CSA-M du 11 juillet 2023 – Mobilité : des améliorations en vue … grâce à un dialogue social à marche forcée ! Revalorisation IFSE : quid des catégories B et C ?!

Ce CSA-Ministériel était présidé par Cécile Bigot-Dekeyzer, secrétaire générale du ministère en charge de l'agriculture.

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

1) LDG « mobilité » du MASA : une mobilité générale préservée, un fil de l'eau bientôt plus facile à gérer et une meilleure transparence !

Les décisions individuelles en matière de mobilité ne sont plus soumises à l'avis préalable des CAP depuis 2020. Les CAP ont été « remplacées » par des lignes directrices de gestion (LDG) qui donnent le cap [voir la note de service ICI]. Lors du CSA-M précédent, l'administration avait présenté un texte modifié, sans véritable concertation préalable, qui renforçait la dérive constatée ces dernières années vers toujours plus de fil de l'eau, conduisant à un vote unanime « contre » de la part des organisations syndicales (OS). Depuis, l'intersyndicale a transmis des propositions qui ont pratiquement toutes été retenues par l'administration dans sa version finale :

1. **Un équilibre préservé entre mobilité générale et mobilité au fil de l'eau (priorité CFDT)**

– La volonté du MASA de maintenir cet équilibre est clairement mentionnée, avec un bilan chiffré annuel qui permettra de s'assurer qu'il n'y a pas de dérives ;

– La possibilité de publier au fil de l'eau des postes susceptibles d'être vacants est réservée aux postes dits « sensibles, ou à enjeux, ou répondant à un besoin urgent de recrutement », avec là aussi un bilan chiffré annuel.

2. **Un fil de l'eau plus visible et plus facile à gérer (priorité CFDT)**

– Lancement de travaux afin de disposer d'un site ministériel permettant la publication de l'ensemble des postes ouverts à la mobilité à un instant T : l'objectif est de disposer de ce site au 1er janvier 2024 et de permettre aux agents de classer les postes au fil de l'eau (MASA, opérateurs et MAD) par ordre de préférence tant qu'aucune décision n'a été rendue sur le premier poste demandé. Le cahier des charges sera présenté aux OS.

– Suspension du fil de l'eau lors du cycle de mobilité générale « sauf besoin exceptionnel » ;

– Principe de durée de publication des postes au fil de l'eau de 1 mois, la possibilité de restreindre à 15 jours devant rester exceptionnelle, avec un bilan chiffré annuel ;

– Délai minimum d'un mois entre la date de publication des résultats et la date de prise de fonctions, sauf dérogation.

3. **Une meilleure transparence (priorité ensemble des OS)**

– Le fameux « 3 ans minimum » sur un poste devient officiellement une recommandation qui pourra être réduite pour « certaines situations personnelles particulières (rapprochement de conjoint, proche aidant, sujet de santé, fin

de carrière, etc.), en étroite concertation avec la structure de départ et selon des modalités arbitrées par le SRH » ;

– Toute fiche de poste sans exception doit mentionner le groupe RIFSEEP et la catégorie (classement) du poste ;

– Les modalités de recours sont précisées ;

– Obligation pour les structures recruteuses d'informer par écrit, individuellement, les candidats non retenus, en précisant les motifs ;

– Si la demande des OS consistant à demander au service recruteur de recevoir tout candidat présentant un motif de priorité légale n'a pas été retenue, il est précisé que l'avis défavorable à une candidature répondant à un critère de priorité légale devra être « justifié par l'incompatibilité manifeste et objective entre le profil du candidat et les compétences attendues sur le poste »

> *La CFDT invite chaque agent, présentant un motif de priorité légale et qui recevrait un avis défavorable à sa candidature sans bien comprendre le motif, à nous contacter afin d'étudier ensemble la situation pour voir quelles suites donner. Si des dysfonctionnements sont constatés, la CFDT remettra ce sujet sur la table lors de la réunion de bilan annuel et n'hésitera pas à alerter la secrétaire générale, sans attendre cette échéance.*

– Si la demande des OS consistant à imposer au service recruteur de remettre à chaque candidat une fiche financière lors de son entretien (afin qu'il ait pleinement connaissance de sa rémunération indemnitaire) n'a pas été retenue, l'administration mentionnera sur chaque fiche de poste, au-delà du groupe RIFSEEP, la note de service correspondante, et encourage les agents à parler primes lors de leur entretien (« ce n'est pas tabou ! »).

