Bilatérale du 6 septembre 2023 avec le ministre : rémunération, SGCD, conditions de travail en AC/DGAL, hyperspécialistes de crise, retraite anticipée en abattoir/SIVEP, nouvelle PAC, etc…

La CFDT (SPAgri-Sgen) a été reçue le 6 septembre 2023 par Marc Fesneau, ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, en présence de Yves Auffret (directeur adjoint au cabinet), Dorothée Demailly (conseillère en charge des relations sociales au cabinet), de Cécile Bigot-Dekeyzer (secrétaire générale), Xavier Maire (chef du SRH) et de Luc Maurer (directeur général adjoint de la DGER).

La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Stéphanie Clarenc et Frédric Laloy pour le SPAgri-CFDT et par Béatrice Laugraud et Jean-François Le Clanche pour le Sgen-CFDT.

Il est à souligner le fait que le ministre s'est montré à l'écoute des difficultés remontant du terrain. Il a le souci de ne pas mettre les agents sous tension sur le long terme.

Cet entretien a permis par ailleurs d'aborder plusieurs sujets spécifiques à l'enseignement agricole (voir l'article sujets EA)

Le ministre commence par remercier l'ensemble des parties prenantes pour le bon déroulement des élections

professionnelles de décembre 2022. Pour le ministre, même s'il n'y a pas eu d'accident majeur au sein du MASA, un RETEX est indispensable pour améliorer ce process et éviter de mettre les agents sous tension lors des prochaines élections.

Il évoque également la présentation prochaine du PLF 2024 aux organisations syndicales (le 27 septembre) et son souhait d'une trajectoire pluriannuelle cohérente : l'évolution favorable du budget traduira la « *volonté d'inscrire résolument l'agriculture dans la transition (produits phytosanitaires, haies, forêt…)* ».

Rémunération des agents du MASA : des mesures insuffisantes pour les agents et des annonces encore retardées pour les contractuels !

La CFDT considère que les mesures gouvernementales (revalorisation du point d'indice de 1,5%, PEPA, GIPA…) sont très insuffisantes pour maintenir le pouvoir d'achat des agents.

> *Pour les fonctionnaires, la CFDT considère :*
>
> - *qu'il est nécessaire de revaloriser régulièrement le point d'indice et de revoir les grilles indiciaires pour les catégories B et C… en évitant toute inversion de carrière en cas de promotion de corps !*
> - *qu'il convient également de relancer les plans de requalification de C en B (la plupart des cat. C font du travail de cat. B) et de B en A (des agents de cat. B ont les capacités de faire du travail de cat. A, quand ils ne le font pas déjà).*

Le ministre répond que l'évolution de l'indiciaire se décide à l'échelle de la fonction publique. Il précise que plusieurs mesures impactant favorablement le pouvoir d'achat sont en

cours :

- revalorisation des remboursements pour les nuitées et repas,
- travaux sur l'IFSE à l'automne notamment pour harmoniser les filières techniques et administratives,
- nouveau dispositif indemnitaire pour la gestion de crise.

La CFDT se réjouit de ces évolutions à venir, mais demande au ministre d'intervenir auprès du ministre de la Fonction publique pour que des négociations salariales se tiennent régulièrement, prenant en compte l'inflation et la révision des grilles indiciaires.

De manière spécifique pour les contractuels, la CFDT rappelle que des annonces étaient attendues fin août-début septembre concernant la revalorisation des référentiels de rémunération des contractuels … où en sommes-nous ? Et parallèlement les réévaluations triennales des contrats arrivent avec 1 an de retard… ce n'est pas acceptable !

La secrétaire générale répond que les discussions avec le CBCM sur la revalorisation des référentiels sont plus longues que prévues mais elle est optimiste sur le fait d'y parvenir et d'être en mesure de l'annoncer lors du CSA-M du 27 septembre, en particulier pour les catégories B.

SGCD : une situation accablante en DDI … pas d'extension au niveau régional pour les DRAAF (heureusement !)

Le rapport inter-inspection de mai 2023 relatif au fonctionnement des SGCD et SGAMM (secrétariat général commun en région Île-de-France) est accablant :

- dégradation de la qualité de service,

- d’importants dysfonctionnements (paye, informatique…),
- échec de l’objectif d’efficience pour redéployer les effectifs vers les services métiers.

