIPOUX souhaite que le déménagement de la DGAL rue du Maine dans des plateaux « nus » permette de « réinventer les locaux » et d'améliorer les conditions de travail.

> *La CFDT trouve positive cette vision stratégique et souligne qu'il y a eu quelques progrès au niveau de la DGAL, comme, par exemple, le début de structuration de la gestion des crises sanitaires. Toutefois, comme la question de l'attractivité des postes est essentielle, elle se pose des questions, notamment concernant les concours nationaux à affectation locale (CNAL) : où en sommes-nous ? quelles sont les perspectives ?*

Philippe SAPPEY répond que ces concours concernent aujourd'hui principalement les SIVEP et qu'une expérimentation a été faite cette année en abattoirs, avec peu de candidats. Les pistes pour l'avenir de ces CNAL sont : réviser la communication et préciser le lien entre le CNAL et les concours interne et externe.

Les organisations syndicales ont soulevé la question des possibilités de retour de candidats contractuels dans l'abattoir dans lequel ils travaillent suite à la réussite au concours.

> *Pour la CFDT, ces concours nationaux à affectation locale doivent être favorisés et même au-delà des abattoirs et SIVEP, et pas seulement pour les TSMA.*

Programme Handi’Talents : Les inscriptions sont toujours ouvertes !

La conférence nationale du Handicap du 23 avril 2024 et sur proposition du ministère de la fonction publique a acté la mise en place du **programme Handi ‘Talents**.

Les agents en situation de handicap qui souhaitent développer, affirmer et exprimer leurs qualités professionnelles peuvent s’inscrire à ce programme.

Qui est concerné par ce programme?

- bénéficiaires de l’obligation d’emploi de travailleurs handicapés au 1er janvier 2024 ;
- de catégorie C, B et A, à l’exclusion des cadres supérieurs ;
- disposant d’une ancienneté de quatre ans de services publics à la date du 1er janvier 2025.

En quoi consiste le programme Handi’Talents ?

Ce programme comprend deux axes principaux :

1 – Un cadre inclusif et formateur :

- Sensibilisation des employeurs publics pour faire du handicap une priorité en matière d’égalité des chances.

- Renforcement de la formation des équipes RH et des collectifs de travail pour encourager une gestion des carrières plus inclusive.

2 – Un accompagnement adapté des agents :

- Temps collectifs : Formations, ateliers de partage d'expériences et réunions d'information en présentiel, dans des lieux accessibles.
- Coaching individuel : Réalisé à distance pour répondre aux besoins spécifiques.
- Mentorat : Un suivi post-programme pour guider les participants dans leur progression professionnelle.

Où déposer ma candidature?

Pour cela **vous devez déposer directement ICI votre candidature jusqu'au 21 janvier.**

Une réponse sera apportée à chaque candidat après la tenue du comité de sélection programm*é en mars 2025. »*

CSA ministériel des 10 et 11 décembre : CIA, IFSE, IGC, contractuels, PSC santé et prévoyance, DDI, abattoirs,

Le CSA ministériel était présidé par Cécile Bigot Dekeyzer, secrétaire générale du MASA, accompagnée notamment de son adjointe Noémie Le Quellenec, de Xavier Maire, chef du SRH, de

Maud Faipoux, directrice de la DGAL, Olivier Debaere, directeur épizooties/crise à la DGAL et de Rémi Masson, sous-directeur gouvernance et pilotage à la DGPE.

La CFDT était représentée par Emmanuel Biseau, Jean-François Le Clanche, Béatrice Laugraud et Frédric Laloy

Pouvoir d'achat : un petit cadeau de noël pour finir 2024, beaucoup de vœux pour bien commencer 2025…

La secrétaire générale rappelle les principales avancées en matière de revalorisation salariale en 2024 : indemnité de gestion de crise (pour les SEA), prime JO, CIA exceptionnel, revalorisation des grilles pour de nombreux contractuels… Beaucoup d'attentes restent cependant insatisfaites pour la CFDT.

CIA exceptionnel : le père noël a oublié certains agents !

« La plupart des agents du MASA [ont] reçu un petit cadeau de noël, un CIA exceptionnel… nous vous en remercions Madame la secrétaire générale. Toutefois, des agents en [ont] été exclus de manière injuste, ce n'est pas normal ». Il en est ainsi pour des dizaines d'agents qui ont fait des remplacements en abattoirs, ainsi que les contractuels qui contribuent au bon fonctionnement des services. Les agents MASA en PNA sortante ont également été exclus, le MASA ne pouvant pas exiger des mesures similaires sur les crédits d'un autre ministre ou d'un opérateur. Certes, mais il faudrait chercher à atteindre l'équité entre le MASA et ses opérateurs en dégageant les marges de budget qui permettrait de mettre en place une indemnité équivalente…

Concernant les agents qui ont fait des remplacements en

abattoirs, la CFDT demande quel est le nombre d'agents qui n'ont pas eu de CIA exceptionnel ou qui se retrouvent avec un CIA écrêté. Pour mémoire, le versement des indemnités pour les agents qui effectuent des remplacements en abattoirs se fait par le CIA … qui est plafonné réglementairement … ce qui conduit une partie des agents qui font ces remplacements à ne percevoir qu'une partie des indemnités dues ! Le SRH répond que 71 agents ont vu leur CIA exceptionnel écrêté. Alors que le SRH avait déjà annoncé un début de travaux en 2024, l'objectif est de créer une indemnité spécifique en 2025 pour les remplacements en abattoirs pour éviter ces problèmes de plafonnement. Mais la rétroactivité s'annonce plutôt improbable.

> *Pour la CFDT, c'est particulièrement injuste et ce n'est pas faute de mettre ce sujet sur la table depuis plus d'un an. Les discussions a priori en cours avec la DGAFP doivent aboutir au plus vite pour mettre fin à cette injustice !*

Indemnité de gestion de la crise agricole : là aussi des agents qui se sentent oubliés…

La secrétaire générale rappelle les conditions d'octroi de cette prime : elle ne peut concerner que les agents qui sont dans des services en crise majeure, désorganisés, dans l'incapacité d'assurer leurs missions habituelles, de part un surplus de travail conséquent et dans la durée : voir ICI l'article complet publié en juillet dernier (L'indemnité de gestion de crise… ce qu'il faut en retenir pour).

La CFDT demande un bilan chiffré. La secrétaire générale répond que 1500 personnes ont perçu cette indemnité pour un montant total de 1,5M€.

Si la plupart des agents concernés ont bien reçu cette prime, et la CFDT remercie l'administration pour ce geste financier,

les organisations syndicales font remonter le fait qu'un certain nombre d'agents qui espéraient la recevoir n'ont rien reçu : contractuels sur des contrats courts, agents à temps partiel, agents à l'ASP…

La secrétaire générale confirme que l'indemnité a été versée aux agents sur moyens permanents (fonctionnaires et contractuels recrutés sur des postes pérennes) et donc pas aux contractuels sur contrat courts. Pour l'ASP, la secrétaire générale estime que les services n'ont pas été désorganisés comme l'ont été les SEA, d'où l'absence d'arrêté interministériel permettant l'octroi de cette prime pour ces agents. Les autres situations individuelles pourront être étudiées lors du prochain CSA Forêt Agriculture.

> *Si vous pensez être éligibles à l'IGC et que vous n'avez rien reçu, demandez à votre hiérarchie les raisons et n'hésitez pas à nous faire signe !*

La CFDT souhaite pouvoir inclure les stagiaires pour le versement de l'IGC. Pour ce faire, elle demande s'il est envisageable de modifier le décret n°2024-4 du 3 janvier 2024 en ce sens ?

L'administration n'a pas répondu à cette demande.

CIA 2025 : pas d'augmentation en vue

La CFDT demande si les montants de crédits utilisés au titre du versement du CIA exceptionnel de décembre 2024 seront utilisés en 2025 pour abonder les apports de CIA dans le cadre de la prochaine campagne de modulation ?

L'administration répond négativement. Mais d'après nos sources, ces crédits devraient permettre d'abonder l'enveloppe IFSE… qui en a grand besoin !

Revalorisation de l'IFSE : il va falloir encore attendre tandis que d'autres en bénéficient depuis plus d'un an

La CFDT demande si une date est programmée pour le GT IFSE, s'il est toujours envisageable que cette revalorisation concerne l'ensemble des agents dont les corps adhèrent au RIFSEEP, avec une rétroactivité au 1er janvier 2025 ?

L'administration répond qu'elle fait le maximum mais qu'elle ne peut s'engager sur aucun délai au vu du contexte budgétaire : la loi spéciale [votée fin décembre] pose des questions sur les dépenses qui peuvent être engagées dans cette phase transitoire (avant que ne soit proposé un nouveau PLF 2025 par le nouveau gouvernement).