La CFDT encourage tout agent qui aurait des doutes sur le différentiel de ses primes en cas de mobilité à demander une fiche financière.

4. **Une diversification des parcours facilitée**

Il a été rajouté que l'examen des candidatures devra se faire au regard des capacités d'adaptation des candidats et des possibilités de formation (et pas seulement des savoirs déjà acquis).

Deux évolutions hors LDG devraient par ailleurs permettre de faciliter la mobilité interministérielle :

- La garantie de maintien de l'IFSE en cas de mobilité sur un emploi relevant d'un autre périmètre ministériel (postes en DDI notamment) est renforcée par instruction de la DGAFP du 21/06/23 (article à paraitre) : il est dorénavant précisé que c'est à l'administration d'accueil de garantir et de verser la somme due pour les mobilités intervenant à compter du 01/09/2023 ;
- Des travaux de convergence interministérielle sur le CIA sont en cours afin d'éviter que des agents soient privés de CIA l'année d'une mutation sur un autre poste dans un autre ministère.

Pour la CFDT, l'administration, après avoir tenté de passer le texte révisé unilatéralement, sans véritable dialogue social, a finalement revu sa façon de procéder et au final, pris en compte les principales propositions de l'intersyndicale. ***La CFDT a donc voté « pour »*** *ce texte qui définit les lignes directrices de gestion pour les prochaines mobilités. La CFDT regrette cependant qu'il ait fallu attendre un vote unanime contre lors du CSA-M de juin pour que le dialogue social se mette en place sur ce sujet important pour les agents et les structures. [voir ICI l'article sur le CSA-M du 20 juin].*

Vous vous posez des questions en matière de mobilité ? Vous avez besoin de conseils ? Vous envisagez de solliciter notre appui afin de porter à la connaissance de l'administration votre situation individuelle spécifique ? N'hésitez pas à nous contacter. Cette possibilité de solliciter l'appui du syndicat de votre choix est désormais explicitement mentionnée dans les LDG !

2) Nouvelle NS RIFSEEP : la revalorisation des catégories B et C… oubliée !

La note de service relative aux règles de gestion du RIFSEEP au MASA vient d'être mise à jour [NS n°411 du 27/06/2023]. Elle se traduit notamment par la revalorisation et l'alignement des montants du barème des attachés et des IAE relevant de certains groupes RIFSEEP (cf. flash info RH du 29 juin pour plus de précisions). Les nouveaux barèmes d'IFSE figurant dans cette note entrent en vigueur au 1er janvier 2023 et les revalorisations interviennent depuis la paie du mois de juin.

> *Si la CFDT se réjouit de ces revalorisations, elle ne comprend pas pourquoi les catégories B et C ont été oubliées, particulièrement dans le contexte inflationniste que l'on connaît. Pourquoi les organisations syndicales n'ont-elles pas été concertées ?!*

L'administration n'a pas réagi !

3) RIFSEEP : enfin un groupe de travail pour mettre fin aux disparités dans le classement RIFSEEP de postes !

Un groupe de travail se tiendra à la rentrée afin d'harmoniser entre les différents corps ce classement RIFSEEP des postes …

et cette fois les organisations sociales sont conviées !

> *La CFDT qui appelait de ses vœux ce groupe de travail depuis longtemps mettra sur la table l'ensemble des disparités dont elle a connaissance. N'hésitez pas à nous contacter pour nous faire part de toute autre disparité ou besoin d'harmonisation d'ici fin septembre.*

4) RIFSEEP, encore, pour les agents du MASA en PNA au MTE.

L'administration découvre que les agents des corps techniques du MASA en PNA au MTE n'ont pas reçu la notification de leur groupe IFSE. Philippe Mérillon se montre très surpris et trouve la situation anormale, le MASA va prendre contact avec le MTE.

