

# **RESET-BREXIT : Toujours aucune échéance à ce jour, mais un 2° sommet Royaume-Uni/Union Européenne en juin 2026 !?**

L'objectif de ce GT était de faire un point d'actualité sur les discussions en cours concernant l'accord SPS, de préciser les modalités de restructuration et de recherche de poste pour les agents, de faire un bilan des démarches engagées et de présenter les travaux en cours sur le plan de continuité d'activité.

---

## **Remplacements exceptionnels en abattoir : nouvelles modalités de recensement et d'indemnisation**

Une note de service publiée le 29 janvier 2026 précise les modalités de recensement et d'indemnisation des agents assurant des remplacements à titre exceptionnel en abattoir d'animaux de boucherie et de volailles.

Elle abroge l'instruction précédente du 4 janvier 2024 et s'inscrit dans le cadre du plan d'attractivité des métiers de l'inspection en abattoir.

---

# CSA Alimentation du 19 novembre 2025

La réunion était présidée par Maud FAIPOUX, directrice générale de l'alimentation.

La CFDT-Agriculture était représentée par Anne JAMMES et Christophe CORNU.

Après les déclarations liminaires de chaque organisation syndicale, Maud Faipoux précise qu'elle a fait le choix d'une instance sur une journée, compte tenu de l'importance des dossiers évoqués et de l'actualité du ministère intéressant les services.

## **RESET BREXIT ET PLF 2026 : des sujets sensibles, et pas si « indolores » que ça !**

Maud Faipoux souhaite, outre les nombreux sujets qui seront abordés dans la journée, vouloir apporter des précisions sur deux thèmes qui ne sont pas inscrits à l'ordre du jour, puisque relevant du CSA ministériel :

- **RESET-BREXIT** : la validation du mandat de négociation entre l'Union Européenne et le Royaume-Uni, le 13 novembre, « top-départ » des échanges formels, mais sans que cela donne, pour le moment, plus de visibilité sur l'échéance des mesures. Ce sujet n'est pas traité lors

du CSA Alimentation, puisqu'il ne concerne pas uniquement la DGAL, mais fait l'objet d'un groupe d'échanges spécifique, organisé en miroir de la task-force. Les questions diverses relevant de ce sujet ne feront donc pas l'objet d'une réponse lors de cette instance.

- **PLF 2026** : il est actuellement en débat dans les instances parlementaires, sans certitude sur le vote. Maud Faipoux indique que l'impact sur le programme 206 est réel (mathématiquement, la diminution des crédits est de 16 %), mais qu'il existe des disparités entre les actions. Ainsi, il y a des augmentations de crédit sur certaines lignes (+ 36 % en santé et protection animales, où les crédits sont « sincérisés »), et un recul sur des actions qui sont à présent en « rythme de croisière » (« Ma cantine ») ou sur des budgets réajustés (paiement des laboratoires à l'euro près, pour la sécurité sanitaire des aliments).

*Si la CFDT-Agriculture reconnaît que l'effort doit être partagé entre les différents ministères, elle ne peut que regretter la « coupe franche » de 50 ETP sur le BOP 206. L'impact de la réduction d'effectifs, dont Mme Faipoux indique qu'elle sera portée par le RESET-BREXIT (à condition, selon elle, qu'il ait lieu dans un temps proche, ce qui reste une supposition, et qu'elle qualifie de « plus ou moins indolore »). Notre organisation syndicale ne souhaite pas partager la vision défaitiste manifestée (« Ça aurait pu être bien pire »), mais réaffirme sa volonté d'un dialogue constructif et la recherche de solutions permettant aux agents concernés par le RESET-BREXIT de sortir par le haut de cet imbroglio impulsé par le Royaume-Uni.*

Dans sa déclaration liminaire, notre organisation syndicale s'est, comme à chaque réunion de cette instance, fait l'écho auprès de la directrice générale du malaise persistant, et de la dégradation continue des conditions de travail au sein

du MAASA : « *La CFDT-Agriculture vous a alertée, Madame la directrice générale, de manière réitérée depuis plus de deux ans, des difficultés de vos agents, rendant l'exercice de leurs missions a minima plus complexe, mais aussi parfois impossible à tenir. Si notre organisation syndicale reconnaît l'efficacité du dispositif des référents mobiles de gestion de crise, pour lesquels nous avons particulièrement été insistants et qui a montré son efficacité depuis ce mois de juin, tous les signaux ne sont pas au beau fixe.* »

Maud Faipoux réaffirme sa volonté de dialogue, partage par ailleurs certains de nos constats, en particulier celui relatif à l'obsolescence de certains outils numériques, dont le sujet a été mis à l'ordre du jour de ce CSA.

## **Police sanitaire unique : pas de clause de revoyure, mais un engagement sur la volumétrie des contrôles en 2026, et des critères qualitatifs en discussion...**

La présentation de ce sujet est réalisée par Vanessa HUMEL-FOURRAT, sous-directrice de la qualité sanitaire des aliments.

Maud Faipoux s'y était engagée, mais... il n'y aura pas de clause de revoyure, pour cause de restriction budgétaire. Dans notre déclaration liminaire, ce point était mis en exergue : « *Si on évoque la police sanitaire unique, un seul constat remonte du terrain : rien de nouveau, ou plutôt si, la clause de revoyure est officiellement morte et enterrée pour cause de restriction budgétaire. Alors maintenant, que fait-on ?*

*Nous ne pourrons bien entendu pas revenir sur la délégation des contrôles, vendue comme étant la panacée aux baisses*

*d'effectifs, avec un coût prohibitif (450 € l'intervention d'un délégué, tout de même...) et à l'affichage promis d'un nombre de contrôles accrus sur la filière amont, cette « part de choix » laissée aux agents formés et aux compétences techniques reconnues. Le résultat ? Pas d'explosion du nombre de contrôles amont, là où le risque pour la santé humaine est majeur en cas de dysfonctionnement, mais des agents devenus des correcteurs orthographiques pour des délégués tenus à faire du chiffre et délaissant la qualité des rapports. Quoiqu'on puisse vous en dire, vos agents sur le terrain sont impliqués, consciencieux, et les courriers de mise en demeure, par exemple, sont remis dans des formes administratives adéquates car ils aiment que les choses soient « bien faites ».*

Maud Faipoux dit « entendre, et prendre les décisions qui s'imposent », en annonçant une baisse de la programmation de 20 % en remise directe en 2026, tant pour les services déconcentrés que pour les délégués. La convention technique financière a déjà été révisée, prenant en compte la diminution du nombre de contrôles délégués en 2026 (60 000 au lieu des 75 000 initialement prévus), des discussions étant également en cours sur le volet qualitatif des rapports.

De même, la programmation pour les services est ramenée de 25 000 à 20 000. Cette baisse vise à accroître les inspections « amont » par les services, tel que cela avait été imaginé à la mise en œuvre de la délégation. Maud Faipoux indique également qu'elle partage la vision du nombre insuffisant des 40 ETP dédiés à la supervision.

*Ces décisions vont (enfin) dans le sens des demandes faites par la CFDT-Agriculture ces deux dernières années. Notre organisation syndicale, si elle regrette vivement l'absence de la clause de revoyure promise depuis la mise en place de la délégation, se félicite d'avoir été entendue sur l'allégement visant à « donner de l'air » aux services déconcentrés en 2026, et d'aller vers l'adéquation missions-*

*moyens que nous réclamons depuis le début.*

Maud Faipoux indique que cette décision de baisser le nombre d'inspections dévolues aux délégataires aura un impact budgétaire certain dans leurs structures, mais qu'elle représente également une marge de manœuvre imprévue sur le programme 206. La décision de réduire le nombre de contrôles par les délégataires a en effet été prise postérieurement à la préparation du PLF 2026...

Les bases de données dans RESYTAL n'étant pas particulièrement fiables, certains délégataires mentionnent qu'ils « manquent d'établissements à contrôler ».

Vanessa Humel-Fourrat annonce un assouplissement de la convention technique, et indique que les délégataires seront envoyés en 2026 sur des zones géographiques où les établissements à risques seront inspectés en priorité. A partir de 2026, la DGAL annonce la création de sous-axes spécifiques pour les délégataires dans RESYTAL.

*La CFDT-Agriculture interroge sur les délais pour que les requêtes DEDAL soient (enfin) opérationnelles. Il est répondu que la mise à jour a pris plus de temps que prévu mais que la livraison a été effectuée le 4 novembre. Il est précisé que toutes les requêtes pour la délégation seront mises à disposition en décembre pour une mise en œuvre en 2026. Le guide utilisateur à destination des délégataires est en préparation.*

Par ailleurs, les quotas par activités seront supprimés dès lors que les établissements concernés n'existent pas en nombre suffisant (c'est le cas des poissonneries dans certains départements, par exemple).

La volumétrie de recontrôles sera estimée localement, et non plus figée à 20 %.

La programmation liée aux denrées d'origine végétale reste identique (2100 contrôles) avec des formations prévues en distanciel. Concernant les droits d'accès CCRF, le protocole fait l'objet d'une révision annuelle, actuellement en cours.

Concernant les PSPC (plans de surveillance et de contrôle), 80 % des prélèvements ont été réalisés, avec des disparités entre régions, liées à des conventions signées tardivement avec les laboratoires (les délégataires ont dû patienter). Le taux de réalisation devrait être proche de 100 % d'ici la fin de l'année.

En ce qui concerne les prélèvements à la ferme, le taux de réalisation est faible (55%), seuls 2163 contrôles sur les 3875 programmés ont été faits.

*La CFDT-Agriculture interroge sur les raisons possibles de ce taux très bas ? Selon Maud Faipoux, les agents des DDPP (surtout en Bretagne, où 30 % de ces contrôles sont programmés) ont pris du retard compte tenu de leur charge de travail.*

*La CFDT-Agriculture interroge également l'administration sur l'impact ou non du contrôle unique, et si elle dispose d'une cartographie des départements où des difficultés seraient remontées dans la réalisation des contrôles en fermes. Il est répondu que rien n'a été remonté en ce sens vers l'administration centrale.*

*Notre organisation syndicale est dubitative. Des remontées de terrain font état de contrôles pour le moins «compliqués» dans certaines exploitations agricoles, en particulier dans le sud-ouest. Il est étonnant que rien ne soit rapporté à la DGAL.*

Enfin, la CFDT-Agriculture, suite à des remontées du terrain, souhaite connaître la position de la DGAL sur le contrôle des marchés par les délégataires. Ceux-ci ne travaillent

effectivement pas la nuit (cas des marchés estivaux dans les zones touristiques par exemple).

Maud FAIPOUX répond que ce sont les directions départementales, sous la responsabilité des préfets, qui font le choix de la réalisation ou non de ces contrôles, et que la DGAL n'interfère pas dans ce champ.

## **SIGAL, SINEMA... Ou comment les services tentent de s'organiser « en attendant » !**

Denis FEUILLOLEY, directeur de projet SIAL à la DGAL, présente l'avancement de SIGAL2 et de SINEMA. En préambule, il souligne que la réécriture de SIGAL a pour objectif principal d'accroître l'ergonomie des outils, de moderniser les socles techniques, et de « gommer les irritants ». Il reconnaît que le projet est complexe, car il fait intervenir de nombreux prestataires.

La refonte du socle technique SIGAL prévoit la reprise de toutes les fonctionnalités existantes, sauf les PSPC qui seront intégrées dans MAESTRO.

La CFDT Agriculture, dans sa déclaration liminaire, a évoqué, pris dans les remontées de terrain qui lui sont faites, deux exemples assez révélateurs des attentes des agents :

*« Des discours lénifiants sur l'amélioration prévue, mais pas tout de suite, les outils numériques mis à disposition sont un exemple parlant. Par exemple :*

*-> comment vos agents en services déconcentrés peuvent-ils sereinement solliciter des vétérinaires pour des actes de vaccination lors de la crise de la DNC, alors qu'ils savent*

*pertinemment qu'ils ne pourront pas les rémunérer pour ce travail dans un délai raisonnable, compte-tenu de l'absence de connexion entre CALYPSO et SIGAL ? Cette situation est d'autant plus incompréhensible qu'on ne la découvre pas lors de cette nouvelle crise, puisque la même problématique perdure a minima depuis la crise FCO, pour laquelle, depuis plus de deux ans, les vétérinaires sanitaires n'ont pas été payés. Nous sortons certes du contexte pur de ce CSA, mais comment feront vos services lorsque le maillage des vétérinaires ruraux se sera encore affaibli suite aux dettes causées par notre administration défailante en termes d'outils numériques ?*

*→ les requêtes DEDAL, même combat... il semblerait, au vu des remontées de terrain, que le développement des requêtes adaptées, permettant le suivi du travail des délégataires, y compris qualitatives, ne soit toujours pas opérationnel... Lors du CSA Alimentation de juin avait été évoquée une «migration en cours». Les agents attendent toujours, l'été est passé, l'automne est là... Où en est cette migration, quand les agents peuvent-ils espérer pouvoir œuvrer plus sereinement ? »*

Concernant CALYPSOVET, Denis Feuilloley précise qu'elle communique avec SIGAL, mais que les interactions doivent être renforcées pour une coopération plus opérationnelle.

SIGAL sera « réécrit », on améliore le visuel des écrans pour rendre l'application plus ergonomique (pas de répétition de saisie de données d'un écran sur l'autre par exemple). Denis Feuilloley indique qu'un nouvel apprentissage sera nécessaire pour utiliser au mieux l'outil rénové, sans que cela représente « une révolution ».

A la remarque de Denis Feuilloley sur le prochain test de l'outil par un groupe utilisateur, la CFDT-Agriculture s'interroge sur le choix des testeurs, sélectionnés par les COSIR, en indiquant qu'il aurait peut-être été pertinent d'inclure des non-experts pour avoir des remontées plus

réalistes de la perception de l'outil modifié.

Philippe PAQUET, directeur adjoint du programme, présente le schéma directeur numérique de la DGAL. Il indique que pour lui, la conception des outils doit être centrée sur ses utilisateurs. C'est le principe du schéma directeur, l'idée étant de pouvoir passer d'un outil à l'autre sans même sans apercevoir, avec la plus grande fluidité possible. Son constat, partagé par la CFDT-Agriculture, est que le SIAL «ne fonctionne pas comme il le devrait et que l'obsolescence technique est trop forte».

Maud Faipoux reconnaît qu'il est temps de réagir, en passant d'un maintien en condition de sécurité où on tente d'empêcher que le système s'écroule, à un maintien en condition opérationnelle où on construit quelque chose de solide. Et ceci en maintenant les outils fonctionnels le temps de leur remplacement.

Cette opération est annoncée à effectif constant compte tenu du contexte actuel : en accord avec les DRAAF, la décision a été prise, dans le cadre d'une mobilisation nationale, qu'un ETP par DRAAF soit mis à disposition en 2026, soit 13, et la même chose en 2027, soit 26 ETP pris sur les effectifs régionaux, pour renforcer les équipes en charge du schéma directeur numérique.

*Si la CFDT-Agriculture se félicite de la prise en compte effective des remontées de terrain sur l'obsolescence numérique au MAASA, et sur la volonté affichée d'offrir aux services des outils modernes, elle s'inquiète des conséquences des prélèvements d'ETP dans les services déconcentrés, qualifiés « de nécessaire sacrifice en vue d'une anticipation sur l'avenir » par Maud Faipoux.*

*Notre organisation syndicale souligne également la nécessité d'entretenir et de faire évoluer les nouveaux outils en continu pour éviter une nouvelle décrépitude à moyen terme.*

*L'interopérabilité entre les systèmes est rappelée comme une priorité absolue par les agents.*

## **Situation sanitaire, tout est sous contrôle (ou presque)**

Olivier DEBAERE, directeur de projet chargé des épizooties à la DGAL, présente un état des lieux de deux crises sanitaires majeures :

- **Dermatose Nodulaire Contagieuse (DNC)** : la crise perdure depuis 22 semaines, avec 104 foyers recensés répartis sur 6 départements. Une première vague a touché la Savoie, suivie d'une reflambée. Le dernier foyer en date remonte au 14 novembre dans les Pyrénées-Orientales. La communication de crise a été un enjeu important, face à un volume significatif de fake-news circulant sur les réseaux sociaux.
- **Influenza aviaire hautement pathogène (IAHP)** : la situation se dégrade avec 123 cas en octobre et 44 pour le seul mois de novembre au jour de l'instance.

La Vendée est particulièrement touchée. Olivier Debaere souligne que la France en est au début de cette nouvelle crise, qui constitue une grande source de préoccupation. Il insiste sur la nécessité de trois soutiens indispensables : psychologique pour les éleveurs et les intervenants, financier via les indemnisations, et technique par un dialogue et des explications scientifiques.

*La CFDT-Agriculture rappelle l'impact émotionnel fort ressenti par les agents, toujours en première ligne lors des annonces aux exploitants et lors des interventions en élevages, en particulier les dépeuplements. Elle réaffirme l'importance d'un accompagnement et remercie Olivier Debaere*

*d'avoir mis en exergue la solidarité qui s'est exercée pour faire face à la crise de l'été. Notre organisation syndicale tient également à souligner l'appui qu'ont apporté les agents CCRF aux équipes des DDPP de plusieurs départements.*

*Cependant, le risque de démobilisation des agents perdure, notamment en l'absence de dispositif harmonisé et clair concernant la récupération ou la rémunération des heures supplémentaires effectuées pendant ces crises.*

Maud Faipoux reconnaît que la question de la rémunération des heures supplémentaires n'était pas prévue dans le dispositif initial de gestion de crise. Une fiche réflexe RH est en cours de finalisation pour harmoniser les pratiques entre départements. Nadine Richard-Pejus précise que l'indemnité de gestion de crise (IGC) ne se substitue pas au règlement des heures supplémentaires, et qu'une boîte à outils est en préparation avec le ministère de l'Intérieur. L'instruction des dossiers d'IGC interviendra une fois la crise terminée, afin de n'oublier personne.

*La CFDT-Agriculture restera vigilante sur les engagements pris par le ministère pour amener une réponse indemnitaire satisfaisante à l'ensemble des personnels engagés sur le front des différentes crises sanitaires. De même, elle souligne la nécessité pour le ministère d'accroître sa communication instantanée (réseaux sociaux, Intranet), afin de produire des « contre-feux » face aux fake-news.*

**Vaccination anti-grippale des agents : protéger les volailles**

## **pour protéger les humains...**

Sophie BELICHON (MUS) présente les enjeux de la vaccination des agents intervenant en élevage. Il s'agit d'une mesure de protection collective visant à éviter la transmission de virus grippaux humains aux animaux et ainsi limiter les risques de recombinaison virale. Les bons de vaccination sont en cours de distribution dans les services. Le port des Équipements de Protection Individuelle (EPI) par les agents en exploitation est réaffirmé comme une mesure essentielle.

*La CFDT-Agriculture s'interroge sur le nombre d'agents qui seront vaccinés à l'issue de cette campagne, mais souligne le bien-fondé d'une mesure visant à limiter un risque réel pour l'ensemble des populations.*

## **Point d'information sur le département Santé Forêt en Occitanie**

Ce point, ajouté tardivement à l'ordre du jour, et présenté par Mylène GENTILS, concerne la création d'un pôle spécifique Santé des forêts en Occitanie, jusqu'ici couverte par le pôle Sud-Est basé à Avignon. Lors du CSA de la DRAAF Occitanie, les organisations syndicales ont émis un avis favorable sur le principe de la création mais ont demandé un report du vote sur les modalités de mise en œuvre, exigeant une communication préalable de la convention entre les DRAAF Occitanie et PACA et une réelle concertation.

Maud Faipoux indique que le pôle, ainsi que le poste de chef de pôle, sont une création. Les modalités pratiques, incluant une phase transitoire où les agents de PACA interviendront encore en Occitanie, se mettront en place progressivement.

*La CFDT-Agriculture, s'appuyant sur des remontées de la DRAAF PACA, alerte sur le manque de concertation avec les agents impactés par cette réorganisation, génératrice de stress.*

*Elle soutient la demande de report exprimée en local, afin d'engager une réelle concertation, et de balayer le dossier plus précisément, en n'oubliant pas la partie relative aux effectifs dédiés à ces nouvelles conditions de travail.*

## Questions diverses

*Une fois de plus, toutes les questions diverses n'ont pas encore reçu de réponse lors de la tenue du CSA Alimentation, ou lors de la rédaction de ce compte-rendu. La CFDT-Agriculture déplore vivement cet état de fait.*

Quelques réponses sont apportées par Nadine Richard-Péjus et Maud Faipoux :

→ **Catégorie active** : après l'annonce en CSA M du refus d'accorder la catégorie active aux agents d'abattoir, de SIVEP et de Rungis, à la demande des organisations syndicales, le dossier de saisine du guichet unique nous sera communiqué. Il s'agira ensuite de l'analyser pour comprendre le pourquoi d'un tel refus, afin de revenir pour une nouvelle demande en ce sens.

*La CFDT-Agriculture s'était faite l'écho de cette incompréhension dans sa déclaration liminaire : « Les agents en abattoirs ont vu la semaine dernière leurs derniers espoirs s'évanouir quant à la reconnaissance de la catégorie active. Cette demande de bon sens, qui aurait pu jouer dans l'attractivité de ces métiers si compliqués à pourvoir, ne verra finalement pas le jour. Notre organisation syndicale s'associe à cette immense déception, et s'inquiète des répercussions qu'elle aura, dans les années à venir, sur les recrutements si nécessaires dans ce secteur, compte tenu des départs massifs en retraite des techniciens dans les cinq ans à venir. Les agents impactés par le RESET-BREXIT, outre la*

*non-reconnaissance pour eux de la catégorie active, sont depuis quelques mois maintenant au cœur d'un imbroglio européen-britannique. Plusieurs centaines d'agents sont dans la tourmente, se demandant quel sera leur avenir, personnel ou professionnel. Fonctionnaires titulaires ou stagiaires, contractuels, tous et toutes ont des attentes fortes sur l'accompagnement qui leur sera proposé dans les mois à venir.*

»

→ **NBI** : le groupe de travail du 12 novembre a permis d'établir un état des lieux (cartographie des postes ouvrant droit à NBI). Il est précisé que tout agent qui bénéficie d'une NBI dans la cartographie actuelle la conservera. L'objectif est un redéploiement vers les services dont l'attractivité est la plus faible.

*La CFDT-Agriculture restera vigilante sur ce sujet, dans le contexte actuel budgétaire très contraint et vous invite à faire remonter d'éventuelles situations contraires aux annonces faites.*

→ **Recrutement des techniciens** : Les travaux menés montrent une augmentation des inscrits aux concours, grâce à une modification des conditions d'admission pour les étudiants en BTS, une révision des épreuves d'admission et la recherche de compétences plus ciblées. Il semblerait que les inscrits T1 et T2 soient plus nombreux à la prochaine session du concours.

