

Action publique 2022 : actualités de la rentrée au MAA

.....

Compte rendu de la 4^e réunion du groupe de travail « Action publique 2022 » et ses conséquences sur la feuille de route du ministère de l'Agriculture.

Action publique 2022 : le rapport tant attendu

Que préconise le rapport *Action publique 2022*, finalement rendu public par la presse, pour le ministère de l'Agriculture ?

Action publique 2022



En complément des [articles déjà publiés](#) sur notre site, vous trouverez ci-dessous une collection de documents d'information sur le thème « Action publique 2022 ».

[Guide de présentation de la loi de transformation de la fonction publique et de son calendrier de mise en œuvre](#) (DGAFP, septembre 2019, Pdf, 0,7 Mo)

> *Les grands points de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 (dite de « transformation de la fonction publique ») et son calendrier de mise en œuvre.*

[Groupe de travail national relatif à la réforme de l'organisation territoriale de l'État](#) (Micore, DGAFP, 4 octobre 2019, Pdf, 0,6 Mo)

> *Diaporama présentant la réforme « OTE » et ses modalités d'accompagnement.*

[20 mesures pour transformer la fonction publique](#) (ministère de l'Action et des Comptes publics, s.d., Pdf, 2 Mo)

> *Présentation synthétique des mesures inscrites dans la loi dite « de transformation de la fonction publique », avec le calendrier.*

[Loi de transformation de la fonction publique](#) (6 août 2019)

> *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite « de transformation de la fonction publique ».*

[Constitution de secrétariats généraux communs aux préfetures](#)

et aux DDI (2 août 2019)

> Circulaire n°6104/SG du Premier ministre donnant toutes les informations utiles à la constitution, dans chaque département, d'un secrétariat général commun (SGC) aux directions départementales interministérielles et aux préfetures.

Réforme de l'organisation territoriale de l'État (12 juin 2019)

> Circulaire du 12 juin 2019 relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État (« OTE ») .

Transformation des administrations centrales et nouvelles méthodes de travail (5 juin 2019)

> Circulaire Premier ministre du 5 juin 2019.

Organisation territoriale des services publics (circulaire premier ministre, 24 juillet 2018)

> La vision gouvernementale de la « clarification des compétences » et de « la réorganisation des services déconcentrés » . Premier brûlot estival ?

Déconcentration et organisation des administrations centrales (circulaire premier ministre, 24 juillet 2018)

> Deuxième brûlot estival : une action « volontariste » pour les administrations centrales : déconcentration et « profonde réorganisation » des administrations centrales.

Chantier « Dialogue social » : Définir un nouveau modèle de dialogue social dans la fonction publique (document DGAFF, 0,5 Mo) et compte rendu CFDT (22 juin 2018)

> Réunion du groupe de travail 2 bis (22 juin 2018) : approfondissement sur les organismes consultatifs compétents en matière de questions individuelles.

[AP 2022 : état d'avancement des travaux au 11 juin 2018](#) (Pdf, 5,8 Mo, 13 juin 2018)

> Ce diaporama, réalisé par le SPAGri-CFDT, fait le point sur les différents chantiers d'Action publique 2022, à la mi-juin 2018.

[Lancement du chantier « Recours au contrat »](#) (document DGAFP, 15 mai 2018) et [compte rendu CFDT](#) (15 mai 2018)

> Support de la présentation de l'état des lieux de l'emploi contractuel et du comparatif international, présenté lors de la réunion du 15 mai ; compte rendu UFFA-CFDT de cette réunion.

[Lancement du chantier « Dialogue social »](#) (circulaire UFFA, 9 avril 2018)

> Compte rendu de la réunion de lancement du chantier n° 1, complété par le calendrier des réunions à venir.

[Document d'orientation pour la concertation : « Refonder le contrat social avec les agents publics »](#) (29 mars 2018)

> Version définitive du document « Refonder le contrat social avec les agents publics » du 6 mars 2018 (voir ci-dessous), suite aux amendements proposés par les syndicats... mais document revu a minima par le ministre et le secrétaire d'État des comptes publics.