> *La CFDT craint qu'il faille attendre le printemps prochain avant que les discussions ne reprennent vraiment à ce sujet. Le décalage entre les administrateurs d'État qui ont bénéficié d'une revalorisation significative de leur IFSE en 2023 et l'ensemble des autres agents n'en est que plus injuste. Ce n'est pas faute d'avoir été prévenu par la CFDT qui a été le premier syndicat à dénoncer cette iniquité de traitement il y a plus d'un an (à relire ICI)…*

Contractuels vétérinaires : la revalorisation des grilles … va finir par arriver !

Alors que les grilles des contractuels ont été revalorisées, et que l'essentiel des contractuels en bénéficie sur leur feuille de paye depuis de nombreux mois, certains agents en particulier les vétérinaires attendent toujours. La CFDT demande quel est le calendrier de leur revalorisation ?

La secrétaire générale répond que le SRH a pris du retard.

Leurs carrières étant longues et variées, la prise en compte de leur expérience se traduit par une charge de travail plus importante que prévue. La revalorisation sera effective dans les prochains mois en 2025, avec rétroactivité.

> *Pour la CFDT, ces délais sont beaucoup trop longs et le rattrapage ne sera pas sans conséquences sur le plan fiscal…*

Prime pour les contractuels : rien à l’horizon 2025

Le versement d’un CIA exceptionnel en décembre 2024 pour l’ensemble des agents au RIFSEEP est évidemment une bonne nouvelle. Pour autant, cette mesure écarte d’autres agents tout autant impliqués dans la vie des services. La CFDT souhaite connaître la position du MASA sur la mise en place d’une prime de type CIA pour les contractuels.

L’administration répond qu’il n’y a aucun projet en ce sens.

> *Pour la CFDT, le pouvoir d’achat est un sujet majeur tant pour les titulaires que les contractuels. Les titulaires attendent une revalorisation significative de l’IFSE avec rétroactivité au 1er janvier 2025. Les contractuels qui parfois bénéficient de revalorisation triennale s’aperçoivent que l’augmentation obtenue ne couvre pas l’inflation des trois dernières années… Les agents publics espèrent ne plus être stigmatisés mais au contraire reconnus par le [nouveau] ministre de la fonction publique. Ils espèrent que l’idée de punir financièrement la maladie ne verra plus jamais le jour. Ils espèrent même un dégel du point d’indice, avant la fin de l’hiver, réchauffement climatique oblige.*

PSC et prévoyance

PSC santé : la CFDT s’engage dans la durée pour porter des améliorations

La secrétaire générale se félicite de la mise en route de la PSC santé (« mutuelle ») du MASA au 1er janvier 2025.

> *Pour la CFDT, c’est une avancée sociale évidente pour un certain nombre d’agents. Cependant, ce n’est pas le cas pour tous et la CFDT continuera à porter la demande d’une évolution du cahier des charges du marché, en particulier avec la mise en place d’un tarif « famille » et de se mobiliser pour apporter une aide pour les familles monoparentales.*

N’hésitez pas à revenir vers nous à l’occasion de vos premiers prélèvements et premiers remboursements pour nous faire part de bonnes ou mauvaises nouvelles !

Prévoyance : renseignez-vous pour faire le meilleur choix !

La CFDT-SPAgri remercie l’administration d’être parvenue à négocier avec le prestataire retenu, Harmonie mutuelle, la possibilité de s’affilier jusqu’au 15 janvier 2025 pour une prise d’effet rétroactive au 1er janvier, et la possibilité de s’affilier jusque fin 2025 sans devoir renseigner un questionnaire médical. Cela laisse du temps aux agents pour faire leur choix sur ce sujet complexe via :

- le site internet d’Harmonie dédié ICI
- le webinaire organisé par le MASA le 18 décembre, disponible en replay
- nos tableaux de synthèse à consulter en fin d’articles (en attendant la publication d’une nouvelle fiche

synthétique sur la prévoyance)

Toutefois, la CFDT s'étonne des tarifs de la prévoyance au vu des avancées importantes en matière de prévoyance statutaire en 2024 : comment expliquer que les nombreuses garanties supplémentaires accordées à tous les agents de la fonction publique par l'employeur en 2024 (capital décès plus important, indemnités plus élevées en cas d'arrêt de travail…) n'aient pas permis une diminution du coût de la prévoyance complémentaire (socle interministériel et options) proposée par le MASA ?

Certains agents voient même leur facture augmenter malgré la participation du MASA à hauteur de 7 € … c'est difficilement compréhensible… même lorsque les garanties sont un peu supérieures.

A noter toutefois le fait que les tarifs de la prévoyance complémentaire du MASA sont nettement plus avantageux que ceux du MTE d'après les simulations effectuées par la CFDT sur les 2 sites.

La CFDT invite chaque collègue pour qui la prévoyance est un sujet important à prendre le temps de regarder les différents niveaux de garanties et le coût correspondant :

- garanties statutaires (sans coût pour l'agent), largement améliorées en 2024 : capital décès = 1 an de rémunération, indemnités légèrement supérieures en cas d'arrêt de travail, mais pas que (consulter ICI la fiche CFDT)
- garanties du socle interministériel (50 à 80% de la rémunération en cas d'invalidité, indemnités majorées en cas de congés longue maladie…), avec une participation du MASA à hauteur de 7€ / mois :
- garanties supplémentaires pour les options 1 (indemnités largement majorées en cas de congé de maladie ordinaire > 3 mois et de congés longue durée > 3 ans…), 2 et 3

(meilleure prise en charge de l'invalidité) sans participation supplémentaire du MASA

SEA : 2025 ne s'annonce pas comme l'année du renouveau

« Suite à nos alertes sur les conditions de travail dans les SEA, les avancées concrètes sont à ce jour le versement de l'IGC, l'accompagnement des SEA en difficulté et une meilleure coordination entre la DGPE et FAM sur l'exécution des fonds d'urgence (FCO 8 par exemple). La CDIsation des agents contractuels avant les 6 ans n'est que rarement applicable, en particulier dans les DDT où les contractuels sont sur des moyens d'ajustement et représentent entre 8 et 10 ETP sur toute l'année. La CFDT demande si d'autres actions concrètes sont prévues pour venir en aide aux SEA où les difficultés perdurent ? »

Aucune perspective à moyen terme en matière de renforcement des effectifs en SEA

« Avec l'arrivée du contrôle unique, la déclinaison des aides conjoncturelles, de crise (FCO), la charge de travail ne diminue pas. Et les effectifs restent identiques, avec des moyens d'ajustement, certes, mais ces moyens d'ajustement sont devenus des postes pérennes puisqu'ils sont utilisés toute l'année et représentent dans certaines DDT 8 à 10 ETP. Par le passé, ces moyens d'ajustement étaient déployés pour 6 mois dans l'année. L'encadrement n'a donc plus de répit. Dans le contexte budgétaire incertain où nous sommes, s'il y a la moindre ouverture pour créer des postes, la CFDT compte sur vous pour faire tout votre possible pour les obtenir.

Pas de réaction de la secrétaire générale dans le contexte politique de début décembre.

> *Pour la CFDT, au regard des missions confiées aux SEA et de l'actualité (crise agricole, contrôle unique…), l'adéquation moyens missions n'est toujours pas au rendez-vous et les agents restent épuisés.*

Outils informatiques : vers une administration un peu plus à l'écoute des utilisateurs ?

« *Au niveau logiciels utilisés par les SEA, il reste encore de nombreux irritants et des régressions importantes. La CFDT demande dans quels délais des améliorations concrètes seront mises en place, sur ISIS notamment ?* »

La secrétaire générale renvoi vers le CSA Agriculture Forêt.

« *Il est question de la mise en place d'un nouveau logiciel d'instruction des aides pour la prochaine PAC. Une co-construction est nécessaire entre l'ASP, les SEA et la DGPE. La CFDT demande à ce que les agents instructeurs soient pleinement associés aux réflexions, avec de vraies marges de manœuvre.* »

La secrétaire générale a pris note de cette suggestion.

> *Il serait temps vu à quel point les outils informatiques sont un irritant majeur pour les utilisateurs. La CFDT espère que cette « prise de note » se traduira par des faits.*

PSU : les réponses attendront le CSA alimentation du 19 décembre

Sur la police sanitaire unique, il n'y a pas eu d'arbitrage interministériel cet été concernant la clause de revoyure.

> *La CFDT s'interroge : sachant que les effectifs demandés par la directrice de la DGAL étaient conséquents, quelle approche va être mise en œuvre pour adapter les missions aux moyens en 2025 ? Quelle prise en compte du risque RPS pour des agents déjà à bout ?*

La directrice générale de l'alimentation répond que ces questions seront abordées en CSA alimentation le 19 décembre (à consulter dans notre compte-rendu à venir).

