

GT attractivité du 12 décembre 2023 : Un enjeu majeur pour le MASA

L'attractivité : Constats, axes d'amélioration sur le recrutement, la rémunération, le déroulement de carrière

Le GT s'est réuni le 12 décembre sous la présidence de Xavier Maire, chef du service des ressources humaines.

La CFDT était représentée par Frédéric Laloy et Stéphanie Clarenc.

Lorsque la CFDT échange avec les agents sur le terrain, l'attractivité revient régulièrement comme un enjeu majeur pour l'avenir du ministère ainsi que l'amélioration des conditions de travail.

Comment en est-on arrivé à cette situation ?

Les réformes qui s'enchaînent, la réduction des effectifs constatée depuis des années et les crises qui se multiplient font qu'aujourd'hui, les agents se retrouvent soit avec une charge de travail démesurée, soit sur des missions qui s'accumulent et qui évoluent rapidement, voire parfois dans les deux cas de figures ! Dans ce contexte, il n'est plus question de prendre du recul, de monter en compétence et de développer de l'expertise, encore moins de réaliser un

travail de qualité. Perte de sens et démotivation deviennent omniprésents, sans compter les burn-out qui se multiplient... Les agents en arrivent à la conclusion qu'il est préférable de quitter leur poste pour leur bien-être mais force est de constater que les candidats ne se bousculent pas pour les remplacer. Du coup, ce sont les agents en place qui doivent pallier à ces postes restés vacants. C'est le double effet « kiss-cool » dans cette période où il y a pénurie et concurrence sur de nombreux profils métiers : informaticiens, vétérinaires, ingénieurs, techniciens, gestionnaires, enseignants, ...

L'horizon est bien sombre... et l'attractivité devient la seule lumière au bout du tunnel mais à condition de traiter ce sujet au sens large et en faisant preuve d'innovations. Les agents et la CFDT comptent bien se saisir de ce sujet primordial pour l'avenir de notre ministère.

Dans un tel contexte, nos réflexions s'articulent autour de 4 axes car s'il est important d'être attractif pour recruter, faut-il ensuite être capable de fidéliser et de conserver les nouvelles recrues. Et là aussi, l'enjeu est énorme et l'un ne va pas sans l'autre !!!

Axe 1 : le recrutement

Le recrutement est une étape importante où il faut innover pour attirer nos futures recrues ayant les compétences attendues. Ces innovations portent sur :

- **La création d'un site de recrutement avec la liste des postes ouverts à la mobilité à jour**

*Depuis de nombreux mois, la CFDT réclame un site de recrutement propre au MASA afin de publier les fiches de poste et permettre une **recherche plus ergonomique** (par*

catégorie, localisation, domaine de compétence, cotation du poste, ...).

L'objectif est également d'y retrouver et consulter des **fiches de poste plus attractives**, moins contraintes par le formalisme aujourd'hui imposé et permettant d'indiquer tous les éléments susceptibles de déclencher une candidature (sens des missions, salaires, fourchette indiciaire pour les contractuels, primes rifseep, cotation des postes, ...) et enfin un **outil de candidature simplifié** qui permet de dématérialiser la candidature et de pré-remplir en ligne les éléments à communiquer.

Le SRH indique que le site de recrutement est en cours de développement. Il est effectivement prévu d'y mettre des fiches de postes attractives. La mention d'informations sur les éléments financiers est en réflexion. La mise en place d'un outil de candidature simplifié est prévue mais dans un second temps.

Le SRH se dit ouvert aux propositions des OS et se dit prêt à partager sur ce sujet pour faire évoluer le site et le rendre attrayant pour les candidats.

Dans l'attente de ce site, vous avez la possibilité de consulter les notes de service avec les postes en cours de recrutement sur notre site : <https://www.spagri.fr/> (rubrique à droite : « mobilité au fil de l'eau »)

▪ **Concours : il faut les encourager avec des modalités plus modernes**

Pour la CFDT, il est important de favoriser et de rendre attractif nos concours de la fonction publique où pour certains secteurs d'activité, il y a plus de places que de candidats ou encore beaucoup de désistements entre la candidature et la titularisation.

Tout d'abord, la CFDT demande de favoriser les concours nationaux à affectation locale pour éviter les refus de poste liés à la localisation géographique, encore trop nombreux. Actuellement, cette option est développée pour les TSMA mais il faudrait le généraliser aux autres corps du MASA.

Ensuite, notre ministère a obtenu un concours spécifique MASA pour les attachés, c'est une avancée mais il faudrait en augmenter la fréquence et ouvrir cette possibilité à d'autres corps où il y a des besoins importants (SA, IAE, ISPV, IPEF enseignement, ,...).

Enfin, les épreuves pourraient être plus modernes, plus proches de la réalité terrain et permettre plusieurs choix de sujets afin de ne pas décourager les candidats.

De même, les modalités d'accès aux postes pourraient être revus et la CFDT souhaiterait revoir la possibilité de déprécarisation pour permettre aux agents de devenir fonctionnaire sans passer par les concours classiques avec les contraintes afférentes (formation, liste de poste restreinte,...) qui en découragent plus d'un.

Le SRH précise que sur ces sujets, il n'a pas la main et est en attente des décisions qui pourraient être prises dans le cadre de la loi attractivité de la fonction publique qui devrait être publiée début 2024.