[Premier comité interministériel de la transformation publique](#)
(service de presse de Matignon, 1^{er} février 2018, 16 p.)

> *Un résumé de la démarche Action publique 2022 : ses trois objectifs, ses trois volets.*

[Refonder le contrat social avec les agents publics](#) (document de travail, 6 mars 2018, 8 p.)

> *Le lancement de la concertation à l'issue du CITP du 1^{er} février 2018 : méthode, projet de calendrier et objets destinés à nourrir la concertation.*

[Bilan de la revue générale des politiques publiques \(RGPP\) et de la modernisation de l'action publique \(MAP\)](#) (France Stratégie, 25 p.)

> *Le rapport de France Stratégie : analyse, critiques, prochaines étapes, éléments bibliographiques.*

[Comité de suivi du forum de l'action publique](#) (DGAFP, 5 mars 2018, 27 p.)

> *Bilan de la consultation numérique, présentation des ateliers et des événements RH, défi des écoles de service public.*

[État d'avancement du chantier « simplification administrative et qualité de service »](#) (DITP, février 2018, 15 p.)

> *Présentation du chantier, travaux engagés (mission handicap, baromètre de la complexité agents publics, simplification pour les collectivités locales, publication des indicateurs de qualité de service).*

Action publique 2022 : la position de la CFDT

Au cours d'un entretien bilatéral avec Olivier Dussopt, la CFDT a demandé que soit clarifié le plan de réforme baptisé « Action Publique 2022 ».

Action publique 2022 : un projet qui suscite de vives inquiétudes

Politique de rémunération individualisée, recours accru au contrat, accompagnement renforcé en matière d'évolution de carrière, révision du dialogue social : le projet AP 2022 suscite de vives inquiétudes.

CSA des DRAAF du 31 janvier 2024 : mobilisation des agriculteurs, médecine de prévention, RIALTO, télétravail, contractuels, CPCM/CGF, gestion des crises, remboursement frais de transport en commun...

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

« Concernant l'organisation des services et la charge de travail qui peuvent ponctuellement ou structurellement conduire à dépasser la durée mensuelle de travail, les

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

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

Pour la CFDT, il faut rehausser le niveau de récupération du crédit d'heures, ce geste permettrait la reconnaissance du travail fourni, et contribuerait à renforcer la motivation

des agents. C'est un élément supplémentaire pour l'attractivité des DRAAF. Il s'agit également d'une mesure d'équité avec les DDI, qui ont accès à une récupération potentielle de crédit d'heures à hauteur d'un jour par mois actuellement. La CFDT demande que le secrétariat général se prononce et agisse pour un ajustement en ce sens.

Télétravail : une iniquité entre DRAAF qui interroge la CFDT

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

Mais la notion de subsidiarité ne semble pas être abordée de la même manière selon les directions. Afin de parvenir à un échange constructif, la CFDT demande tout d'abord à disposer d'un état des lieux, notamment sur le nombre d'agents bénéficiant de 3 jours de télétravail par semaine, dans

chaque région, afin d'alimenter par la suite des travaux du comité de suivi sur le télétravail qui se réunit chaque année. A l'échelle de toutes les DRAAF, le pourcentage d'agents bénéficiant de 3 jours télétravaillés est de 19,5%, mais qu'en est-il exactement pour chaque DRAAF? Notre demande semble avoir été prise en compte... la CFDT s'en assurera lors du prochain comité de suivi prévu le 27 juin 2024.

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

*Le **principe de subsidiarité** est une maxime politique et sociale selon laquelle la [responsabilité](#) d'une action publique, lorsqu'elle est nécessaire, revient à l'entité compétente la plus proche de ceux qui sont directement

concernés par cette action.

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

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

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

La CFDT est alors intervenue auprès du SRH et ces

contractuels ont finalement pu bénéficier un acompte. Un moindre mal... mais s'agissant d'un bug qui était connu du SRH, il est inacceptable que les agents concernés n'aient pas été informés en amont !!