Gestion de crises sanitaires et climatiques

« *La CFDT vous remercie d'avoir mis à l'ordre du jour la gestion de crises. Même si ce sujet n'est pas au cœur des préoccupations aujourd'hui, c'est bien en temps de paix qu'il faut se préparer aux crises à venir. Notre question est simple : êtes-vous confiante quant à notre capacité à gérer sereinement une crise sanitaire telle l'arrivée en France de la peste porcine africaine ? Pensez-vous que tous les départements sont prêts à gérer une crise climatique à fort impact sur l'agriculture ?* »

Madame Callon (SG – SHFDS) et Olivier Debaere (directeur épizootie à la DGAL) présentent l'organisation du MASA pour faire face aux crises (voir diaporama en fin d'article).

> *La CFDT note un effort en matière de structuration, il y a de*

> *réelles avancées qu'il convient de saluer, mais le MASA est-il vraiment préparé à affronter une crise majeure ? Pas si sûr…*

Le MASA peine à reconnaître les experts dont il a pourtant grand besoin…

Côté DGAL, 6 postes de référents nationaux de gestion de crise sanitaire ont été publiés et 4 seront pourvus au 1er janvier 2025. Deux postes restent à pourvoir dont celui des régions Bretagne et Pays de la Loire. Aucun candidat qui s'est présenté n'était suffisamment expert aux yeux de la DGAL. Il faut dire que la cotation de ces postes réduit presque à néant toute perspective de promotion pour celui qui l'occupe. Pas étonnant dans ce contexte que des personnes ayant le bon profil n'aient pas candidaté. La CFDT avait pourtant prévenu lors du CSA alimentation de juin dernier (revoir notre article ICI). Du coup, si une crise sanitaire arrive au printemps, la plus grande région d'élevage en France n'aura pu bénéficier d'aucun travail de préparation à la crise impulsée par un référent national de gestion de crise….

> *La CFDT s'interroge : pourquoi aussi peu de reconnaissance en matière de carrière pour des profils d'experts à qui va-t-on demander de se déplacer à l'autre bout de la France pendant plusieurs semaines en cas de crise ? Le MASA, ministère technique, n'a t'il pas intérêt à garder en son sein de vrais experts techniques pour faire face aux lobby (tant sur le plan animal que végétal en ces temps d'écophyto…) ?*

La secrétaire générale note cet enjeu de reconnaissance et propose de l'aborder une prochaine fois sur la base d'un rapport du CGAAER à paraître… justement sur la reconnaissance de l'expertise.

Des DDI préparées et aux effectifs consolidés en cas de crise importante ?

Côté DD(ets)PP, 84 personnes ont répondu à l'appel à volontaires cet automne… c'est un peu moins que l'an passé et encore moins que l'année précédente.

Ces chiffres sont plutôt rassurants pour la directrice générale de l'alimentation (pas de baisse importante du nombre de volontaires) qui espère par ailleurs avoir de nouveaux volontaires en cas de crise avec alors de la visibilité sur où sont les besoins. Pour Olivier Debaere, si le bilan quantitatif est à la baisse, il y a une amélioration sur le plan qualitatif dans le sens où des agents volontaires sont prêts à s'engager sur des crises autres que l'IAHP.

> *Pour la CFDT, ces chiffres sont plutôt inquiétants et traduisent la difficulté à se porter volontaire quand on est déjà sous l'eau dans son travail au sein de sa structure et que l'on craint devoir rattraper le retard accumulé à son retour. C'est d'autant plus inquiétant que la DGAL n'est pas (encore) parvenue à obtenir les 35 ETP nécessaires à la constitution d'un vrai réseau en DDI pour faire face aux crises comme identifié par le CGAAER dans leur rapport sur les leçons à tirer des épisodes d'influenza aviaire avec 0,35 ETP par DDPP (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).*

Activation du plan Orsec : pas d'avancée significative à ce stade

La CFDT a demandé si les plans ORSEC pourront être activés plus facilement en cas de situation dégradée et si la réglementation a évolué comme recommandé par le rapport CGAAER afin de créer une déclinaison zonale du plan national

d’intervention sanitaire d’urgence (PNISU).

Madame Callon a répondu que cela faisait partie des pistes d’amélioration à venir…

En bref

ASMA

La subvention du MASA est abondée de 5% pour 2025 et 2026… il était temps !

Budget du MASA : les premiers mois (en tout cas) s’annoncent très tendus

Vu le contexte politique, l’examen du PLF 2025 a été suspendu. Les parlementaires ont voté une loi spéciale qui va permettre de bénéficier des crédits indispensables pour faire fonctionner les services publics, crédits qui ne pourront pas excéder les crédits de 2024. Retenir que nous allons pouvoir être payés mais que les budgets risquent d’être très contraints jusqu’à ce qu’un nouveau gouvernement repropose un nouveau PLF dans les mois à venir…

Déplacements restreints des agents : pas d’amélioration en vue en tout cas à court terme

Concernant les restrictions sur les déplacements des agents en 2025, la secrétaire générale avait dit lors du précédent CSA ministériel être dans l’attente des éléments de cadrage budgétaire.

La CFDT demande : « *2025 arrive à grand pas… que peut-on dire à ce sujet aux nombreux collègues pour qui ces restrictions*

pèsent de plus en plus sur leurs conditions de travail et sur la réalisation de leurs missions ? »

La secrétaire générale n’a pas réagi au vu du contexte budgétaire.

> *La CFDT remontera donc au créneau dès que possible sur ce sujet.*

Des conditions d’embauches dégradées pour les contractuels en contrat court en 2025 ?

La gestion des contrats courts est déconcentrée depuis le 1er janvier 2024. La CFDT demande un bilan de cette déconcentration. Le chef du SRH répond que ses services se sont fortement mobilisés toute cette année pour accompagner les SGCD où le turn over est important. Il aimerait pouvoir bénéficier d’autres relais.

> *Si le SRH devait se désengager de l’accompagnement des SGCD sur le sujet, la CFDT s’inquiète des conséquences pour les contractuels qui seront embauchés. Ces agents doivent être embauchés avec des contrats qui tiennent la route et sans retard de versement de la première paye !*

La CFDT demande s’il est prévu de revoir à la hausse la durée des contrats concernés par cette gestion déconcentrée.

Le SRH répond que des réflexions sont en cours (non conclusives à ce stade) au ministère de la fonction publique à ce sujet.

Vers plus de déconcentration ?

Il a été indiqué dans la presse que les pouvoirs du préfet allaient encore être renforcés, avec une nouvelle phase de

déconcentration. La CFDT souhaite être informée du contenu de cette nouvelle phase de déconcentration, notamment si cela concerne la gestion de crédits ou la gestion RH d'une manière plus générale ?

L'administration répond que les crédits ne sont pas concernés. Côté RH, quelques actes supplémentaires pourraient être déconcentrés (à confirmer avec le nouveau gouvernement).

Accord QVCT : pour les agents du MASA en DDI, ce n'est pas gagné !

La négociation est lancée pour parvenir à un accord sur la qualité de vie et les conditions de travail au MASA (comme il y a eu un accord sur le télétravail ou l'égalité professionnelle).

> *La CFDT s'en félicite car il y a beaucoup à faire à ce sujet pour les agents au sein de ce ministère, que ce soit en AC, en DRAAF ou en DDI !*

Mais en DDI, de par leur organisation interministérielle, certaines actions ne pourront relever que du ministère de l'intérieur où les discussions en vue d'un accord QVCT n'ont pas encore débuté. Certaines actions ne pourront relever que du ministère qui pilote et pas seulement du ministère qui paye (MASA). Certes. Mais pour la CFDT, les derniers mois parlent d'eux-mêmes : ce sont bien les politiques et les choix du MASA qui ont impacté de manière très significative les conditions de travail des agents en SEA avec la nouvelle PAC et la crise agricole, en SSA avec la réforme de la police sanitaire unique ou en SPA avec la gestion des crises sanitaires…

> *Sous l'impulsion de la CFDT, l'intersyndicale du MASA (hors élan commun qui fait le choix de boycotter les discussions) demande à l'administration du MASA de faire le maximum pour que les agents MASA en DDI ne soient pas les grand oubliés de*

> *cet accord. Des propositions concrètes ont été faites en ce sens et ont été en partie retenues par l'administration.*

La CFDT s'assurera que les accords QVCT des différents ministères vont dans le même sens. Les accords QVCT doivent être inscrits dans les sujets de convergence du périmètre ATE.

Promotion en DDI

Une question est posée par une organisation syndicale : certaines hiérarchies, notamment dans les SGCD, rechignent encore à proposer des agents à la promotion, alors que ces agents sont promouvables et leurs entretiens d'évaluation sont bien valorisés. Quelles actions peuvent être menées ?