Concernant le concours spécifique des attachés, il s'agit d'un concours interministériel pour lequel le nombre de places attribuées au MASA n'évolue pas d'une année sur l'autre. Le nombre de places attribuées ne permet pas de compenser les départs à la retraite, c'est la raison pour laquelle le MASA a pu obtenir ce concours spécifique.

▪ Une rémunération attractive

Pour la CFDT, la rémunération est un enjeu important

d'attractivité tout comme une bonne cotation des postes pour un parcours professionnel tenant compte des responsabilités et de l'expertise. Toutefois, une rémunération attractive à elle seule n'est pas suffisante, il est tout aussi important de la combiner avec le sens au travail, la qualité de vie au travail, ...

Conscient de cette difficulté de recruter du fait d'une rémunération peu attractive, le SRH **a procédé à une revalorisation des contractuels** (voir notre [article](#)) et envisage en 2024 une revalorisation de l'IFSE pour les titulaires du MASA (voir notre [article](#))

A ce stade, tous les éléments chiffrés sur ces revalorisations n'ont pas été mis à disposition par le SRH. Toutefois les premiers éléments montrent une disparité importante selon les domaines d'activité avec une forte augmentation pour les secteurs dans lesquels il est difficile de recruter et une bien moindre revalorisation dans les autres secteurs. Cette forte disparité risque d'avoir pour effet de démobiliser, voire faire partir les agents peu revalorisés vers d'autres employeurs.

Comme l'indique la CFDT, notamment dans le compte rendu du GT Rifssep (voir notre [article](#)), elle réclame a minima le même pourcentage d'augmentation de l'IFSE que pour les autres corps du MASA. La hausse des primes doit s'appliquer, pour tout le monde, vers le haut et de façon équitable... Il en va de l'attractivité de ces postes pour les futurs candidats.

▪ Des avantages du MASA à mettre en avant !

Le MASA présente des avantages comme l'ASMA, la mise en place de la PSC,... ou comme l'obtention du label égalité-diversité. La CFDT propose de prévoir un kit reprenant les avantages offerts au MASA ainsi que les dispositifs mis en œuvre pour les communiquer en amont à de futurs candidats et

ainsi augmenter leur intérêt à rejoindre le MASA.

*Parmi les avantages du MASA, il est important de ne pas oublier le **nombre de jours de congés**, qui s'avère souvent largement plus élevé que dans le privé, qui ceci est sans aucun doute un facteur attractif permettant d'obtenir un équilibre vie professionnelle / vie privée satisfaisant.*

La CFDT insiste également sur la mise en place des tickets restaurant qui pourraient améliorer l'attractivité de notre ministère.

Axe 2. Parcours professionnel et déroulement de carrière

Si la communication de toutes les informations liées à un poste ouvert au recrutement est importante, il en est de même de pérenniser le recrutement en proposant un parcours professionnel et un déroulement de carrière répondant aux attentes des candidats.

Pour ce faire, la CFDT propose de mener les actions suivantes :

- Revoir les taux pro pro pour un déroulement de carrière plus attractif*
- Développer les examens professionnels pour obtenir des avancements*
- Mettre en place des plans de requalification de C à B et de B à A*
- Valoriser l'expertise technique par l'IFSE, la cotation du poste et les promotions*

Favoriser les détachements et proposer un traitement équitable pour ces derniers

Développer la déprécarisation pour les contractuels afin de leur donner une perspective attractive de devenir fonctionnaire

– Etre pro-actif pour proposer des formations diplômantes ou permettant une certification qui pourront être valorisées par la suite dans le déroulement de carrière et permettre à l'agent de rester à jour dans son domaine de compétence.

La CFDT insiste sur les parcours professionnels attractifs qui peuvent faire la différence. Aujourd'hui, trop nombreux, sont les agents qui sont bloqués dans leur parcours professionnel et ne peuvent prétendre à une promotion et ce, alors qu'ils exercent déjà les missions de la promotion recherchée ou encore parce qu'ils ont fait le choix de l'expertise et pas du management.

La CFDT rappelle que le protocole PPCR précise le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories et que ce principe guidera la fixation des taux d'avancement. Avec les taux pro pro-actuels, nous sommes loin du compte et l'attractivité de notre ministère en dépend.

Sur la plupart de ces propositions, le SRH indique ne pas avoir la main ni la compétence administrative pour y répondre.

Pour la CFDT, cette réponse du SRH est un peu trop facile car le MASA est aussi en mesure de faire remonter ces propositions en interministériel ou à la DGAFP afin qu'elles soient a minima discutées et au mieux intégrées dans les futures mesures inscrites dans la loi de l'attractivité de la fonction publique.

Axe 3 : Qualité de vie au travail – Fidélisation

Pour fidéliser une nouvelle recrue, il est primordial de lui offrir un cadre de travail de qualité qui s'articule pour la CFDT autour :

- ***d'une culture managériale attractive***

La culture managériale passe par une aptitude essentielle du manager, aussi importante que sa connaissance métier ou ses compétences techniques pour s'adapter aux différents enjeux qui évoluent rapidement.

Dans le cadre de cette culture managériale, il est important de fédérer les équipes autour d'objectifs communs, être innovant et communiquer des valeurs fortes que chacun doit pouvoir s'approprier et mettre en œuvre dans la réalisation des missions confiées.

De même, il est important d'instaurer des rituels de communication permettant aux équipes d'échanger, même de façon informelle, sur leur vécu au travail et leur quotidien. Ces rituels de communication prennent tout leur sens et permettent de s'adapter dans un contexte de développement du télétravail.