5) DGAL sous tension : la CFDT fait 5 propositions concrètes … et l'Alliance du Trèfle la rejoint pour une action commune

La CFDT revient lors de sa déclaration liminaire sur les arrêts maladie qui ont frappé la DGAL ces derniers mois et a met sur la table 5 propositions concrètes :

1. *Installer une véritable cellule de « crise » par rapport au risque grippe aviaire (IAHP) et peste porcine africaine (PPA), avec :*

   - *la création d'une « task-force » que la CFDT appelle de ses vœux depuis un an, rattachée au réseau des référents nationaux et composée de gestionnaires de crises à temps plein. Cette « task-force » interviendrait à la fois en temps de guerre (en appui aux structures sur tout le territoire national) mais également en temps de paix (capitalisation des bonnes pratiques, formation des agents…) ;*

- *L'embauche de contractuels sur des contrats longs, de plus d'un an. Il faut arrêter la multiplication de contrats courts qui nécessitent sans cesse de former de nouvelles personnes. Les encadrants ne peuvent raisonnablement se voir confier sans cesse de nouvelles missions.*

2. *Instaurer un dialogue de gestion avec les directions générales du MASA*

Il est indispensable d'avoir une analyse sur l'adéquation entre les missions de la DGAL et les moyens qui sont alloués. La DGAL s'est vu confier plus de missions notamment sur les politiques incitatives, elle a fait face à des crises sans précédent à répétition ; tout cela sans que sa dotation ne soit revue.

3. *Faire un RETEX sur la réorganisation de la DGAL, en prenant en compte la police sanitaire unique (PSU)*

La réorganisation a maintenant 2 ans, il serait opportun de se pencher sur ses conséquences, positives ou négatives, car c'est probablement une des causes des difficultés de cette direction.

4. *Définir une stratégie partagée entre le cabinet et la DGAL pour répondre aux sollicitations des professionnels … le cabinet ne peut plus être dans une posture de donneur d'ordres sans tenir compte des moyens humains de la DGAL !*

5. *Proposer un accompagnement aux agents de la DGAL qui le souhaitent : à titre curatif quand ils reviennent d'arrêt bien sûr… mais aussi de manière préventive et collective ! Via le pôle de coachs, mais peut-être également les IAPR (réseau de psychologues pour accompagner les situations individuelles ou collectives*

en milieu professionnel) … et pourquoi pas demain un IGAPS référent RPS ?

Maintenant, la CFDT ne détient pas la vérité. Toutes les pistes doivent être passées au crible et nous devons travailler ensemble de façon constructive dans l'intérêt des agents. »

La secrétaire générale est attentive à la situation. Elle est en appui à la DGAL.

> *Pour la CFDT, l'intention ne suffit pas, il faut des actes, sans précipitation, mais sans perte de temps non plus. C'est pourquoi l'intersyndicale, sous l'impulsion de la CFDT, a demandé la tenue de la formation spécialisée du CSA-AC dans les meilleurs délais (elle interviendra dès la rentrée). La CFDT compte solliciter en amont, avec les organisations syndicales qui partagent son analyse, un RV avec Maud Faipoux et un autre avec le ministre. Nous ne pouvons pas nous permettre d'être fatalistes sur un sujet aussi sensible. Il en va de la santé des agents et de la réalisation des missions ô combien importantes vu les enjeux.*

Depuis le CSA-M, l'Alliance du trèfle qui se retrouve dans notre analyse et nos propositions s'est rapprochée de la CFDT : nous allons solliciter ensemble le RV auprès de la directrice générale de l'alimentation, avant d'en parler au ministre et de revenir vers la secrétaire générale.

6) Conseil médical ministériel : vos représentants sont connus !

Le conseil médical est une instance consultative que l'administration doit consulter avant de prendre certaines décisions concernant la situation administrative des fonctionnaires en cas de maladie. Il est saisi, par exemple, en cas de : congé longue maladie, congé longue durée,

réintégration en fin de droit à congés maladie, mise en congé maladie ou invalidité temporaire imputable au service, mise à la retraire d'office pour cause de maladie incurable… Selon les cas, il se réunit en formation restreinte ou en formation plénière et associe alors des représentants du personnel. Sont élus au conseil médical ministériel les représentants suivants :

Prénom et Nom	Structure	Corps
Cécilia AGIER	EPLEFPA 28	TFR
Soizic BLOT	DDPP 35	TSMA
Martine HARNICHARD	DDETSPP 55	IAE
Sybille GANTOIS	ASP Hauts-de-France	SA
Valérie BOYE	DDT 88	IAE
Joëlle LEBRETHON-MARY	DDPP 22	TSMA
Emmanuel CHARASSE	EPLEFPA Tarn Albi	PCEA
Nadia LEAL-AMOUROUX	EPLEFPA Lot et Garonne	AAE
Pascale TINACCI	Vet Agro Sup	IE
Rosette THETIS	DDAF Guadeloupe	SA
Isabelle GIOUANOLI	DRAAF Pays de la Loire	AAE
Erwann COPPERE	EPLEFPA Roanne	TFR
BRICE FAUQUANT	EPLEFPA Hyères	CPE
Yacina BAGUIGUI	DRAAF Occitanie	TSMA
LOILLIER	DDT 16	TSMA
Lionel BRUN		