Le chef du SRH invite les agents à s'entretenir avec leur IGAPS, sachant que les IGAPS rencontrent la direction et le pôle RH lors de leurs visites. A noter d'autre part que lorsqu'un agent n'est pas proposé en année N alors qu'il l'était en année N-1, un contact est pris pour donner une explication.

> *Si malgré ces interventions votre dossier de promotion n'avance pas, contactez-nous, nous aurons des conseils à vous donner.*

Allo la nouvelle cellule de signalements ? Que faire quand « RSE concept » qui a remplacé « Allo discrim » tarde à répondre ?!

« Le ministère fait désormais appel au prestataire « RSE Concept », spécialisé en matière d'écoute et de conseil juridique, pour son dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. La CFDT a saisi la

plateforme pour un signalement. Trois semaines pour avoir un rendez-vous téléphonique, qui a été déplacé par « l'écoutante », qui a rappelé un samedi matin et a jugé qu'au terme de trois messages il fallait reprendre le processus. »

La secrétaire générale répond qu'il faut faire remonter au SRH ces situations.

> *Si tu es concerné(e), n'hésite pas à nous solliciter pour que nous fassions le lien !*

Intérimaires : dans quelles situations l'administration peut-elle y recourir ? Quels sont leurs droits par rapport aux autres agents ?

La secrétaire générale précise que le recours à l'intérim ne peut constituer qu'une solution ponctuelle. Il doit être motivé par des nécessités liées à la continuité du service public. Le recours à une entreprise de travail temporaire doit être exceptionnel.

Les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire auprès d'une personne morale de droit public sont soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où ils servent et aux obligations s'imposant à tout agent public.

Pour plus d'infos, la CFDT vous explique tout dans cet article ICI.

Reclassement des agents en inaptitude

Une note de service est à paraître prochainement.

Vers plus de mobilisation de l’intelligence artificielle au MASA ?

Le rapport du CGAAER sur le sujet vient d’être rendu.

La CFDT souhaite que les conclusions soient discutées en CSA ministériel car cette nouvelle technologie, selon comment elle est utilisée, peut avoir un impact favorable ou défavorable sur les conditions de travail des agents.

Dialogue social : 80% des représentants du personnel sont basés en province, ils doivent pouvoir être entendus !

Pour la CFDT, il y a une vraie écoute de la part de la secrétaire générale en CSA ministériel, et si nous ne sommes pas toujours d’accords, certains problèmes que nous faisons remonter sont pris en compte par l’administration .

Pour autant la CFDT s’inquiète : beaucoup de groupes de travail sont reportés, d’autres se tiennent en format hybride, avec des représentants basés en province invités à participer en distanciel. Le risque de dialogue social à 2 vitesses selon que l’on est représentant du personnel en administration centrale ou en service déconcentré est réel. Pourtant, les organisations syndicales ont participé à l’effort collectif pour diminuer les frais de déplacement. Si cette situation devait perdurer, il ne fait aucun doute que l’administration et les agents seraient perdants…

Pour aller plus loin :

- *Diaporama sur la gestion des crise*

20241211_Presentation gestion de crise CSAM-VF

- *Tableaux des garanties pour la prévoyance État et MASA (Harmonie)*

LA PRÉVOYANCE					
Désignation	**Garantie employeur (statutaire)** Déjà en œuvre	**Contrat socle interministériel**	**Option 1**	**Option 2**	**Option 3**
Arrêt de travail (à l'issue de la franchise de 90 jours continus ou discontinus)					
Congé pour raisons de santé			100% de la rémunération nette annuelle imposable (**)	Idem option 1	Idem option 1
Congé Longue maladie / Grave maladie (contractuels après 4 mois de service) 1ère année	100% du régime indiciaire + 33% des primes	100% de la rémunération	Idem socle	Idem socle	Idem socle
Congé Longue maladie / Grave maladie 2ème et 3ème année	60% du régime indiciaire + 60% des primes	80% de la rémunération	Idem socle	Idem socle	Idem socle
Congé longue durée 3 premières années	100 % de l'indiciaire + 0 % des primes	idem garantie employeur	idem garantie employeur	idem garantie employeur	idem garantie employeur
Congé longue durée 4ème et 5ème années	50 % de l'indiciaire + 0 % des primes	idem garantie employeur	idem garantie employeur	idem garantie employeur	idem garantie employeur

LA PRÉVOYANCE					
Désignation	**Garantie employeur (statutaire)** Déjà en œuvre	**Contrat socle interministériel**	**Option 1**	**Option 2**	**Option 3**
Invalidité (professionnelle et non professionnelle)					
Rentes (versées tous les mois)					
Rente invalidité Toutes catégories Uniquement pour les Titulaires en 2025 et 2026		10% de la rémunération brute (*) en complément des autres revenus, sous réserve que ceux-ci ne dépassent pas 80% du brut	Idem socle	Idem socle	Idem socle
Rente Invalidité 1ère catégorie *(invalidité permettant d'exercer une activité rémunérée)*	40% de la rémunération (*) (indiciaires et primes) A partir du 01/01/2027 pour les titulaires A partir du 01/01/2025 pour les contractuels	50% de la rémunération (*) (indiciaires et primes) A partir du 01/01/2027 pour les titulaires A partir du 01/01/2025 pour les contractuels	Idem socle	Idem socle	Idem socle
Rente Invalidité 2ème catégorie *(invalidité ne permettant pas d'exercer une quelconque profession)*	70 % de la rémunération (*) (indiciaires et primes) . à partir du 01/01/2027 pour les titulaires . à partir du 01/01/2025 pour les contractuels	80% de la rémunération (*) (indiciaires et primes) . à partir du 01/01/2027 pour les titulaires . à partir du 01/01/2025 pour les contractuels	Idem socle	Idem socle	Idem socle

LA PRÉVOYANCE					
Désignation	**Garantie employeur (statutaire)** Déjà en œuvre	**Contrat socle interministériel**	**Option 1**	**Option 2**	**Option 3**
Invalidité (professionnelle et non professionnelle)					
Rentes (versées tous les mois)					
Rente Invalidité **3ème catégorie** *(invalidité ne permettant pas d'exercer une quelconque profession et situation de dépendance)*	**70 % de la rémunération (*)** (indiciaires et primes) **+ allocation tierce personne de 40%** . à partir du 01/01/2027 pour les titulaires . à partir du 01/01/2025 pour les contractuels	**80% de la rémunération (*)** (indiciaires et primes) **+ allocation tierce personne de 40%** . à partir du 01/01/2027 pour les titulaires . à partir du 01/01/2025 pour les contractuels	Idem socle	Idem socle	Idem socle
Rente d'Invalidité **2ème ou 3ème catégorie** **Taux IPP >=66%**					**85% de la rémunération nette annuelle imposable (**)**

LA PRÉVOYANCE					
Désignation	**Garantie employeur (statutaire)** Déjà en œuvre	**Contrat socle interministériel**	**Option 1**	**Option 2**	**Option 3**
Capital (versé en une seule fois pour faire face aux conséquences de l'invalidité : aménagement du logement,...)					
Capital Invalidité/Incapacité permanente **3ème catégorie** **Taux IPP >=80%**			**85% de la rémunération nette annuelle imposable (**)**	**100% de la rémunération nette annuelle imposable (**)**	Idem option 2
Capital Invalidité/Incapacité permanente **2ème ou 3ème catégorie** **Taux IPP >=66%**					**100% de la rémunération nette annuelle imposable (**)** -> 33000 € minimum

LA PRÉVOYANCE					
Désignation	**Garantie employeur (statutaire)** Déjà en œuvre	**Contrat socle interministériel**	**Option 1**	**Option 2**	**Option 3**
Capital décès (professionnel et non professionnel)					
Capital Décès toutes causes	**Rémunération brute des 12 derniers mois** (pour les titulaires, 15640 € minimum au 1er Juillet 2024) + Rente pour l'éducation des enfants mineurs (193,20 €), jusqu'à leurs 27 ans (579,60 €)si poursuite d'études + Rente à vie pour les enfants en situation de handicap	. Pour les titulaires : **+ 100% de la rémunération brute annuelle** . Pour les contractuels : **+ Totalité des salaires perçus les 12 mois précédant la date du décès**		**+ 20% de la rémunération nette annuelle imposable** (**)	**+ 50% de la rémunération nette annuelle imposable** (**)
Prise en charge mensuelle MASA		7 € brut			
Coût pour l'agent	Gratuit	0,787% du traitement brut (hors indemnités à variation telles que le CIA ou le télétravail)	+ 0,779% du traitement net avant PAS (Prélèvement A la Source)	+ 0,827% du traitement net avant PAS (Prélèvement A la Source)	+ 1,157% du traitement net avant PAS (Prélèvement A la Source)

(*)

La rémunération mentionnée ci-dessus est :
- *pour les fonctionnaires, la rémunération est celle définie à l'article L. 822-8 du code général de la Fonction Publique et à l'article 3 du décret du 26 août 2010 susvisé ;*
- *pour les contractuels, à l'article 13 du décret du 17 janvier 1986 susvisé.*

La prestation est servie, après déduction, le cas échéant, des sommes versées par l'employeur et les régimes de Sécurité sociale.
La couverture du délai de carence est exclue.