La CFDT déplore cette situation, les RH de proximité n'ayant pas toujours ce type d'information relevant du SRH. La CFDT demande que des solutions soient trouvées et anticipées pour que les agents contractuels soient payés en temps et en heure, et en attendant que chaque contractuel soit informé le plus en amont possible, par écrit, de tout retard et/ou explication de retenue sur sa fiche de paie.

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

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

incident » va par ailleurs être expérimenté d'ici cet été.

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

Sébastien COLLIAT, chef du service des affaires financières, sociales et logistiques, fait un point de situation : le centre de gestion financière (CGF) devient le modèle usuel à la suite des CPCM. Cette nouvelle organisation permettra d'éviter les redondances de contrôle et de saisie. L'agent dispose d'un rôle élargi aux activités d'ordonnancement et de comptable, et permettra une meilleure identification de l'interlocuteur par les usagers fournisseurs. La construction d'un CGF se prépare en trois étapes, sur 7 mois de travaux préalables en amont. La liaison-interface et performance reste en DRAAF-DREAL.

Calendrier des transferts CPCM/CGF à venir :

- Sous gouvernance MASA ; il y aura en 2024 le passage en CGF des CPCM de la région Centre Val de Loire au 1^{er} avril 2024, de Normandie au 1^{er} mai 2024 et la dernière phase pour la région Grand Est
- Sous gouvernance MTE ; il y aura en 2024 le passage en CGF des CPCM de la région AURA au 16 septembre 2024, Bretagne au 1^{er} avril 2024, Nouvelle Aquitaine au 1^{er} avril 2024 et Occitanie au 1^{er} mai 2024

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

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

La CFDT indique, alors que de nombreuses régions s'apprêtent à se lancer dans cette restructuration, qu'il serait opportun

de tirer toutes les leçons utiles du transfert sur les sites qui ont déjà mis en place la réforme. Il s'agit notamment de garantir la disponibilité de la fiche financière plusieurs semaines avant la date prévue du transfert.

Pas de réaction de l'administration...

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

Pas de réaction de l'administration...

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

Toujours pas de réaction de l'administration...

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

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

[de suivi](#) de fin 2023) ;

- de demander le plus en amont des fiches financières (attention, il n'y a pas de RIFSEEP dans les CGF...) et une réunion collective d'information avec la structure d'accueil, de porter collectivement vos revendications vis-à-vis de votre RH de proximité ;
- de vous rapprocher de l'IGAPS de votre structure ou/et de l'IGAPS référent de la restructuration CPCM/CGF (Madame Huguette Thien-Aubert) pour toute question ou difficulté rencontrée (cf [annuaire des IGAPS](#))
- de faire le lien avec les élus CFDT de votre DRAAF ou de nous contacter pour tout appui, lorsque vous avez le sentiment de ne pas avoir les réponses / informations que vous devriez avoir : la fiche financière par exemple ([cliquer ici pour nous contacter](#))

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

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

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

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

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

La CFDT s'interroge : si le réseau d'appui se construit à effectifs constants, sans nouvel emploi, est-ce à dire que l'on va demander à des agents travaillant déjà à temps plein de consacrer en plus une partie significative de leur temps à

la préparation et à la gestion de crise ?! Des précisions sur l'organisation du réseau d'appui s'imposent...

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

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

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

La CFDT est attentive à la résorption du retard, certains agents étant en attente depuis plus de 2 ans de la prise en

charge partielle du coût du transport en commun.

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

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

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

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

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

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

Quid de formations spécialisées dans les cités administratives

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

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

L'administration ne peut pas faire d'autre proposition que de renvoyer à la constitution d'une organisation informelle des instances sociales.

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

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

Missions et réorganisation des DRAAF : par où commencer ?

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

laissant les services dans une situation d'incertitude récurrente. Le contenu concret du travail des agents des services déconcentrés fusionnés reste un impensé des réformes. ». Le rapport recommande de remettre les intéressés c'est-à-dire nous agents au centre de tout projet, non seulement en parole mais en les associant à tout ce qui les concerne au quotidien.