*La CFDT-Agriculture reste réservée sur cette annonce. Un nombre important d'inscrits, c'est bien, mais il faudra refaire le point ultérieurement pour vérifier si les personnes inscrites se sont effectivement présentées aux écrits... De même, il apparaît à présent un taux plus important de prolongation de stages, ou de non-titularisation, sur lesquels l'administration devra s'interroger.*

**La CFDT-AGRICULTURE réaffirme son soutien aux agents dont le**

*quotidien demeure toujours compliqué dans le contexte politique et budgétaire actuel.*

*Si ce CSA Alimentation a permis des échanges nourris et le partage de certains constats avec la DGAL, en lien certain avec le temps dédié à cette instance, notre organisation syndicale reste cependant vigilante sur les décisions qui ont été annoncées, et pour lesquelles nous serons attentifs aux suites données : amélioration des outils numériques, volumétrie des contrôles, indemnisation et récupérations horaires des agents impactés par la gestion de crise(s)...*



**La CFDT-Agriculture reste à votre écoute. N'hésitez pas à nous contacter ([cfdt@agriculture.gouv.fr](mailto:cfdt@agriculture.gouv.fr)) pour partager vos expériences et vos remarques.**

---

**Les remplacements en  
abattoir, un chantier urgent...  
depuis 2014**

## Un peu d'histoire sur le paiement des remplacements en abattoir

Comme chaque année, la campagne des remplacements en abattoir s'est clôturée le 31 août dernier. Pour mémoire, cette campagne pilotée par la DGAL vise à recenser les agents qui assurent des remplacements en abattoir d'animaux de boucherie et de volailles. **Seuls les techniciens supérieurs, les adjoints techniques et les agents contractuels qui relèvent du ministère chargé de l'agriculture sont concernés.**

Dans la limite de **55 jours sur l'année de la campagne** (se déroulant du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août de l'année suivante), les agents sont rémunérés **40 euros bruts** pour chacune des journées passées en abattoir. Ce montant n'a jamais été réévalué.

La note de service en vigueur relative à ces remplacements en abattoir date de janvier 2024. Elle indique notamment que «cette mesure s'inscrit dans le cadre du plan d'attractivité des métiers d'inspection en abattoir lancé en 2021».

Si le dispositif trouve sa justification dans la difficulté pour l'administration de trouver les moyens nécessaires pour réguler l'activité des abattoirs, on peut cependant s'étonner à la lecture de ces propos du fait que, d'une part, **le montant de la journée de remplacement n'ait jamais été réévalué** et, d'autre part, du fait que **la première note de service dédiée à ce dispositif a été publiée en 2014.**

*La CFDT-Agriculture peut donc s'interroger du manque de priorisation de l'administration sur des missions considérées comme «indispensables à la continuité de l'activité».*

A l'époque, c'est la prime de service et de rendement (PSR) qui était utilisée pour rémunérer les agents participant à ces remplacements.

## Et aujourd'hui, qu'en est-il ?

Si aucun problème n'empêche l'indemnisation des agents contractuels embarqués dans ces campagnes, il en va tout autrement pour les fonctionnaires. En effet, pour les premiers, il suffit que figure dans leur contrat une mention leur permettant de percevoir un revenu exceptionnel lié à leurs services. Pour les fonctionnaires, en revanche, aucune garantie ne peut être apportée aux agents sur le fait qu'ils percevront bien le montant qui leur est dû au titre de ces remplacements. **Aucune indemnité n'existe à ce jour alors même que la nécessité de disposer d'un vecteur indemnitaire spécifique est identifiée depuis longtemps.**

Force est de constater aujourd'hui que **l'administration continue à rémunérer les fonctionnaires avec une indemnité qui n'est pas prévue pour cela.** C'était hier la modulation de la PSR ; depuis le passage des agents au RIFSEEP **c'est le complément indemnitaire annuel (CIA) versé chaque année suite à la campagne d'entretiens professionnels qui a pris le relais.**

## Les écueils de l'utilisation du CIA

Au regard des calendriers des campagnes, donc du versement du CIA octroyé en août et de l'envoi par la DGAL au SRH des montants à payer pour les remplacements en abattoir en septembre, **l'administration se heurte au plafond réglementaire du CIA** en vigueur pour ces agents.

Le tableau ci-dessous présente le nombre de jours de remplacements en abattoir que l'administration peut mettre en paiement (plafond réglementaire – barème de CIA) / 40 €... le calcul est donc à refaire en fonction du montant de CIA réellement perçu.

Grade et affectation	Barème de CIA	Plafond réglementaire du CIA (G1/G2)	Nombre de jours indemnisables
ADT affecté en Ile-de-France	900	1.350	11
		1.320	10
ADT Pal de 1 <sup>ère</sup> classe affecté hors IDF	700	1.260	14
		1.200	12
Autres ADT affectés hors IDF	600	1.260	16
		1.200	15
TSMAA 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> grade affecté en IDF	1.100	3.500	55
		3.200	52
TSMAA 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> grade affecté hors IDF	1.100	3.130	50
		2.860	44
TSMA 1 <sup>er</sup> grade affecté en IDF	1.000	3.500	55
		3.200	55
TSMA 1 <sup>er</sup> grade affecté hors IDF	1.000	3.130	53
		2.860	46

A titre d'exemple, comme on le voit dans ce tableau :

- Un adjoint technique principal de première classe affecté hors Ile-de-France et dont la fonction le place dans le groupe 1 de son RIFSEEP, s'il perçoit au titre de la campagne de CIA 100 % de son barème, ne peut pas être indemnisé au-delà de 14 jours de remplacements en abattoirs. Ainsi, jusqu'à l'année dernière, s'il dépassait les 14 jours, l'agent travaillait gratuitement pour l'administration.
- Dès lors qu'ils sont affectés en Ile-de-France, seuls les techniciens du premier grade ainsi que les autres

techniciens relevant du groupe RIFSEEP 1 peuvent être indemnisés pour les 55 jours de remplacements en abattoir quand bien même ils ont perçu 100 % de leur barème de CIA.

**Bien évidemment, tous les agents qui obtiennent un CIA supérieur à 100 % de leur barème voient leur nombre de jours de remplacements en abattoir indemnisables diminuer.**

A notre connaissance, aucune information n'a jamais été faite aux agents concernés pour les alerter sur ces bornes qui les empêchent théoriquement d'effectuer l'intégralité des 55 jours autorisés par la note de service dédiée. Chaque année, des DDI communiquent leur incompréhension alors même qu'elles doivent expliquer aux agents qu'ils ne percevront pas l'intégralité du montant qui leur est dû.

*La CFDT-Agriculture a alerté le SRH à maintes reprises sur la double peine que représente pour ces agents, d'une part, le risque d'une minoration par les structures du premier versement du CIA du fait de l'engagement des agents dans ces remplacements et, d'autre part, le risque avéré et déjà constaté depuis plusieurs années que certains agents ne perçoivent qu'une partie du montant qui leur est dû au titre de leurs journées de remplacements en abattoir. L'année dernière et pour la première fois, le chef du SRH a indiqué que si le montant des remplacements en abattoirs était supérieur au plafond de CIA, le solde du montant serait reporté à cette année 2025. La CFDT-Agriculture espère évidemment que ces agents ne seront pas oubliés et que cette pratique du report, bien qu'insatisfaisante, soit reconduite cette année en tant que de besoin.*

**A quand une indemnité dédiée aux remplacements en abattoirs ?**

Si le chef du SRH avait indiqué en juin 2024 avoir saisi le

**guichet unique** afin d'obtenir la création d'un vecteur indemnitaire permettant de disposer d'un cadre juridique cohérent, et accessoirement de pouvoir payer les montants dus aux agents, force est de constater aujourd'hui que rien n'a été fait. Par la suite, le directeur du cabinet de madame la ministre a indiqué aux organisations syndicales lors du CSAM du 25 septembre 2024 que cette indemnité serait créée en 2025. Un an après, on attend toujours...

*Pour la CFDT-Agriculture, le fait de ne pouvoir garantir aux agents le paiement d'une indemnité censée être versée après service fait est inacceptable. La CFDT-Agriculture continuera donc de solliciter régulièrement l'administration afin que les engagements pris au plus haut niveau soient respectés.*

---

## **Dermatose Nodulaire Contagieuse (DNC), chronique annoncée d'un été sanitaire très chaud !**

Demandée par la CFDT, une réunion relative à la DNC a permis de faire le point sur la gestion de cette maladie, et plus particulièrement sur les ressources humaines : renforts, accompagnement des agents, soutien psychologique, rémunération des heures supplémentaires et des astreintes, indemnité de gestion de crise...

---

# CSA Alimentation du 12 juin 2025

La réunion est présidée par Maud FAIPOUX.

La CFDT AGRICULTURE est représentée par Anne JAMMES, Sébastien AMANIEU, Anne BERTOMEU et Frédéric LALOY.

Après les déclarations liminaires de chaque organisation syndicale, une motion intersyndicale est lue pour manifester le soutien de toutes à nos collègues de la DDPP des Pyrénées Atlantiques, systématiquement désignés d'office dès lors qu'un préavis de grève est annoncé dans la fonction publique. Ces désignations, uniquement perpétrées dans l'objectif de « rendre service » aux abattoirs en leur évitant d'organiser l'activité en fonction des personnels présents, sont réalisées au détriment du droit de grève de nos collègues. De plus, on peut ajouter les menaces de sanctions disciplinaires dont ils font l'objet s'ils persistent à faire valoir leurs droits (voir la motion de soutien [ICI](#)).

Maud FAIPOUX indique être en relation fréquente avec cette DDPP, mais sans avoir connaissance de la situation. Elle se réserve le droit de répondre ultérieurement. Un vote unanime des organisations syndicales sera consigné dans le procès-verbal de séance.

**Pour faire écho à cette déclaration, la CFDT réaffirme que le silence assourdissant du MASA sur la dégradation des conditions de travail des agents sur l'ensemble du territoire n'est plus entendable...**

Dans sa déclaration liminaire, notre organisation syndicale s'est (de nouveau) fait l'écho auprès de la directrice générale du malaise persistant, voire de la souffrance d'agents, confrontés à des conditions de travail fortement dégradées : *« Lors de la dernière réunion de la Formation Spécialisée du CSA Alimentation, les organisations syndicales dont la CFDT vous alertaient à nouveau sur les conditions de travail dégradées des agents du MASA, en départements comme en régions, amplifiées par le contexte politique incertain, les difficultés budgétaires, et le « fonctionnaire bashing » dont ils font l'objet. »*

Maud Faipoux réaffirme le soutien fort de la ministre auprès des agents, mais cette affirmation se heurte aux remontées du terrain. L'impunité dont semble jouir les exploitants agricoles décourage les contrôleurs, et les quelques condamnations prononcées n'ont guère eu d'écho dans la presse.

## **LE BUDGET DU PROGRAMME 206... ÇA DIMINUE, « MAIS PAS TANT QUE ÇA », OU COMMENT NOUS FAIRE CROIRE QUE TOUT VA BIEN !**

Concernant le budget alloué au programme 206, dont un point fait l'objet d'une intervention par Fanny DUFUMIER, il est précisé que la baisse touche essentiellement la planification écologique, mais que celui-ci reste maintenu à des niveaux relativement importants, sur le PARSADA (Plan d'Action stratégique pour l'anticipation du potentiel Retrait européen des Substances Actives et le Développement de techniques Alternatives pour la protection des cultures) en particulier.

Reste qu'entre la loi de finances 2024 et celle de 2025, on observe une baisse de 13 % sur les autorisations d'engagement, et de 4 % sur les crédits de paiement...

Maud Faipoux indique que le programme 206 est, à la date du CSA, « soutenable » suite au choix du R-PROG de prioriser les dépenses afin de préserver les crédits historiques du programme, en particulier les missions relatives au « cœur de métier », le régalién, et que le CBCM (Contrôle Budgétaire et Comptable Ministériel) veille à anticiper les « possibilités d'impasse » de ce budget.

**La CFDT s'interroge sur ces baisses de crédit affectées à la transition écologique. Pour avancer, il faut certes de l'incitatif, mais le financier reste un incontournable pour progresser.**

Maud Faipoux indique que plusieurs axes sont envisagés d'ici 2030. Elle convient que les crédits sont en baisse, que les marges de manœuvre sur le 206 sont « faibles » mais que les grandes priorités ont été préservées. En particulier, le PARSADA est doté de fonds qui restent malgré tout « conséquents ».

## **LA PSU : À LA RECHERCHE DU SUPPORT MANQUANT... ET DE LA CLAUSE DE REVOYURE ESCAMOTÉE, LA PSU NE MARCHE QUE SUR UNE JAMBE...**

La CFDT s'étonne qu'aucun support n'ait été transmis en amont de ce CSA sur le point 5 de l'ordre du jour...

*« Le point 5 de l'ordre du jour du CSA Alimentation de ce jour, « point d'étape sur la PSU », n'est qu'un point d'information, pour lequel aucun document préparatoire n'a été transmis ! »*

Pourtant, « lors de la réunion du CSA Alimentation du 14 juin 2024, vous nous aviez précisé que « la DGAL s'était mobilisée en vue de la préparation de la clause de revoiture, en prenant

en compte les remontées des départements, des régions et du CGAAER. » Vous nous aviez également dit que les effectifs demandés étaient « conséquents » et les arbitrages ministériels « en cours ».

Dans un courrier adressé par l'intersyndicale au ministre en charge de l'agriculture le 26 avril 2024, relatif à la Police Sanitaire Unique (PSU) et à la délégation des contrôles, nous demandions l'organisation en urgence d'un groupe de travail auprès du CSA Alimentation, associant les organisations syndicales, afin de préparer la clause de revoyure. Dans ce même courrier, l'intersyndicale alertait le ministre sur la forte attente des agents et les risques d'une clause revoyure « au rabais » : découragement des agents, impossibilité d'atteindre l'objectif d'une augmentation de 10% des contrôles dans les filières amont et baisse de l'attractivité des postes d'inspecteurs. Lors de la réunion du CSA Alimentation du 19 décembre 2024, nous avons fait le constat suivant : la PSU est aujourd'hui « unijambiste » car nos collègues, très fortement mobilisés par le suivi des délégataires et par la gestion des suites des contrôles des délégataires en remise directe, ne sont plus en mesure de suivre les industries agroalimentaires de l'amont.

Quelle est la situation aujourd'hui ? Ce groupe de travail « clause de revoyure » n'a jamais été réuni et l'opacité est totale sur la demande effective faite par le MASA. De plus, le groupe de travail PSU-délégation ne sera réuni que le 3 juillet, soit après la réunion de ce jour, ce qui le vide d'une partie de son sens.

Nous sommes aujourd'hui à un point de « bascule », l'implication et la solidarité dont font preuve nos collègues ont des limites ! La réforme de la PSU est une réforme ambitieuse, qui nécessite des moyens à la hauteur de cette ambition, la CFDT AGRICULTURE n'acceptera donc pas une clause de revoyure « au rabais » et mettra en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour alerter les responsables politiques sur

*les conséquences d'une telle décision. ».*

Ce point de l'ordre du jour est présenté par Claire POSTIC, adjointe de la sous-directrice de la SDSSA à la DGAL.

En introduction de ce point, Maud FAIPOUX précise qu'aucun document n'a été transmis concernant la PSU préalablement à cette réunion du CSA Alimentation car, pour des raisons de contraintes d'agenda, la DGAL n'a pas été en mesure de réunir le comité de suivi de la mise en œuvre de la PSU DGAL/services déconcentrés avant la réunion de ce jour. C'est aussi la raison pour laquelle la réunion du GT PSU avec les organisations syndicales se tiendra après cette réunion du CSA Alimentation et non avant comme elle s'y était engagée.

**La CFDT AGRICULTURE regrette vivement ce décalage de date, qui vide partiellement de sa substance le dialogue attendu sur le sujet.**

Concernant la clause de revoyure, elle indique que le dossier de demande est prêt. Elle rappelle que suite à la dissolution de l'assemblée nationale en 2025, cette demande d'effectifs supplémentaires pour la mise en œuvre de la PSU n'a pas pu être examinée lors du Projet de Loi de Finance (PLF) 2025, et sera donc examinée lors du PLF 2026. Maud FAIPOUX ajoute qu'« *elle n'a pas de visibilité dans un contexte de baisses de budget et d'effectifs et que l'arbitrage pourrait ne pas être favorable.* » Dans le cas d'un arbitrage défavorable, elle s'engage à en tirer les conséquences en matière de programmation en 2026. Elle reviendra sur ce sujet de la programmation 2026 quand « *elle y verra plus clair.* »

**La CFDT AGRICULTURE observe que dans certains départements, les contrôles programmés par les structures sont quasiment réduits à 0, car les inspecteurs sont mobilisés dans le secteur de la remise directe par le suivi de la délégation et les recontrôles suite aux inspections faites par les délégataires.**

Maud FAIPOUX répond qu'elle présentera les retours du terrain lors de la réunion du 3 juillet du GT de suivi de la PSU. Dès à présent, elle affirme que certaines DDI sont « *ravies* » de la mise en œuvre de la PSU et de la délégation des contrôles en remise directe, se disent convaincues de l'intérêt pour le consommateur. Elle affirme même que certains départements « *manquent de travail* » ! Certes, elle reconnaît que la situation est hétérogène selon les départements et que là où le taux de non-conformités est élevé, les agents sont « *sous l'eau* ». Face à ces situations locales très contrastées, le niveau national ne peut faire qu'une moyenne. Elle juge qu'il y a une amélioration continue, et estime qu'il s'agit d'une « *bulle* » et que « *les irritants de la délégation sont en voie d'amélioration* ». Elle invite les Directions Départementales (DD) à renvoyer autant que de besoin les rapports d'inspection aux délégataires lorsqu'elles les jugent non satisfaisants et de ne pas procéder elles-mêmes aux corrections nécessaires. Elle rappelle qu'aucune sanction n'est prévue à ce jour dans la convention cadre en cas de mauvaise qualité d'un rapport ou d'un courrier d'accompagnement. Par ailleurs, elle précise que la DGAL est attentive au turn-over du personnel des délégataires.

D'après elle, toutefois, la charge de travail liée au suivi de la délégation va continuer à s'alléger et la PSU pourra ainsi « *revenir sur sa deuxième jambe* », c'est-à-dire le contrôle des industries agro-alimentaires de l'amont. Comme les organisations syndicales font part de la crainte des agents de la possibilité de mise en œuvre de nouvelles délégations à l'avenir, Maud FAIPOUX affirme qu'aucune nouvelle délégation « *n'est dans les tuyaux* ».

Claire POSTIC complète cette intervention de Maud FAIPOUX en rappelant que la DGAL est à l'écoute des retours du terrain. Un séminaire national SDSSA est d'ailleurs programmé dans une dizaine de jours, ce sera l'occasion d'un « *brainstorming* » concernant le suivi de la délégation et notamment sur les

listes d'établissements à contrôler fournies aux délégataires. De plus, la DGAL donnera des orientations harmonisées concernant le suivi de la qualité des rapports d'inspection, avec des objectifs « *minimes et réalistes* ». En vue d'une harmonisation, un modèle national de tableau de suivi des dysfonctionnements a également été mis en place. La DGAL intervient aussi, et cela s'est déjà produit, en cas de problème avec un des délégataires.

La CFDT AGRICULTURE interroge Maud Faipoux sur la question du développement de requêtes adaptées dans DEDAL, qui permettrait non seulement de suivre la qualité du travail des délégataires, mais également de comparer la qualité des rapports entre ceux-ci. Cette manière de procéder ne générerait aucun travail supplémentaire pour les départements ou les régions puisque les données sont disponibles dans RESYTAL ; il s'agirait ici de valoriser les données enregistrées par les délégataires. Développées au niveau national, régional et départemental, elles permettraient un suivi objectif par les différents échelons.

Maud FAIPOUX précise que ce requêtage est en cours de développement. Claire POSTIC ajoute qu'une migration est en cours au niveau de DEDAL. Tant que cette migration n'est pas finalisée, les nouvelles requêtes créées ne sont pas « *réinjectées* » dans DEDAL, mais ce problème est transitoire.

Maud FAIPOUX indique qu'elle échange avec un maximum d'agents à l'occasion de ses déplacements en régions, comme cette semaine en région Occitanie. Toutefois, la DGAL ne peut pas échanger avec tous les agents ; elle invite donc les organisations syndicales à lui faire part de toutes les difficultés relatives au suivi de la délégation. Suite aux remontées des régions et des départements, la DGAL met en œuvre un plan d'actions, soit 150 actions à ce jour. Elle rappelle que les délégataires font l'objet d'un contrôle par le COFRAC. Pour les rapports faisant l'objet d'une évaluation globale favorable (A ou B), la supervision par les directions

départementales doit donc être adaptée aux ressources disponibles et reposer sur un échantillonnage. Elle n'est cependant pas en mesure de préciser à ce jour le temps passé par les agents pour la supervision de la délégation en remise directe, car cette supervision est assurée par un « pouillème » de très nombreuses personnes.

Grâce à cet investissement de multiples agents, il y a une amélioration continue. Maud FAIPOUX affirme qu'elle n'est pas « une optimiste naïve qui se repose sur ses lauriers. »

*Pour la CFDT AGRICULTURE, cette absence de réponse concernant le contenu de la clause de revoyure et la perspective d'une clause « au rabais », voire complètement absente ne sont pas acceptables. La CFDT utilisera tous les moyens dont elle dispose pour alerter sur les conséquences d'une telle décision et notamment les parlementaires. Dans cette perspective, nous vous invitons à continuer à nous remonter toutes les difficultés que vous rencontrez, qu'il s'agisse des contrôles dans les nouveaux domaines ou de la supervision des délégataires.*

## **UN POINT À L'ENDROIT, UN POINT À L'ENVERS... OU COMMENT ON AMORCE À MARCHE FORCÉE UN DÉTRICOTAGE DU BREXIT**

Pierre PRIMOT fait le point sur les accords relatifs aux marchandises soumises à contrôles sanitaires et phytosanitaires (dits « SPS ») entre l'Union Européenne et le Royaume Uni. Lors d'une réunion à Londres le 19 mai, concernant prioritairement la sécurité, la défense, l'accès à l'énergie, les quotas de pêche... a été évoqué le sujet de la

simplification du contrôle des flux de marchandises.

« Détricoter » le BREXIT, même si ce n'est qu'à l'état de « projet », aurait des conséquences importantes sur les collègues des SIVEP en particulier. De nombreux agents ont fait le choix de ces postes spécifiques, et ont construit, outre leur vie professionnelle, une vie personnelle et sociale autour de la Normandie et des Hauts-de-France. Des agents contractuels ont passé des concours, certains sont en formation à l'INFOMA, d'autres s'appêtent à y entrer...