(**)

La rémunération mentionnée ci-dessus est la rémunération nette annuelle imposable.
- *pour les garanties Incapacité temporaire de travail et Rente d'invalidité : les prestations définies ci-dessous sont servies, après déduction, le cas échéant, des sommes versées par l'employeur, les régimes de Sécurité sociale ainsi que par la garantie socle interministérielle de prévoyance ;*
- *pour les garanties Capital Décès, Capital Invalidité Permanente / Incapacité Permanente : les prestations définies ci-dessus sont versées sous forme de capital.*

La couverture du délai de carence est exclue.

Informations en cours de vérification / Mise à jour en cours

Concours et examen professionnel inspecteurs de santé publique vétérinaire (ISPV) 2025

[Mis à jour le 27 janvier 2025]
Un concours externe, un concours externe sur titres et travaux, un concours interne et un examen professionnel de recrutement d'inspecteurs de santé publique vétérinaire et trois concours de recrutement d'inspecteurs-élèves de santé publique vétérinaire sont organisés au titre de l'année 2025.

Concours interne ingénieurs de l’agriculture et de l’environnement (IAE) 2025

Un concours interne pour le recrutement d’élèves ingénieurs de l’agriculture et de l’environnement (IAE) est ouvert au titre de l’année 2025.

Les changements du 1er janvier : transports, retraite, chômage…

La date du 1er janvier est souvent accompagnée d’un certain nombre de changements en matière de paie ou pension, de tarifs divers et variés… voici ce qu’il faut retenir pour ce 1er janvier 2025.

Vie quotidienne

- **Attention : En Île-de-France**, le prix des transports est modifié et simplifié au 1er janvier :
    - Suppression des zones et création d'un ticket unique au tarif de 2,50 euros dans le métro, le train et le RER.
    - Le Navigo passe de 86,40 à 88,80 euros par mois.
- **Les titres-restaurant ne pourront être utilisés (pour l'instant)** en supermarché que pour des **produits consommables immédiatement** (les produits pouvant être stockés ne seront plus acceptés : pâtes, beurre, la farine…). Pour revenir à la situation antérieure, il faudra attendre la reprise des travaux parlementaires et la prochaine loi de finances…
- La durée d'indemnisation de **l'Allocation journalière du proche aidant** (AJPA) peut être renouvelée si un proche aidant aide plusieurs personnes au cours de sa vie. Il pourra bénéficier de 66 jours d'indemnisation pour chaque personne aidée, avec un maximum de 264 jours au cours d'une vie.

Aspects santé

- **Hausse du plafond de la Sécurité sociale** : Le plafond de la Sécurité sociale, utilisé pour calculer le montant maximal de certaines prestations sociales (PSC santé, indemnités journalières pour maladie, accident du travail, maternité, invalidité, etc.) **augmente de 1,6 %** en 2025, pour atteindre **3925 € par mois** (47100 € par an). Ces chiffres sont valables pour toute l'année 2025.
- **Augmentation (importante) des tarifs des consultations médicales** (valable depuis le 22 décembre 2024) :
    - Consultations chez les **médecins généralistes** : **30 €**, contre 26,50 € auparavant
    - Pour les **enfants de moins de 6 ans**, le tarif s'élève à **35 €**

    - Consultations chez les **pédiatres** : **39 €** puis **40 € en juillet 2025**
    - Des revalorisations sont également prévues pour d'autres spécialistes, comme les psychiatres, gynécologues et dermatologues

Droits à chômage et RSA

- **De nouvelles règles d'assurance-chômage**
    - Les **séniors bénéficieront d'une durée d'indemnisation prolongée** à partir de 55 ans (au lieu de 57 ans auparavant).
    - Les allocations seront mensualisées dès avril 2025, avec un calcul basé sur un mois standard de 30 jours.
    - À compter de mai 2025, la cotisation patronale pour l'assurance-chômage sera réduite de 4,05 % à 4 % du salaire brut
- **Et de nouvelles règles pour le RSA** : Les **bénéficiaires du RSA devront s'inscrire à France Travail** et remplir un questionnaire en ligne avant de signer un contrat d'engagement. Ils seront tenus de participer à des activités hebdomadaires (15 à 20 heures), comprenant des formations, des stages ou des entretiens

Retraite

Du fait de la motion de censure du gouvernement Barnier, **toutes les pensions de retraite de base augmenteront de 2,2 % au 1er janvier**, à hauteur de l'inflation.

Calendrier des payes et des pensions 2025

Calendrier prévisionnel 2025 des dates de paiement des payes et des pensions des fonctionnaires et retraités de l’État.

Payes 2025 des fonctionnaires de l'État	
Mois	**Date de versement**
Janvier	Mercredi 29 janvier 2025
Février	Mercredi 26 février 2025
Mars	Jeudi 27 mars 2025
Avril	Lundi 28 avril 2025
Mai	Mercredi 28 mai 2025
Juin	Jeudi 26 juin 2025
Juillet	Mardi 29 juillet 2025
Août	Mercredi 27 août 2025
Septembre	Vendedi 26 septembre 2025
Octobre	Mercredi 29 octobre2025
Novembre	Mercredi 26 novembre 2025
Décembre	Lundi 22 décembre 2025

Pensions 2025 des agents publics de l'État			
Mois	**SRE (fonctionnaires de l'État)**	**CNRACL (fonctionnaires territoriaux et hospitaliers)**	**Régime général (contractuels)**
Janvier	Jeudi 30 janvier 2025	Jeudi 30 janvier 2025	Vendredi 7 février 2025
Février	Jeudi 27 février 2025	Jeudi 27 février 2025	Vendredi 7 mars 2025
Mars	Lundi 31 mars 2025	Vendredi 28 mars 2025	Mercredi 9 avril 2025
Avril	Mercredi 30 avril 2025	Mardi 29 avril 2025	Vendredi 9 mai 2025
Mai	Vendredi 30 mai 2025	Mercredi 28 mai 2025	Lundi 9 juin 2025
Juin	Lundi 30 juin 2025	Vendredi 27 juin 2025	Mercredi 9 juillet 2025
Juillet	Jeudi 31 juillet 2025	Mercredi 30 juillet 2025	Vendredi 8 août 2025
Août	Vendredi 29 août 2025	Jeudi 28 août 2025	Mardi 9 septembre 2025
Septembre	Mardi 30 septembre 2025	Lundi 29 septembre 2025	Jeudi 9 octobre 2025
Octobre	Vendredi 31 octobre2025	Jeudi 30 octobre2025	Vendredi 7 novembre 2025
Novembre	Vendredi 28 novembre 2025	Jeudi 27 novembre 2025	Mardi 9 décembre 2025
Décembre	Mardi 30 décembre 2025	Mardi 23 décembre 2025	Vendredi 9 janvier 2026

Chaque année, le ministère de l’économie établit un **calendrier de versement mensuel de la paie** de l’ensemble des personnels des trois fonctions publiques. Ce calendrier est transmis aux trésoreries (DDFIP).

Qui est concerné par le calendrier du versement de la paie ?

Les agents publics, fonctionnaires, stagiaires, titulaires, contractuels de droit public, et certains contractuels de droit privé… Toutes les personnes, quelle que soit la nature de leur contrat, dès lors qu’elles sont rémunérées par un employeur public et payés par une trésorerie sont concernées par ce calendrier de paie.

La règle qui détermine le jour de paie : l’antépénultième jour.

La date du versement des traitements des fonctionnaires répond à une règle précise. De janvier à novembre, les traitements

des agents publics, titulaires et contractuels, sont invariablement versés 2 jours ouvrables avant le dernier jour ouvrable du mois.

Rappelons qu'un jour ouvrable correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du dimanche et des jours fériés habituellement non travaillés.

Par exemple, en janvier 2025, le dernier jour ouvrable tombe le vendredi 31 janvier 2025, on remonte de deux jours ouvrables pour arriver au jour du versement, soit mercredi 29 janvier.

Pour le mois de décembre, le salaire est versé plus tôt, le lundi 22 décembre, pour permettre d'en bénéficier avant les fêtes. Il faudra donc attendre 5 semaines avant le versement de la paie de janvier 2026.

De plus, selon les établissements bancaires, le versement effectif peut varier d'une journée supplémentaire.

Quelle revalorisation des retraites en 2025 ?