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

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

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

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

Les enjeux soulevés sont l'attractivité et le

recrutement ainsi que la résilience de l'organisation des services déconcentrés. La démarche pourra aboutir à la publication d'un référentiel d'activité renouvelé.

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

Dialogue social pour les DRAAF : la CFDT attend mieux !

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

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

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

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

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

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

Intervention liminaire de la CFDT et réponses de l'administration

« Madame la directrice générale,

Madame la représentante du secrétariat général,

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

1. Sur le dossier de la mise en place de la police unique SSA

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

Maud Faipoux rappelle le contexte. La réforme SSA a pour

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

Elle précise également [les éléments de calendrier \(diaporama\)](#)

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

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

La directrice générale précise que sur les 19 postes publiés, 15 agents de la CCRF ont postulé. Ces agents ont été reçus notamment pour échanger sur leurs conditions d'accueil, leur rémunération et leurs perspectives de parcours professionnels au MASA. Suite à ces échanges, 7 agents ont confirmé leur venue, 5 agents n'ont pas souhaité poursuivre cette démarche, notamment parce que leur plan de carrière n'était pas de poursuivre sur les thématiques SSA et enfin 3 agents sont encore indécis à ce stade. En plus de ces 19 postes, un chef de projet SSA et 2 experts nationaux à la Commission européenne sont également mobilisés pour la mise en œuvre de la réforme SSA.

Elle indique qu'en DDI, ce sont 133 postes qui ont été publiés, avec certains qui sont des mi-temps SSA et mi-temps sur d'autres missions. Seuls 90 postes ont au moins 1 candidat et seulement 19 agents CCRF se sont portés candidat. Concernant les autres candidats, 85 sont du MASA et 31 sont contractuels. L'identification des candidats retenus est en

cours en concertation avec les IGAPS et la réflexion est complexe car certains candidats sont en abattoir mais aussi sur d'autres missions en DD(ets)PP. Il va donc falloir anticiper le recrutement sur ces postes qui vont se retrouver vacants. Parallèlement un concours a été ouvert pour 30 candidats qui suivront une formation de 8 mois. Il reste donc 13 postes à pourvoir dont 3 pour lesquels des TSMA actuellement en formation ont été approchés. Il sera donc nécessaire de procéder à une nouvelle publication de postes pour 10 postes.

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

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

Ce résultat a notamment pour origine le manque d'attractivité

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

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

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

Pas de réponse de la DGAL sur ce sujet !

« Concernant la formation et le tuilage : Nous avons bien noté qu'un parcours de formation différencié sera proposé aux agents, pouvant aller jusqu'à 8 mois, c'est une bonne nouvelle que nous tenons à souligner... . Mais cela garantira-t-il que les agents se sentiront rapidement à l'aise en matière d'inspections et des poursuites en cas d'infractions ? Le contenu de ces formations a-t-il été validé par les bureaux métiers ? Quels formateurs seront sollicités pour assurer ces

formations très pointues ? Si la CFDT partage votre analyse sur la nécessité de mettre en place, en plus des formations, un tutorat des agents du MASA, assuré notamment par des « sachants » de la CCRF, plusieurs questions se posent : à quel moment pourra-t-il se faire ? Quel sera la nature du tutorat dans les nombreux départements où les relations sont compliquées entre les services CCRF et SSA ? Quel temps dégagé pour les agents CCRF qui devront à la fois monter en compétence dans leurs nouvelles missions et assurer ce tutorat ? Auront-ils un vrai temps consacré à cette mission de tuteur ? »

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

Pour la CFDT, les moyens mis en œuvre pour la montée en compétence sont insuffisants sur des sujets techniques complexes et nécessitant une culture pénale. Quel temps réel de tuilage sur les mois de juillet et août qui sont des mois de vacances ? Tout cela ne nous laisse pas serein... Le tuilage aurait dû être prolongé bien au-delà du mois d'août. Dans ce contexte, **l'augmentation de 10 % des contrôles SSA n'est pas envisageable, au contraire, une baisse s'impose si on veut préserver notre communauté de travail.**

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

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

Maud Faipoux confirme que les réflexions sont actuellement en

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

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

analyser les avantages et les inconvénients pour en déduire les contrôles qui peuvent être délégués, par qui et sous quelles conditions.