Maud FAIPOUX indique que rien n'est sur la table pour le moment, qu'elle a ce vendredi 13 juin un entretien avec la Secrétaire générale du MASA pour « anticiper le sujet ». Il portera en particulier sur le diagnostic et la cartographie des agents concernés (titulaires/CDI/CDD...), une réflexion sur ce qui pourrait se passer « demain » et quelle trajectoire, quelle dynamique, pour ces agents dont 1/3 sont des contractuels...

*Pour la CFDT AGRICULTURE, au vu des remontées du terrain et des inquiétudes émises par les collègues en SIVEP, il est urgent de s'interroger sur le devenir de ces agents. La modification des modalités prévues dans le cadre du SPS entraînerait une baisse drastique des contrôles. S'agissant de restructuration de services, où seraient reclassés ces agents ayant fait le choix de ces postes particuliers ? Et quel serait le devenir des nombreux contractuels œuvrant dans ces structures ? Notre organisation syndicale regrette d'ailleurs vivement la carence en communication lorsque la réunion du 19 mai a eu lieu. Ainsi, les agents ont appris la nouvelle de ce projet par la presse, et non par le MASA ou leur structure déconcentrée...*

Nous nous interrogeons également, pour avoir passé du temps avec ces agents sur leur lieu de travail, sur la pertinence d'une levée de ces contrôles, au regard du taux de non-

conformité des produits importés du Royaume Uni (1200 tonnes détruites par an pour des problèmes sanitaires, avec un taux de non-conformité en augmentation).

Maud Faipoux indique que si ce projet devait se faire, le Royaume Uni devrait garantir un niveau de sécurité compatible aux normes européennes, à l'instar de ce qui se fait actuellement avec la Suisse, et reprendre à son compte toutes les lois européennes et s'adapter si celles-ci évoluent.

*La CFDT, outre l'inquiétude qu'elle partage avec les agents en poste, ainsi que ceux en formation à l'INFOMA, se montre dubitative sur les garanties qui pourraient être offertes par le Royaume-Uni, qui, par ailleurs, pourrait servir de « porte d'entrée » à de nombreux produits « anglicisés » en provenance du monde entier...*

Maud Faipoux indique qu'il n'y a pas lieu de s'inquiéter... « Tant que les accords ne sont pas en vigueur, les contrôles s'appliquent », mais qu'il convient d'anticiper ce qui pourrait se produire.

*Notre organisation syndicale s'étonne que les informations fournies par Maud Faipoux, et celles mentionnées sur le site de la Communauté Européenne, ainsi que les annonces du Royaume Uni, prévoyant une mise en œuvre des nouvelles modalités d'échanges commerciaux mi 2026, ne soient pas clairement énoncées, même si les dispositions annoncées sur les recrutements (plus de CDI, des CDD finissant « au plus tard » en juin 2026, et la « dernière promotion » en cours à l'INFOMA) ne laissent guère de doute sur l'évolution à la baisse de l'activité des SIVEP.*

Maud Faipoux se montre favorable à la création d'une instance de suivi de ce dossier, à laquelle la CFDT AGRICULTURE se joindra pour préserver au mieux les intérêts des agents œuvrant en SIVEP, qu'ils soient contractuels ou titulaires.

# LA LOI DUPLOMB, OU L'IMPOSSIBLE ÉQUATION ENTRE LES INTÉRÊTS ÉCONOMIQUES ET LA PROTECTION DE LA SANTÉ ET DES MILIEUX...

Notre organisation syndicale a également souhaité, dans sa déclaration liminaire, « faire un focus sur la situation préoccupante des agents de l'ANSES, et plus largement des agents du MASA, qui sont et seront mis en difficulté sur le terrain au regard de la loi DUPLOMB. Lever les contraintes du métier d'agriculteur, c'est bien, remettre en cause l'indépendance de l'ANSES via la priorisation des dossiers laissée à l'appréciation d'un comité d'orientation, c'est autre chose.

*Suite au vote de la motion de rejet du projet de loi, amendé et soumis à débats à l'Assemblée Nationale, nous souhaitons savoir si la position du ministère a évolué depuis que le texte a été défendu par la ministre de l'Agriculture au Sénat. En particulier, la « priorisation » telle qu'envisagée par la loi DUPLOMB convient-elle toujours au MASA ? Nous nous interrogeons également sur l'articulation entre l'article 2 de ce projet de proposition de loi et le décret auto-portant du gouvernement, revenu du Conseil d'État, mettant dans la boucle l'avis de l'INRAe comme aide à la « priorisation » Quelle est la date envisagée pour la promulgation de ce décret ? »*

Tout comme en CSA Ministériel, Maud Faipoux indique que le CSA Alimentation n'est pas le lieu pour débattre de ce sujet et que la commission paritaire se réunira le 20 juin ...

Elle réaffirme que la volonté du MASA n'est pas de faire de l'ingérence dans l'expertise de l'ANSES. Pour les organisations agricoles, certaines filières n'ont plus de moyens pour se défendre contre certaines pathologies des cultures, n'ont pas d'alternatives et les demandes de

dérogation pour pallier à ce manque pendant la période où un dossier est à l'instruction doivent être traitées prioritairement. L'article 2 de la loi Duplomb prévoit donc la priorisation des dossiers par un comité d'orientation. Là où l'ANSES voit de l'ingérence, le MASA ne voit « *qu'une procédure qui n'interfère pas avec le contenu de l'évaluation* ».

Concernant le décret autoportant, celui-ci pourrait être pris à tout moment. Maud Faipoux, à l'interrogation de la CFDT AGRICULTURE, indique que la priorisation devra être articulée entre la loi Duplomb et le décret, via une « instance spécifique » (?) ou un accord entre la ministre et l'INRAe, mais aucune information complémentaire n'est fournie pour le moment.

*La CFDT AGRICULTURE réaffirme son soutien aux agents de l'ANSES, dont la qualité de l'évaluation scientifique ne saurait être remise en cause, et dont le travail fait depuis quelque temps l'objet de dénigrement dans les médias. N'oublions pas les crises sanitaires passées, encéphalopathie spongiforme, amiante, sang contaminé... L'indépendance scientifique de l'ANSES est le garde-fou destiné à protéger les populations et l'environnement, en dehors de toute ingérence politique ou lobbyiste.*

## **EXPERTISE : LES PERSONNES RESSOURCES (PR) ET LES RÉFÉRENTS EXPERTS NATIONAUX (REN) DE LA DGAL MÉRITENT PLUS DE RECONNAISSANCE**

Le sujet de l'expertise n'était pas à l'ordre du jour du CSA Alimentation, mais notre organisation syndicale l'a porté et continuera à le faire. Nous attendons la publication du rapport du CGAAER pour lequel la CFDT s'était fortement

mobilisée (lien vers l'article du 31/01/2025).

Depuis, la CFDT est intervenue avec Alliance du trèfle et l'UNSA afin d'obtenir un GT pour discuter des conclusions de ce rapport et des pistes d'amélioration et ce, avant examen en CSA ministériel. La secrétaire générale nous a donné un accord de principe le 29 avril dernier.

**Personnes ressources de la DGAL : elles sont négligées, n'ont pas obtenu de réponse à leurs questions à ce stade, et devraient même moins gagner que les autres côté IFSE...**

**Des personnes ressources ne peuvent pas se déplacer ... alors qu'il y a des crédits DGAL !**

Par exemple un réseau d'expertise de la SDSSA va tenir toutes ses réunions de réseau en distanciel en 2025 faute de prise en charge des frais de déplacement.

Ces déplacements sont pourtant pris en charge par la DGAL et non sur les crédits très contraints du BOP 354 qui dépendent du ministère de l'intérieur.

CFDT agriculture a demandé quel était le montant de l'enveloppe allouée à chaque personne ressource. Maud Faipoux n'a d'abord pas souhaité répondre, s'agissant de directions interministérielles, mais devant l'insistance de notre organisation syndicale, elle s'est engagée à nous communiquer le montant des enveloppes allouées aux DRAAF.

**Vers un suivi des avancements et promotions des personnes ressources ?**

CFDT agriculture a demandé un bilan des avancements et promotions des personnes ressources sur les 3 dernières années.

Maud Faipoux a répondu que ces personnes étant proposées par leur structure en service déconcentré, il n'y a pas de suivi précis au niveau de la DGAL. Devant l'insistance de la CFDT, Isabelle Cenzato, cheffe de la Délégation de soutien aux services RH de proximité de la DGAL, a fini par s'engager à se rapprocher du SRH pour recueillir cette information.

*Pour la CFDT, ce suivi est essentiel afin de s'assurer que l'expertise est valorisée à sa juste valeur, que les lignes directrices de gestion et les notes de service en matière de promotion sont bien respectées.*

**Les TSMA personnes ressources passent sur un groupe RIFSEEP inférieur dans le cadre d'une « revalorisation » de l'IFSE qui laissera un goût amer...**

Et comme si cela ne suffisait pas, la note de service du 22 mai 2025 relative à la « revalorisation » de l'IFSE marque au contraire un recul. Sous l'impulsion de plusieurs syndicats et notamment la CFDT, un groupe RIFSEEP spécifique avait été mis en place pour les personnes ressources, permettant d'avoir une prime IFSE plus élevée. Les TSMA personnes ressources qui étaient jusqu'à présent dans le groupe RIFSEEP G1 se retrouvent aujourd'hui dans le groupe RIFSEEP G2 avec une revalorisation de leur IFSE inférieure à 40 € / mois !

Tableaux comparatifs avant/après à consulter [ICI](#).

Interrogée sur le sujet, Maud Faipoux a répondu que cela ne voulait pas dire qu'il y aura forcément changement de groupe RIFSEEP pour les TSMA qui sont déjà en poste et personnes ressources. Mais elle n'a pas dit non plus le contraire, à savoir qu'ils resteraient sur le groupe RIFSEEP G1 (ce qui se traduirait par une revalorisation de plus de 100 € / mois pour les TS principal et en chef), découvrant manifestement le sujet en séance. Il va donc falloir attendre les notifications individuelles dans les semaines à venir pour savoir ce qu'il en est, mais il est sûr que les TSMA qui vont devenir personne

ressource seront dans le groupe RIFSEEP G2. Au final, seuls les quelques TSMA qui sont référents nationaux vont rester dans le groupe RIFSEEP G1.

*La CFDT regrette vivement ce manque de reconnaissance pour des agents très pointus sur le plan technique, au regard des services qu'ils rendent au ministère et de leur investissement à l'échelle nationale.*

## **Référents experts nationaux (REN) : une situation très contrastée selon les corps et les grades, et un manque de pilotage et d'animation.**

Pour les référents experts nationaux (REN), d'après les retours que nous pouvons avoir, la proximité avec le bureau métier de la DGAL permet de limiter les difficultés en matière de déplacements. Ce ne sont plus les DRAAF mais la DGAL qui gère désormais ces frais.

Côté avancement, CFDT Agriculture a demandé un bilan sur les 3 dernières années. Le retour a été très rapide et de ce que nous avons pu noter (nous attendons les chiffres pour être sûrs), il y a eu des avancements dans tous les corps concernés (TSMA, ISPV, IAE et IPEF), mais pas pour tous les grades : aucun ISPV n'est passé ICSPV par exemple. Pourtant le nombre de référents nationaux ISPV promouvables est significatif et cette situation n'est pas acceptable.

*Il existe plusieurs leviers pour répondre à ce problème et en particulier celui de la cotation des postes. Il n'est pas normal qu'un ISPV qui a la qualification d'expert national par la COSE ne puisse pas être promu au grade ICSPV. CFDT Agriculture continuera à se mobiliser sur ce dossier.*

Au niveau de l'IFSE, la revalorisation est très variable selon

les corps et les grades. Ainsi, elle est nulle pour les ICSPV et IGSPV alors qu'elle peut aller jusqu'à + 300 € / mois pour les IPEF, 225€ pour les IAE, 125€ pour les ISPV et 116€ pour les TSMA chef et principal. A noter que les montants sont dorénavant les mêmes entre ISPV et IPEF d'une part, et entre IAE et attachés d'autre part.

Tableaux comparatifs avant/après à consulter [ICI](#).

Beaucoup de REN ont quitté leurs fonctions ces dernières années et il serait temps que l'administration en analyse les causes et identifie des leviers pour y remédier.

*Pour la CFDT, il conviendrait de désigner un cadre de la DGAL responsable du suivi des REN et du pilotage du réseau d'expertise. Ce serait un atout important pour augmenter leur visibilité et faire remonter leurs problématiques spécifiques. De plus les REN ont besoin de travailler ensemble, une réunion annuelle ne serait pas du luxe.*

Depuis le CSA Alimentation, nous avons eu écho d'une note de service en cours de rédaction sur les modalités de gestion des REN... espérons qu'elle apporte des réponses concrètes aux difficultés mentionnées.

## **SITUATION SANITAIRE : JUSQUE-LÀ TOUT VA PAS TROP MAL... MAIS DEMAIN ?**

**La relative accalmie sur le plan sanitaire permet à la DGAL de préparer les crises, oui mais...**

Maud Faipoux et Karen Bucher font le point sur la situation : la situation sanitaire est globalement maîtrisée (IAHP avec un statut indemne et risque négligeable, PPA qui n'est pas arrivée en France...). Cela permet de faire du travail de fond pour préparer les crises à venir. Par exemple les assises du sanitaire permettent de préciser la place de l'Etat et des

filières en matière de décisions et de financement, l'un des objectifs étant de responsabiliser davantage les filières, la doctrine étant différente selon le type de maladies et d'actions à mettre en œuvre. D'autre part, les 2 derniers référents nationaux « gestion de crise » viennent d'être recrutés. Le sanitaire est un sujet prioritaire qui n'a pas été impacté par les coupes budgétaires.

*Pour CFDT Agriculture, ce travail en temps de paix est essentiel. Mais sera-t-il suffisant en cas de crise importante, telle l'arrivée de la PPA en France ?*

La CFDT a par ailleurs demandé plus de transparence quant aux crédits alloués par le MASA aux filières : si la situation budgétaire de l'Etat est difficile, tout le monde doit contribuer à l'effort...

D'autre part, si en matière de formation continue des agriculteurs, la DGAL dit s'entendre avec les têtes de réseaux (représentants des éleveurs, des vétérinaires, des chambres d'agriculture, des GDS...) sur les messages à porter, le lien semble ténu avec la DGER pour renforcer la formation initiale des agriculteurs. Quid de ce volet préventif très en amont mais qui a toute son importance pour prévenir les crises de après-demain ? Quid d'exploitations exemplaires en matière de biosécurité dans l'ensemble des lycées agricoles ?

**En cas de crise sanitaire importante, la CFDT craint une très forte dégradation des conditions de travail**

- Côté RH, au-delà de l'embauche de ces 6 référents nationaux, ce sont les bonnes vieilles recettes qui ont montré leurs limites qui seront déployées en cas de crise importante (appel à des volontaires, embauche de contractuels sur des postes non pérennes...). Il semble donc que, pour la DGAL, les propositions du rapport CGAAER sur les leçons à tirer des épisodes d'influenza aviaire soient restées lettre morte...

- En matière de système d'information, si on peut espérer des avancées dans les prochaines années, il faudra se débrouiller avec les outils existants si une crise sanitaire arrive demain. La gestion des alertes s'annonce complexe...
- En matière de formation, les contraintes de plus en plus fortes qui pèsent sur les budgets de fonctionnement empêchent la participation des agents de certaines structures à des formations en présentiel, ce qui pose d'autant plus souci qu'il y a un turn-over important après chaque crise.

*Alors qu'un nouveau cas de PPA vient de voir le jour en Allemagne, la CFDT s'inquiète des conditions de travail dans l'hypothèse où la maladie aurait la mauvaise idée de passer la frontière au vu des moyens humains disponibles, du manque d'expérience et de formation possible des agents, et des dysfonctionnements en matière de SI...*

### **Des problèmes sanitaires existants qui mettent déjà en tension des agents en DD(ETS)PP**

Si la situation sanitaire est meilleure que par le passé, il y a des maladies à gérer telle la tuberculose avec des situations qui peuvent être particulièrement sensibles. Ainsi en Dordogne, en même temps que se tenait ce CSA Alimentation, un éleveur a eu des propos diffamants vis-à-vis des agents des services vétérinaires de la DDETSPP (« les agents de l'Etat sont des collabos »).

*La CFDT AGRICULTURE réaffirme son soutien aux agents dont le quotidien demeure compliqué dans le contexte politique et budgétaire actuel. Un certain nombre de questions diverses ont été posées à la DGAL en amont de ce CSA, pour lesquelles nous n'avons pas encore obtenu de réponses. Nous ne manquerons pas de vous les communiquer dès lors que nous les aurons reçues.*

*Nous prônons avant tout la concertation, et nous ne pouvons que regretter que le CSA Alimentation, qui devrait être un espace d'échanges et de progrès, se résume le plus souvent, ainsi que mentionné dans notre déclaration liminaire, « une simple chambre d'enregistrement de décisions unilatérales de l'administration, juste là pour afficher un dialogue social faible, voire inexistant. ».*

---

## **Comité social d'administration ministériel des 18 et 19 mars 2025 : pouvoir d'achat, agression des contrôleurs et des agents, contrôle unique, IA, attractivité du MASA, Anses, opérateurs...**

**Article mis à jour le 14 avril 2025**

Ce CSA était présidé par Cécile Bigot-Dekeyzer, accompagnée notamment par Noémie Le Quellenec, son adjointe, Xavier Maire, chef du SRH, Maud Faipoux, directrice générale de l'alimentation et Yves Auffrey, chef de service « gouvernance

et gestion de la politique agricole commune » à la DGPE.

La CFDT était représentée par Emmanuel Biseau, Béatrice Laugraud, Nicolas Brezisky et Frédéric Laloy.

## **Pouvoir d'achat : les « plus », les « moins » et les revendications de la CFDT dans un contexte budgétaire difficile**

**Le gouvernement a cédé sur les 3 jours de carence, mais la rémunération passe à 90% en cas d'arrêt maladie. Pas de GIPA ni de revalorisation du point d'indice en 2025**

*« Sur le pouvoir d'achat, les données de l'INSEE sont éloquentes : entre 2011 et 2021, le salaire net moyen des agents publics en euros constants a augmenté **4 fois plus dans le privé** que dans le public. En 2022, le pouvoir d'achat a baissé de 2,2 % dans la fonction publique de l'État. Si les données pour 2023 et 2024 ne sont pas encore disponibles, il est quand même prévisible que le pouvoir d'achat des agents se dégrade avec une inflation à 4,9 % en 2023.*

*Et pourtant, le ministre de la fonction publique vient de le confirmer : il n'y aura pas de hausse du point d'indice en 2025, et les agents publics ne percevront pas non plus la GIPA, la prime de pouvoir d'achat censée compenser l'inflation. Pire, les collègues en arrêt maladie ne sont plus rémunérés qu'à hauteur de 90 % de leur rémunération pendant les 3 premiers mois depuis le 1er mars !*

**La CFDT dénonce ces décisions profondément injustes.**

*Seule « bonne nouvelle » : le maintien du jour unique de carence en cas de maladie, le passage à 3 jours ayant été*

*abandonné dans le budget 2025 qui a été voté. »*

## **La revalorisation de l'IFSE pour les agents du MASA est quasiment validée**

*Côté MASA, si la CFDT remercie l'administration pour le coup de pouce de fin d'année avec le CIA exceptionnel, il est regrettable que les agents de certains opérateurs n'aient pas pu en bénéficier. Et les agents attendent surtout une augmentation pérenne dans le temps : peut-on leur annoncer une revalorisation de l'IFSE, la dernière remontant à 2021 ? A quelle échéance, avec quelle enveloppe et quelle date d'effet ? »*

La secrétaire générale confirme qu'une enveloppe de 20 millions d'euros a été validée dans le budget 2025 du MASA et qu'elle sera consacrée pour l'essentiel à la revalorisation de l'IFSE. Elle attend le feu vert du contrôleur budgétaire pour se concerter sur les modalités d'attribution avec les syndicats « dès que possible ».

Au vu de l'enveloppe et du nombre d'agents concernés (12000), cela représente un montant moyen par agent de 140€ par mois. La CFDT sera au RDV des discussions avec les orientations suivantes :

- revaloriser tous les corps de manière significative pour contribuer à l'attractivité des postes au sein du MASA et pour agir sur le pouvoir d'achat des agents du MASA ;
- traiter de manière équitable les corps administratifs et formation/recherche avec les corps techniques (même IFSE à fonctions égales).

**La CFDT veut qu'un rendez-vous salarial soit organisé en 2025 à l'échelle de la fonction publique :**

#### Principales revendications de la CFDT Fonctions publiques pour le pouvoir d'achat des fonctionnaires et contractuels :

- Mesures générales :
  - Retrait de la baisse de l'indemnisation des jours d'arrêt maladie : le gouvernement doit revenir sur sa décision lors d'une prochaine loi de finances, ou engager des négociations pour que la prévoyance complémentaire compense cette perte de rémunération,
  - Augmentation de la valeur du point d'indice,
  - Ajout de points sur l'ensemble de la grille,
  - Transfert points/primes, et à défaut meilleure prise en compte des primes dans le calcul de la pension de retraite.
- Mesures bas salaires : mesures immédiates de correction du tassement des grilles, notamment en catégorie C et entre les catégories C et B.
- Mesures carrières : augmenter significativement le nombre de promotions.
- Garantie contre les pertes de pouvoir d'achat :
  - Mise en œuvre de la GIPA,
  - Amélioration de la participation de l'État au financement des options de la PSC santé.
- Mesures favorisant la transition écologique : améliorer la contribution des employeurs aux trajets domicile-travail.
- Mesures compensant les conditions d'exercice : amélioration des frais de mission, augmentation des indemnités compensant les astreintes, le travail de nuit, pendant le week-end et les jours fériés.

Même en période de difficultés budgétaires, on peut discuter et on doit pouvoir obtenir des avancées pour les fonctionnaires et les contractuels. La CFDT est en attente d'un geste du Ministre de la fonction publique face à la diminution significative du pouvoir d'achat des agents publics. Au MASA comme dans la fonction publique d'une manière générale, nous ne sommes pas le nid à privilèges que certains s'évertuent à décrire...