Les retraites de base seront revalorisées de 2,2 % au 1er janvier 2025, à hauteur de l'inflation. Cette évolution résulte de la motion de censure votée contre le Gouvernement le 4 décembre 2024.

La dernière version du projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2025 proposait deux augmentations pour les pensions de retraite : une augmentation de 0,8 % en janvier 2025 pour l'ensemble des pensions, puis une augmentation de 0,8 % supplémentaire en juillet 2025 pour les petites retraites (retraités dont la pension se situe en dessous du Smic).

Le budget 2025 de la Sécurité sociale n'ayant pas été adopté, la règle classique de revalorisation des retraites inscrite dans le code de la Sécurité sociale s'applique.

> Télécharger le calendrier

Contractuels : les fiches pratiques

Fiches juridiques relatives aux agents contractuels.

Nos meilleurs vœux pour 2025 !

En 2025, vous pouvez compter sur la CFDT et son équipe consolidée pour vous accompagner dans cette période d'instabilité.

Recevez nos meilleurs vœux, à titre professionnel et personnel, pour cette nouvelle année.

Fonction publique : place à l'apaisement et au travail de fond

Communiqué de Presse n° 4 de la CFDT-Fonction Publique du 23 décembre 2024.

Depuis le début du quinquennat en cours, la **CFDT appelle de ses vœux** des négociations sur les thématiques prioritaires pour les agents, à commencer par celle du pouvoir d'achat :

- **Salaires, carrières, rémunérations,**
- **Organisation et conditions de travail,**
- **Égalité professionnelle.**

Après un dernier trimestre 2024 particulièrement calamiteux pour les agents publics et le dialogue social, **il est nécessaire que le gouvernement se donne les moyens de l'apaisement pour construire des réponses durables aux enjeux d'attractivité qui sont ceux de la Fonction publique** et de l'ensemble des services, établissements et collectivités des trois versants. Le premier des signaux est de rétablir le versement de la garantie individuelle de pouvoir d'achat, et d'abandonner le projet d'instauration de trois jours de carence et de baisse de l'indemnisation des arrêts de travail pour cause de maladie.

À cela, **il convient d'ajouter la question des moyens et de la qualité du dialogue social**, ou encore celle des transformations numérique et écologique juste.

La CFDT rappelle que rien ne se décide unilatéralement pour établir la confiance, a fortiori dans le contexte budgétaire contraint que l'on connaît.

La CFDT est prête à négocier dans un cadre respectueux et partagé, tel qu'inscrit dans le Code général de la Fonction publique depuis 2021 : celui de la négociation collective.

L'ambition partagée doit être celle de la reconnaissance des agents publics, de leur investissement dans leurs missions, de l'indispensable amélioration de leurs conditions de travail. C'est le prix d'une attractivité à retrouver sans plus attendre. La CFDT l'appelle de ses voeux dans l'intérêt de toutes et tous, agents et usagers.

C'est donc sans tarder que le ministre Laurent Marcangeli, en charge de l'action publique, de la Fonction publique et de la simplification, devra rencontrer les organisations syndicales représentatives et prendre la mesure des défis à relever en plaçant l'ensemble des agents publics, titulaires et contractuels, au coeur de ses préoccupations.

Paris, le 23 décembre 2024 / Source CFDT / UFETAM

- *Le communiqué de presse de la CFDT :*

communique_presse_uffa_23-12-24.pdf-

Nomination du gouvernement Bayrou

Par ordre protocolaire

Les ministres

- **Mme Elisabeth BORNE**, ministre d'État, ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- **M. Manuel VALLS**, ministre d'État, ministre des outre-mer ;
- **M. Gérald DARMANIN**, ministre d'État, garde des sceaux, ministre de la justice ;
- **M. Bruno RETAILLEAU**, ministre d'État, ministre de l'intérieur ;
- **Mme Catherine VAUTRIN**, ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- **M. Eric LOMBARD**, ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique ;
- **M. Sébastien LECORNU**, ministre des armées ;
- **Mme Rachida DATI**, ministre de la culture ;
- **M. François REBSAMEN**, ministre de l'aménagement du territoire et de la décentralisation ;
- **M. Jean-Noël BARROT**, ministre de l'Europe et des affaires étrangères ;

- **Mme Agnès PANNIER-RUNACHER**, ministre de la transition écologique, de la biodiversité, de la forêt, de la mer et de la pêche ;
- **Mme Annie GENEVARD**, ministre de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire ;
- **M. Laurent MARCANGELI**, ministre de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification ;
- **Mme Marie BARSACQ**, ministre des sports, de la jeunesse et de la vie associative.

Ministres délégués ;

- auprès du Premier ministre et participent au conseil des ministres :
    - **M. Patrick MIGNOLA**, chargé des relations avec le Parlement ;
    - **Mme Sophie PRIMAS**, porte-parole du Gouvernement.
    - **Mme Aurore BERGÉ**, ministre déléguée chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations ;

- Auprès de la ministre d'État, ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche :
    - **M. Philippe** BAPTISTE, ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche ;

- Auprès du ministre d'État, ministre de l'intérieur :
    - **M. François-Noël BUFFET**, ministre ;

- Auprès de la ministre du travail, de la santé, de la solidarité et des familles :
    - **Mme Astrid PANOSYAN-BOUVET**, ministre chargée du travail et de l'emploi ;
    - **M. Yannick NEUDER**, ministre chargé de la santé et de l'accès aux soins ;
    - **Mme Charlotte PARMENTIER-LECOCQ**, ministre déléguée chargée de l'autonomie et du handicap ;

- Auprès du ministre de l’économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique :
    - **Mme Amélie de MONTCHALIN**, ministre chargée des comptes publics ;
    - **M. Marc FERRACCI**, ministre chargé de l’industrie et de l’énergie ;
    - **Mme Véronique LOUWAGIE**, ministre déléguée chargée du commerce, de l’artisanat, des petites et moyennes entreprises et de l’économie sociale et solidaire ;
    - **Mme Clara CHAPPAZ**, ministre déléguée chargée de l’intelligence artificielle et du numérique ;
    - **Mme Nathalie DELATTRE**, ministre déléguée chargée du tourisme ;

- Auprès du ministre des armées :
    - **Mme Patricia MIRALLÈS**, ministre déléguée chargée de la mémoire et des anciens combattants ;

- Auprès du ministre de l’aménagement du territoire et de la décentralisation :
    - **Mme Valérie LÉTARD**, ministre chargée du logement;
    - **M. Philippe TABAROT**, ministre chargé des transports ;
    - **Mme Françoise GATEL**, ministre déléguée chargée de la ruralité ;
    - **Mme Juliette MÉADEL**, ministre déléguée chargée de la ville ;

- Auprès du ministre de l’Europe et des affaires étrangères :
    - **M. Benjamin HADDAD**, ministre délégué chargé de l’Europe ;
    - **M. Laurent SAINT-MARTIN**, ministre délégué chargé du commerce extérieur et des Français de l’étranger ;
    - **M. Thani MOHAMED SOILIHI**, ministre délégué chargé de la francophonie et des partenariats

internationaux.

Loi de finances spéciale : les conséquences pour la fonction publique

Après la censure du gouvernement Barnier, il est beaucoup question de la “loi de finances spéciale”, qui vise à éviter, entres autres, une situation où les fonctionnaires ne seraient pas payés et où les services publics seraient bloqués, une sorte de « shutdown » à la française ! Cependant, le ministre démissionnaire du Budget, Laurent Saint-Martin, a listé les conséquences de l’absence de budget pour 2025. Et la fonction publique ne sera pas épargnée !

En effet, même avec la loi de finances spéciale adoptée en raison de l’absence d’un budget formel pour 2025, des restrictions budgétaires importantes affecteront directement la fonction publique française.

Quelques points clés de cette loi :

Absence de dépenses nouvelles :

- La loi spéciale limite les dépenses à ce qui est strictement nécessaire pour la continuité des services publics.
- Les investissements et subventions discrétionnaires sont gelés, sauf exceptions urgentes.

Conséquences sur les effectifs :

- Les augmentations prévues en 2025, par exemple pour les armées (700 ETP) et la justice (1 500 ETP) ne pourront pas être réalisées tant qu'un budget n'est pas voté.
- Les suppressions de postes, notamment les 4000 postes dans l'éducation, sont également suspendues (ça c'est un des côtés positifs !).

Risques pour les rémunérations :

- Le régime des services votés ne peut couvrir l'intégralité des dépenses salariales pour 2025, notamment les avancements automatiques d'échelons.
- Un budget doit impérativement être adopté pour éviter une interruption dans la paie des agents.

Impact sur les collectivités :

- Les dotations de fonctionnement seront maintenues au niveau de 2024, mais les dotations d'investissement, telles que la dotation de soutien à l'investissement local (DSIL) ou la dotation d'équipement aux territoires ruraux (DETR), sont gelées.
- Les subventions prévues dans le cadre du Fonds vert seront limitées aux engagements déjà réalisés en 2024.