Le rapport préconise de « généraliser la présence de référents de proximité dans tous les services » (quelques DDI n’ont pas de référent ou disposant de trop peu de temps pour cette mission). Il précise également que « la mutualisation opérée en Ile-de-France (SGAMM) n’a pas convaincu la mission de son efficacité et ne semble pas devoir être ni étendue ni généralisée »

> *Face à cette situation, la CFDT invite le ministre à intervenir auprès du ministre de l’Intérieur pour porter ces deux préconisations.*

La secrétaire générale précise qu’elle déploie un contact quotidien avec le ministère de l’intérieur pour régler un maximum de situations et elle précise qu’il n’est pas envisagé d’étendre les SGAMM à d’autres régions.

Services déconcentrés : le ministre ne voit pas de grandes réformes à venir (ouf !), et il souhaite redonner du sens aux missions… On attend les actes !

> *La CFDT demande au ministre quelles suites il compte donner au rapport du CGAAER relatif à la revue des missions des services déconcentrés qui préconise des évolutions que la CFDT appelle de ses vœux depuis longtemps :*
>
> - *faire une pause dans les réformes structurelles,*
> - *associer davantage les agents dans la mise en œuvre des politiques publiques,*
> - *donner de la visibilité aux agents (établir des feuilles quinquennales) et du sens aux missions*
> - *améliorer la gestion de crise.*

Le ministre répond :

- qu'il ne voit pas de grandes réformes à l'horizon
- qu'il souhaite stabiliser l'organisation du travail et réfléchir à un système qui permette d'être résilient face aux éventuelles crises à venir (dérèglement climatique, influenza aviaire, géopolitique,…) et ainsi éviter de mettre les agents sous tension.
- qu'il engagera à l'automne des travaux avec les organisations syndicales et les agents concernés pour préciser quelles propositions de ce rapport reprendre afin de redonner du sens aux missions.

Dans cet objectif, le ministre a demandé aux préfets de région leurs propositions d'action sur les principales politiques prioritaires du MASA.

Administration centrale (SNUM, SRH, DGPE, DGAL, cabinet) : toujours pas de plan d'action volontaire pour améliorer les conditions de travail !

La CFDT est préoccupée par la situation des agents en administration centrale. Elle recueille de nombreux témoignages d'agents en surcharge de travail avec des amplitudes horaires importantes, des cas de burn out, d'agents pour qui ça devient insurmontable de se rendre au travail mais également d'agents qui s'inquiètent pour d'autres agents et craignent pour leur santé. D'ores et déjà, nous pouvons dire sans nous tromper que cette situation de mal être s'explique pour partie (1) par les difficultés de recrutement et (2) par l'organisation du travail et l'adéquation missions/moyens

La CFDT identifie 2 axes de travail :

- 1) L'attractivité des postes en AC

La CFDT remercie la secrétaire générale d'avoir accepté la

proposition de la CFDT de lancer un GT à ce sujet… mais attend toujours la programmation de ce GT !

- 2) L'organisation du travail et l'adéquation moyens/missions

La CFDT souhaite amorcer le dialogue sans attendre les résultats du baromètre social comme envisagé par l'administration.

La CFDT sera en mesure de faire des propositions concrètes sur la base d'un diagnostic de la situation basé sur des HMI courant septembre et d'une enquête prévue fin septembre. L'objectif de ces réflexions est de doter l'administration centrale d'un plan d'action avec des mesures fortes (et même disruptives !), concertées avec les agents pour leur permettre de se projeter vers un avenir serein. Ce travail pourra être mobilisé et permettra d'alimenter les réflexions sur un futur accord sur la qualité de vie au travail.

La CFDT regrette l'absence de précisions sur le calendrier en séance !

DGAL : Une direction en grande difficulté… Quelles actions ?

La DGAL a été confrontée ces derniers mois à des arrêts maladie liés à une surcharge de travail à toutes les strates de la hiérarchie. Et ce n'est que la partie visible de l'iceberg car de nombreux agents sont épuisés, à fleur de peau… Des managers aguerris se retrouvent à devoir choisir entre lâcher le bon management ou craquer… ce n'est pas acceptable !