Pour développer cette culture managériale, les managers doivent tout d'abord être formés puis accompagnés régulièrement.

Le SRH indique que la culture managériale sera développée dans le cadre des réflexions sur la mise en place de la délégation pour la haute fonction publique mais que ce sujet devait également englober les sujets plus transversaux comme le management dans le contexte du télétravail, de changements permanents, des effectifs sous tension, ...

Pour la CFDT, il faut se donner des objectifs ambitieux sur ce sujet et emporter tous les managers, ce qui n'est pas le cas si on n'embarque que la haute fonction publique. La culture managériale doit être mise en musique par tous les managers et nous y serons attentifs !

▪ d'une culture du présentiel permettant un équilibre vie pro / vie perso

Le présentiel reste la clé principale pour maintenir un collectif de travail mais faut-il encore que ce présentiel soit efficace et permette aux agents qui sont présents de se retrouver, d'échanger et de partager les éléments dans le cadre des missions à réaliser. Malheureusement, ce n'est pas toujours le cas. Il est donc important de mener une réflexion pour faire évoluer ce point, en particulier lorsqu'il s'agit d'accueillir une nouvelle recrue et de la former mais aussi pour la suite afin de permettre à l'ensemble des agents d'avoir des temps d'échanges efficaces avec les « présents » de l'équipe.

Mais pour la CFDT, il est tout aussi important de sortir de la tendance française qui consiste à penser qu'un temps de présence élevé est le reflet d'une performance accrue. Dans certains pays voisins comme la Belgique, c'est l'inverse, plus l'agent fait des heures, plus il est considéré comme inefficace... Par ailleurs, l'OMS a alerté en 2021 sur le fait que dépasser les 55 heures de travail par semaine représente un danger grave pour la santé (risque d'AVC ,...).

La CFDT constate que trop d'agents sont soumis à de fortes pressions liées à la charge de travail qui entraîne la réalisation d'un nombre important d'heures supplémentaires, le soir et le WE, et ce, de façon permanente !!! Cette situation nuit à la santé de ces agents mais aussi à la fidélisation de la nouvelle recrue et peut la faire fuir, au bout de quelques mois, voire quelques semaines...

La CFDT considère que le MASA doit se saisir de ce sujet et mettre en place un environnement qui permette à chaque agent de bénéficier d'un équilibre vie pro /vie perso satisfaisant avec des règles respectées de tous.

- ***d'une organisation du travail adaptée aux missions et aux effectifs alloués***

Dans le contexte actuel de tension sur les effectifs, il est nécessaire de se doter d'une organisation du travail adaptée qui permette de procurer aux agents un environnement de travail serein.

Pour la CFDT, cette organisation du travail doit s'orienter vers une véritable gestion des priorités et des urgences afin de donner un cap précis aux agents, en donnant du sens aux missions exercées, notamment au travers de feuilles de route établies dans la durée et en permettant ainsi de définir des temps pour faire face aux crises et aux actualités.

En conséquence, il faut que le MASA et ses services acceptent de mettre de côté certaines missions et de ne pas être dans la logique de vouloir faire à tout prix et au péril des agents qui n'arrivent plus à produire un travail de qualité, entraînant une perte de sens.

- ***des conditions de télétravail plus souples***

La CFDT considère que le télétravail est un facteur d'attractivité important lorsque les missions sont télétravaillables. En effet, le télétravail permet un équilibre vie professionnelle et vie personnelle plus satisfaisant en particulier lorsque le trajet domicile/travail est long. En outre, pour certaines villes où le logement est devenu inaccessible et de surcroît en cette période d'inflation, de nombreux agents n'ont pas d'autre choix que de s'en éloigner. Dans ce contexte, les 2 jours à 3

jours de télétravail sont déterminants.

La CFDT souhaite également plus de flexibilité et une mobilisation des jours flottants plus importante pour améliorer les possibilités de télétravail permettant ainsi de mettre en œuvre un maximum de rituels de communication et de permettre aux agents d'être en présentiel quand les collègues sont présents dans le service ou pour les réunions, et ce, afin de conserver le collectif de travail.

- **d'une prime d'attractivité et/ou de fidélisation (qui augmente en fonction du temps sur lequel on reste sur un même poste) pour les métiers en tension (informatique)**

Pour certains métiers en tension comme dans l'informatique, où en administration centrale, il est prévu de recruter 60 ETP. Il peut être opportun de mettre en place une prime d'attractivité pour faire venir les candidats. Par ailleurs, à l'instar de ce qui existe déjà pour les fonctionnaires de Seine-Saint-Denis, l'octroi d'une prime de fidélisation pourrait aussi être une possibilité. Elle serait versée si le candidat reste un temps donné sur le poste. En effet, dans ce secteur en pénurie, les candidats sont rares, les places sont nombreuses. Si les conditions de travail ne sont pas réunies, le candidat peut partir au bout de quelques semaines, voire quelques jours. Ces deux primes pourraient permettre d'éviter cette situation et se donner le temps de mettre en place les conditions de travail qui pourraient satisfaire tout le monde.

Pour conclure, sur ce point relatif à la fidélisation à la qualité de vie au travail, la CFDT a réitéré sa demande de mettre en place au MASA un **accord qualité de vie au travail** qui aurait vocation à être le socle de l'amélioration des conditions de travail au MASA mais aussi de communication pour les futurs candidats, dont le choix entre deux employeurs peut se faire sur la qualité de vie au travail

avant la rémunération.