Analyse critique :

- **Conséquences immédiates :**

  La loi de finances spéciale est une solution temporaire pour éviter un blocage des services publics, mais elle limite fortement les capacités de l'État à planifier des politiques nouvelles ou à répondre aux besoins

croissants.

- **Fragilité budgétaire :**

  L’absence d’un budget formel crée une instabilité financière, avec des répercussions potentielles sur la confiance des agents publics et des collectivités.

- **Perspectives :**

  La priorité pour le prochain gouvernement sera de faire adopter rapidement un budget en bonne et due forme pour 2025 afin de rétablir une gestion financière normale et sécuriser les financements indispensables.

Quels impacts sur les salaires des agents publics ?

Les impacts sur les salaires des agents publics en raison de la loi de finances spéciale sont préoccupants et comprennent les éléments suivants :

Absence de couverture totale pour 2025 :

- La loi de finances spéciale repose sur le budget de 2024, qui ne suffit pas pour couvrir l’ensemble des dépenses salariales de l’année 2025. Notamment, les avancements automatiques des fonctionnaires ne pourront pas être financés correctement si la situation perdure. Cela signifie que les augmentations liées à l’ancienneté et les éventuelles revalorisations salariales ne seraient pas garanties.

Risque de retard ou de réduction des paiements :

- En l’absence d’un budget formel, les rémunérations pourraient être affectées par des retards dans le paiement ou des réductions temporaires si le gouvernement doit prioriser certaines dépenses essentielles. Bien que le régime des services votés permette de payer les agents publics, il ne peut s’étendre indéfiniment sans impact sur la stabilité des rémunérations.

Incertitude et instabilité pour les agents :

- Cette situation crée une incertitude pour les agents publics, qui peuvent être inquiets quant à la sécurité de leurs revenus, surtout si le blocage budgétaire se prolonge. Le ministre démissionnaire Laurent Saint-Martin a souligné que ce régime provisoire n’est pas conçu pour durer toute l’année 2025.

En résumé, sans l’adoption rapide d’un budget formel, les salaires risquent de devenir précaires, ce qui altérera certainement la motivation des agents publics et impactera donc la qualité des services publics.

> ***Source : CFDT-UFETAM (16/12/2024)***

Le DuoDay s’invite à la

permanence du SPAgri-CFDT

La permanence de la CFDT-SPAgri a eu le plaisir d'accueillir, pour la première fois dans le cadre du DuoDay, Assia Bathily.

Assia Bathily poursuit actuellement une formation diplômante de conseiller relation clientèle à Distance à l'établissement et Service de Réadaptation Professionnelle (ESRP FORIA).

Quelques mots sur l'établissement de formation

Son établissement de formation, créé en 1977 s'est spécialisé dans l'insertion et l'inclusion dans le monde professionnel des personnes déficientes visuelles. Ainsi depuis plus de 40 ans, Foria a su développer bon nombre de formations professionnelles au contenu ciblé systématiquement complétées d'un accompagnement médico-social. L'établissement veille, par ailleurs, à travers ses activités à favoriser le développement personnel et la vie sociale de ses « élèves ».

Les parcours de formation proposés sont de deux natures :

- Un premier parcours de remise à niveau
- Un second parcours qualifiant dans lequel est donc inscrite Assia Bathily

Chaque année, l'ESRP Foria accueille entre 20 et 30 personnes sur des parcours qui s'étalent de 11 à 22 mois.

Enfin, afin de réussir au mieux l'intégration des personnes non/mal voyantes en milieu ordinaire, Foria réalise également des actions de sensibilisation et met son expertise conseil au service des entreprises et institutions. Dans ce cadre, Foria a rejoint en 2018 la Fondation OVE, qui favorise l'inclusion sociale et professionnelle des personnes déficientes

visuelles.

Une journée riche en émotions et découvertes mutuelles

Assia a passé la journée avec les permanents autour de trois moments identifiés :

- le fonctionnement administratif de la permanence,
- le fonctionnement « plus politique » de la CFDT-SPAgri,
- la communication interne et externe.

Elle a ainsi pu partager sur une journée le quotidien d'une permanence syndicale, y compris dans ses moments plus conviviaux !

Il a été particulièrement intéressant de partager les points de vue sur certains aspects de communication, l'utilisation des réseaux sociaux ou de l'IA, de croiser les points de vue « générationnels » et surtout de profiter de la « positive attitude » d'Assia pendant ces quelques heures. Une belle rencontre, un beau moment, une belle leçon de vie que nous vous invitons à partager dès que possible.

Une expérience à renouveler

Pour le SPAgri-CFDT, cette journée constitue immanquablement une expérience humaine et professionnelle à renouveler. Un grand merci à Assia, aux services du BASS pour l'accompagnement et à notre référente Handicap de la CFDT-SPAgri (qui se reconnaîtra).

« Je tiens à vous remercier chaleureusement pour l'accueil que vous m'avez réservé lors de ma participation au DuoDay au sein du ministère de l'Agriculture. Cette journée a été pour moi une expérience particulièrement enrichissante.

J'ai beaucoup appris sur votre organisation, notamment sur le fonctionnement de la CFDT. Cela m'a permis de mieux comprendre les enjeux syndicaux et l'importance de votre travail. »

Assia Bathily – Décembre 2024

> ***Pour celles et ceux intéressés par l'établissement de formation :***

Coordonnées de l'établissement :
ESRP FORIA
Adresse : 106/108 rue de l'Ouest – 75014 PARIS
Standard : 01 45 45 60 60
Courriel : forja.contact@fondation-ove.fr
Site internet ; www.centre-forja.fr
Pour aller plus loin : www.fondation-ove.fr/

Report des congés 2024 sur 2025 et alimentation du Compte Épargne-Temps (CET) au

titre de l’année 2024

La note de service SG/SRH/SDCAR/2024-692 du 12 décembre 2024 précise le mode opératoire pour le report des congés 2024 et l’abondement du compte épargne temps (CET).

Plan d’accompagnement des SEA

Un groupe de travail portant sur l’accompagnement des services d’économie agricole s’est tenu. L’administration était représentée par Rémi Masson, sous directeur de la gouvernance de la PAC, Nadine Richard-Péjus, adjointe du chef du service des ressources humaines, Valérie Maquere, déléguée du pilotage de de la transformation publique de et Véronique Lemaire, directive des soutiens directs agricoles (ASP).

La CFDT était représentée par Virginie Plantier, Emmanuella Garino, Emmanuel Biseau et Stéphanie Clarenc.

Quelles actions depuis la décision de ce plan d’accompagnement ?

1. Versement de l’IGC pour 1500 agents

> *Pour la CFDT, si le versement de l’IGC (indemnité de gestion de crises) permet de reconnaître le travail exceptionnel réalisé par les agents des SEA, cette mesure n’apporte par contre aucune solution aux conditions de travail dégradées.*

L’administration n’a de cesse rappeler que le versement de cette IGC aux stagiaires est impossible car le décret qui

l’institue ne le prévoit pas. Le CIA exceptionnel versé fin 2024 ne peut être utilisé pour une compensation de l’IGC car il répond à d’autres règles de calcul. Selon l’administration, il faudra donc attendre le CIA versé en 2025.

> *La CFDT s’engage à demander la modification du décret relatif à l’IGC pour prendre en compte le cas des stagiaires.*

2. Accompagnement des SEA en situation de fragilité

Une dizaine de SEA ont été identifiés en situation de fragilité. Le RAPS est chargé d’accompagner ces SEA et d’identifier les actions à mettre en œuvre (accompagnement RH individuel ou collectif au cas par cas.)

Nous n’en saurons pas plus lors de ce GT…

> *L’absence d’information reste compréhensible car il est inutile de pointer du doigt les SEA concernés. Cependant, la CFDT demande à avoir connaissance des actions ou de proposer une boîte à outils aux SEA pour leur permettre d’éviter de se retrouver en difficulté.*

3. Adéquation moyens et missions

En 2023, 110 agents ont pu être titularisés, soit environ un agent par DDT.

En 2024, les moyens d’ajustement ont été adaptés au regard des besoins des SEA avec le redéploiement d’une vingtaine d’ETP supplémentaires en juin.

Il a également été donné la possibilité de CDIser des agents contractuels sur moyens pérennes sans attendre une ridée de 6 ans sur proposition de la structure et après étude de la situation par l’IGAPS.