Le ministre se dit bien conscient des difficultés rencontrées par la DGAL. L'année qui vient de s'écouler a été particulièrement éprouvante pour ces agents, notamment en

raison des crises sanitaires, de la mise en place de la police sanitaire unique (PSU), et de la mobilisation de cette direction sur l'accompagnement de la transition écologique, sujet phare en cette rentrée.

Pour la CFDT, 3 mesures qui relèvent du ministre s'imposent à court terme :

- 1) Une adéquation des effectifs au regard des missions confiées à cette direction : une trentaine d'ETP supplémentaires est nécessaire, dont une dizaine pour les hyperspécialistes de crise

Pour le ministre, la DGAL sera la DG prioritaire en termes d'effectifs supplémentaires, sans pour autant atteindre le niveau attendu par la CFDT. Toutes les informations seront transmises aux organisations syndicales le 27 septembre lors du CSA budgétaire.

> *Pour la CFDT, il faut être en capacité de recruter et il sera important de travailler sur l'attractivité des postes en administration centrale et le ministre s'en dit bien conscient. La CFDT a rappelé le caractère urgent de réunir un groupe de travail sur le sujet comme la secrétaire générale s'y est engagée lors du CSA-AC du 31 mai dernier.*

- 2) Une pression plus mesurée du cabinet du ministre, en agissant sur 3 leviers (filtrage des demandes, stratégie concertée Cab/DGAL en anticipation sur les dossiers sensibles et délais de réponse raisonnables), et en s'appuyant sur les chartes de bonnes pratiques existantes

Le ministre a répondu que les engagements devaient être dans les 2 sens : il ne peut pas attendre 15 jours pour avoir des éléments ! Il s'est dit ouvert à étudier les chartes existantes,

- 3) La réalisation d’un vrai bilan de la réorganisation de la DGAL, qui n’a pas été digérée par les agents, qui se traduit par des tensions entre les services ou par un manque d’efficience.

Le ministre est prêt à parler de ce bilan et de ses modalités avec la directrice générale de l’alimentation.

> *Pour la CFDT, ce bilan doit associer toute la communauté de travail et prendre en compte la réforme PSU. Le nouveau plan stratégique de la DGAL ne constitue pas le bon levier car il ne permettra que des réajustements à la marge. S’il ne s’agit pas de revenir en arrière, il est indispensable que ce bilan soit réalisé par des tiers qui connaissent bien la maison ainsi que la gestion de crises. Une mission CGAAER semble le meilleur levier.*

Gestion des crises sanitaires : il est urgent d’embaucher des « hyperspécialistes » de crise !

La CFDT a fait des propositions il y a plus d’un an, en particulier l’embauche d’hyperspécialistes de crises qui interviendraient en appui aux DD(ets)PP, SRAL et DGAL en temps de crise, et qui en temps de paix capitaliseraient les bonnes pratiques et formeraient les agents [cf. CR de nos rencontres avec le ministre du 20 juillet et 6 septembre]. Cette proposition avait séduit le ministre qui nous avait demandé un peu de temps.

> *Pour la CFDT, il n’est plus possible d’attendre : les agents du 206 sont fatigués de ces crises à répétition, la vaccination ne résoudra pas tout et la peste porcine africaine est à nos portes ! Cette décision n’est pas la solution miracle mais un levier fort pour soulager les agents !*

Le ministre est d'accord sur l'objectif mais précise que les modalités seront définies à l'automne sur la base du rapport du CGAAER qui vient de lui être rendu (deux jours après notre rencontre). Il convient par exemple d'être suffisamment attractif et de préciser si l'on va recruter en interne ou en externe. Il convient également de préciser à quel niveau géographique seront positionnés ces personnes.

Pour la CFDT, l'expérience des référents experts nationaux a fait ses preuves et pourrait servir de base de discussion. Par exemple, dans le réseau végétal, lorsqu'il y a une crise dans un département ou plusieurs départements, ce réseau d'experts est mobilisé et apporte son appui technique et son expertise aux départements concernés. Les experts ne sont pas démultipliés dans chaque région et ils n'ont pas d'autres missions.

Pour la CFDT, on perd du temps : le CGAAER aurait pu rendre des conclusions intermédiaires afin de gagner du temps. Il n'est plus possible d'attendre : le « comment recruter ces profils » doit être défini maintenant afin que les hyperspécialistes soient opérationnels début 2024 !