Le SRH a répondu qu'il était prêt à mener les travaux conduisant à la mise en place d'un accord qualité de vie au travail, à l'issue du bilan de baromètre social.

La CFDT se mobilisera pour obtenir un accord qualité de vie au travail permettant d'améliorer significativement les conditions de travail des agents.

Axe 4 : Communiquer sur nos métiers et nos parcours professionnels

La CFDT fait le constat que les métiers du MASA sont méconnus et les candidats viennent parfois par dépit, n'ayant pas obtenu d'autres postes chez des employeurs plus attractifs car plus en lien avec les enjeux sociétaux (l'écologie, le social, ...).

Or nos métiers ont du sens et il faut le faire savoir et développer une politique de communication sur nos métiers pour en donner une meilleure perception et les rendre attractifs au sein de la fonction publique mais aussi auprès du grand public.

Tous les réseaux de communication peuvent être mobilisés et le site de recrutement prend tout son sens car il permettra de renseigner aux personnes intéressées les postes disponibles.

Il est aussi important de sensibiliser les jeunes aux choix de nos métiers par une participation plus dynamique aux salons d'orientation mais aussi en développant un kit de

présentation de nos métiers qui pourraient servir aux agents du MASA qui sont amenés à présenter ces métiers dans les collèges et lycées lorsqu'ils sont sollicités pour le faire.

Enfin, il est aussi important de communiquer sur les parcours professionnels et les rendre plus attractifs pour montrer aux futures recrues les possibilités de déroulement de carrière leur permettant de se projeter dans les métiers et les carrières de la fonction publique.

Au cours de ce GT, le SRH a indiqué qu'une loi sur la fonction publique est en cours d'élaboration pour 2024 et qu'un certain nombre des pistes évoquées, ci-dessus, doivent être portées dans le cadre de ces réflexions.

Des groupes de travail réguliers seront mis en place pour poursuivre les réflexions sur l'attractivité et étudier les pistes proposées.

Pour la CFDT, c'est un vaste chantier qui s'annonce et toutes vos propositions et axes d'amélioration sont les bienvenus !

Vous pouvez nous les communiquer via ce [lien](#).

GT RIFSEEP du 5 décembre 2023 : CIA 2024, évolution de l'IFSE en 2024 par corps, complément d'IFSE...

IFSE et CIA au MASA : à quoi s'attendre?

Résultats avancements de grade au choix 2024

Derniers résultats des avancements de grade au choix 2024, pour les corps administratifs, les corps techniques, et les corps formation-recherche.

Concours Externe IAE 2024

Un concours externe sur titres au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement est ouvert au titre de l'année 2024.

FS du CSA-Alim du 30 novembre 2023 : PSU délégation remise directe, protection des agents contre les agressions, les accidents et la grippe aviaire

Cette première formation spécialisée du CSA-Alimentation qui s'est tenue le 30 novembre 2023 était présidée par Maud Faipoux, directrice générale de l'alimentation.

Deuxième comité de suivi Centre de Gestion Financière (CGF) : un bilan variable suivant les régions.

La circulaire du 1er ministre n°6251/64 du 10/03/2022 a entériné la généralisation du mode d'organisation par centre de gestion financière après une expérimentation dans 2 régions. Le Centre de Gestion Financière rassemble les compétences du comptable et par délégation de l'ordonnateur pour traiter les actes sur la totalité de la chaîne de la dépense. Pour le déploiement, un comité de pilotage a été formé avec le ministère de l'écologie, le MASA, la DGFIP et l'échelon régional DREAL et DRAAF.

Résultats de changement de corps sur liste d'aptitude pour la filière formation recherche au titre de l'année 2023

Les résultats relatifs aux changements de corps pour la filière formation recherche viennent d'être publiés sur le site Intranet du ministère de l'Agriculture.

Formation spécialisée du CSA-AC du 12 octobre 2023 : Mal être au travail, programme prévention, médecine de prévention, cantine de Toulouse, travaux du bâtiment C,...

La formation spécialisée du Comité social d'administration de l'administration centrale s'est réunie le 12 octobre 2023 sous

la présidence de Xavier MAIRE – chef du SRH du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA).

GT relocalisation des services AC du MASA du 19 octobre 2023 : ça déménage !

Le groupe de travail relocalisation des services AC du MASA s'est réuni le jeudi 19 octobre 2023 en visioconférence, en présence pour l'administration, de Philippe Merillon, secrétaire général adjoint,

CSA Foret et Agriculture du 28 septembre 2023 – RI, mise en œuvre de la nouvelle PAC, assurance récolte et évolution de la politique forestière nationale

Ce premier CSA de réseau « Forêt-Agriculture » était présidé par Philippe Duclaud (directeur général de la DGPE), accompagné par de Marie-Agnès Vibert (Service Gouvernance et

gestion de la PAC, DGPE), Michel Fournier (chef de la mission affaires générales et ressources humaines, DGPE), Simon Tranchant (chef du bureau de la gestion des risques, DGPE) et Fabien Menu (représentant des DDT(M)).

Revalorisation de la rémunération des contractuels : Tout vient à point à qui sait attendre ... Oui mais ...

Rémunération des contractuels : la revalorisation que la CFDT appelle de ses vœux depuis tant d'années est validée ! ... Mais il va falloir attendre pour que la feuille de paye suive...

Résultats des promotions au choix : publication du 26 octobre 2023

Les derniers résultats des promotions au choix, au titre de 2023, pour les corps administratifs et les corps techniques, ont été publiés sur le site Intranet du MASA.