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

Maud Faipoux indique que 9 groupes de travail sont actuellement en train de mener les réflexions nécessaires pour répondre au calendrier de la réforme. Ces 9 groupes concernent les thématiques suivantes : coordination SSA et loyauté (il remplace le GT loyauté) ; protocole coopération DGAL / DGCCRF ; transfert et continuité d'activité; alertes ;

SCL / Laboratoires ; systèmes d'information ; juridique ; budget ; ressources humaines.

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

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

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

Nadine Richard Péjus a précisé que le montant de ce « CIA

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

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

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

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

« Mais face à cette situation, un nombre croissant d'agents

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

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

Pour la CFDT, cette évolution en forte baisse est un signal d'alerte évident. **Elle montre que le système mis en place est à bout de souffle et qu'il est urgent de mobiliser de nouveaux leviers !**

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

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

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

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

beaucoup plus vite lors des crises de l'ESB ou de la fièvre aphteuse ?! Ces pistes sont les suivantes » :

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

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

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

*« 2. **Mettre en œuvre le Plan de continuité d'activités (PCA)** au-delà d'un certain seuil de crise (mesure qui avait été*

activée pendant la crise du covid et qui permet de reprioriser les missions de manière officielle et en temps presque réel) »

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

Certes, mais le dialogue de gestion intervient une fois par an, en l'occurrence après l'été, ce qui laisse les agents dans l'incertitude pendant de nombreux mois quant à l'atteinte de leurs objectifs sur leurs missions habituelles ! Pour la CFDT, le fait de mentionner rapidement et noir sur blanc les tâches qui sont reportées et celles qui sont définitivement abandonnées est rassurant pour un agent... et donc motivant pour gérer au mieux la crise !

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

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

L'analyse est donc partagée, c'est un bon début, mais cela manque d'ambition ! L'enjeu est de taille car cela réduirait le fossé entre la DGAL et les DD(ets)PP et cela se traduirait

sans doute par la rédaction d'instructions plus opérationnelles !

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

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

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

« 5. **Donner la possibilité aux agents d'être indemnisés pour**

leurs heures supplémentaires et pas seulement de pouvoir les récupérer sous la forme de congés. Il s'agit plus précisément de mettre fin à l'iniquité de traitement en matière d'indemnisation :

- des heures supplémentaires : elles sont indemnisées dans certains départements, dans le cadre d'une souplesse des mesures de gestion au niveau local, l'indemnisation des astreintes, mais pas dans d'autres !
- des astreintes : elles ne sont pas indemnisées à la DGAl, contrairement à dans les DRAAF et les DD(ets)PP ! »

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

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

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

Autres sujets abordés lors de ce CT alimentation

▪ La Rémunération des contractuels et l'attractivité des postes en abattoir et au-delà

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

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

Ce travail a débuté cet été avec des discussions avec le

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

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

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

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

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

La CFDT rappelle que ces réflexions sont demandées par la CFDT depuis très longtemps, notamment au [CTM des 8 et 9 décembre 2021](#) et au [CTM du 6 mai 2021](#).

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

SIVEP Hauts-de-France.

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

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

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

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

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

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

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

CTM (5 et 6 avril 2022) : SGCD, Influenza, futures instances de dialogue social, télétravail,...

Compte-rendu du Comité technique ministériel, réuni les 5 et 6 avril 2022.

Mentor, plateforme interministérielle de formation en ligne

Depuis le 31 mai 2021, les agents du ministère de l'Agriculture sous statut fonction publique d'État peuvent bénéficier d'une offre interministérielle de formation en ligne.

Le SPAGri-CFDT en route pour une nouvelle mandature (2021-2025)

Le congrès de mai 2021 a approuvé les orientations du SPAGri pour la mandature 2021-2025.