Les organisations syndicales ont cherché à assurer une certaine représentativité en matière de structures et de corps. Parmi ces 15 représentants, la CFDT est représentée par Sybille Gantois et Pascale Tinacci.

7) Médecine de prévention : des pistes à l'étude

La CFDT pose la question sur ce serpent de mer qui grossit

d'année en année… la médecine du travail. Le taux de couverture des agents du MASA semble se dégrader et aucune solution viable n'est mise en place.

L'administration indique que des pistes sont expérimentées, notamment de remplacer le médecin par une infirmière et renvoi la question à la formation spécialisée du CSA-M (prévue à la rentrée). Un travail est en cours également avec les DRAAF pour faire remonter les bonnes pratiques en matière de mutualisation.

8) Rapport social unique : une mine d'informations sur le MASA !

Le rapport social unique (RSU) annuel remplace le bilan social qui était présenté tous les 2 ans. L'administration a présenté en retard le RSU 2020. Le RSU 2021 devrait être présenté au 2nd semestre 2023 et le RSU 2022 au printemps 2024. Le RSU 2020 sera publié très prochainement sur l'intranet du MASA.

Quelques chiffres à retenir :

- par rapport à 2019, le nombre d'agents du MASA baisse, se féminise et vieillit (48 ans en moyenne), le recours au temps partiel est en diminution…
- le MASA ne respecte pas le taux légal d'emploi des travailleurs reconnus en situation de handicap (RQTH)
- le compte n'y est pas en matière d'égalité hommes/femmes : écart de rémunération qui reste important, postes à responsabilité principalement occupés par des hommes, une catégorie C très largement féminine…à voir dans quelle mesure le label Egalité-Diversité obtenu fin 2020 va changer la donne à partir de 2021 !
- l'âge de départ à la retraite moyen est de 64 ans … à voir quel sera l'impact de la réforme de 2023 !

Beaucoup d'autres informations sont disponibles, par exemple

en matière de signalements, de médecine de prévention, d’heures supplémentaires, etc.

Enfin, des améliorations ont été actées en séance :

- les données vont gagner en visibilité avec des tableaux comparatifs sur plusieurs années,
- les données en matière de mobilité vont être plus détaillées : distinction de la mobilité générale et du fil de l’eau.

9) Une cellule de signalements : des dysfonctionnements qui devraient être corrigés

La cellule de signalement d’actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d’agissements sexistes a été peu mobilisée avec seulement 18 signalements en 2020 hors enseignement agricole (source : RSU 2020).

Mais, surtout, des dysfonctionnements ont été identifiés par des organisations syndicales : des agents restent sans réponse après sollicitation de la cellule. Et aucune information n’est disponible sur les signalements qui aboutissent. Le renouvellement du marché pour la cellule « Allo discrim » est en cours et l’administration regardera attentivement ce point.

> *N’hésitez pas à nous faire part de toute difficulté ou au contraire de votre satisfaction concernant cette cellule de signalements.*

10) Heures supplémentaires écrêtées : vers de la transparence

La CFDT demande que le prochain rapport social unique comporte le nombre d’heures écrêtées. L’administration accède à la demande.

> *Pour la CFDT, il est important de connaître ces chiffres à un moment où l'on parle autant attractivité et qualité de vie au travail.*

11) Indemnisation du télétravail exceptionnel au-delà du plafond de 88 jours : la secrétaire générale du MASA porte le sujet au niveau de la fonction publique

Les agents de la DRAAF Normandie du site de Rouen ont été mis en télétravail le 10 mars dernier suite à un important dégât des eaux. Le retour à la normale est prévu pour début 2025. Depuis, l'essentiel des agents est en télétravail 4 jours par semaine (3 jours pour celles et ceux qui en font la demande). Ce télétravail pourrait atteindre plus de 150 jours sur un an pour certains agents. Avec un plafond d'indemnisation de 88 jours par an, ce sont plus de 60 jours de télétravail imposés qui pourraient ne pas être indemnisés !