Pour rappel, le bénéfice de la promotion dans les corps des

IAE et des attachés est soumis à une mobilité validante (voir la [note de service](#) et [notre article](#)).

Les résultats des **avancements de grade** seront publiés le 15 décembre prochain.

- **Pour la filière administrative au titre de l'année 2023**

1. [Promotion au choix dans le corps des secrétaires administratifs](#)
2. [Promotion au choix dans le corps des attachés d'administration de l'État](#)

- **Pour la filière technique au titre de l'année 2023**

1. [Promotion au choix dans le corps des techniciens supérieurs](#)
2. [Promotion au choix dans le corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement](#)

Avec la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les commissions administratives paritaires (CAP) ont perdu leurs compétences sur les mobilités et les promotions.

Pour la CFDT, l'information des agents dans l'exercice des promotions est essentielle. Les agents promouvables doivent être tenus informés tout au long de la procédure. Il est, par ailleurs, vivement conseillé de prendre contact avec l'IGAPS.

Si la CFDT ne s'est jamais montrée favorable à la disparition des CAP-promotion, elle se mobilise néanmoins au quotidien, auprès des agents, pour les soutenir dans le cadre de ces nouvelles dispositions et les aider dans leurs démarches auprès de l'administration.

Le [SPAgri-CFDT](#) se tient à votre disposition.

CSA Alimentation du 11 octobre 2023 – PSU et délégation à marche forcée – Crises sanitaires : un grand pas demain pour mieux les gérer ?

Ce second CSA-Alimentation était présidé par Maud Faipoux, directrice générale de l'alimentation, accompagnée de Didier Josso et de Pierre Aubert, ainsi que de Nadine Richard Pejus, adjointe au chef des ressources humaines, qui représentait le secrétariat général.

CSA ministériel (27 septembre 2023) : nouveau dispositif indemnitaire, CIA, JO 2024, transfert FEADER, contractuels, retraite

progressive, CGF...

Nouveau dispositif indemnitaire, CIA, JO 2024, transfert FEADER, contractuels, retraite progressive, CGF, télétravail, outils visioconférence, lanceurs d'alerte.

Dispositif de préparation au concours interne 2024 d'accès au corps des IPEF

Dans la perspective de l'ouverture d'un concours interne (session 2024) pour l'accès au corps des IPEF, un dispositif de formation est proposé, à compter du mois de novembre 2023, aux candidats éligibles par le ministère chargé de l'agriculture (MASA) en cohérence avec le dispositif mis en place par le MTECT

Secrétaires administratifs : examen professionnel 2023

Parution de la note de service relative à l'examen professionnel d'accès au corps des secrétaires administratifs au titre de 2023.

Techniciens supérieurs : ouverture de concours externe, interne et examen professionnel pour 2024

Quatre concours externes, deux concours internes et un examen professionnel sont organisés pour le recrutement de techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture, dans les grades de technicien (TSMA1) et de technicien principal (TSMA2) au titre de la session 2024.

Ils font l'objet de la note de service SG/SRH/SDDPRS/2023-626 du 3 octobre 2023, publiée **en fin de cet article** et également [disponible ici](#).

Concours

ouverts

	Forêts et territoires ruraux	Techniques et économie agricoles	Vétérinaire et alimentaire
Concours externe national à affectation nationale	TSMA1 TSMA2	TSMA1 TSMA2	TSMA1 TSMA2
Concours externe national à affectation locale (Hauts-de-France)			TSMA1
Concours externe national à affectation locale (Normandie)			TSMA1
Concours interne	TSMA1 TSMA2	TSMA1 TSMA2	TSMA1 TSMA2
Examen professionnel	TSMA1	TSMA1	TSMA1

À noter que les lauréats dans le grade de technicien de la spécialité vétérinaire et alimentaire ont vocation à être affectés sur des postes d'inspection sanitaire en abattoirs, au sein des directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP). À ce titre, il est rappelé que des conditions particulières d'exercice sont attachées à ce type d'emploi (voir p. 4 de la note de service).

Les lauréats dans le grade de technicien de la spécialité vétérinaire et alimentaire à affectation locale (CNAL), ont vocation à être affectés sur des postes au sein des services d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières (SIVEP), les régions concernées par ces affectations sont les Hauts-de-France et la Normandie.

Les informations concernant la formation des lauréats peuvent être consultées sur le site de l'Infoma, pour le grade de [TSMA1](#) ou de [TSMA2](#).

Conditions d'accès aux concours de technicien supérieur (TSMA1)

– **concours externe** : les candidats titulaires d'un baccalauréat ou d'un titre ou diplôme classé au moins au

niveau IV, ou équivalent [...] ;

- **concours interne** : les fonctionnaires et agents de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent [...], qui justifient, au 1^{er} janvier 2024, de quatre années de services publics en équivalent temps plein ; ces candidats doivent également être en position d'activité, de congé parental ou de détachement à la date de clôture des inscriptions, soit le 22 novembre 2023 ;

- **examen professionnel** : les fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C relevant du MAA ou affectés dans ce ministère ou dans un établissement public qui en dépend et justifiant au 1^{er} janvier 2024 de sept années de services publics.

Conditions d'accès aux concours de technicien principal (TSMA2)

- **concours externe** : les candidats titulaires d'un titre ou diplôme sanctionnant deux années de formation classées au moins au niveau III, ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes [...]