…Vers une reconnaissance de la pénibilité en abattoir et en BREXIT avec un départ anticipé à la retraite ?

Le gouvernement souhaite mieux prendre en compte la pénibilité au travail et la CFDT s'en réjouit. Mais aucune disposition spécifique nouvelle n'a été mise sur la table à ce stade pour les agents qui travaillent dans les abattoirs et les SIVEP/Brexit qui restent des métiers pénibles. Les mesures déjà en place tardent à faire leur effet et le recul de l'âge de départ à la retraite ne va faire qu'empirer la situation.

La CFDT propose :

- *que les fonctionnaires concernés puissent bénéficier de la catégorie active par arrêté ministériel,*

- *d’étendre le C2P (Compte professionnel de prévention) à la fonction publique, pour supprimer l’iniquité de traitement entre le privé et le public (portabilité++), à la fois pour les fonctionnaires et les contractuels.*

En SIVEP, les douaniers bénéficient de la catégorie active quand les agents de notre ministère n’en bénéficie pas. Dans les abattoirs, les agents du MASA, même contractuels ne bénéficient pas du C2P et certains en perdent le bénéfice lorsqu’ils viennent du privé puisqu’il n’y a pas de portabilité. Pour la CFDT, ce n’est pas normal !

Le ministre indique qu’il s’agit d’un sujet interministériel, par conséquent, ce n’est pas du ressort direct du MASA mais il se dit prêt à porter ce sujet en interministériel et à étudier la question avec la DGAFP.

Nouvelle PAC : le ministre salue le travail des agents et se contente à ce stade des moindres bugs que lors de la précédente réforme de 2015

La CFDT mentionne les difficultés qui remontent du terrain :

- *les agents qui instruisent les dossiers sont soumis à des outils qui arrivent tardivement, avec des contractuels qui risque d’être partis lorsque les outils arriveront,*
- *des changements de modalités d’instruction obligent les agents à revoir leur copie,*
- *des difficultés d’instruction lorsque l’intelligence artificielle ne fonctionne pas,*
- *le fait que l’instruction relative à l’éligibilité des agriculteurs soit arrivée après l’instruction relative aux aides, conduisant les agents à instruire des demandes d’aides pour des agriculteurs qui se sont*

révélées in fine inéligibles

Dans ce contexte, des agents, jusqu'aux chefs de SEA, ressentent une perte de sens et un manque de considération de la part de l'administration centrale et de l'ASP.

D'autre part, pour permettre le paiement des aides des agriculteurs en temps et en heure, des actions sont à mettre en place pour permettre à ces agents en SEA de retrouver des conditions de travail sereine. Les agents craignent, s'ils ne pouvaient payer les aides dans les temps, de devoir déployer le dispositif des ATR (avance de paiement) qui viendrait rajouter une couche supplémentaire en termes de gestion et par conséquent de charge de travail.

Enfin, la CFDT demandera en CSA Agriculture et Forêt un Retex sur les conventions cadre entre DDT et ASP afin d'identifier d'éventuelles pistes d'amélioration.

Le ministre répond que l'étendue des problèmes est bien moindre que lors de la mise en place de la dernière PAC et « salue le travail des agents » qui « peuvent être fiers d'eux ». Pour le ministre, le dépôt des dossiers s'est bien passé, l'instruction se passe « pas trop mal » avec le délai supplémentaire accordé aux agriculteurs et aux agents. Il reconnaît qu'il y a des bugs informatiques, que l'on est en année de rodage, mais il pense que les principaux écueils sont derrière nous. Il a bien conscience de l'enjeu du paiement dans les temps pour les agents en SEA. Il souhaite que cela se fasse « sans stress ». Le directeur adjoint du cabinet ajoute que la concertation est et restera très régulière via le groupement des DDT et les réunions de concertation avec les chefs SEA afin que les choses se passent au mieux.

Transition écologique : un rôle

d’animation pour les DRAAF/SRAL qui va être clarifié !