Les agents de la DDTM du Gard sont en télétravail exceptionnel depuis le lundi 4 juillet et pour une durée indéterminée.

Les travaux en cité administrative à Strasbourg vont générer au moins 2 semaines calendaires de télétravail imposés, voire davantage.

> *Ces situations qui se multiplient ont conduit la CFDT à reposer la question de l'indemnisation du télétravail exceptionnel en particulier lorsqu'il est imposé par l'administration.*

Convaincue du bien fondé de l'interpellation de la CFDT, la secrétaire générale est intervenue au niveau de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) pour que ce plafond soit revu. Ce plafond de 88 jours

/ agent / an est, en effet, défini par arrêté de la DGAFP et du ministère du budget. Le MASA seul ne peut donc le faire évoluer.

> *Pour la CFDT, il est temps que le télétravail exceptionnel soit indemnisé à la hauteur de l'effort engagé par les agents ! L'accord du 13/07/2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique prévoit, en effet, « un dialogue social soutenu » pour le « télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ». Or les agents du site de Rouen de la DRAAF Normandie attendent une réponse depuis maintenant plus de 4 mois !*

12) CDD de 3 ans : une fausse bonne idée ?

L'administration indique qu'il y a actuellement 169 CDD de 3 ans au MASA et que pour aucun d'entre eux il n'y a eu de fonctionnaire candidat. Il n'y aurait donc pas d'abus avec des agents fonctionnaires écartés pour privilégier un contractuel.

> *Pour la CFDT, les CDD de 3 ans présentent des avantages par rapport aux contrats courts, mais ils ne sauraient être la solution miracle. Ces contrats permettent de pourvoir des postes vacants sur une durée potentiellement longue, ce qui est un plus par rapport aux contrats courts reconduits à de multiples reprises. Mais sur la durée, certains de ces agents contractuels vont partir dès qu'ils trouveront mieux (et ils ont bien raison), du coup il faut de nouveau former quelqu'un sur le poste en question. C'est très chronophage.*

Philippe Mérillon évoque brièvement la possibilité pour ces agents d'être CDisés.

> *Pour la CFDT c'est un progrès pour les contractuels et également pour les structures qui passent un temps important à reformer des agents contractuels. Mais pour la CFDT, il*

faut également rendre la fonction publique plus attractive et attirer de nouveaux fonctionnaires.

13) CDD de courte durée : les règles en matière de télétravail et d'accompagnement social sont les mêmes que pour l'ensemble des agents publics

L'accord relatif au télétravail au MASA précise que « *aucune durée d'ancienneté minimale dans le poste n'est exigée de manière systématique. Toutefois, pour les agents nouvellement recrutés ou affectés, un délai maximum de trois mois de présence exclusivement sur site peut être requis par l'employeur avant que les agents concernés ne puissent formuler une demande de télétravail, afin de permettre leur correcte intégration.* » Cette règle s'applique à l'ensemble des agents, y compris ceux en CDD de courte durée. Concernant l'accompagnement social, celui-ci s'applique aussi aux CDD de moins de 6 mois.

14) Quid de l'ouverture du poste d'un agent qui part à la retraite en mobilisant son CET ?

La CFDT demande s'il est possible d'ouvrir un poste lors du départ réel d'un agent, parfois plusieurs mois avant son départ officiel à la retraite quand il mobilise son CET.

Pour l'administration la situation est relativement limitée car peu d'agents ont plus de 30 jours sur leur compte CET. Ceci étant, si le départ anticipé a lieu l'année en cours, il est possible d'ouvrir le poste bien en amont. Par contre si c'est à cheval sur deux années civiles, c'est budgétairement compliqué, voire impossible, mais l'administration promet d'essayer de trouver des solutions. A suivre…

15) Zones urbaines sensibles (ZUS), dossiers en retard : ZUS alors !

L'administration dit être en fin de traitement de ce dossier. Il resterait juste quelques agents à qui il faut payer des indemnités de retard… et le cas des personnes décédées.

> *La CFDT regrette que cela ait pris et prenne autant de temps et s'étonne d'apprendre que des agents sont décédés avant même d'avoir été régularisés.*

16) Handicap et accès à la fonction publique : quid des agents en CDI ?