L'intersyndicale de la fonction publique (CFDT, CGT, FO, UNSA, FSU, Solidaires, CFE-CGC et FA-FP) a par ailleurs écrit une lettre ouverte au ministre de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification de la fonction publique (lien [ICI](#)). Les organisations syndicales refusent que la Fonction publique et ses agents fassent les frais de contraintes budgétaires dont ils ne sont pas responsables. La porte à la négociation salariale n'a pas été fermée par le ministre de la fonction publique mais il n'y a rien de concret à ce stade. Les organisations syndicales continueront d'échanger dans les prochaines semaines pour définir ensemble toutes les réactions communes qui s'avèreraient nécessaires, pouvant aller jusqu'à la construction de mobilisations des personnels...

## Risque d'agressions des agents par

# les agriculteurs : le MASA très en deçà du minimum syndical ... la CFDT fait des propositions concrètes

## Un dialogue de sourd, le MASA se contentant de faire le strict minimum

Pour la secrétaire générale, si le SIA s'est déroulé de manière plus sereine que en 2024, ce n'est pas toujours le cas sur le terrain. La relation avec le monde agricole est à reconstruire, notamment en matière de contrôles. L'OFB continue à faire l'objet de propos polémiques et injustes. De même, les propos tenus à l'encontre du directeur de la DDT de Haute-Vienne sont inacceptables (le préfet assis à côté de lui, le président de la chambre d'agriculture de Haute-Vienne, issu de la coordination rurale a dit « je ne demanderai pas votre tête, monsieur le préfet, mais celle du directeur départemental des Territoires, Stéphane Nuq, et qu'il parte le plus tôt possible, sous trente jours. »)

Sur ces propos de la SG, la CFDT intervient :

*« Les actes de violence envers les agents du MASA (contrôleurs, directeurs...) se multiplient. Comment comptez-vous assurer la sécurité des agents au-delà du droit de retrait ? Une prise de parole publique est-elle prévue afin de mettre en responsabilité les représentants des agriculteurs ? »*

La secrétaire générale répond que toute agression physique ou verbale est inadmissible. Il ne doit pas y avoir de doutes sur le soutien de l'administration en cas d'agression des agents du MASA dans l'exercice de leurs fonctions. Elle rappelle que le premier ministre s'est exprimé par écrit sur le sujet. Et que l'on verra comment la justice répond.

Derrière ces belles paroles, la CFDT attend des actes

concrets. Tout d'abord, une réponse appropriée de la justice est nécessaire. Mais le MASA doit aussi se mobiliser pour une mise en œuvre de la protection fonctionnelle et un accompagnement soutenu de ces agents en cas de poursuites judiciaires. Trop souvent, nous faisons le constat que les agents concernés se retrouvent livrés à eux-mêmes.

Voici un exemple concret : Nous avons le cas d'un agent qui a été mordu par le chien de la propriétaire d'une boulangerie lors d'un contrôle. L'administration a dans un premier temps accepté la protection fonctionnelle. L'agent a alors engagé les procédures judiciaires pour faire valoir ses droits. Ensuite, dans un second temps, l'administration est revenue sur la décision d'accorder la protection fonctionnelle au motif qu'il n'était pas possible de déterminer l'intentionnalité : le chien n'a pas agi sur ordre de sa maîtresse...

Conclusion : les frais d'avocat engagés par l'agent pour se défendre ne seront pas pris en charge par l'administration, l'agent se retrouve seul depuis le début pour faire les démarches et faire valoir ses droits et en plus, elle doit désormais rechercher des solutions pour la prise en charge de ses frais de défense de ses droits.

Pour la CFDT, cette situation est inacceptable. Les agents victimes d'agressions, en particulier lorsque celles-ci sont physiques, doivent impérativement bénéficier d'un soutien renforcé. Il est essentiel de mettre en place un accompagnement adapté, tant sur le plan psychologique que professionnel, pour leur permettre de surmonter ces épreuves et de continuer à exercer leur métier dans les meilleures conditions possibles.

Force est de constater que ce n'est pas le cas et qu'encore une fois, notre ministère ne prend pas ses responsabilités pour protéger ses agents et garantir leur santé et sécurité au travail.

*La CFDT interroge la SG :*

*« la FAQ relative à la mise en place du contrôle unique précise qu'un modèle national de charte est en cours d'élaboration pour préciser les droits et les devoirs des contrôleurs et des contrôlés et aura vocation à être repris dans les chartes départementales.*

*Les représentants du personnel seront-ils associés afin de garantir un juste équilibre dans la représentation des contrôlés et des contrôleurs ? »*

Le responsable de la DGPE répond que « cela dépasse le périmètre de ses compétences ». La secrétaire générale répond qu'elle prend note. Mais c'est déjà ce qu'elle avait répondu à cette même question lors du dernier CSA ministériel en décembre. Et c'est aussi ce que nous avait répondu la ministre le 4 février dernier. Et le lendemain, la directrice de la DGAL évite de répondre à cette même question en formation spécialisée du CSA Alimentation.

*Pour la CFDT, ces non réponses sont inacceptables au vu du contexte actuel. Se limiter au droit de retrait n'est pas responsable, car l'agriculteur peut commettre un geste déplacé voire l'irréparable avant que le contrôleur n'ait pu repartir. Cela crée un sentiment d'impunité, un sentiment d'abandon, et cela augmente les risques de RPS. Va-t-il falloir attendre un drame pour que le MASA, garant de la sécurité de ses agents, prenne ses responsabilités ?*

**La CFDT, au-delà de la contestation, fait des propositions concrètes :**

[Doc2\\_CSAM\\_20250319\\_mis\\_a\\_jour\\_FL](#)

Tout ceci n'aurait cependant pas forcément évité au directeur départemental des territoires de Haute-Corse de se faire agresser par un agriculteur dans son bureau. Les Jeunes

agriculteurs de la Manche ont partagé une vidéo à vocation « humoristique » mettant en scène le meurtre d'un agent de l'Office français de la biodiversité. Très drôle !! Nous attendons toujours une réaction de notre ministre...

## **Conseils de la CFDT**

Afin que l'administration assume ses responsabilités, la CFDT vous encourage :

- À faire part de toute agression dont vous seriez victime ou témoin, et à faire part de vos craintes auprès de votre supérieur hiérarchique. « Les chefs de service sont [en effet] chargés [...] de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité » (décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique) ;
- À les mentionner dans le registre de santé et de sécurité au travail qui est ouvert dans chaque service. « Ce document contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail » (même décret que précédemment) ;
- Lorsque l'analyse de risque fait ressortir le moindre danger, réclamer l'accompagnement nécessaire (être à deux, accompagnement des forces de l'ordre,...).

**Contrôle unique : des services économiques agricoles (SEA) en tension et dans l'attente du système d'information pour**

# faciliter la coordination des contrôles

Des agents en SEA ont été mis sous pression pour payer certains dossiers avant le SIA. La secrétaire générale le reconnaît : « le secteur agricole a été soumis à de nombreuses difficultés et il a été demandé aux services de traiter avec diligence certains dossiers. C'est normal, le SIA étant un grand RDV annuel, et la pression a été bien moindre qu'en 2024 ».

*« Concernant le contrôle unique, la CFDT se réjouit du développement en cours d'un outil national en capitalisant sur les retours d'expérience locaux. »*

Le responsable de la DGPE confirme que les travaux sont lancés avec l'ASP et que les usagers seront pleinement associés.

*La CFDT demande : « cet outil sera toutefois opérationnel au mieux en 2026. Comment les services déjà mis à mal en 2024 vont-ils pouvoir gérer la charge de travail supplémentaire cette année ? Des effectifs supplémentaires sont-ils prévus ? Comment va se passer la priorisation concrètement lorsque 2 corps de contrôles voudront faire un contrôle la même année ? »*

Aucune réponse de la secrétaire générale qui s'est contentée de répondre que c'est le Préfet qui priorisera au besoin.

Elle précise par ailleurs que le périmètre du contrôle unique est précisé dans la FAQ. Il n'y aura pas de liste positive ou négative de ce qu'est le contrôle unique car « les territoires ne sont pas les mêmes ».

# Intelligence artificielle (IA) : le MASA se veut rassurant, la CFDT jugera sur les décisions à venir

## Le MASA avance prudemment en matière d'IA et c'est tant mieux

Le rapport du CGAAER sur l'IA est présenté par Anne Dufour et Marie Luccioni. Vient ensuite la feuille de route ministérielle en matière d'IA présentée par Christophe Boutonnet, chef du SNUM.

La CFDT intervient : *« concernant l'intelligence artificielle, nous avons écho que l'IA Albert, développée par l'État français, pourrait être étendue à l'ensemble des services publics d'ici fin 2025. Dans l'hypothèse où cet outil permettrait d'améliorer l'efficacité des agents en les déchargeant de certaines tâches répétitives, le temps gagné permettra-t-il bien un recentrage des efforts sur les interactions humaines et non de réduire le nombre d'agents ? Quel accompagnement est prévu pour que les agents puissent s'approprier l'outil de manière critique et efficace ? »*

Force est de constater que le MASA a décidé de ne pas se laisser distancer sur ce sujet et même d'être pro-actif. Pour le MASA l'IA n'est pas réellement inconnue car elle a déjà été utilisée par exemple dans IAlim pour améliorer les contrôles sanitaires des aliments. Cette expérience est présentée comme réussie dans le rapport.

Pour le MASA, l'IA n'est pas « La solution » mais elle peut être utile pour certaines tâches dans certains métiers. Le principe d'expérimenter avant de généraliser à grande échelle est acté. L'objectif d'améliorer la qualité des conditions de travail est clairement affiché. Le besoin d'acculturation et d'accompagnement des agents est bien identifié. Il en est de même pour le coût financier et environnemental de l'IA.

*Pour la CFDT, cette approche est rassurante. Ceci dit, à ce jour il est difficile de dire ce que l'IA pourra, ou pas apporter et quels métiers seront impactés.*

Il est prévu de « sélectionner des cas d'usages prioritaires pour leurs impacts sur les conditions de travail des agents et la simplification des démarches administratives des usagers », puis de « vérifier leur potentiel et leur utilité ». En matière de métiers concernés, des pistes sont suggérées par le CGAAER : contrôle en abattoir, maltraitance animale et gestion RH. Il est également prévu la rédaction d'un projet de charte sur les bons et moins bons usages. On devrait donc bientôt en savoir un peu plus...

## **IA : les positions de la CFDT**

Pour la CFDT, si l'IA semble prometteuse, elle suscite des réserves notamment en termes d'automatisation excessive menaçant la compétence critique des agents. D'ailleurs le chef du SNUM a identifié cette difficulté en indiquant que l'IA devait être « une aide à la décision » et non « la décision » ! Facile à dire quand on doit traiter énormément de dossiers... et que le temps nous est compté.

Pour nous, la formation joue donc un rôle central pour permettre aux agents de s'appropriier ces nouveaux outils de manière critique et efficace. Et force est de constater que la secrétaire générale du MASA nous annonce des crédits en baisse en 2025 justement sur la formation...

*L'IA ce n'est pas la panacée, ce n'est pas la solution à tout, et elle ne doit surtout pas être le prétexte pour supprimer des emplois. Bien au contraire, elle doit permettre aux agents de se recentrer sur des missions qu'ils n'ont pas le temps de faire ou d'approfondir.*

Pour finir, pour la CFDT, il est crucial que cette transition

soit menée de manière concertée avec les agents et leurs représentants afin d'assurer une modernisation au service des fonctionnaires et des usagers, sans déshumanisation des services publics.

Il est prévu que le projet de feuille de route ministérielle relative à l'IA fasse l'objet d'échanges avec les organisations syndicales dans le cadre d'un groupe de travail réuni au printemps.

## **Attractivité du MASA : le CGAAER propose des pistes intéressantes, mais semble oublier l'essentiel**

Un rapport du CGAAER pouvant en cacher un autre, celui sur l'attractivité succède à celui sur l'IA. Il est présenté par François Moreau, Régine Prion et Philippe Seinger.

Ce thème est à la mode, et à juste titre mais il n'est pas certain que le MASA ait réellement la main sur le sujet.

### **Le déficit d'attractivité, un risque majeur pour notre ministère, et c'est le CGAAER qui le dit.**

Tout d'abord un chiffre qui résume un peu tout, en 2020, hors enseignement, il y avait 1,28 candidat par poste ouvert à la mobilité, en 2023 c'est tombé à 0,83.

Ces données illustrent qu'il y a plus de postes ouverts que d'agents. Les rapporteurs du CGAAER l'écrivent : « les difficultés de recrutement du MASA s'intensifient et certains métiers sont en situation critique ». Il y a même « un risque majeur pour le ministère de ne pas disposer à moyen terme (5 ans) des personnes en quantité et en compétences nécessaires ». Il faut donc attirer ! C'est là que le bât

blesse, la présentation donne plusieurs pistes mais oublie une question importante, le salaire et les déroulements de carrière. Comment recruter si le salaire dans le public ne cesse de perdre du terrain par rapport au privé ? Le MASA aura beau dire que nos missions sont extraordinaires, que chez nous tout est beau, nous pouvons douter que cela suffise à attirer du monde durablement.

## **Une communication à venir mettant en avant un ministère résolument engagé en matière de transition écologique... !**

D'ailleurs, chose amusante (enfin avec des guillemets), l'administration (DICOM) nous montre des projets de supports publicitaires pour vanter les mérites de venir travailler au MASA. Dans ceux-ci, il est fait mention de développement durable, de transition écologique, d'environnement... quand on voit les positions de notre ministre, nous sentons comme un décalage... dommage car ces thèmes sont effectivement porteurs.

## **Les pistes du CGAER pour s'attaquer au déficit d'attractivité du MASA**

A défaut de réussir, de vouloir ou d'avoir les moyens de recruter des fonctionnaires, le CGAER se tourne d'abord vers les contractuels. Les pistes proposées sont intéressantes : (1) simplifier et déconcentrer les procédures pour en réduire les délais, (2) proposer des contrats de longue durée et des CDI dès le premier renouvellement et (3) accueillir, accompagner et former davantage/mieux les contractuels pour leur prise de fonction.

*Concernant les contractuels, la CFDT est engagée pour limiter la précarité et garantir des conditions de travail équitables. Elle préconise d'autres pistes notamment en matière de rémunération : donner plus de latitude lors de la réévaluation triennale, définir une doctrine en matière de primes. Elle insiste sur l'importance de mettre en place des*

*concours réservés pour permettre aux contractuels de devenir titulaires. Elle rappelle son attachement à ce que les emplois permanents reviennent prioritairement aux titulaires.*

Le CGAAER propose également des pistes intéressantes pour favoriser le recrutement des fonctionnaires : (1) ouvrir davantage de concours nationaux à affectation locale, (2) ouvrir pour tous les corps des concours d'accès en cours de carrière, (3) améliorer les modalités de formation et de première affectation et (4) mettre en place une politique attractive d'accueil en détachement.

*Pour la CFDT, c'est bien, mais très insuffisant pour espérer attirer des candidats en nombre : il est urgent d'agir sur la rémunération des fonctionnaires et certains leviers sont à la main du MASA (cotation des postes et groupes RIFSEEP par exemple).*

Le CGAAER propose également de prendre en compte les attentes des jeunes (1) par un management de proximité attentif, (2) par des procédures laissant une réelle marge d'autonomie aux services et aux agents et (3) en veillant à la qualité de vie au travail sous ses différentes facettes.

*Pour la CFDT, le MASA a tout intérêt à développer la qualité de vie au travail, à être vraiment ambitieux sur ce point ... et pas seulement pour les jeunes !*

La secrétaire générale a annoncé que le plan d'action pour l'attractivité du ministère sera piloté par Anne COYNE, IGAPS, avec l'appui d'Anne BOSSY, directrice de l'INFOMA et du SRH.

# Budget du MASA

## Un budget 2025 en baisse

La CFDT demande : *« concernant le budget 2025, nous sommes dans l'attente : qu'en est-il des effectifs et des crédits relatifs au BOP 215 et au BOP 206 ? »*

Pierre-Yves Platz, chef de la MIPEC présente le budget 2025 qui sera en deçà du budget 2024 mais au-delà des budgets 2023 et 2022.

Toutefois, en matière de crédits, la secrétaire générale précise qu'une baisse imprévue sur le programme 215 va se traduire par le report de projets immobiliers, des retards sur certains projets numériques et une baisse de 5 à 10 % du fonctionnement courant, y compris les formations (!).

En matière d'effectifs, le BOP 206 est globalement préservé mais il y a une baisse de 15 ETP sur le BOP 215 qui sera répercutée intégralement sur l'administration centrale.

La CFDT s'inquiète de l'impact de cette diminution : les services du SRH sont déjà en sous-effectif, et toute baisse risque de rajouter du mal être pour les agents de ce service, et des retards ou des erreurs dans le traitement RH des dossiers de l'ensemble des agents du MASA.

La CFDT s'interroge également sur le BOP 354 du ministère de l'intérieur MI qui régit l'essentiel des frais de déplacements des agents en DDI et DRAAF : *« Nos collègues en services déconcentrés vont-ils pouvoir se déplacer pour assurer leurs missions ? Vont-ils pouvoir faire les contrôles, aller en formation, se voir entre eux pour créer du lien et alimenter leur réseau, échanger avec les professionnels ? »*

La secrétaire générale répond que ce BOP devrait être *« un peu moins contraint qu'en 2024 »*.

## **Des perspectives pas mirobolantes pour 2026**

Pour le PLF 2026, la secrétaire générale précise que les travaux de refondation de l'action publique sont lancés par le Premier ministre avec l'objectif de réarmement et d'un retour à un déficit public inférieur à 3 % / an à l'horizon 2029. L'approche ne repose pas sur « une baisse des dépenses » mais sur « un questionnement des missions : sont-elles pertinentes ? efficaces ? quelle organisation ? »

## **Des opérateurs remis en question : la CFDT mobilisée !**

La secrétaire générale annonce la remise à plat des missions des opérateurs sur la base des rapports déjà existants sur le sujet (rapport de la cour des Comptes, rapport parlementaire...). L'objectif est de rendre au citoyen un service plus efficace dans un contexte de maîtrise des dépenses publiques. Pour 2025, elle précise que leur capacité d'action est globalement maintenue.

*Pour la CFDT, les opérateurs sont la cible de critiques injustes. Les budgets 2025 sont en baisse pour certains d'entre eux. Et pour d'autres le budget est stable alors que les équipes doivent assumer de nouvelles missions. La CFDT (fédération Agri Agro) va porter le sujet auprès de la commission d'enquête sénatoriale. Les sections de la CFDT-SPAgrri (Anses, ASP, IFCE, INAO) ainsi que la CFDT-SAPSA (FAM) sont en train de construire un argumentaire pour défendre les opérateurs.*

**Anses : la CFDT se bat contre la proposition de loi Duplomb, l'indépendance de l'agence et la**

## **santé des consommateurs doit primer !**

*« La CFDT apporte tout son soutien aux collègues de l'Anses qui subit régulièrement des attaques politiques et médiatiques. Nous sommes hostiles à toute mesure ou projet qui viserait à réduire l'indépendance de cette agence. Nous désapprouvons les dispositions de la proposition de loi Duplomb qui vise à modifier le processus actuel d'autorisation de mise sur le marché des produits phytosanitaires. »*

Maud Faipoux, directrice générale de l'alimentation répond qu'il n'y a pas de remise en question de l'évaluation. L'homologation reste dans les mains des scientifiques. On ne touche pas à la méthode d'instruction des dossiers. Ce qui change, c'est la possibilité de revoir l'ordre d'instruction des dossiers qui se faisait jusqu'à présent au fil de l'eau. L'objectif est de pouvoir homologuer plus rapidement des produits phytosanitaires pour des filières qui seraient en difficulté.

La CFDT ne remet pas en cause la volonté de vouloir protéger des filières en difficulté. Mais l'approche proposée réduit les difficultés du secteur à la question des produits phytosanitaires, occultant les vrais enjeux : la spécialisation des cultures, les déséquilibres écologiques, l'impact des choix commerciaux et géopolitiques...

Il est évident que la méthode d'instruction ne peut pas être remise en question puisqu'elle est basée sur la législation. Toutefois, compte-tenu notamment des propos tenus par la ministre en charge de l'agriculture (cf. compte-rendu bilatérale ministre du 4 février [ICI](#)), la CFDT s'interroge sur un biais d'instruction qui tendrait à favoriser des dossiers donnant lieu à une autorisation et à retarder d'autant plus la révision des dossiers pour des substances qui seraient à retirer du marché (le S métolachlore par exemple). Enfin, ce comité laisserait l'entière responsabilité pénale des décisions (choix et instruction) au directeur général de

l'Anses...

A l'heure où il est demandé de fusionner plus que d'ajouter, la CFDT refuse la mise en place d'un Conseil d'orientation composé en majorité de représentants de la profession agricole et de fabricants de produits phytosanitaires. La CFDT craint que le prisme économique devienne prépondérant dans cette instance pour la priorisation des dossiers d'autorisation de mise sur le marché (AMM) de produits phytosanitaires. Pourquoi ne pas s'appuyer sur des instances plus légitimes qui existent déjà comme le Comité d'orientation stratégique Ecophyto dont la composition est plus diverse ? Ce comité semble être l'instance qui permettrait des avis et propositions plus équilibrés et durables, c'est-à-dire économiquement efficaces, socialement équitables et écologiquement soutenables... il existe également le conseil des solutions devant lequel l'Anses présente à l'ensemble des acteurs de l'agriculture les décisions d'instruction des dossiers.

Cette situation a donné lieu, lors du conseil d'administration de l'Anses du 13 mars, à la rédaction d'une motion s'inquiétant d'un risque de perte d'indépendance de l'agence dans la mise en œuvre de ses activités scientifiques, signée par une majorité des administrateurs.

La CFDT a écrit aux députés au sujet de cette proposition de loi et nous avons déjà reçu plusieurs réponses de soutien.. Elle continuera à se battre contre ce texte jusqu'à son examen prévu fin avril. Elle estime que le facteur économique ne doit pas rejeter au second plan les politiques de prévention sanitaires et environnementales mises en œuvre suite à de « vieilles » crises sanitaires (vache folle, amiante, sang contaminé) et renforcées lors du scandale du médiateur. La priorité doit être donnée à la santé des consommateurs et des agriculteurs à court, moyen et long terme...

*Enfin, la CFDT s'inquiète du mouvement de fond de remise en cause du travail d'évaluation scientifique et*

*d'accompagnement à la transition agroécologique. Et force est de constater que le budget et les effectifs de l'Anses sont en baisse en 2025. Ne s'agit-il pas là des prémices d'une remise en cause de cette agence ?*

## **En bref**

### **Compte-rendu d'entretien professionnel (CREP)**

Ils devaient être finalisés pour fin mars mais l'administration va autoriser un report jusque fin avril. L'objectif est de tenir les délais mais avant tout de bien faire cet exercice. 58 % des entretiens pro sont en cours, 8 % sont achevés.