Les ambitions ECOPHYTO 2030 sont louables, mais avec quels leviers en région : les SRAL ne sont pas impliqués dans les réflexions, les agents sont trop peu nombreux et confrontés à une multiplicité d’acteurs : avec des moyens incitatifs inadaptés, déconnectés des acteurs professionnels, sans véritable synergie avec les lycées agricoles et déboussolés par une gouvernance complexe et peu lisible ! « . La CFDT demande comment redonner du sens en DRAAF/SRAL sur ce dossier complexe afin qu’ils jouent pleinement leur rôle d’animation ?

Le ministre répond qu’il convient en effet de « clarifier les questions de gouvernance afin de préciser qui fait quoi. Il reconnait plus globalement que « le dispositif Ecophyto n’est pas totalement couronné de succès et qu’il convient de se poser les bonnes questions ».

Médecine de prévention : un état des lieux et une boîte à outils … Est-ce suffisant pour sortir de l’impasse dans de nombreuses structures !

La CFDT fait le constat depuis plusieurs années que nombreux sont les agents qui n’ont pas accès à la médecine de prévention. Ces agents sont lourdement pénalisés lorsqu’ils rencontrent des difficultés retentissant sur leur santé qui font appel à la médecine de prévention et ne disposent pas des acteurs de prévention nécessaires. Le recrutement de médecins du travail est urgent, certains agents n’ayant pas eu de visite médicale depuis plus de 10 ans. Au SNUM, le cahier des charges n’a pas permis de renouveler le contrat du médecin !

La CFDT demande régulièrement en CSA-M (1) un état des lieux de la médecine de prévention dans les différentes structures dans un délai raisonnable et (2) un plan d'actions pour remédier à cette pénurie de médecine du travail. Où en sommes nous ?

Le ministre reconnaît que seulement 80% des agents des services du MASA ont accès à un médecin de prévention. Le MASA essaie de s'appuyer sur les infirmières pour les visites de routine et sur le renforcement du conventionnement avec la MSA. Ces mesures sont toutefois insuffisantes et le SG du MASA va solliciter les DRAAF et DAAF pour établir une cartographie afin de concentrer les efforts là où c'est nécessaire. Ce sujet est à l'ordre du jour du prochain séminaire des SG et une boîte à outils va leur être proposée avec (1) les obligations réglementaires, (2) les possibilités de mutualisation avec d'autres ministères les collectivités, à ce sujet un guide de mutalisation de la DGAFP sera diffusé et (3) un modèle de cahier des charges pour la passation d'un marché.

Handicap : des avancées à venir pour remédier au millefeuille avec une multitude d'acteurs…

La CFDT fait part au Ministre d'un processus complexe pour les agents concernés afin d'adapter leur poste de travail au regard de leur handicap. Les acteurs du dispositif sont de bonne volonté mais manquent d'expertise, les situations n'étant pas nombreuses et souvent très spécifiques. La CFDT propose qu'il y ait des agents du MASA dont la mission serait dédiée au handicap et à l'accompagnement les agents concernés.

Le ministre souligne l'importance de ce sujet pour le MASA. Il souhaite que soit réellement déployé ce qui a été convenu à ce sujet. Le processus est partagé mais il faut désormais

s’inscrire dans l’action. Il y a une question de formation des agents en première ligne sur ce sujet, de sensibilité collective et il faut également s’appuyer sur la référente nationale handicap et les référents régionaux.

Par ailleurs, le SRH a signé une nouvelle convention avec la FIPHFP qui confère au MASA davantage de moyens. Nous devrions voir des avancées sur le sujet au cours de ces prochains mois.

IFCE : une dotation 2024 qui s’annonce en phase avec le COP 2023-2027 !

> *La dotation du MASA pour l’IFCE a été réduite de 4 M€ en 2023 par rapport à 2022. Depuis, le ministre a signé le 7 juillet dernier un ambitieux contrat d’objectifs et de performance 2023-2027 pour cet établissement. Dans ce COP, il y a des enjeux importants avec par exemple la modernisation du SIRE (système d’information pour les équidés), pour mieux répondre aux utilisateurs de la filière… dont le coût est estimé à 10 M€ ! La CFDT demande un budget pour l’IFCE en phase avec le COP et les objectifs qui lui sont fixés.*

Le ministre évoquera le sujet au moment de la présentation du projet de loi de finance et il confirme qu’il faut un budget cohérent avec le COP.