- **concours interne** : les fonctionnaires et agents de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent [...] et qui justifient, au 1^{er} janvier 2024, de quatre années de services publics en équivalent temps plein ; ces candidats doivent également être en position d'activité, de congé parental ou de détachement à la date de clôture des inscriptions, soit le 22 novembre 2023.

Nombre de postes

Le nombre de places offertes à ces concours et examens professionnels sera fixé ultérieurement.

Nature des épreuves

Pour le concours externe de TSMA1 et les concours interne et externe de TSMA2, il y a une épreuve écrite d'admissibilité et

une épreuve orale d'admission.

Pour le concours interne et l'examen professionnel de TSMA1, il y a une phase d'admissibilité consistant en une sélection sur dossier de RAEP et une épreuve orale d'admission.

Le site www.concours.agriculture.gouv.fr précise les caractéristiques des épreuves ainsi que le programme de chaque spécialité.

Formations de préparation au concours

La préparation des agents fera l'objet d'une note de service spécifique publiée ultérieurement.

Calendrier

- **Période d'inscription** : du 5 octobre au 8 novembre 2023 inclus, sur le site www.concours.agriculture.gouv.fr
- Date limite de **téléversement des dossiers de candidature** : **22 novembre 2023** dernier délai.
- **Épreuves écrites** d'admissibilité (concours externe de TSMA1 et concours externe et interne de TSMA2) : **1er février 2024** dans les centres d'Ajaccio, Amiens, Basse-Terre, Bordeaux, Cachan, Cayenne, Dijon, Fort-de-France, Lyon, Mamoudzou, Montpellier, Nouméa, Papeete, Rennes, Saint-Denis de la Réunion, Saint-Pierre-et-Miquelon, Toulouse, Uvéea.
- Dates limites de **dépôt des dossiers de présentation** (concours externe) ou des **dossiers RAEP** (concours interne et examen professionnel) pour les candidats admissibles :
 - grade de TSMA1, concours externe : 23 avril 2024 dernier délai ;
 - grade de TSMA1, concours interne, examen professionnel : 22 novembre 2023 dernier délai ;
 - grade de TSMA2, concours externe et interne : 27 mars 2024 dernier délai.
- **Épreuves orales** d'admission :
 - TSMA1 : à partir du 27 mai 2024 à Paris ;

– TSMA2 : à partir du 13 mai 2024 à Paris.

La note de service :

[Concours et examen prof_TS_2023-626_final](#)

**CSA budgétaire du 27
septembre 2023 : transition
écologique, crises
sanitaires, PSU,
rémunération, conditions de
travail...**

Le ministre, Marc Fesneau, a présenté le projet de loi de finances (PLF) pour 2024 pour l'agriculture

**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 (SPAgrri-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), Dorothee 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 retraite progressive étendue aux fonctionnaires !

À compter du 1er septembre 2023 et en application de la réforme des retraites du 16 mars 2023, les fonctionnaires titulaires pourront bénéficier de la retraite progressive dans les mêmes conditions que les salariés du privé et les contractuels de la fonction publique également bénéficiaires avant la réforme.

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) ... Pour qui ? Comment ? Et quand ?

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) qui avait été annoncée par le ministre de la Fonction Publique, lors de la conférence salariale du 12 juin 2023, est mise en place suite à la publication du décret 2023-702 du 31 juillet 2023 applicable à compter du 2 août 2023.

Pouvoir d'achat : la GIPA reconduite en 2023 et des bénéficiaires plus nombreux !

Le décret n° 2023-775 du 11 août 2023 a reconduit le dispositif de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) pour l'année 2022. L'arrêté du 11 août 2023 fixe au titre de l'année 2023 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité GIPA.

La PSC : quesako ?

La protection sociale complémentaire est appelée communément « mutuelle ». Pour le secteur public, après des négociations entamées en 2017 qui se concrétisent en 2021, la protection

sociale complémentaire devient obligatoire pour les employeurs publics envers leurs agents (titulaires, contractuels, apprentis,...). Grande avancée sociale conquise par la CFDT !

Garantie de rémunération en cas de mobilité au sein des services déconcentrés de l'État du périmètre ATE : enfin vers une mise en application effective !

La circulaire, de juin 2023, fait le bilan de la mise en place de la « garantie mobilité » et donne des instructions précises sur sa mise en oeuvre.

Premier bilan sur l'accord télétravail au MASA : des débuts encourageants mais de fortes disparités qui

interpellent !

L'accord télétravail au MASA du 24 février 2022 prévoit la tenue d'un comité de suivi au moins une fois par an. La première réunion de ce comité le 13 juillet 2023 était présidée par Nadine Richard Péjus, adjointe au chef du SRH. L'administration présente un bilan quantitatif et qualitatif et quelques perspectives pour l'administration centrale et les DRAAF, les DDI et les opérateurs étant hors du champs de l'accord MASA.

CSA AC du 6 juillet 2023 : élection du comité médical, mal être des agents en AC, transports en Ile de France, relocalisation du bureau des pensions, SNUM...

Le Comité social d'administration de l'administration centrale s'est réuni le 6 juillet 2023 sous la présidence de Philippe MERILLON – Secrétaire général adjoint du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA). Le point principal était l'élection des représentants du personnel au comité médical. Le mal être en AC porté par l'intersyndical, les transports en IDF et les conditions de travail des agents du bureau des pensions ont également été discutés

Fiches statutaires

Dans la collection *Les Fiches pratiques du SPAgri*, nos fiches statutaires délivrent, pour chaque corps, les différents grades et leur échelonnement indiciaire.