Une organisation syndicale attire l'attention sur la pratique selon laquelle certains N+2 réalisent des entretiens professionnels à la place des supérieurs hiérarchiques directs (SHD). Selon la circulaire DGAFP relative au décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010, l'entretien professionnel doit être conduit par le SHD de l'agent, celui qui organise son travail au quotidien et contrôle son activité. Il est précisé que le SHD ne peut déléguer son pouvoir d'évaluation.

Il est par ailleurs regrettable que les modalités de recours ne soient pas précisées dans la note de service sur le CREP.

### **Contractuels en arrêt maladie : les problèmes de trop perçu au MASA vont encore durer longtemps finalement...**

L'évolution de la réglementation va rendre obligatoire la subrogation pour ces agents. C'est une avancée importante pour éviter en cas de maladie les trop perçus de salaire qui se traduisent ensuite par des rappels d'argent. Elle devait entrer en vigueur le 1er juillet 2025. Cela attendra

finalement le 1<sup>er</sup> janvier 2027 !

## **Revalorisation des référentiels des contractuels vétérinaires**

La CFDT demande : « *Cette revalorisation maintes fois retardée était prévue sur le premier semestre 2025. Où en sommes-nous ? Avec quelle rétroactivité ?* »

Le chef du SRH répond que la revalorisation est en cours et qu'elle sera rétroactive au 1/9/2023 mais le processus va prendre plusieurs mois.

Malgré ces précisions, la grogne reste importante et la CFDT est en train d'expertiser le sujet sur deux points :

- Problème d'iniquité de traitement entre les contractuels recrutés en 2024 et ceux qui ont été recrutés en amont,
- Problème de plafonnement : le plafonnement est-il vraiment de 90 % du revenu d'un titulaire du 1er grade (traitement indiciaire + IFSE + 50 % CIA) à poste et ancienneté égale ?

## **Remboursement abonnement transport domicile-travail : faites-nous remonter !**

La CFDT demande « *alors que les retards avaient fini par être résorbés grâce à l'embauche ponctuelle d'une personne supplémentaire, il y en a à nouveau. Que compte faire le SRH pour éviter des retards importants et en nombre comme cela a été le cas précédemment ?* »

Le chef du SRH répond qu'il n'y a pas de stock en attente mais qu'il faut compter 2 à 3 mois pour que le paiement intervienne.

- Si votre gestionnaire RH vous confirme le caractère complet de votre dossier et que vous attendez le paiement depuis plus de 3 mois, faites nous signe, nous

interviendrons auprès du SRH.

## **Départ à la retraite avancé pour les agents en abattoir, en SIVEP et au MIN de Rungis : le dossier avance**

La CFDT demande « *Le dossier des retraites est rouvert depuis le 27 février. Au programme de nombreux sujets dont la pénibilité. Sur ce sujet, le MASA a son rôle à jouer : pouvez-vous nous préciser où on en est de la reconnaissance de la « catégorie active » pour les agents en abattoirs, en SIVEP et au MIN de Rungis afin de leur permettre un départ anticipé en retraite ? Le dossier de demande de reconnaissance a-t-il été déposé* » ?

La secrétaire générale répond que le dossier devrait être déposé avant l'été.

## **IE/IR : l'échelonnement indiciaire revu à la hausse est en vigueur**

Le [décret n° 2025-244 du 17 mars 2025](#) modifiant l'échelonnement indiciaire des ingénieurs de recherche et des ingénieurs d'études relevant du ministre chargé de l'agriculture vient d'être publié.

Le projet de texte qui a pour objectif de renforcer attractivité de ces corps et d'améliorer le déroulement des carrières avait été voté par la CFDT.

## **Mesures de simplifications dans le cadre de la crise agricole : on n'en saura pas plus...**

La CFDT demande « *Lors de la crise agricole en 2024, il a été demandé aux départements de remonter des pistes de simplifications qui relevaient du niveau national. Est-ce qu'une synthèse a été faite ? Quelle suite le MASA compte-t-il donner ?* »

L'administration répond que la DGPE a reçu l'ensemble des

remontées. Elles ont été examinées, priorisées et communiquées sur le site du MASA. Suite à cela il y a des dispositions dans la LFI et dans celle de la sécurité sociale mais aussi dans la LOA et d'autres mesures sont en discussion au niveau de l'Europe.

## **Mobilité interministérielle : des difficultés prises au sérieux**

La CFDT demande : « *Des agents qui viennent du MTE et qui arrivent au MASA mettent parfois plusieurs mois à percevoir leur rémunération MASA, et au contraire à ne plus percevoir leur rémunération MTE. Pour l'un d'entre eux, le retard a été de 6 mois, mais percevant toujours sa rémunération au MTE, il se retrouve avec un trop perçu sur 2024 de plus de 20 000 €, non sans conséquence sur ses impôts à venir, les aides CAF pour le logement de ses enfants. Ces retards ne favorisent pas les mobilités interministérielles qui pourtant peuvent être riches dans un parcours professionnel. Quelle est votre analyse et que comptez-vous faire pour y remédier ?* »

Le SRH prend la problématique très au sérieux car il en va de notre attractivité, un regard sera porté sur ces problématiques.

- Si vous êtes concernés, faites-nous un retour, nous ferons remonter au SRH pour analyse.

## **Mobilité : pas d'infos sur les recours !**

La CFDT demande : « *combien y a-t-il eu de recours en 2024 ? Quelles étaient les raisons de ces recours ? Combien ont abouti ?* »

L'administration répond qu'elle ne dispose pas des chiffres pour 2024, mais promis nous les aurons l'année prochaine...

## **Promotions : on saura bientôt qui est promouvable**

Nous devrions connaître les agents promouvables au second

trimestre...

## **PSC Santé**

Le taux d'adhésion au dispositif est de 85 %.

### **> Pour aller plus loin :**

- *Un extrait de notre compte-rendu sur les violences lors de contrôles déjà repris par l'AGRA PRESSE ci-dessous (revue de presse du 4 avril)*

[Contrôles Propositions CFDT face aux violences](#)

---

# **Formation spécialisée du CSA Alimentation du 20 mars 2025**

La formation spécialisée est présidée par Maud FAIPOUX.

La CFDT-SPAgricole est représentée par Anne JAMMES, Anne BERTOMEU et Frédéric LALOY.

**Un sujet pourtant essentiel pour les conditions de travail, les restrictions budgétaires, n'a pas été retenu à l'ordre du jour**

*« Nous regrettons par ailleurs que le point sollicité par les organisations syndicales sur les différents impacts en matière de formation, d'effectifs, de réalisation des missions..., liés aux restrictions budgétaires sur le BOP 206, n'ait pas été retenu comme sujet d'attention dans l'ordre du jour, de même*

*que la police sanitaire unique, au regard des conséquences importantes sur les conditions de travail des agents au quotidien. C'est pourquoi, sans attendre la prochaine réunion de la formation spécialisée, la CFDT demande un point sur les conséquences effectives de ces restrictions budgétaires en matière d'effectifs et de crédits. »*

Maud FAIPOUX répond que ces moins 10% n'impactent pas les moyens humains, à l'exception des renforts pour les JOP. La priorité est donnée aux actions régaliennes, ce sont les mesures incitatives qui sont impactées en premier lieu. Une priorisation des formations, ainsi que la recherche d'un équilibre entre les formations à distance et en présentiel, sont « à l'étude ».

*La CFDT-SPAgricole renouvellera sa demande de précisions sur l'impact de cette baisse budgétaire lors de la prochaine réunion du CSA Alimentation, le 12 juin 2025... Notre organisation syndicale regrette l'annulation de l'instance prévue le 17 avril, annoncée lors de cette formation spécialisée, décision peu en phase avec l'affichage du MASA d'un dialogue social constructif et soutenu.*

**Contrôle unique : pilotage par les Préfets, avec des interprétations diverses et variées... Quand la « confiance en l'intelligence locale » ressemble à un abandon des contrôleurs par le MASA...**

Un périmètre flou, un manque de soutien et d'harmonisation qui amplifient les tensions sur le terrain...

Dans sa déclaration liminaire, la CFDT-SPAgrri fait les constats suivants :

*« la mise en œuvre chaotique des MISA, les distorsions dans l'évaluation qu'en font les préfets sur ce qui « rentre, ou pas » dans ces contrôles uniques, la géométrie variable selon les départements, nous laissent malheureusement présager que la « confiance en l'intelligence locale » que vous prônez risque de se faire au détriment des personnels confrontés à la réalité du terrain et à des différences notables de mise en application selon les départements ou les régions. Des remontées d'agents font également état, suite aux modifications de gouvernance après les élections dans les chambres d'agriculture, d'un accroissement de pressions visant à empêcher les contrôles dans les exploitations, de menaces à peine voilées, d'intimidations... » Le contrôle « unique » nécessiterait une mise au point bien plus claire de la part du MASA : même si les préfets ont la main sur le sujet, une harmonisation et une « explication de texte » vers les exploitants visant à asseoir la légitimité des missions des services d'inspection semble indispensable pour, au moins, assurer les agents sur du soutien fort de leur ministère de tutelle. »*

Maud FAIPOUX assure les participants de son complet soutien aux agents, et affirme dialoguer sur ce sujet avec les préfets. Elle rappelle qu'un flyer (à consulter en fin d'article) relatif à la protection fonctionnelle a récemment été diffusé aux agents et qu'elle fait en sorte de faciliter l'accès de tous à la protection fonctionnelle. De plus, une formation de sensibilisation à la conduite à tenir lors d'auditions pénales est en cours. Elle réaffirme également vouloir assurer un soutien systématique aux équipes en cas de signalement.

Ce sujet contrôle unique est piloté par la DGPE ; toutefois, la DGAL est associée aux travaux : ainsi, la DGAL a apporté sa contribution à la Foire Aux Questions (FAQ, version du 7

février 2025).

Concernant les refus de contrôle, Maud FAIPOUX rappelle que les règles relatives aux conséquences de ces refus de contrôles sont les mêmes que par le passé : refus des aides, contrôle sanitaire réalisé avec l'appui des forces de l'ordre. C'est la sécurité des agents qui doit primer.

Pierre CLAVEL, ISST, précise que ce risque d'agression verbale ou physique doit être pris en compte à l'échelle locale lors de l'évaluation *a priori* des risques. La note de service actuelle de 2018 relative à la prévention et aux suites des agressions est en cours de révision et sera notamment complétée sur le risque lié aux réseaux sociaux (cf les diffusions de vidéos par l'association L214).

*La CFDT-SPAgricole ne remet pas en cause l'utilité d'une foire aux questions mais la juge insuffisante pour répondre aux difficultés rencontrées sur le terrain. C'est pourquoi nous demandons une instruction complémentaire, qui apporterait des précisions et répondrait aux attentes, notamment sur les volets périmètre, échéancier pour la mise en place d'un logiciel de coordination adapté, formation aux contrôles difficiles ou sécurité des contrôleurs.*

**Rédaction de chartes contrôlés-contrôleurs, aucune concertation avec les représentants des contrôleurs, le dialogue social est-il toujours une priorité pour**

## La DGAL et le MASA ?

Il a été porté à notre connaissance, via les remontées de terrain, des projets de chartes contrôleurs-contrôlés dans les départements. La CFDT demande si une trame nationale est prévue, de façon à harmoniser les pratiques.

Maud FAIPOUX répond que le modèle national de charte est en cours de finalisation.

Pour la CFDT, si les représentants des exploitants agricoles sont associés à la rédaction de ces chartes, les représentants des organisations syndicales (OS) des contrôleurs doivent l'être.

Maud FAIPOUX répond que la charte est un « *moyen de partage, afin d'éviter des incompréhensions* » ; elle n'apporte toutefois pas de réponse sur le sujet de la concertation avec les OS des contrôleurs et se contente de préciser qu'il y a des échanges sur le sujet entre l'échelon national et les échelons locaux. Pourtant, de nombreux inspecteurs interrogés par la CFDT nous disent ne pas avoir entendu parler de ces projets de charte...

La CFDT s'interroge sur les modalités de priorisation des contrôles entre les différents services ou établissements.

Maud FAIPOUX renvoie vers le Préfet, « *dont le rôle est central* ».

***La CFDT prend acte avec regret de l'absence manifeste de volonté de concertation de la DGAL et du MASA avec les OS des contrôleurs sur le projet de trame nationale de charte en cours de finalisation et s'engage à en faire une lecture critique dès sa parution.***

*Nous invitons les contrôleurs et les représentants locaux du personnel à demander à être associés à la rédaction des chartes départementales, et à nous transmettre tout projet ou*

*toute charte finalisée, avec votre avis ou observations, le cas échéant. ?*

## **Délégation des prélèvements de fromages fermiers au lait cru : pas de pédagogie et des alertes sanitaires probables, des tensions avec les exploitants agricoles en perspective...**

*« Dans ce contexte de fortes tensions avec le monde agricole, la CFDT-SPAgrri s'étonne que, contrairement à l'engagement que vous aviez pris lors de la dernière réunion du CSA Alimentation, les prélèvements de fromages fermiers au lait cru (plan de surveillance 2025) aient été délégués et ce même si ces prélèvements doivent être prioritairement réalisés sur les points de vente (cf réunion de suivi PSU du 7 mars 2025).*

*En effet, vu la sensibilité de cette filière et les alertes sanitaires potentielles, une action de pédagogie en amont auprès des producteurs, conformément aux prescriptions de la circulaire du 4 novembre 2024, aurait été pertinente. Les délégataires en charge de la réalisation des prélèvements ne disposent pas des connaissances techniques et filières pour mener une telle action de pédagogie. »*

La seule réponse faite par Maud FAIPOUX lors de la réunion de suivi PSU le 7 mars 2025 est que d'une part, ces prélèvements seront faits par les délégataires autant que possible sur les points de vente et marchés et qu'un bilan sera réalisé à la fin de la réalisation de ce plan de surveillance.

*La CFDT-SPAgrri manifeste une nouvelle fois son opposition à cette délégation de prélèvements. Leur réalisation sur les points de vente et les marchés augmentera notablement le nombre d'alertes sanitaires. Jusqu'alors, les prélèvements effectués sur les lieux de production par les inspecteurs, autant que possible sur des lots de fromages non commercialisés, permettaient de limiter les mesures de retrait-rappel auprès des consommateurs. Nous insistons également sur le fait que les résultats de ce plan de surveillance sont des données essentielles pour la mise en œuvre de l'avis de l'ANSES du 2 mai 2023 relatif à Escherichia coli STEC.*

*Dans ce contexte, une information et de la pédagogie auprès des producteurs fermiers, dont la filière est la plus impactée par cet avis aurait été plus pertinent, afin de prévenir et limiter les tensions. La pédagogie, par les temps qui courent, est particulièrement importante ( !), et ce n'est pas la ministre en charge de l'agriculture qui nous contredira sur ce point...*

## **Point d'information abattoirs : reconnaissance de la catégorie active (abattoirs et SIVEP), attractivité, indemnisation des remplacements...**

Ce point relatif aux abattoirs est présenté par Nicolas HOLLEVILLE, chef du BEAD et Stéphanie LOUCHEZ, chef du bureau du pilotage des emplois du programme 206.

## **Abattoirs et SIVEP : où en est la demande de reconnaissance comme catégorie active ?**

Pour la CFDT-SPAgrri, il s'agit d'une demande faite déjà à plusieurs reprises à l'administration, sur laquelle nous sommes à nouveau revenus dans notre déclaration liminaire : *« la reconnaissance de la catégorie active pour les agents de SIVEP et d'abattoirs demeure une priorité sociale pour notre organisation syndicale. Lors de la dernière réunion du CSA Alimentation, vous vous étiez engagée à ce que le dossier de demande de reconnaissance soit constitué durant le premier trimestre 2025. Au vu des enjeux pour les collègues concernés, la CFDT demande une présentation des lignes directrices du contenu de ce dossier. »*

L'administration confirme que les abattoirs et certains SIVEP, ainsi que le MIN de Rungis, sont concernés par cette demande de reconnaissance. La complétude du dossier est en cours de finalisation par le service des ressources humaines (SRH). Il sera ensuite transmis au guichet unique. Comme le ministère de la fonction publique sera cosignataire du décret actant de cette reconnaissance, il est impossible de donner un échéancier pour la parution du texte. L'administration s'engage à tenir les OS informées et à les associer à l'étude du projet de décret.

*La CFDT-SPAgrri prend acte de cet engagement, continuera à porter cette demande de reconnaissance de catégorie active, et suivra attentivement l'évolution de ce dossier lors des différentes instances ou rencontres bilatérales.*

## **Difficultés de recrutement : l'attractivité à la peine...**

Pour remédier aux difficultés récurrentes de recrutement, le

plan « Attractivité » prévoit un panel de mesures, principalement à destination des contractuels, avec notamment une revalorisation salariale, un « bonus » d'indice pour les départements jugés les moins attractifs, des contrats longs de trois ans, une CDIisation anticipée. Il est également prévu un décret permettant le recrutement de vétérinaires étrangers.

D'autres mesures sont annoncées, notamment la mise en place d'une prime pour les tuteurs de nouveaux agents, le recrutement d'apprentis, la mise en place d'un Concours National à Affectation Locale (CNAL), comme cela a déjà été fait pour pourvoir les postes en SIVEP.

Concernant ce CNAL abattoirs 2024-2025, 25 postes ont été ouverts et environ 20 agents se présenteront aux oraux programmés en mai 2025. Une refonte de la formation initiale est en cours et une formation Mentor a été mise à disposition.

Maud FAIPOUX indique également que, compte tenu du manque de vétérinaires pour assurer l'inspection en abattoirs, et afin « d'optimiser les ressources », différentes réflexions sont en cours, dont la dissociation des fonctions d'inspection pour lesquelles le diplôme vétérinaire est requis, et le management des équipes.

*Une fois de plus, sur cette thématique, la CFDT-SPAgricole regrette le « silence assourdissant » de l'administration sur la demande des organisations syndicales représentatives des agents du MASA d'être associées à ces réflexions. Cette mise devant le « fait accompli » contribue, une fois encore, à un sentiment de régression de la qualité du dialogue social.*

**Remplacements en abattoirs : encore des difficultés pour l'indemnisation et des journées de travail au-delà de la**

# **légalité !**

Isabelle CENZATO (DSS) précise qu'il n'existe toujours pas à ce jour, malgré une demande réitérée régulièrement par la CFDT-SPAgrri, de vecteur indemnitaire spécifique pour le paiement de ces remplacements. Le SRH y travaille actuellement avec le guichet unique. En attendant, le paiement des heures de remplacement est effectué via le CIA, ce qui peut avoir pour conséquence, un écrêtement, dès lors que le plafond réglementaire de CIA est atteint pour l'agent concerné.

*Pour la CFDT-SPAgrri, il n'est pas acceptable qu'une partie de ces heures de remplacements pourtant bien effectués par les agents ne soient pas indemnisées. Pour mémoire, 34% de ces remplacements sont assurés par des agents du siège de la DD(ETS)PP, avec des déplacements qui peuvent être conséquents. Il est très peu probable que les remplacements en abattoirs qui vont être effectués en 2025 puissent être indemnisés via la nouvelle indemnité spécifique en cours de discussion... information utile à connaître avant de s'engager sur un grand nombre d'heures de remplacement...*

Quand il est fait remarqué à Maud FAIPOUX des dysfonctionnements dans l'application de la note de service relative au temps de travail en abattoir, avec notamment l'absence de prise en compte du temps de trajet supplémentaire (depuis l'abattoir d'affectation ou le siège), ou des dépassements conséquents de l'amplitude horaire au-delà de la légalité, tel à l'abattoir de Moréac (56), celle-ci propose uniquement de transmettre les questions ou difficultés sur ce sujet de façon à « alimenter une Foire Aux Questions ».

*Ici encore, la CFDT-SPAgrri ne peut se satisfaire d'une réponse lapidaire renvoyant à une FAQ. Comment parler d'attractivité et d'amélioration de la qualité de vie des agents dans un contexte où le respect des conditions de travail minimales n'est pas assuré ? Comment encourager les*

*remplacements des personnels quand les heures travaillées ne sont pas rémunérées ?*

## **Abattage à la ferme : actualités**

Nicolas HOLLEVILLE fait un état des lieux de l'existant et des projets : 4 abattoirs en 2024 et 4 à 5 projets en 2025, avec un fonctionnement d'1 jour par semaine à 1 jour par quinzaine (8 heures de travail nécessaires pour l'abattage de 3 bovins). La plupart de ces outils abattent uniquement les animaux de leur propre élevage, d'où la question qui se pose de la forte mobilisation de moyens de l'Etat pour des « intérêts particuliers ».

*La CFDT-SPAgrri s'interroge elle aussi sur la pertinence de ces outils « personnels », dans un contexte d'effectifs de plus en plus contraints.*

## **Sécurité des agents en SIVEP : quoi de neuf ?**

Ce point est présenté par Pierre PRIMOT, chef du SDEGIR, Franck FAIVRE, adjoint au chef du SIVEP et Pierre CLAVEL, ISST.

Suite à l'accident survenu à Gonfreville, le MASA a décidé de sécuriser le travail des agents de SIVEP pouvant être exposés au risque chimique. Des substances toxiques étant susceptibles d'être présentes à l'intérieur des containers lors de leur importation sur le territoire national, des mesurages doivent être réalisés avant leur ouverture pour éviter l'exposition.

Un appel d'offres national s'étant révélé infructueux fin 2024, il a été décidé d'acter des solutions locales (DRAAF

avec appui de la centrale). Une instruction technique précise le cadre du fonctionnement lors de la réception des containers : s'il n'y a pas eu de mesurage, les agents peuvent demander un dépotage par le transitaire avant tout contrôle. Les transitaires peuvent également décider de réaliser un mesurage systématique sur leurs fonds propres.

Un webinaire d'information a également été proposé aux agents en décembre 2024. De plus, un groupe de travail qui associe des collègues de différents SIVEP et des experts extérieurs (CARSAT Normandie) a été constitué en vue de la révision de l'instruction technique de 2018 sur des points tels que le suivi médical des agents, les contrôles statistiques des containers, ainsi que l'élaboration de fiches réflexes avec les bonnes pratiques en cas d'intoxication.

L'incident de Gonfreville amène par ailleurs différents questionnements sur la surveillance des conditions de santé des agents exposés au risque chimique lors de leur activité professionnelle : comment assurer leur suivi médical compte tenu de l'état préoccupant des services de médecine de prévention ? Comme il s'agit d'une exposition à long terme, cumulative, comment disposer d'une cartographie des prises de sang et évaluer le taux d'exposition ? Faut-il faire une surveillance sanguine des agents dès leur prise de fonctions sur ce type de poste ?