La note de service n°815 du 04/11/2021 (ICI) précise que les personnes en situation de handicap ont la possibilité d'être recrutées dans la fonction publique, après une période d'emploi en qualité d'agent non titulaire, sans passer un concours.

> *La CFDT note toutefois que ce mode de recrutement n'est toutefois pas ouvert aux agents des filières administratives ou techniques rémunérés sur un contrat à durée indéterminé (CDI).*

L'administration précise que ce biais a été identifié et qu'il va être corrigé.

17) Recours … vers le futur !

> *La CFDT questionne le SG sur le nombre de recours (CAP, gracieux, tribunal administratif) et les thèmes (mobilité, promotion, télétravail, etc.)*

Le SG n'a pas eu le temps de s'y pencher, et promet d'y répondre la prochaine fois.

18) Dégradation des bâtiments de la DDT du Gard

Un incendie a détruit une partie de la DDTM et du SGCD du Gard il y a 10 jours dans le contexte d'émeutes nationales. Le secrétariat général du MASA a été immédiatement en contact avec la DDT.

> *La CFDT fait part de tout son soutien aux agents. Elle est profondément attachée à un service public de qualité, indispensable à la cohésion sociale dont l'actualité confirme l'absolue nécessité. Les réponses à la situation ne peuvent se limiter à une réponse sécuritaire. Aussi indispensable soit-elle, elle ne sera pas suffisante.*

19) Commissions régionales d'information et de concertation (CRIC) : vers plus de concertation dans toutes les régions ?

L'arrêté du 30/11/11 a créé auprès de chaque DRAAF une CRIC qui a pour mission de favoriser la concertation et l'information des personnels, lorsqu'elles intéressent conjointement les personnels du MASA en fonction dans les DRAAF et dans les DDI, sur les questions suivantes : gestion des effectifs, programmation budgétaire, gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, stratégie de formation continue, orientations en matière de prévention des risques professionnels et d'action sociale.

Force est de constater que cette instance se réunit peu dans certaines régions et que leur rôle de concertation est le plus souvent inexistant. La secrétaire générale est intervenue récemment auprès des DRAAF à ce sujet. Un arrêté a été proposé afin de prendre en compte le fait que les dernières élections professionnelles n'ont pas permis de procéder à un dépouillement des résultats au niveau régional compte tenu du

principe d'unicité de l'urne électronique. Il est proposé de faire évoluer les modalités de composition des CRIC en prenant en considération les résultats des scrutins des CSA de réseau Alimentation et Forêt-Agriculture. L'ensemble des OS a voté pour.

20) Moyens humains dévolus aux formations spécialisées (FS) du MASA : un bon compromis !

L'article 2 de l'arrêté du 15 juin 2022 prévoit la possibilité de majorer le contingent d'autorisation d'absence (ASA) des membres de la formation spécialisée lorsqu'il existe des enjeux particuliers en termes de risques professionnels ou que la FS couvre un grand nombre de sites dispersés sur au moins deux départements

L'administration propose que les FS bénéficiant d'une majoration soient notamment :

- La FS du CSA Alimentation,
- La FS du CSA enseignement agricole
- Les FS des CSA de DRAAF « XXL »

La secrétaire générale a par ailleurs donné son accord pour que les ASA puissent être converties en décharges d'activité de service.

> *La question du fonctionnement des FS et des moyens dévolus aux mandatés ont fait l'objet d'échanges nourris ces dernières semaines, notamment la gestion du temps syndical. Pour la CFDT, l'arrêté proposé, sachant qu'une clause de revoyure est prévue dans un an, constitue un bon compromis. La CFDT a donc voté « pour ».*

L'arrêté devra être cosigné par la DGAFP

Reste la question de l'articulation entre la FS du CSA-M et

celles des CSA de réseaux (Alimentation, Agriculture-Forêt…). Un même sujet ne peut être traité au sein de deux instances. En théorie, seuls les sujets transversaux ont vocation à être traités en FS du CSA-M. Cependant, la secrétaire générale valide le fait qu'une période de rodage s'impose lors de la première année de mise en place des instances. Ainsi, tout sujet présentant une acuité particulièrement importante pourra être traité en FS de CSA-M.

Les organisations syndicales posent enfin la question de la formation des élus. En effet, alors qu'au MTE et au MI les formations ont déjà commencé, rien n'est proposé côté MASA. L'administration indique que les formations devraient débuter au dernier trimestre 2023.