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 qui s'est tenu le 11 juillet 2023 était présidé par Cécile Bigot-Dekeyzer, secrétaire générale du ministère en charge de l'agriculture Au menu : LDG mobilité, RIFSEEP, DGAL sous tension, RSU, CDD, télétravail exceptionnel, conseil médical, médecine de prévention, CRIC, FS...

Bilatérale avec la secrétaire générale du MASA (27/06/2023) : qualité du dialogue social, conditions de travail insoutenables en AC (SRH, DGAL, SNUM) et faible attractivité des postes !

La CFDT (SPAgri-Sgen) a été reçue le 27 juin 2023 par Cécile Bigot-Dekeyzer, secrétaire générale du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, en présence de Philippe Mérillon, secrétaire général adjoint et de Xavier Maire, chef du SRH.

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

La secrétaire générale introduit cette bilatérale en précisant que ces réunions sont l'occasion pour elle de mieux connaître les représentants des personnels du ministère et que nous puissions lui exposer nos sujets prioritaires.

En préambule, la CFDT a rappelé l'importance de ces bilatérales, et plus globalement l'importance du dialogue social au sein du MASA ; notamment sur les sujets qui nous semblent essentiels pour le bon fonctionnement de notre ministère. Certaines situations deviennent, en effet, très lourdes, plus supportables pour les agents et nécessitant des mesures fortes, voire disruptives. C'est l'administration centrale qui est particulièrement concernée : nous sommes actuellement dans une spirale négative dont on ne voit pas

l'issue.

Comme l'a répété le ministre à plusieurs reprises lors de ces différents échanges avec les organisations syndicales : le sens et la méthode c'est essentiel !

Pour sa première rencontre avec la nouvelle secrétaire générale, la CFDT a pu l'interpeller sur des sujets sensibles, dans un climat d'écoute et d'attention, à la fois concernant les situations et les contextes dans les services et sur nos propositions qui visent à tenter de sortir de ces situations très dégradées.

Qualité du dialogue social au MASA

Mise en œuvre de la feuille de route sociale

La CFDT demande une meilleure programmation des dates et plus de précisions sur le périmètre de chacun des groupes de travail. La CFDT souhaite également une meilleure prise en compte des contraintes des organisations syndicales (Congrès ou CA de l'ASMA par exemple).

Concernant le déroulement des instances, la CFDT souhaite que le mode hybride soit conservé pour faciliter notamment la participation des experts, ou pour les élus en cas de force majeure. Toutefois, il est important d'améliorer le fonctionnement des visioconférences au ministère et plus particulièrement la qualité audio.

Les textes présentés pour avis en CSA-M doivent avoir fait l'objet d'un groupe de travail en amont, avec un projet de texte adressé aux OS plusieurs jours avant le groupe de travail.

La CFDT rappelle l'épisode de la note de service CIA 2023, modifié sans information préalable, sur un point négocié avec les OS en 2022... Ces méthodes créent de la défiance vis-à-vis de l'administration, c'est totalement inacceptable !

Le travail de concertation avec les organisations syndicales est particulièrement important pour les LDG (lignes directrices de gestion), comme celles sur les mobilités qui ont fait l'objet d'un débat en CSAM récemment avec un vote contre unanime. Les LDG constituent désormais le seul moyen d'intervention des syndicats depuis la fin des CAP mobilités/promotions. Concernant les mobilités, il n'est pas soutenable de proposer toujours plus de poste au fil de l'eau sans mettre en place un site pour faciliter le suivi par les agents des postes publiés, comme cela a été mis en place par le MTECT !

La secrétaire générale rebondit sur la question d'un site dédié pour la mobilité. Elle partage la nécessité d'ouvrir un tel site tout en soulignant la charge croissante au ministère pour ce qui concerne le numérique Mais Cécile Bigot-Dekeyzer se dit convaincue de l'importance de mettre en place cet outil et elle s'y engage. Toutefois, elle ne souhaite pas, à ce stade, s'engager sur un calendrier précis.

La CFDT propose de fournir à l'administration des éléments de cahier des charges pour ce site « mobilité au fil de l'eau ».

La secrétaire générale revient sur le sujet des LDG mobilités, outre le site à construire, quels sont les autres blocages ayant conduit à un vote unanimement contre lors du CSA-M de mi-juin ?

Pour la CFDT, il est important de conserver un équilibre entre postes proposés à la mobilité générale et ceux proposés au fil de l'eau qui présentent moins de visibilité pour les agents. Il faudrait aussi que les agents puissent classer leurs demandes de postes parus, sur une période glissante à définir.

Par ailleurs, il y a le délai parfois très longs entre la décision d'ouvrir un poste au fil de l'eau et la prise

effective du poste... plus de 6 mois peuvent s'écouler ! Les structures attendent trop longtemps la validation du SRH pour le candidat qu'elles ont retenu. Alors que le processus du fil de l'eau est censé permettre une prise de poste plus rapide que dans le cas de la mobilité générale !

Pour la secrétaire générale, la mobilité générale de printemps, avec une prise de poste au 1^{er} septembre, restera ; elle est très importante, notamment pour tous les agents qui ont des familles, avec des enfants qui vont à l'école... On n'y touchera pas !

Concernant le temps de prise de poste ouvert au fil de l'eau, Xavier Maire souligne que le SRH intervient uniquement à la fin du processus et ne comprend pas bien pourquoi la décision du SRH serait source de retard ?!