La CFDT interroge Pierre PRIMOT sur les pratiques des autres pays européens ; celui-ci répond que des échanges sont en cours avec les pays voisins et qu'une mission à Anvers est prévue prochainement. Certains pays comme la Belgique ou les Pays-Bas pratiquent déjà ces mesurages.

Maud FAIPOUX précise que la réglementation européenne n'impose pas ce mesurage. La première préoccupation de la DGAL est la protection des agents. C'est pour cette raison que la récente instruction a prévu un financement soit par les transitaires, soit par l'État, responsable en premier lieu de la santé de

ses personnels.

*Si la CFDT-SPAgricole se félicite que la priorité du MASA soit la sécurité et la santé de ses agents. Elle regrette toutefois l'absence d'une réelle volonté politique de faire porter dès à présent de manière contraignante le financement de ces contrôles par les transitaires ou les importateurs, en reportant les coûts sur le BOP 206, déjà sinistré par les coupes budgétaires ! Notre organisation syndicale reste mobilisée et vous invite à remonter toute difficulté relative à la mise en œuvre effective du mesurage des containers, ou du suivi médical des agents exposés au risque chimique.*

**> Pour aller plus loin :**

- *Un extrait de notre compte-rendu sur le contrôle unique déjà repris par l'AGRA PRESSE ci-dessous (revue de presse du 1er avril)*

## Agrafil du 1er avril 2025

---

### Contrôle unique : la CFDT regrette un « manque de soutien et d'harmonisation »

À l'occasion d'une formation spécialisée du comité social d'administration (CSA) Alimentation le 20 mars, les fonctionnaires de la CFDT-Spagri ont dénoncé les conditions de mise en œuvre du « contrôle unique », évoquant « un périmètre flou, un manque de soutien et d'harmonisation qui amplifient les tensions sur le terrain... » Dans le détail, le syndicat observe une application à « géométrie variable selon les départements », et des tensions à la suite des récentes élections des chambres d'agriculture ; en effet, d'après des « remontées d'agents », le Spagri constate un « accroissement de pressions visant à empêcher les contrôles dans les exploitations, de menaces à peine voilées, d'intimidations ». Le syndicat demande une « mise au point bien plus claire » de la part du ministère de l'Agriculture, notamment « vers les exploitants », afin d'« asseoir la légitimité des missions des services d'inspection ». Le 17 mars, la ministre Annie Genevard s'était déplacée en Seine-et-Marne pour « se rendre compte par elle-même » de la mise en œuvre de la circulaire ; elle a notamment assisté à une réunion de mission inter-services de l'Agriculture (Misa), sous la présidence du préfet. ■

- *Le flyer sur la protection fonctionnelle des agents du MASA*

[Dépliant\\_Protection\\_Fonctionnelle-Vdef](#)

---

# Dialogue social : IFSE, CIA et autres... actes manqués ?

Un groupe de travail présidé par Xavier MAIRE, chef du service des ressources humaines du MASA s'est tenu le 21 janvier 2024 pour organiser le calendrier du dialogue social tout au long de l'année 2025. La CFDT-SPAagri était représentée par Stéphanie Clarenc et Frédéric Laloy.

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

## La revalorisation de l'IFSE... la belle au bois dormant

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

**Le prochain GT est prévu seulement le... 8 juillet prochain !**

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

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

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

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

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

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

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

## **CIA des agents... dare-dare motus**

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

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

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

## **L'indemnité de remplacement en abattoir... au pays des merveilles ?**

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

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

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

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

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

Mais l'intersyndicale du MASA a posé ses conditions et en particulier une meilleure prise en compte des agents MASA en DDI... et n'a pas encore toutes les garanties attendues une

semaine avant la première réunion prévue.

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

## **Et l'attractivité du MASA ?**

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

**Le MASA craindrait-il de parler d'attractivité ?**

## **Et la reconnaissance des nombreux experts de ce ministère ?**

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

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

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

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

---

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

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

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

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

En préambule, à l'instar des autres organisations syndicales, la CFDT apporte son soutien à la population de Mayotte, ainsi

qu'aux personnels du MASA, durement touchés par le passage du cyclone Chido il y a quelques jours.

## Une demande intersyndicale entendue...

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

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

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

*Si la CFDT-SPAagri se montre satisfaite du respect du calendrier, elle souligne toutefois que l'importance de ces instances repose surtout sur la richesse du contenu proposé, et non sur un raisonnement numérique du nombre de réunions,*

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

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

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

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

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

Les constats faits par le CGAAER sont cohérents avec les remontées d'informations du terrain : retard dans la réalisation des contrôles au regard de la programmation initiale, pourcentage de notes C et D moins important que prévu, forte disparité d'organisation entre les délégataires, risquant de mener à une rupture d'égalité de traitement entre

départements. Mais le rapport fait également état du nombre accru de contrôles par rapport aux années antérieures, avec un territoire contrôlé « plus étendu » (plus de « zones blanches »), d'où, selon le rapporteur, une meilleure protection du consommateur. Il souligne également un retard en cours d'année en voie de résorption.

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

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

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

*ne concourt pas à offrir des conditions de travail sereines dans les services.*

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

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

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

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

*Pour la CFDT-SPAgricole, l'orthographe ou la syntaxe défectueuse d'un rapport ou d'un projet de mise en demeure sont, au contraire, un élément clé supplémentaire. Ainsi que le souligne le rapport CGAAER, l'encadrement des délégataires*

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

## **Comment mieux encadrer le travail des délégataires : des pistes d'amélioration...**

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

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

Maud FAIPOUX indique que la présentation faite par Marc MEUNIER contribue à ce qui a toujours été souhaité, à savoir apporter de la transparence aux services et aux agents. Elle ajoute que des réunions spécifiques sur le sujet, avant les formations du CSA, seront maintenues pour respecter cet engagement. Toutefois, pour les sanctions fondées sur des

critères qualitatifs, il faudra attendre la révision de la convention cadre dans 4 ans.

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

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

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

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

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

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

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

**Reconnaissance de la « catégorie active » pour les agents en SIVEP**

# **et en abattoirs pour un départ anticipé à la retraite : le dossier de demande de reconnaissance sera bientôt transmis, une réponse attendue pour le 2<sup>o</sup> semestre 2025 ?**

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

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

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

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

*La CFDT-SPAgricole remercie l'administration pour la prise en*

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

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

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

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

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

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

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

## **Mise en place du contrôle unique en exploitation agricole :**

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

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

*« Concernant la circulaire sur le contrôle unique, la CFDT se réjouit de la clarification sur le fait que c'est bien à la structure (et non à l'agent) de déposer plainte en cas d'agression ou de menaces. Il était important également d'écrire que le contrôleur doit recevoir un soutien clair,*

*tant de sa hiérarchie de proximité que des autorités locales et nationales.*

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

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

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

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

Aucune réponse n'a été apportée à cette question.

*Par ailleurs, lors de la réunion du 12 décembre 2024 relative à la mise en œuvre de la PSU, «vous nous avez précisé qu'il n'y aurait aucun contrôle délégué dans le secteur de la transformation des denrées en exploitation agricole, ni*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Niveau 1** : Veille opérationnelle.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cette vision stratégique comprend les 4 axes suivants :

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

dynamique opérationnelle, développement de la convivialité...

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

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

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

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

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

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

---

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

Le CSA ministériel était présidé par Cécile Bigot Dekeyzer, secrétaire générale du MASA, accompagnée notamment de son adjointe Noémie Le Quellenec, de Xavier Maire, chef du SRH, de Maud Faipoux, directrice de la DGAL, Olivier Debaere, directeur épizooties/crise à la DGAL et de Rémi Masson, sous-directeur gouvernance et pilotage à la DGPE.

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

## **Pouvoir d'achat : un petit cadeau de Noël pour finir 2024, beaucoup de vœux pour bien commencer 2025...**

La secrétaire générale rappelle les principales avancées en matière de revalorisation salariale en 2024 : indemnité de gestion de crise (pour les SEA), prime J0, CIA exceptionnel, revalorisation des grilles pour de nombreux contractuels... Beaucoup d'attentes restent cependant insatisfaites pour la CFDT.

## **CIA exceptionnel : le père Noël a oublié certains agents !**

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

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

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

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

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

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

Si la plupart des agents concernés ont bien reçu cette prime, et la CFDT remercie l'administration pour ce geste financier, les organisations syndicales font remonter le fait qu'un certain nombre d'agents qui espéraient la recevoir n'ont rien reçu : contractuels sur des contrats courts, agents à temps partiel, agents à l'ASP...

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

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

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

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

## **CIA 2025 : pas d'augmentation en vue**

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

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

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

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

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

*La CFDT craint qu'il faille attendre le printemps prochain avant que les discussions ne reprennent vraiment à ce sujet. Le décalage entre les administrateurs d'État qui ont bénéficié d'une revalorisation significative de leur IFSE en*

*2023 et l'ensemble des autres agents n'en est que plus injuste. Ce n'est pas faute d'avoir été prévenu par la CFDT qui a été le premier syndicat à dénoncer cette iniquité de traitement il y a plus d'un an (à relire [ICI](#))...*

## **Contractuels vétérinaires : la revalorisation des grilles ... va finir par arriver !**

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

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

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

## **Prime pour les contractuels : rien à l'horizon 2025**

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

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

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

## **PSC et prévoyance**

### **PSC santé : la CFDT s'engage dans la durée pour porter des améliorations**

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

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

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

# Prévoyance : renseignez-vous pour faire le meilleur choix !

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

- le site internet d'Harmonie dédié [ICI](#)
- le webinaire organisé par le MASA le 18 décembre, disponible en replay
- nos tableaux de synthèse à consulter en fin d'articles (en attendant la publication d'une nouvelle fiche synthétique sur la prévoyance)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La secrétaire générale renvoi vers le CSA Agriculture Forêt.

*« Il est question de la mise en place d'un nouveau logiciel*

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

La secrétaire générale a pris note de cette suggestion.

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

## **PSU : les réponses attendront le CSA alimentation du 19 décembre**

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

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

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

## **Gestion de crises sanitaires et**

# climatiques

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

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

*La CFDT note un effort en matière de structuration, il y a de réelles avancées qu'il convient de saluer, mais le MASA est-il vraiment préparé à affronter une crise majeure ? Pas si sûr...*

## **Le MASA peine à reconnaître les experts dont il a pourtant grand besoin...**

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

d'aucun travail de préparation à la crise impulsée par un référent national de gestion de crise...

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

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

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

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

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

*Pour la CFDT, ces chiffres sont plutôt inquiétants et traduisent la difficulté à se porter volontaire quand on est déjà sous l'eau dans son travail au sein de sa structure et que l'on craint devoir rattraper le retard accumulé à son retour. C'est d'autant plus inquiétant que la DGAL n'est pas*

*(encore) parvenue à obtenir les 35 ETP nécessaires à la constitution d'un vrai réseau en DDI pour faire face aux crises comme identifié par le CGAAER dans leur rapport sur les leçons à tirer des épisodes d'influenza aviaire avec 0,35 ETP par DDPP (0,25 correspondant à la mobilisation en temps de paix et 0,1 pour compenser en moyenne interannuelle les participations à la gestion de crise).*

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

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

Madame Callon a répondu que cela faisait partie des pistes d'amélioration à venir...

## **En bref**

### **ASMA**

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

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

Vu le contexte politique, l'examen du PLF 2025 a été suspendu. Les parlementaires ont voté une loi spéciale qui va permettre de bénéficier des crédits indispensables pour faire fonctionner les services publics, crédits qui ne pourront pas

excéder les crédits de 2024. Retenir que nous allons pouvoir être payés mais que les budgets risquent d'être très contraints jusqu'à ce qu'un nouveau gouvernement repropose un nouveau PLF dans les mois à venir...

## **Déplacements restreints des agents : pas d'amélioration en vue en tout cas à court terme**

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

La CFDT demande : *« 2025 arrive à grand pas... que peut-on dire à ce sujet aux nombreux collègues pour qui ces restrictions pèsent de plus en plus sur leurs conditions de travail et sur la réalisation de leurs missions ? »*

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

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

## **Des conditions d'embauches dégradées pour les contractuels en contrat court en 2025 ?**

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

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

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

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

## **Vers plus de déconcentration ?**

Il a été indiqué dans la presse que les pouvoirs du préfet allaient encore être renforcés, avec une nouvelle phase de déconcentration. La CFDT souhaite être informée du contenu de cette nouvelle phase de déconcentration, notamment si cela concerne la gestion de crédits ou la gestion RH d'une manière plus générale ?

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

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

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

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

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

*Sous l'impulsion de la CFDT, l'intersyndicale du MASA (hors élan commun qui fait le choix de boycotter les discussions) demande à l'administration du MASA de faire le maximum pour que les agents MASA en DDI ne soient pas les grands oubliés de cet accord. Des propositions concrètes ont été faites en ce sens et ont été en partie retenues par l'administration.*

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

## **Promotion en DDI**

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

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

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

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

*« Le ministère fait désormais appel au prestataire « RSE Concept », spécialisé en matière d'écoute et de conseil juridique, pour son dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. La CFDT a saisi la plateforme pour un signalement. Trois semaines pour avoir un rendez-vous téléphonique, qui a été déplacé par « l'écoutante », qui a rappelé un samedi matin et a jugé qu'au terme de trois messages il fallait reprendre le processus. »*

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

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

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

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

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

Pour plus d'infos, la CFDT vous explique tout dans cet article [ICI](#).

## **Reclassement des agents en inaptitude**

Une note de service est à paraître prochainement.

## **Vers plus de mobilisation de l'intelligence artificielle au MASA ?**

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

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

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

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

Pour autant la CFDT s'inquiète : beaucoup de groupes de travail sont reportés, d'autres se tiennent en format hybride,

avec des représentants basés en province invités à participer en distanciel. Le risque de dialogue social à 2 vitesses selon que l'on est représentant du personnel en administration centrale ou en service déconcentré est réel. Pourtant, les organisations syndicales ont participé à l'effort collectif pour diminuer les frais de déplacement. Si cette situation devait perdurer, il ne fait aucun doute que l'administration et les agents seraient perdants...

*Pour aller plus loin :*

- *Diaporama sur la gestion des crise*

[20241211\\_Presentation gestion de crise CSAM-VF](#)

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

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

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

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

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

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

(\*)

La rémunération mentionnée ci-dessus est :  
 \* pour les fonctionnaires, la rémunération est celle définie à l'article L. 822-8 du code général de la Fonction Publique et à l'article 3 du décret du 26 août 2010 susvisé ;  
 \* pour les contractuels, à l'article 13 du décret du 17 janvier 1986 susvisé.  
 La prestation est servie, après déduction, le cas échéant, des sommes versées par l'employeur et les régimes de Sécurité sociale.  
 La couverture du délai de carence est exclue.

(\*\*)

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

Informations en cours de vérification / Mise à jour en cours

# **Formation Spécialisée du CSA Alimentation du 15 novembre 2024 : PSU, SIVEP, abattoirs, protection fonctionnelle, JOP, déplacements restreints...**

Cette réunion était présidée par Maud FAIPOUX, directrice générale de l'Alimentation, accompagnée notamment de Sophie ANDRE (adjointe au chef de la mission délégation de soutien aux services), Catherine RACE (IGAPS), et de Pierre PRIMOT (adjoint du sous-directeur du service du pilotage de la performance sanitaire et de l'international).

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

**Des sujets de préoccupation pourtant majeurs pour les agents n'ont pas pu être abordés en profondeur !**

- clause de revoyure PSU reportée en 2026, quelles conséquences pour la programmation des contrôles 2025 ?
- austérité budgétaire : diminution des budgets de fonctionnement, des services en départements et en régions en grande difficulté !

**Sécurité des agents en SIVEP vis-à-vis du risque chimique, lutte contre les chutes dans les abattoirs, conditions de travail des agents lors des JOP 2024 et protection fonctionnelle sont les sujets abordés lors de cette formation spécialisée.**

# CLAUSE DE REVOYURE ET POLICE SANITAIRE UNIQUE, LES GRANDES ABSENTES DU DIALOGUE DU JOUR...

## Quid d'une adéquation missions/moyens en 2025 ?

Lors de la réunion du CSA Alimentation du 14 juin 2024, Mme FAIPOUX avait précisé que « la DGAL s'était mobilisée en vue de la préparation de la clause de revoiture, en prenant en compte les remontées des départements, des régions et du CGAAER. Les effectifs demandés étaient décrits comme « conséquents » et les arbitrages ministériels « en cours ».

*A ce jour, la CFDT-SPAgri ne peut que constater l'absence d'information sur les arbitrages, et aucun effectif supplémentaire n'est prévu pour 2025.*

Maud FAIPOUX indique qu'aucun arbitrage n'a pu être rendu suite au contexte politique de cet été, mais s'est engagée à porter le sujet dans le cadre du PLF 2026.

*« Quelles conclusions la DGAL tire-t-elle de cette réalité ? Quelle approche sera mise en œuvre pour adapter les missions aux moyens en 2025 ? Par exemple, comment justifier, qu'en l'absence de renforts pourtant demandés et justifiés en 2025, le nombre de contrôles confiés aux délégataires dans le cadre de la remise directe soit maintenu en l'état ? »*

Maud FAIPOUX estime que l'année 2024 a été une année de transition, avec « des imperfections et un retard à l'allumage », mais que 70 % de la volumétrie prévue a, à ce jour, été réalisée, et ceci au « bénéfice du consommateur ».

**Elle n'apporte pas, par contre de réponse sur l'adéquation « missions/moyens », au centre des préoccupations des agents**

## **sur le terrain pour 2025...**

*Pour la CFDT-SPAgrri, l'approche par le chiffre n'est pas en elle-même une garantie de qualité et de sécurité pour le consommateur. 2025 va être une année complexe pour les agents en DDPP, sans renfort humain, et alors que la volumétrie de contrôles confiés aux délégataires ne sera pas revue à la baisse. Le compte n'y est pas !*

## **Et pendant ce temps, la CCRF recrute...**

*« Dans le même temps, comment expliquer à nos collègues du MASAF que les services de la DGCCRF, bien qu'ayant perdu des missions et conservé une majorité d'agents qui n'ont pas rejoint le MASAF suite à la PSU, ont bénéficié, en 2024 d'un plan de recrutement de 150 à 200 agents ? Ainsi, par exemple, à la DDPP de Haute-Garonne, ce sont 10 nouveaux agents qui ont rejoint le service CCRF et ce alors que côté MASAF, le report de la clause de revoyure au mieux en 2026 nous est annoncée. Comment expliquer et justifier ces différences d'approches ? »*

Aucune réponse de Maud FAIPOUX sur ce point...

*Notre organisation syndicale a déjà alerté à plusieurs reprises le MASAF sur ces disparités de recrutement, au profit des seuls services CCRF. Il ne s'agit pas de stigmatiser nos collègues CCRF, mais d'un simple constat : selon les ministères, l'approche en matière de recrutement et de renforts des équipes semble être drastiquement différente, ce que regrette vivement la CFDT-SPAgrri !*

## **Quid du renforcement de la sécurité sanitaire des aliments pour les citoyens ?**

La CFDT-SPAgrri souligne qu' « en l'absence de clause de

*revoyure adaptée, cette pression mise sur nos collègues pour assurer le suivi des mesures administratives en remise directe aboutit dans certains départements à une baisse de la pression d'inspection sur les établissements en amont (dont les établissements disposant d'un agrément sanitaire) et rappelle que ces établissements produisant les plus gros volumes sont ceux qui sont mis en cause lors de crises sanitaires majeures (ex Lactalis, Buitoni...). En outre, ce résultat est en complète contradiction avec l'objectif initial de la délégation qui était de dégager du temps aux agents pour ce contrôle en amont et notamment tout le secteur de la transformation végétale, qui est nouveau pour eux. »*

Maud FAIPOUX reconnaît que le renforcement des inspections dans le secteur des industries agro-alimentaires est une nécessité, avec une problématique « risque + volume » rendant ce secteur d'activité « aussi sensible, voir plus ».

*« Par conséquent, la CFDT-SPAgrri demande à ce qu'un axe de prévention spécifique soit créé dans le plan RPS dès lors qu'il y a soit une délégation, soit une nouvelle méthode de travail. »*

Nous n'avons pas eu de réponse sur ce point.

## **Une réunion à venir pour prendre le temps de parler PSU**

La CFDT-SPAgrri interroge Maud FAIPOUX sur l'engagement pris lors de la dernière réunion du CSA Alimentation de juin 2024, de « mettre en place un groupe de suivi au long cours de la délégation des contrôles en remise directe adossé au CSA Alimentation, et ce dès la rentrée 2024, afin que les agents puissent remonter leurs difficultés en complément du circuit hiérarchique. » Qu'en est-il de la mise en place de ce groupe de travail ? Quand aura lieu la première réunion ?

Maud FAIPOUX indique que ce groupe de travail, le comité de

suivi, se réunira le 5 décembre, et qu'un retour sera fait aux organisations syndicales.

Elle ajoute également qu'une réunion spécifique sur la police sanitaire unique, sujet prégnant pour de nombreux agents, va être programmée début décembre.

*La CFDT accueille avec satisfaction la mise en place d'un comité de suivi, et approuve bien entendu la tenue de cette réunion spécifique sur la PSU, mais elle sera vigilante sur le contenu et la place qui sera laissée au dialogue social lors de ces instances. A ce jour, cette réunion PSU associant les organisations syndicales n'est toujours pas programmée et ne se tiendra vraisemblablement pas en 2024. Et vu les difficultés sur le moyen terme, il s'agit bien de créer un groupe de travail et pas seulement de réunir une fois les syndicats.*

## **AUSTÉRITÉ BUDGÉTAIRE, DIMINUTION DRASTIQUE DES BUDGETS DE FONCTIONNEMENT EN DÉPARTEMENTS ET EN RÉGIONS, LES AGENTS ET LES SERVICES EN GRANDE DIFFICULTÉ...**

L'ensemble des organisations syndicales a, dans les différentes déclarations liminaires, souligné les difficultés de fonctionnement des DDI, commençant également à impacter les DRAAF au quotidien. Pour la CFDT-SPAgrri « *l'austérité budgétaire, avec des restrictions généralisées du budget de fonctionnement, a un impact majeur sur les conditions de travail dans les DDI, en limitant la participation à des réunions ainsi que le suivi de formations en présentiel. Cette politique de limitation des déplacements a notamment pour*

*conséquence d'empêcher les agents de se constituer un réseau, au sein de la communauté de travail mais aussi parmi les représentants des professionnels. Alors que des tensions lors des contrôles en exploitations agricoles sont à nouveau constatées, une telle connaissance entre services de contrôles et organisations professionnelles s'avère pourtant indispensable au bon déroulement des contrôles. »*

Maud FAIPOUX reconnaît les difficultés des DDI, dont certaines sont imputables aux restrictions opérées sur les budgets de fonctionnement, relevant du BOP 354 (ministère de l'Intérieur) ; elle précise cependant que les équipements métiers, ainsi que les analyses, sont portés par le BOP 206 (ministère de l'Agriculture), et que les approvisionnements en EPI, par exemple, ne sont pas impactés par ces restrictions.