> *Pour la CFDT, ces mesures sont insuffisantes et peu adaptées au contexte des SEA qui fonctionnent où les moyens pérennes se font rares au profit d'agents sur des moyens d'ajustement. Dans certains SEA, il y a jusqu'à 10 ETP d'ajustement sur une année complète alors qu'auparavant les ETP d'ajustement étaient mobilisés au mieux 6 mois dans l'année. Cette situation rajoute une pression supplémentaire sur les équipes et en particulier sur les encadrants. La CFDT demandera un bilan de l'utilisation de cette mesure lors du prochain CSA forêt-agriculture.*

Dans le contexte budgétaire actuel, l'administration précise que tout est mis en œuvre pour préserver les moyens humains des SEA.

L'administration indique tout de même que c'est le préfet de région qui attribue les moyens des SEA. Des outils d'appui au pilotage sont en réflexion sur la base des nouveaux inducteurs définis pour 2025 afin de déterminer le nombre d'ETP nécessaire au regard de la charge de travail des SEA.

4. Coordination des fonds d'urgence avec FAM

La DGPE a mis en œuvre plusieurs chantiers pour associer les services déconcentrées et faciliter l'exécution des fonds pour la gestion de crise.

Depuis la fin de l'été, des travaux ont été réalisés sur les fonds d'urgence, en commençant par un retex pour ensuite définir les modalités de la coordination entre FAM et les services déconcentrés.

D'autres travaux sont consacrés aux prêts garantis en cours de construction avec BPI France.

Sur les aides de crise, des travaux sont également menés avec un panel d'experts (SEA, DRAAF, DGPE, FAM) pour définir un

système de déclenchement et construire le dispositif d’aides FCO. La concertation avec les chefs de SEA est moins descendante et plus à l’écoute.

5. Outils informatiques

L’ASP intervient pour préciser que de nombreuses corrections d’anomalies ont été réalisées dans l’outil et qu’une équipe de 11 personnes gère les bugs issus de nombreux tickets qui arrivent quotidiennement et dont la résolution est complexe (pour rappel, l’outil ISIS date de 2007).

Pour cette nouvelle programmation, l’ASP s’est faite accompagnée de la DINUM et malgré l’anticipation du 3STR, beaucoup d’éléments ont été connus trop tardivement, entraînant une accumulation d’anomalies qui sont désormais corrigées.

L’administration indique également que c’est la dernière année du prestataire d’ISIS avec, dans le cadre du renouvellement du marché des obligations nouvelles qui vont contraindre l’ASP à diviser le marché en 6 lots, avec potentiellement autant de prestataires…

L’ASP travaille également sur la construction d’un nouvel outil avec une approche où seront associés les utilisateurs dès la conception de l’outil. Cette concertation débutera au 2ème ou 3ème trimestre 2026. Il y aura un groupe utilisateur pour le 3STR , les surfaces, …

15 ETP ont été alloués pour renforcer les équipes mais le recrutement dans l’informatique reste compliqué faute de candidats.

> *Pour la CFDT, ces premiers éléments constituent des avancées pour les agents des SEA. Mais sur le terrain, les agents des SEA sont toujours sous l’eau…*
>
> *L’instruction des campagnes PAC n’est toujours pas achevée,*

les bugs restent trop nombreux et en modifiant certains dossiers, des régressions et recalculs des aides sont constatés sur plusieurs campagnes jusqu'à 2015, ce qui contrarie fortement le travail de ces services.

Le nouvel outil pourra dans quelques années solutionner ces dysfonctionnement, du moins nous l'espérons. Mais pour ce faire, il faut s'en donner les moyens notamment par la mise en place d'une consultation suffisamment en amont des utilisateurs qui doit inclure les instructeurs. Un accompagnement et une formation à la hauteur doivent être déployés afin qu'ils soient en capacité de réaliser cette mission. Sans oublier qu'il faut pouvoir disposer de marges de manœuvre, ça paraît évident mais dans la pratique, ce n'est pas toujours le cas.

Les aides conjoncturelles sont de plus en plus nombreuses (FCO, MHE, calamités agricoles,..), leur gestion est complexe, sans compter que certaines aides sont annoncées alors que les modalités de mise en œuvre ne sont pas encore définies. Même si la coordination avec FAM amène des améliorations, ***la charge de travail et la pression liée à une communication trop en amont restent problématiques pour les SEA****.*

La simplification… Les SEA ont passé beaucoup de temps à identifier les voies de simplification et élaborer des fiches de propositions. ***Pour quel résultat ? Pas de répit et une charge mentale qui ne fait qu'augmenter.***

La crise agricole ne fait qu'amplifier l'anxiété dans ces services avec des agriculteurs qui s'en prennent aux bâtiments publics (le feu a été mis dans une DDT alors que des agents travaillaient dans celui-ci) et des contrôles qui se déroulent dans des conditions de plus en plus tendues et ***un État qui ne régit pas et ne protège pas ses agents.***

Par ailleurs, dire aux agents aujourd'hui : « Vous allez en

contrôle et si ça ne se passe pas bien, vous repartez et utilisez le droit de retrait » n'est pas responsable*. Avec de telles consignes, les agents qui se rendent en contrôle peuvent être mis à mal (agressions verbales, physiques,…) et c'est une façon de reporter la responsabilité sur les agents. Sans compter qu'en cas de démêlés avec la justice, l'État n'accompagne pas ses agents !*

L'annonce du contrôle unique n'a fait que rajouter de l'appréhension. Avec de nombreuses inconnues sur la réalité de ce contrôle unique, du périmètre des contrôles concernés et de sur les modalités de leur réalisation… Les agents sont désabusés.

La charge de travail continue d'augmenter, les agents sont angoissés, les effectifs restent identiques avec des moyens d'ajustement, certes, ***mais ces moyens d'ajustement sont « devenus » des postes pérennes puisqu'ils sont utilisés toute année et représente dans certaines DDT 8 à 10 ETPt****. Par le passé, ces moyens d'ajustement étaient déployés pour 6 mois !*

Même si notre ministère se bat pour maintenir les effectifs dans un cadre budgétaire très tendu, il n'en est pas moins que ces effectifs restent insuffisants face à la charge de travail, les perspectives d'amélioration sont donc bien maigres.

Enfin, l'encadrement souffre énormément de ce contexte et est sous une pression extrême. Si aujourd'hui on dénombre une dizaine de SEA en grandes difficultés, le contexte actuel peut en augmenter le nombre. Il ne faudrait pas que tous les SEA basculent en SEA en grande difficulté. !

La CFDT demande à l'administration d'agir :

- ***AGIR pour soutenir ses agents*** *qui sont face à l'adversité en leur donnant des perspectives d'amélioration*
- ***REVOIR l'organisation de ces services*** *afin qu'elle soit*

adaptée aux missions à exercer
- ***RENFORCER les effectifs** en SEA*
- ***SOLUTIONNER les bugs incessants** sur les outils informatiques et mettre les moyens, une équipe de 11 personnes n'est pas suffisante dans le contexte actuel*
- ***COMMUNIQUER avec des procédures compréhensibles** et réalistes pour une réalisation des missions dans un climat serein*
- ***RENDRE ATTRACTIF nos métiers** en créant un environnement de travail dynamisant avec des conditions d'embauches et de parcours professionnel mieux adaptés*

Point d'étape sur le contrôle unique

La circulaire sur le contrôle unique de cet automne ne vient pas abroger les règles et modalités qui sont définies dans la circulaire de 2015.

La mise en œuvre du contrôle unique suppose que le périmètre de ce dernier soit défini, que les règles en matière de coordinations soient clairement établies et une instrumentation de cette coordination.

Un webinaire a été organisé par la DGPE qui a ainsi recueilli l'ensemble des questions sur ce ce sujet et s'est engagée à y répondre.

Une instruction cadre opérationnelle sera ensuite communiquée aux services.

La coordination interministérielle s'opère au travers de la MISA (mission interservices agricoles) au niveau départemental.

> *Pour la CFDT, cette circulaire sur le contrôle unique arrive de manière précipitée pour détourner la crise agricole sur ce*

sujet mais met à nouveau à mal les agents des SEA, avec :

- *une circulaire pas aboutie qui suscite de nombreuses questions et d'appréhensions ;*
- *un périmètre pas encore bien défini alors qu'il est nécessaire de disposer d'une liste nationale fermée des contrôles concernés ;*
- *l'absence d'outils pour la coordination des contrôles inter services ;*

*En résumé, **un résultat contraire de ce que nous demandons** pour apaiser les tensions dans ces services…*

Au regard des méthodes actuels de fonctionnement au sein de notre ministère, c'est l'ensemble de la chaîne de commandement qui reporte la responsabilité sur les SEA… Est-ce bien cela soutenir et accompagner les SEA ? En tous les cas, ce n'est pas la conception de la CFDT …

C'est la raison pour laquelle la CFDT reste mobilisée sur ce sujet et attend des actions concrètes.

Pour en savoir plus sur le contrôle unique, vous pouvez consulter notre précédent article ICI