Concernant les promotions, la CFDT insiste sur la transmission des listes de promouvables, que nous attendons encore, malgré la promesse du chef du SRH. Si ce n'est pas possible, il faut nous le dire !

Xavier Maire nous confirme que nous allons bien les recevoir avec l'état des corps.

Le fonctionnement du RAPS et l'évolution de ses missions

Pour la CFDT ce réseau est important pour notre ministère. Nous le sollicitons régulièrement, pour aider à la résolution de problèmes dans les structures notamment et dans le cadre de l'accompagnement des agents, pour ceux qui nous confient leur dossier.

C'est cependant un réseau pour lequel le turnover est important, ce qui complique parfois le suivi des dossiers et le niveau de connaissance RH des IGAPS est très inégal. Le secrétariat général assure-t-il une formation régulière des

nouveaux entrants, mais aussi des mises à niveau régulières en matière RH ?

Par ailleurs, il est essentiel que les IGAPS soient associés aux différents groupes de travail organisés dans le cadre de la feuille de route sociale. Pas uniquement pour les GT en lien avec le suivi des carrières où ils sont généralement invités, sauf lors du dernier GT « bilan des mobilités »... nous n'avons pas compris pourquoi ? Ils ont pourtant la connaissance qualitative des processus, indispensable à la compréhension du bilan annuel, au-delà des chiffres ?!

Pour Philippe Mérillon, le secrétariat général est très attentif au recrutement des IGAPS, avec généralement plus de candidats que de postes à pourvoir. En outre, tout nouvel IGAPS bénéficie désormais d'un parcours de formation.

Cécile Bigot-Dekeyzer en profite pour nous annoncer, en primeur, la nomination au 1^{er} septembre de Vincent Favrichon comme président du RAPS. Il remplacera Laurence Delva qui va bientôt partir en retraite.

La CFDT demande également la mise en place de référents thématiques au sein du RAPS. Comme cela a été fait pour le suivi des assistantes sociales du ministère, sur proposition de la CFDT. Nous demandons en outre, la nomination d'un ou deux IGAPS référents pour le suivi des parcours des agents en décharge syndicale (DAS au moins égale à 70%). Enfin, un IGAPS référent serait également souhaitable pour le suivi des agents sous statut d'emploi dans l'enseignement agricole (direction et inspection).

Outre ces demandes d'IGAPS référents pour ces thématiques non prises en compte par le RAPS actuellement, la CFDT s'interroge sur l'évolution du RAPS dans le cadre de la réforme de la fonction publique ?

La secrétaire générale répond qu'il y aura un nombre plus important d'IGAPS. Afin de répondre à de nouvelles sollicitations sur deux missions :

- participer à l'identification des cadres qui ont le potentiel leur permettant d'occuper des emplois supérieurs et qui le souhaitent
- réaliser l'évaluation (dite 360) des cadres supérieurs comme les directeurs de structures, tous les 6 ans.

Conditions de travail dégradés, mal-être des agents et faible attractivité des postes

Situation au SRH

La CFDT le dit régulièrement depuis plusieurs années, malgré toute la bonne volonté des gestionnaires, les retards, les erreurs s'accumulent pour les contrats, les payes, les primes, les indemnités télétravail, les prise en charge des transports, les arrêtés de nominations, etc... Ces dysfonctionnements impactent au-delà des agents concernés : les RH de proximité, le réseau des IGAPS, les bureaux de gestion sont eux-mêmes trop régulièrement sollicités pour traiter sereinement les dossiers.

A ce stade de difficultés, les agents sont en danger !

Outre la création de poste (+6) dans les bureaux de gestion, quelle politique pour redonner de l'attractivité à ces postes et faire en sorte que les agents y restent un minimum de temps ? Cet enjeu est comparable au manque d'attractivité pour certains départements en SD. Ne faudrait-il pas envisager l'activation des leviers « promotion » comme en SD ? Il faut également diminuer les portefeuilles des agents, et recruter des encadrants confirmés !

La secrétaire générale répond qu'elle est arrivée il y a à

peine 3 mois, elle a fait le tour de tous les services du SG et a vu beaucoup d'agents. Elle est bien consciente de la situation. Elle sait aussi qu'il y a eu une période de forte réduction des effectifs et le ministère a épargné au maximum les services déconcentrés et les missions métiers. Ce sont donc surtout les fonctions supports qui ont supporté cette réduction. En outre, comme partout, les tensions sur les recrutements sont très fortes avec des postes ouverts sans candidat titulaire, voire pas de candidats du tout. La conséquence, c'est que les conditions de travail déjà très chargées empirent !

Cécile Bigot-Dekeyzer nous confie qu'elle n'a pas de baguette magique ! Mais ce n'est pas pour autant que le secrétariat général ne fait pas rien.

Il y a des mesures de déconcentration de la gestion des contrats courts en services déconcentrés qui se mettent en place et devraient alléger le SRH ; même si on n'ira pas aussi loin que le MASA le souhaiterait, les SGCD (secrétariats généraux communs départementaux) n'iront pas jusqu'à gérer la paye.

GT relocalisation des sites parisiens du 21 juin 2023 : un calendrier dans les cartons !!!

Le GT relocalisation des sites parisiens du MASA s'est tenu le mercredi 21 juin 2023; La précédente réunion du groupe de travail s'était tenue le 23 septembre 2022. Un nouvel échange

sur ce dossier, très impactant pour les agents, de l'administration centrale était donc très attendu ...