Elle mentionne également que ces restrictions conduisent à des reports de formation, ou à des modalités de formation en distanciel, la tenue de réunions en distanciel, ainsi que le report de séminaires. De manière générale, les consignes sont de réduire au maximum les budgets de fonctionnement, tout en préservant les actions métiers du BOP 206 (analyses de laboratoire par exemple).

*Même si la CFDT-SPAgrri reconnaît que, dans le contexte budgétaire actuel, l'effort doit être porté par tous, les conditions de travail doivent être préservées au maximum. Faire reposer sur les agents des mesures de restriction systématique (déplacements, formations, report d'inspections...), fait naître un sentiment général de lassitude et de découragement. Notre organisation syndicale se fait l'écho du mal-être des agents et se montre soucieuse de la préservation d'une qualité de vie satisfaisante dans les services.*

# AGENTS EN SIVEP : DES AVANCÉES POUR GARANTIR LEUR SÉCURITÉ

La présentation de ce point de l'ordre du jour est assurée par Pierre PRIMOT.

La sécurité des agents des SIVEP est prioritaire pour la DGAL. Suite à l'accident de Gonfreville, et à d'autres incidents intervenus lors de contrôles, il a été décidé le lancement d'un marché public, visant à déléguer la détection des gaz neurotoxiques possiblement présents à l'intérieur des containers à des prestataires spécialisés, sur l'ensemble du territoire national et des DOM-TOM. L'échéance prévue au 22 novembre pour recueillir des réponses au marché comporte des lots différents selon les places portuaires.

La DGAL n'exclut pas la possibilité de marché infructueux, auquel cas des mesures seront prises dans les SIVEP, chargeant les transitaires des mesures préalables à l'intervention des agents de contrôle. C'est déjà le cas dans certains ports (Le Havre, Marseille) où les transitaires réalisent ces mesurages.

De même, la DRAAF Normandie a échangé avec la CARSAT sur le risque chimique, et ces travaux seront restitués dans les différents SIVEP. En particulier le suivi médical des agents impactés devrait être étendu à l'ensemble des personnels des SIVEP.

*La CFDT-SPAgricole se déclare satisfaite des mesures prises ou envisagées pour garantir rapidement la sécurité des agents des SIVEP en réduisant le risque lié à l'exposition aux gaz neurotoxiques. Elle s'interroge cependant sur la prise en charge financière de l'État par ce marché public, le coût engendré par ces mesurages de gaz relevant, selon elle, de la responsabilité des transitaires, a fortiori dans le contexte budgétaire actuel très contraint.*

Maud FAIPOUX indique qu'effectivement, même si l'objectif prioritaire est de protéger les agents, la mise en place du marché n'empêche pas de poursuivre en parallèle les discussions avec les transitaires, pour qu'ils prennent en charge le financement des mesurages. Il conviendra, s'il n'y a pas de réponse au marché, que les transitaires « se parlent » et échangent avec l'administration pour la prise en charge des coûts.

## **CHUTES DANS LES ABATTOIRS : LES SOLUTIONS EXISTENT POUR LIMITER LE RISQUE... MAIS IL VA FALLOIR QUE LES OPÉRATEURS Y CONSENTENT !**

Pierre CLAVEL étant excusé, la présentation du PowerPoint est faite par Éléonore COLLINEAU adjointe au chef du BEAD (Bureau des Établissements d'Abattage et de Découpe).

Les chutes constituent la seconde cause de mortalité dans le cadre du travail et la troisième cause d'incapacité permanente.

Des évolutions normatives intervenues en 2021 et 2023 visent à limiter le risque lors du travail sur les plateformes, dont celles utilisées en abattoirs.

Un questionnaire adressé aux directions départementales et aux ISST, visant à recenser les accidents liés à des chutes de hauteur et survenus les cinq dernières années, a obtenu 42 retours. Six accidents ont été recensés pendant cette période, dont un avec une fracture de la clavicule. Les risques de chutes sont mentionnés à 26 reprises sur 38 réponses (68%). 27 réponses indiquent que le risque est pris en compte dans le DUERP, contre 6 où il ne l'est pas.

Dans la majorité des cas, la protection collective (garde-corps) est privilégiée aux équipements de protection individuels (harnais). La norme précise d'ailleurs que la protection individuelle contre les chutes de hauteur doit être réservée aux situations où il n'est pas possible de recourir à des équipements assurant une protection collective.

Pour l'inspection des carcasses, la conclusion est que la configuration la plus adaptée en abattoirs multi-espèces pour protéger des risques de chute de hauteur tout en permettant de réaliser une inspection de qualité est la plateforme élévatrice réglable, équipée d'un garde-corps fixe à 1 mètre. Ceci sous réserve que la plateforme puisse descendre plus bas que la carcasse, et que la carcasse ne touche pas le garde-corps.

*La CFDT-SPAagri remercie la DGAL pour le travail d'enquête et les conclusions qui en ont été faites, mais attend maintenant que des discussions soient engagées auprès des opérateurs pour obtenir la mise aux normes des plates-formes. Un grand nombre d'abattoirs sont vieillissants, les chaînes ne sont parfois plus adaptées et les discussions avec les responsables compliquées du fait des difficultés financières liées à la baisse d'activité du secteur.*

*Notre organisation syndicale restera vigilante à la mise en œuvre des nécessaires évolutions en matière de sécurité des agents œuvrant en abattoirs.*

Interrogée sur le protocole cadre, la DGAL reconnaît qu'il nécessiterait une révision, car certaines dispositions sont obsolètes, mais indique qu'il ne s'agit que d'un document « guide » et que sa signature n'est pas obligatoire par le professionnel.

# DÉROULEMENT DES JEUX OLYMPIQUES ET PARALYMPIQUES DE PARIS : UN SATISFECIT GÉNÉRAL DONT LES AGENTS ATTENDENT MAINTENANT LE RETOUR !

Maud FAIPOUX se félicite de la réussite de cette manifestation. Elle indique la survenue d'une centaine de signalements, sans aucun débordement.

L'appel à renfort de volontaires devait permettre d'optimiser ressources et moyens, mais aucune mobilisation complémentaire n'a été utile. Un arrêté d'extension d'habilitation des agents pendant la période a permis de la transversalité entre départements, et Maud FAIPOUX indique que la DRIAAF va tirer un bilan de cette expérience.

Plus de 10000 contrôles ont été effectués en France en amont et pendant cette période, dont 6000 par la seule DDPP 75.

Une vigilance accrue a été portée sur la réalisation des missions, en particulier pour permettre aux agents de rentrer sur les sites (pour la petite histoire, les services de contrôle à l'entrée des sites considéraient les thermomètres comme des armes potentielles...). L'appui technique des directions départementales, avec des points quotidiens, a bien fonctionné.

Les retours des directions départementales sont en cours d'analyse.

Interrogée sur la reconnaissance de l'engagement par le versement de la prime JOP, Maud FAIPOUX indique que celle-ci sera versée sur le traitement de novembre pour l'administration centrale.

*La CFDT-SPAgri s'étonne qu'il y ait une différence de date de paiement entre l'administration centrale et les directions*

départementales. Il est répondu que « tout devrait être versé pour la fin de l'année ». Notre organisation syndicale regrette vivement cette distorsion et invite les agents concernés à lui faire remonter les éventuels retards, ou « oublis » liés à cette prime JOP.

## **PROTECTION FONCTIONNELLE DES AGENTS : DE NÉCESSAIRES CLARIFICATIONS**

Ce point est présenté par Stéphanie LOUCHEZ, cheffe du Bureau du pilotage 206.

Les agents du MASAF sont parfois confrontés à des situations où ils sont mis en cause, ou ont besoin d'être défendus par leur administration.

A cet effet, un dispositif de formation et d'information a été mis en œuvre, se déclinant en deux axes : « rappel de la responsabilité juridique et des procédures » et « accompagnement des agents par la protection fonctionnelle ».

Pour le premier axe, une formation MENTOR a été mise en œuvre. A ce jour, 119 agents ont été formés en 2023 et 94 en 2024, avec une note de satisfaction globale de 9/10.

Pour le second axe, un dépliant sous forme de fiche réflexe synthétique a été diffusé aux agents. Il vise à les guider lorsqu'ils se trouvent confrontés à une situation d'urgence, en explicitant les modalités de mise en œuvre de cette mesure, ainsi que les termes juridiques adéquats sous forme de glossaire.

La DGAL indique d'ailleurs vouloir compléter la fiche, si le format est jugé pertinent, par l'ajout d'un logigramme. Une

formation concernant la posture à adopter lors d'une audition (mise en cause) pourrait également être envisagée.

*La CFDT-SPAgrri souligne le travail de qualité de cette fiche réflexe, mais rejoint les autres organisations syndicales sur les difficultés rencontrées par les agents faisant l'objet d'une agression : pressions exercées localement pour ne pas enclencher un signalement, même si la circulaire du premier ministre du 4 novembre est claire, nécessaire coordination avec les parquets pour éviter des classements sans suites, difficultés pour faire reconnaître par la DAJ une situation d'agression (interprétation de l'intentionnalité)..., cette complexité étant de nature à décourager les agents de porter plainte.*

*Notre organisation syndicale s'interroge également sur une possible définition des cas qui constituent un refus de contrôle chez certains exploitants, avec ou sans agression verbale ou physique, donnant de la matière pour une procédure d'opposition à fonction.*

Maud Faipoux estime que la caractérisation de l'opposition est parfois difficile, et n'a pas de réponse sur ce dernier point.

## **RECONNAISSANCE DE LA CATÉGORIE ACTIVE, ENCORE ET TOUJOURS LE SILENCE RADIO...**

*« Lors de plusieurs réunions d'instances, les organisations syndicales ont fait la demande de reconnaissance de la catégorie active pour les agents des abattoirs et SIVEP. La CFDT-SPAgrri sollicite un point détaillé à la fois sur le contenu et l'état d'avancement de ce dossier. »*

Aucune réponse de Maud FAIPOUX.

# **GESTION DES CRISES SANITAIRES ET IMPACT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS... RENVOI AUX CALENDES GRECQUES ?**

*« La CFDT-SPAgricole demande également un point sur les crises sanitaires (FCO, MHE, grippe aviaire) et leurs conséquences sur les conditions de travail des agents. »*

Aucune réponse de Maud FAIPOUX.

## **DIALOGUE SOCIAL : UNE CONCERTATION A MINIMA POUR CETTE INSTANCE... DES PERSPECTIVES BIEN MEILLEURES POUR LE CSA ALIMENTATION DU 19 DÉCEMBRE**

Cette formation spécialisée, initialement programmée le 26 septembre, a été reportée au 15 novembre par la DGAL. Entre-temps, les organisations syndicales, insatisfaites de l'ordre du jour proposé, ont rédigé et transmis un courrier à la directrice générale de l'alimentation. L'objectif était, outre une co-construction de l'ordre du jour par les syndicats et la DGAL, d'obtenir que cette instance traite de sujets prioritaires pour les agents, sous l'angle des conditions de travail.

En introduction de cette formation spécialisée, la CFDT-SPAgricole souligne qu'elle se déroule *« alors que les agents du MASAF, en départements comme en régions, font état de conditions de travail qui se dégradent fortement : restrictions drastiques des budgets de fonctionnement, mise en œuvre complexe de la PSU, surcroît de travail lié à la délégation des contrôles en remise directe et d'une partie des prélèvements des plans de*

*surveillance et de contrôle, « clause de revoyure » et donc renforts renvoyés, au mieux, en 2026, crises en santé animale, fonctionnement complexe des Secrétariats Généraux Communs, reprise de fortes tensions lors des contrôles en exploitations agricoles, absence de médecine de prévention, etc.*

*Au vu de ce contexte, notre organisation regrette que l'ordre du jour de cette réunion de la FS du CSA Alimentation, qui n'a retenu qu'un seul des sujets proposés par les organisations syndicales, ne permette pas de traiter les réels sujets de préoccupation de nos collègues, ceux ayant des conséquences quotidiennes sur leurs conditions de travail et par « ricochet » sur l'attractivité des missions du MASAF. »*

Maud FAIPOUX estime que l'ordre du jour a bien été co-construit avec les organisations syndicales, et que tous les points mentionnés dans le courrier intersyndical seront traités, lors de cette instance et au plus tard lors du CSA Alimentation prévu le 19 décembre.

A l'heure où est publié cet article, nous venons de recevoir l'ordre du jour de ce CSA Alimentation qui aborde bien les sujets de préoccupation des collègues, avec un temps conséquent pour traiter l'ensemble de ces sujets.

*La directrice de la DGAL nous a entendu, nous la remercions.*

---

## **Astreintes et interventions,**

# La nouvelle note est publiée !

La note de service **SG/SRH/SDCAR/2024-436** publiée le **18/07/2024** présente les modalités d'indemnisation des astreintes et des interventions, cette note abroge la précédente instruction référencée SG/SRH/SDCAR/2021-99 en date du 10/02/2021.

*La CFDT-SPAgrri remarque que la DGAL publie au même sommaire la note de service DGAL/SDPRS/2024-413 portant sur le dispositif de rémunération complémentaire pour les personnels devant travailler en abattoirs dans le cadre de la fête de l'Aïd-el-Kebir. Cette instruction de la DGAL fait référence à la la note de service portant sur les astreintes qui vient d'être abrogée... c'est dommage.*

Cet article a pour objectif de lister les principales modifications apportées dans la nouvelle instruction. La note est composée de 4 titres (pour 5 dans l'ancienne version, et de 5 annexes).

**Pas de modification majeure dans cette instruction** par rapport à la précédente, il est ajouté des possibilités d'astreintes pour les agents de la direction de la communication du MASA (DICOM).

Pour rappel : Brèves définitions d'une astreinte et d'une intervention ;

- une astreinte rémunère un agent lorsque celui-ci doit rester joignable hors sa période normale de travail pour répondre à une éventuelle urgence
- une intervention rémunère la mobilisation effective d'un agent placé sous astreinte pour réaliser une tâche hors période normale de travail

La nouvelle note est à consulter [ici](#) ou en fin d'article.

# **Que faut-il retenir de cette instruction ?**

- **Tout d'abord, concernant les agents du MASA (hors IPEF) affectés en administration centrale, DRAAF et établissements d'enseignement :**

Aucune modification de fond n'est constatée dans les différents cas d'astreintes présentés dans la note, seules des formulations et mises en page différentes de la précédente version.

**S'agissant des modalités d'indemnisation ou de compensation, des précisions sont apportées sur les non bénéficiaires d'astreintes ou d'interventions :** les agents occupant des fonctions d'encadrement supérieur (emplois fonctionnels, emplois DATE) ou bénéficiaire de NBI liée à des fonctions d'encadrement ne sont clairement pas éligibles.

**Il est également bien précisé que si un agent ne peut percevoir d'astreintes, il ne peut alors percevoir une rémunération pour intervention.**

Dans le « cadre général », deux autres précisions sont apportées :

- **La référence aux RIALTO des structures concernées par le versement d'astreintes est dorénavant indiquée. Il n'y a cependant pas de changement sur le nombre d'indemnité journalière pouvant être octroyé aux structures.**
- **Il est ajouté la possibilité de verser jusqu'à 4 indemnités par semaine pour la DICOM (adm. centrale) du ministère.**
- **La possibilité de versement d'indemnités pour les DRAAF impactées par le BREXIT est également mieux explicitée dans cette nouvelle version de la note de service.**

## **Sur le versement d'indemnités en cas de crises :**

Il n'est plus mentionné la notion « d'alertes sanitaires », le cas « particulier » semble couvrir les crises au sens large. La nouvelle note de service fait aussi référence au nouveau dispositif d'indemnité de gestion de crise (IGC – voir notre article [ici](#)). Il est bien **indiqué que le versement d'astreintes et d'interventions pouvait se cumuler avec l'IGC.**

Le paragraphe portant sur la prise en compte des temps d'intervention est rédigé de manière plus précise concernant les options de récupération du temps d'intervention proposées aux agents (en mentionnant précisément les références réglementaires).

### **▪ Concernant les IPEF**

**Un nouveau type d'astreinte est ajouté** : il s'agit de l'astreinte de continuité des dispositifs de communication de crise ou d'urgence.

Les situations d'astreintes sont complétées de deux possibilités :

- Astreinte visant à assurer de manière permanente une veille médiatique, une réponse aux sollicitations de la presse et une actualisation des sites Internet et des réseaux sociaux du ministère, par certains agents du service du secrétariat général en charge de la communication, des ministères chargés du développement durable, du logement et de l'énergie, en particulier face à des situations d'urgence ou en cas de crise.
- Supervision et renfort des activités du centre ministériel de veille opérationnelle et d'alerte, prévention, détection et réponse aux incidents d'origine malveillantes et participation aux dispositifs ministériels et interministériels de crise et de gestion des grands événements.

- **Enfin, concernant les agents du MASA et MTE affectés en DDI**

**Aucune modification** par rapport à la précédente instruction.

- L'ancienne instruction mentionnait les possibilités d'astreintes pour les agents en **SIDSIC** : **ces agents relevant exclusivement du Ministère de l'Intérieur, la nouvelle instruction n'y fait donc plus référence.**

*Les principales modifications apportées dans cette note de service concernent essentiellement les agents affectés à la FICOM du MASA, il n'y a pas d'évolution notable pour les autres agents du ministère.*

## **Recueil des informations pour le paiement**

**Pas de modification pour les gestionnaires de proximité** : le contenu des modalités de recueil ne change pas par rapport à la précédente instruction.

**Il reste bien indiqué que des fichiers mal renseignés ou transmis en dehors des calendriers prévus entraîneraient des retards de paiement.**

## **Traduction en euros, pas de modification de montant !**

Les annexes à la note de service présentent les montants applicables en fonction des situation des agents ou des corps (IPEF).

**Les trois premières annexes de la note présentent de manière plus claire que la précédente instruction les montants prévus au titre des astreintes et interventions effectuées pour les agents du MASA et du MTE dans deux tableaux bien distincts.**

**Rappel : pour une journée d'astreinte au MASA ; le montant brut/jour est de 25 €.**

Pour une intervention, il est rappelé deux montants en fonction de deux situations :

- Intervention en semaine : **16 € brut / heure** d'intervention
- Intervention de nuit, week-ends ou jours fériés : **22 € brut / heure** d'intervention.

**La dernière annexe ne concerne que les gestionnaires de proximité**, elle présente le tableau recensant les informations utiles pour le paiement. Cette annexe est incontournable pour le paiement et la **qualité des renseignements qu'elle doit contenir est indispensable** pour assurer un paiement dans les délais présentés par cette note dans l'intérêt des agents bénéficiaires.

> *Document joint :*

[NS astreintes 2024](#)

</

---

# **CSA Alimentation du 14 juin 2024 : PSU et délégation des contrôles, abattoirs, gestion de crises, formation, contrôleurs, ecophyto...**

Cette réunion a été présidée pour l'essentiel par Emmanuelle SOUBEYRAN, directrice adjointe de la DGAL, avec une participation ponctuelle de Maud FAIPOUX, directrice générale de l'Alimentation.

Elles étaient accompagnées par Jérôme SANTERRE, chef du bureau d'administration des personnels, Sophie ANDREE adjointe au chef de la mission délégation de soutien aux services et Nadine RICHARD-PEJUS, adjointe au chef du service des ressources humaines.

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

## **Police sanitaire unique (PSU) et délégation en remise directe**

- **PSU : nouveaux domaines, quel appui pour les contrôleurs ?**

La présentation de ce point de l'ordre du jour est assurée par Pierre AUBERT, chef du service des actions sanitaires.

Il fait un point sur les différentes formations proposées aux agents ; le mot clé « PSU » a été intégré dans le catalogue, de façon à faciliter les recherches pour les agents. Concernant la délégation des contrôles, l'ENSV organise la formation relative à la supervision de 2° niveau (cible : agents des DRAAF), tandis que l'INFOMA et les délégués régionaux organisent la formation relative au « contrôle au fil de l'eau » (cible : agents des DD(ETS)PP). Concernant cette deuxième formation, 24 sessions sont programmées et 4 sessions ont été réalisées à ce jour (jusqu'à fin mai).

De plus, l'ANSES rendra les résultats d'une analyse de risque partielle fin octobre 2024. Ce rendu partiel, qui portera sur quelques catégories de produits, notamment meunerie et semoulerie, pâtes alimentaires, produits de panification, cacao et produits dérivés permettra de « tester » la

programmation des contrôles de ces nouveaux domaines dès 2025.

En 2024, un bilan des inspections UA par UA sera réalisé pour ces nouveaux domaines pour les établissements considérés comme prioritaires en 2024 : alimentation infantile, transformation de céréales, fabrication de produits traiteurs et de plats préparés à base de végétaux et production de compléments alimentaires.

Par ailleurs, le réseau des personnes ressources DV0V développe des outils sectoriels et alimente une foire aux questions.

*La CFDT restera attentive à l'appui apporté aux inspecteurs en vue de leur montée en expertise sur ces nouveaux domaines.*

## **.PSU – Clause de revoyure: secret d'État !**

En introduction, la CFDT déclare : « dans les documents transmis en vue de la préparation de cette instance, la clause de revoyure est très brièvement évoquée et la précision suivante est apportée : « Un besoin complémentaire d'ETP a été proposé pour arbitrage interministériel. ». Toutefois, ni le nombre d'ETP complémentaires évoqué, ni les modalités d'évaluation de ces ETP ne sont présentés. Et ce alors que l'intersyndicale du MASA a écrit au ministre pour lui faire part des difficultés rencontrées par les services et de propositions concrètes pour améliorer la situation et que, en parallèle, plus de 700 agents du MASA ont déjà signé une pétition sur le même sujet. Cette instance n'est-elle pas le lieu d'échanges adapté pour comprendre le lien entre besoins techniques, en s'appuyant à la fois sur les recommandations du rapport du CGAER et sur les données disponibles dans les systèmes d'information de la DGAL et de la DGCCRF, dans les différents services : DGAL, régions et départements et les

*demandes faites en matière de ressources humaines ? La CFDT regrette que les représentants des personnels n'aient pas été associés aux échanges menés pour déterminer les besoins complémentaires en ETP. Notre organisation syndicale reste attachée à un dialogue social de qualité, et vous comprendrez que nous souhaitons que les sujets qui impactent le quotidien des agents trouvent des réponses pragmatiques. »*

Pierre AUBERT rappelle les moyens recrutés en 2 vagues, une première vague de 133 postes, avec 126 ETP pourvus à ce jour et une deuxième vague de 41 postes, avec 38,5 ETP pourvus à ce jour. Il précise que le « *maintien de la jauge est compliqué* ».