CTM du 5 mars 2021

.....

Compte rendu du comité technique ministériel du 5 mars 2021.
[Article mis à jour le 23 mars 2021.]

Rencontre virtuelle entre le ministre et la CFDT (9 février 2021)

Compte rendu de la bilatérale CFDT-ministre de l'Agriculture du 9 février 2021.

CTM du 28 janvier 2021

Compte rendu du comité technique ministériel du 28 janvier 2021.

Comité technique de la DGAL

(16 décembre 2019)

Compte rendu du comité technique de la direction générale de l'Alimentation du 16 décembre 2019.

Décret SGC : pas de chèque en blanc au ministère de l'Intérieur !

Le décret SGC, rejeté par l'ensemble des organisations syndicales le 4 décembre 2019, a subi le même sort lors du CT-SD reconvoqué le 16 décembre.

CTM (27 septembre 2019) : le

ministre présente le budget 2020 et les réorganisations à venir

Le ministre de l'Agriculture a présenté au CTM les principales orientations du projet de loi de finances (PLF) pour le ministère de l'Agriculture.

AP 2022 : la grande lessiveuse

Compte rendu de la réunion du groupe de travail « Action publique 2022 » du 18 septembre 2018.

Comité technique de la DGPE (19 juillet 2019)

Relevé d'informations du 3^e comité technique spécial de la DGPE de l'année 2019.

CT-AC (19 juin 2019) : le dialogue social ? Il est passé par ici, il repassera par là

Dans le vaste chantier de transformation de l'administration centrale, le dialogue social semble aux abonnés absents...

Compte rendu du CHSCT-M du 18 juin 2019

Ce CHSCT, principalement consacré aux bilans de la prévention des risques professionnels, a aussi abordé des sujets liés à l'enseignement.

Comité technique spécial DRAAF-DRIAAF-DAAF (13 juin 2019)

Compte rendu du comité technique spécial DRAAF, DRIAAF et DAAF du 13 juin 2019.

Comité technique du secrétariat général (22 mai 2019)

Relevé d'information concernant le comité technique spécial du
secrétariat général du MAA, réuni le 22 mai 2019.

Plan de transformation ministériel : quelle place pour les agents ?

Le point sur la réunion du groupe de travail sur le plan de
transformation ministériel du 12 avril 2019.

Projet de SG commun pour les DDI : une clarification tardive et encore de nombreuses incertitudes

Le 4^e groupe de travail relatif à AP2022 s'est réuni le 6 mars 2019. Compte rendu.

Comité technique de la DGAL (26 novembre 2018)

Compte rendu du comité technique de la direction générale de l'Alimentation du 26 novembre 2018.

Comité technique ministériel (22 novembre 2018)

Le comité technique du ministère de l'Agriculture a été consacré aux impacts du plan AP2022 (plan de transformation du MAA, DDI, contrôles sanitaires, SG communs), au bilan social 2017, aux conditions de travail en SEA, en abattoir et chez les opérateurs, à l'action sociale (reste à charge des repas), à la prime informatique et à l'enseignement agricole technique et supérieur.

Le nouveau ministre veut remettre l'agro-écologie au cœur du projet ministériel

Compte rendu du rendez-vous bilatéral de la CFDT avec le nouveau ministre en charge de l'agriculture le 8 novembre 2018 : transitions agronomique et sanitaire, enseignement technique et supérieur, AP2022, DDI, PAC, action sociale...

Comité technique de la DGPE (18 octobre 2018)

Le second CT de la DGPE pour 2018 s'est déroulé sous la présidence de la nouvelle directrice générale, Valérie Métrich-Hecquet. Outre les points à l'ordre du jour, la CFDT a sollicité ses premières impressions après sa prise de poste.

Comité technique spécial DRAAF-DRIAUF-DAAF (18 octobre 2018)

Au sommaire de ce comité technique des DRAAF du 18 octobre 2018 : *Action publique 2022*, risques psychosociaux, action sociale, immobilier, évolutions informatiques...