Maud FAIPOUX précise que la DGAL s'est mobilisée en vue de la préparation de la clause de revoyure, en prenant en compte les remontées des départements, des régions et du CGAAER. Elle ne donne pas de chiffres mais précise que « *les effectifs demandés sont conséquents* » et que les arbitrages interministériels sont en cours. Elle rajoute qu'il est bien prévu que le ministre réponde à la lettre ouverte adressée par l'intersyndicale et qu'il a bien noté la demande d'audience. Mais il est difficile de dire quand dans le contexte politique actuel.

*La CFDT demande pourquoi la DGAL ne souhaite communiquer aucun chiffre transmis pour la clause de revoyure. Dans l'hypothèse où les effectifs supplémentaires ne seraient pas à la hauteur, le ministère de l'agriculture serait-il prêt à revoir les objectifs quantitatifs (100000 inspections / an) à la baisse ?*

Pas de réponse.

*La CFDT s'interroge ayant appris le recrutement de 200 inspecteurs en 2024 pour les contrôles consommation et ce, juste après le transfert des contrôles réalisés par les fraudes sur l'alimentation à la DGAL dans le cadre de la*

*création de la police sanitaire unique et alors qu'une minorité d'agents CCRF seulement ont suivi leurs missions et rejoint le MASA. Pourquoi cette hausse significative des effectives côté ministère des finances alors que le MASA éprouve les pires difficultés à renforcer ses effectifs sur la PSU ?*

## **PSU : Un pilote à temps très partiel** **!**

*En introduction, la CFDT déclare : « la première recommandation du rapport du CGAAER relatif à la délégation des contrôles en remise directe est la suivante : « Maintenir un pilotage transversal en 2024 ». Or, le pilote de la mise en œuvre de la réforme de la PSU et de la délégation des contrôles a quitté ses fonctions à la DGAL en mai 2024. Pour la CFDT, la « nouvelle gouvernance » telle que décrite dans les documents transmis n'est pas équivalente au pilotage de la mission par une personne bien identifiée et directement rattachée à la direction, ce que nous regrettons vivement. »*

Concernant le pilotage, Maud FAIPOUX indique que Didier JOSSO était chef de projet, il a assuré pendant 18 mois une préparation à la réforme. Comme 2024 est une année de transition, un comité de suivi piloté par Pierre AUBERT sera mis en place.

*La CFDT approuve la mise en place d'un comité de suivi. Toutefois, elle s'interroge sur la disponibilité du pilote retenu, qui, bien que de « bonne volonté », est également chef du service des actions sanitaires, service régulièrement impacté par des crises, et en charge du pôle de la gouvernance des actions sanitaires. Un seul homme peut-il assurer l'ensemble de ces missions ?*

▪ **Délégation des contrôles en remise directe: le compte n'y est pas sur le plan quantitatif, la qualité n'est pas (encore) au rendez-vous pour certains délégataires...**

*La CFDT avait pourtant prévenu il y a déjà un an : avec les 38 millions d'euros annuels mobilisés pour les délégataires, on aurait pu recruter des fonctionnaires de sorte à atteindre les objectifs quantitatifs avec de la qualité en plus !*

Maud FAIPOUX précise que le retard de mise à disposition des SI est une des causes du retard des délégataires dans la réalisation des inspections programmées. En effet, à ce jour, le taux de réalisation est inférieur à 15% au 30 avril 2024 (avec environ 10000 inspections faites par les délégataires et environ 5000 inspections par les agents de DD(ETS)PP) ; la DGAL a donc mis en place un suivi renforcé des délégataires, avec une rencontre régulière avec ceux-ci, afin de suivre l'augmentation du volume de contrôles. Elle tient à souligner que, malgré ce faible taux de réalisation, le nombre d'inspections réalisés à cette période en remise directe représente le triple du nombre d'inspections faites à la même période en 2023 par nos services ; elle estime que la protection des consommateurs est ainsi renforcée.

*Pour la CFDT, l'approche par le chiffre n'est pas une garantie en soi pour la sécurité du consommateur.*

Pierre AUBERT précise qu'au 30 avril, les délégataires ont recruté 178 agents alors que 230 devront être recrutés au total.

Il donne les pistes d'amélioration suivantes pour les délégataires :

- la qualité des rapports, qui parfois ne sont pas rédigés

- « en français » ;
- le niveau technique des délégataires (compétences professionnelles) pour qu'ils puissent assurer le suivi des mises en demeure et décharger ainsi les agents des DD(ETS)PP ;
- la préparation des inspections par les délégataires.

En vue de cette amélioration, les démarches suivantes sont mises en place : contrôles conjoints inspecteurs délégataires et inspecteurs de DD(ETS)PP, animation et coordination par les SRAL, coordination DGAL, SRAL des différentes régions et délégataires.

De plus, deux missions du CGAER ont été conduites sur ce sujet « délégation des contrôles en remise directe ». La première a donné lieu à un rapport (qui n'est pas publié à ce jour) et notamment aux recommandations suivantes : maintenir un pilotage transversal en 2024, construire un dispositif solide de contrôle des délégations et analyser l'approche globale des délégations. La deuxième mission est en cours/ son objectif est de suivre 5 DD(ETS)PP, de façon à avoir un échantillon du travail réalisé par chacun des délégataires.

A une question relative à une augmentation du coût des actes réalisés par les délégataires, Pierre AUBERT répond que le montant de l'enveloppe financière est prévu pour une volumétrie d'inspections. Si cette volumétrie n'est pas réalisée en totalité, alors le paiement ne sera que partiel.

*La CFDT remercie Pierre AUBERT pour sa présentation et son « discours de vérité ».*

*La CFDT, comme l'ensemble des organisations syndicales met en garde sur les comparaisons des volumes d'inspection réalisées par les délégataires et les agents du MASA pour les raisons suivantes :*

- *la qualité des inspections et des rapports n'est pas comparable :*

- ce sont les agents du MASA qui restent responsables des suites données aux contrôles faits par les délégataires ;
- en remise directe, les agents du MASA réalisent une bonne part des inspections de manière ciblée, par exemple suite à des TIAC ou à des plaintes de consommateurs et les taux de suites sont bien supérieurs à ceux des délégataires (à ce jour, seulement 11% d'évaluation globale C et 1,5% d'évaluation globale D) ;
- en remise directe, suite à une analyse de risques (afflux local de population lié au tourisme, températures élevées), les agents du MASA concentrent une bonne part des inspections en été, période à risque le plus élevé.

A noter que lors de la précédente réunion du CSA Alimentation, le 22 mars 2024, Didier Josso avait apporté les précisions suivantes : « Certains délégataires ont fait le choix pour ce début de mise en œuvre de « se faire la main » sur des établissements qui ne sont pas à problème, d'où des taux de suites faibles de 12 % pour début 2024, avec de fortes disparités régionales »

La CFDT se fait le relais des difficultés et des inquiétudes des agents, qui nous interpellent régulièrement sur le sujet :

- un « turn over » des agents recrutés par les délégataires ;
- une inquiétude sur la gestion des suites en fin d'année ;
- le refus de prendre en compte la supervision des rapports par le bureau Véritas ;
- la volonté d' « automatisation » de la rédaction des rapports et de l'évaluation, notamment par le bureau Véritas, qui a en charge la moitié du volume de contrôles délégués au niveau national. Cette approche

*le conduit à réaliser les inspections déléguées, sans échange avec les professionnels contrôlés et sans expertise pour prendre en compte le risque que représentent les non-conformités relevées pour les consommateurs.*

*La CFDT rappelle certaines des demandes faites dans la lettre intersyndicale adressée au ministre et qui relèvent de la DGAL :*

- *la mise en place d'un groupe de travail de suivi de la délégation remise directe au long cours, adossé au CSA Alimentation, afin que les agents puissent faire remonter leurs difficultés en complément du circuit hiérarchique ;*
- *la réalisation en urgence d'un bilan quantitatif et qualitatif des contrôles délégués (rappel : date limite pour le rattrapage des enregistrements des inspections dans RESYTAL, le 30/08/2024) ;*
- *la présentation d'un bilan des conclusions du COFRAC en CSA Alimentation en toute transparence (l'accréditation des délégataires au titre de l'extension de la norme ISO/IEC 17020, qui intègre la méthode d'inspection de la DGAL, est en cours).*

**Après une ultime intervention de la CFDT sur le sujet, Emmanuelle SOUBEYRAN s'engage :**

- *à la mise en place de ce groupe de travail, dès la rentrée, en « miroir » des réunions du comité de suivi, de façon à faire des retours réguliers aux syndicats.*
- *ainsi qu'à la réalisation de ces bilans pour une bonne partie de l'année 2024 en décembre, en vue de la prochaine réunion du CSA Alimentation.*

*La CFDT exprime sa satisfaction de voir la DGAL prendre ces engagements et retenir ainsi les propositions faites par l'inter syndicale.*

*Rien en revanche concernant la transparence : la DGAL serait-elle gênée de présenter aux syndicats les conclusions du COFRAC en matière d'impartialité de l'ensemble des délégataires ?*

## **· Délégations remise directe et PS-PC : des retards d'accès aux SI (systèmes d'information)**

L'accès des délégataires aux systèmes d'information (SI) du MASA a pris du retard. Pour la délégation des contrôles en remise directe, les enregistrements des inspections (module PGI) dans le SI (RESYTAL) sont opérationnels depuis le 14 mars 2024 et les délégataires doivent avoir enregistré toutes les inspections réalisées depuis le 1er janvier avant le 30 août 2024. Le module « Suites » a été ouvert le 6 juin. Par contre, pas d'échéance précise à ce jour pour l'injection en masse des Unités d'Activité, ce qui a des conséquences sur le travail des agents en départements, qui sont amenés à faire des enregistrements supplémentaires pour assurer la co existence entre les deux bases de données, SIGAL et RESYTAL. La DGAL précise que des contraintes techniques ont conduit à décaler le calendrier de mise en œuvre ; toutefois, ce chantier reste bien prioritaire.

Concernant les performances de RESYTAL, des évolutions techniques ont été engagées sur le module « USAGERS » (dédié à l'enregistrement des établissements et des unités d'activité), afin d'améliorer son fonctionnement. Un audit de performance est programmé durant le deuxième semestre 2024, afin d'intégrer les évolutions nécessaires dans la feuille de route 2025.

Par ailleurs, pour la délégation PS-PC, les enregistrements sont bien réalisés depuis la mise à disposition récente du SI

Le Secrétariat Général (SG) et la DGAL ont décidé de mettre en œuvre une transformation en profondeur des modes de fonctionnement des équipes en charge des SI, de façon à augmenter durablement la valeur des services numériques offerts aux agents et aux usagers. Cette transformation structurante, qui associe les bureaux métiers, devrait être menée en 18 à 24 mois.

## **Abattoirs**

- **Abattoirs: des restructurations en nombre et aucune information pour les agents, c'est inacceptable !**

Ce sujet est présenté par Nicolas HOLLEVILLE, chef du bureau des abattoirs et de découpe (BEAD).

La situation économique des abattoirs est préoccupante. En effet, alors qu'ils ont des charges fixes, ils sont victimes d'un « effet ciseau » avec à la fois une matière première de plus en plus difficile à trouver, en particulier pour les bovins et les porcins, et une hausse du coût de l'énergie. Cette situation met en difficulté les abattoirs les plus fragiles, qui travaillent en dessous du seuil de rentabilité. Une stratégie est nécessaire pour maintenir un maillage territorial pertinent.

Par ailleurs, les abattoirs associés aux élevages (coût environ de 500 000 euros contre 6 à 8 millions d'euros pour un abattoir « classique ») se développent et obligent à mettre en œuvre une inspection chronophage pour de petits volumes d'abattage (par exemple, 1 ETP jour d'inspection pour 3 bovins

abattus), L'administration réfléchit donc à un modèle de calcul de DO plus adapté à ce type de structure, en prenant en compte le nombre d'animaux abattus en plus du tonnage.

*La CFDT signale des mises à jour à faire pour cette liste : l'abattoir de CORBAS qui ferme et l'abattoir de LIMOGES qui ferme partiellement, alors que 2 jeunes techniciens sortant de l'INFOMA vont y être affectés.*

*Les organisations syndicales demandent combien d'agents sont concernés par ces fermetures et quelles solutions de reclassement sont envisagées.*

Emmanuelle SOUBEYRAN s'engage à faire mettre à jour cette liste de fermetures des abattoirs et demande au R PROG le nombre d'agents concernés par les fermetures.

*En l'absence de réponse de l'administration à ce sujet, la CFDT vous engage à lui faire part de toute difficulté que vous rencontrez à la suite d'une fermeture d'abattoir et pourra vous accompagner en vue d'un reclassement le mieux adapté possible.*

## **· Abattoirs : une expérimentation du concours national à affectation locale (CNAL) pour stabiliser les effectifs**

La présentation de ce point est faite par Stéphanie LOUCHEZ, chef du bureau du pilotage des emplois du BOP 206.

Il s'agit de mettre en œuvre en abattoir une expérience déjà menée en SIVEP. L'objectif est d'attirer un « vivier local » de candidats et de pérenniser leur affectation. Ces postes, ciblés « abattoirs », sont ceux qui n'ont pas été pourvus par des agents titulaires suite à 3 mobilités de printemps.

Ce concours est à pourvoir par voie externe ; la formation à l'INFOMA aura lieu fin 2025 début 2026.

La CFDT appelle à la vigilance concernant les conditions matérielles d'accueil de ces stagiaires. En effet, les remontées d'information des promotions précédentes, ayant débuté leur formation en début d'année civile, font état d'importantes difficultés d'hébergement (difficile de trouver un logement aux alentours de Corbas alors que les locations disponibles sont occupées par les stagiaires T1 et T2 arrivés à l'automne précédent).

*La CFDT est favorable à cette expérimentation, dans l'objectif de stabiliser les effectifs.*

## **· Abattoirs : première étape pour la reconnaissance de la pénibilité du travail et un départ en retraite anticipé**

La CFDT, ainsi que d'autres organisations syndicales, a sollicité le secrétariat général pour faire une demande de reconnaissance de la pénibilité du travail en abattoirs ; cette reconnaissance permettrait aux agents concernés de prétendre à un départ anticipé à la retraite.

Cette reconnaissance est de la compétence du ministère en charge de la fonction publique, en lien avec les ministères sociaux, sur la base d'un dossier solidement étayé.

*Au vu de la réponse peu précise de la DGAL lors de l'instance, la CFDT a reposé la question lors de la formation spécialisée du CSA ministériel qui s'est tenue quelques jours après : Quentin Guyonnet-Dupeyrat, sous-directeur adjoint de la SSA à la DGAL, s'est engagé à relayer en interne cette demande afin d'apporter un appui et tous les argumentaires techniques requis en vue de la constitution de ce dossier. La*

*CFDT vous tiendra régulièrement informés de l'avancée de ce dossier.*

*La CFDT rappelle que les abattoirs ne sont pas les seuls concernés : cette mesure s'impose également pour les SIVEP à l'instar des douaniers !*

## **Gestion de crise : la CFDT obtient enfin les spécialistes de crise qu'elle réclame depuis 2 ans, mais des questions restent en suspens**

*La CFDT, en introduction a déclaré : « lors du CSA ministériel de décembre 2023, les rapporteurs du CGAAER ont présenté le rapport sur les leçons à tirer des épisodes d'influenza aviaire. En cette période d'« accalmie » sur le front de l'IAHP, la CFDT souhaite faire le point sur l'organisation RH à mettre œuvre pour prévenir ou lutter par exemple contre la PPA en cas d'introduction en France. Où on est-on notamment du recrutement des 6 renforts en région annoncés lors du dernier CSA alimentation ? »*

Si les 6 ETP n'ont pas encore été recrutés, les fiches de poste sont en cours de finalisation et devraient être publiées très prochainement.

En temps de paix, ces 6 agents auront vocation à aider les DD(ETS)PP et les DRAAF à planifier et à préparer la gestion de crise. Ils ont vocation à être répartis sur le tout territoire national, avec un agent sur chacun des périmètres géographiques suivants, pour plus de proximité avec les services déconcentrés : NAQ, AURA, Occitanie/PACA/Corse, Grand-est/BFC, Normandie/CVL/IdF/HdF et Bretagne/PdL.

En temps de crise, sous l'autorité du DD(ETS)PP et en relation avec la DRAAF, ces 6 agents auront vocation à se projeter sur place là où il y a crise et donc sur l'ensemble du territoire national, pour :

- présenter et anticiper toutes les étapes de la gestion de crises et les conditions de mise en œuvre de ces étapes jusqu'à la sortie de crise,
- accompagner l'encadrement de la DD(ETS)PP pour structurer l'organisation de la gestion de crise.

*La CFDT se réjouit de cette avancée importante qu'elle porte depuis maintenant 2 ans. Cette organisation doit en effet permettre une véritable structuration de l'appui aux services. Les DD(ETS)PP qui ont pu bénéficier de l'appui d'un agent volontaire inexpérimenté pendant 5 jours lors d'un épisode IAHP mesurent bien l'enjeu de pouvoir bénéficier demain de l'appui d'un spécialiste de crise pendant 2 ou 3 semaines !*

*Mais se pose la question de l'attractivité de ces postes : pour la CFDT il est important que les fiches de poste soient suffisamment attractives pour que des personnes expérimentées qui ont été mobilisées lors des crises sanitaires passées (IAHP par exemple) se positionnent. Qu'en sera t'il du groupe RIFSEEP ? Et de la cotation de ces postes ? Il ne faudrait pas que les postes proposés soient côté 2, empêchant par exemple un ISPV de passer en chef ! Or ni les représentants de la DGAL, ni la représentante du SG n'ont su répondre à ces questions. Suite à l'intervention de la CFDT sur ce point, la DGAL a sollicité l'IGAPS de la DGAL pour lui faire part de ses besoins en matière d'expérience nécessaire et d'attractivité de ces postes... d'après les bruits de couloir, ce ne serait pas gagné... si on veut des experts de qualité, il faut rendre les postes attractifs ! Réponse dans les jours à venir avec la parution des fiches de poste...*

*Se pose également la question de l'articulation des missions de ces 6 agents avec celles des référents régionaux PISU. Ainsi que leur pilotage depuis la DGAL : quelle animation de la part de la MUS et quelle articulation avec le directeur de projet chargé des épizooties ?*

*Il convient enfin de mettre ces 6 ETP en parallèle avec les 35 ETP préconisés par le CGAAER. Croisons les doigts pour que si crise il y a, elle ne soit pas de grande ampleur...*

Olivier DEBAERE, directeur de projet chargé des épizooties et directeur de crise, et Karen BUCHER, sous directrice de la santé et du bien être animal, présentent la situation sanitaire

**IAHP** : seulement 10 foyers en 2024 contre 470 l'an passé. Le dernier foyer date du 16 janvier. Mais forte mobilisation pour la prévention avec 40 millions de canards vaccinés.

**PPA** : la France est indemne à ce jour, alors que 27 pays, dont 14 états membres sont infectés à ce jour. Les actions en cours sont les suivantes : renforcement de la coopération transfrontalière avec l'Italie, amélioration du niveau de biosécurité dans les élevages de porcs et de sangliers, renforcement de la surveillance des sangliers sauvages et marché de dépeuplement signé jusqu'en 2027.

## **En bref**

- **Limitations des formations, échanges de pratiques et réunions hors département : ce n'est pas acceptable !**

Il est demandé aux agents, en particulier en DDI, de limiter

voire de supprimer leurs frais de déplacement relatifs aux réunions, formations et échanges de pratiques hors département... et ce alors que les droits à formation sont déjà limités depuis quelques années.

*Pour la CFDT, pour ces métiers techniques, faire des formations en visio n'est pas acceptable. Avoir la possibilité de rencontrer « en vrai » des homologues au sein d'autres DDI est essentiel pour s'entraider ensuite. Surtout quand on parvient à préserver un budget de 38 M€ pour les délégataires en remise directe et PSPC...*

D'autres alertes parviennent à la CFDT concernant des restrictions sur la prise en charge des repas pour ces agents en contrôles...

## **Des contrôleurs en difficulté dans certains départements**

Des organisations syndicales remontent des difficultés rencontrées par les inspecteurs :

- d'une part, sur le terrain, lors des inspections en exploitations agricoles, des lignes rouges interdisent l'accès au site à contrôler ;
- d'autre part, en interne, il leur est demandé de modifier leurs constats sur leurs rapports d'inspection.

Emmanuelle Soubeyran répond sur le point que cela relève des préfets, et valide sur le deuxième que les supérieurs hiérarchiques n'ont pas en effet à modifier les constats sur le fond.

*Pour la CFDT, même si cela ne concerne que quelques départements, ces situations ne sont pas acceptables et il convient d'y mettre fin au plus vite.*

## ▪ Maladies vectorielles, MHE et FC0:

FC0, un nouveau variant BTV 3 en Europe du Nord. Vaccination avec un cordon sanitaire dès que les vaccins seront autorisés.

## ▪ Fièvre hémorragique de Crimée-Congo: un risque accru dans les départements du pourtour méditerranéen (risque contrôleurs) et une révision des DUERP à prévoir dans toute la France (risque abattoirs).

La présentation est faite par Sophie BELICHON, chef de la Mission des Urgences Sanitaires.

Cette maladie a été détectée en octobre 2023, suite au prélèvement de tiques sur des animaux dans une zone à risque (département des Pyrénées Orientales et présentant une sérologie positive). Depuis 2016, quelques cas humains, surtout des randonneurs, Les tiques en cause dans la transmission du virus sont de grande taille 0,8 cm et peuvent se déplacer pour se fixer sur leur proie. Le sang des animaux infectés et donc ses muqueuses sont contaminées pendant la phase de virémie.

L'évaluation des risques pour les agents du MASA concernés est la suivante :

- agents dans les zones concernées, soit les garrigues ou les prairies dans le pourtour méditerranéen, d'où nécessité de sensibiliser les agents à la nécessité de porter des vêtements de couleur claire, couvrants et des chaussures fermées. Comme les répulsifs sont inopérants, en cas de piqûre, il convient d'enlever la tique immédiatement avec un tire tiques, de la prendre en photo et de renseigner le registre SST ;

- agents intervenant dans les exploitations, au moment de la prise de sang si piqûre. A noter : la tique ne pique qu'une seule fois. Elle ne piquera donc pas un homme après avoir piqué un bovin.
- risque très faible mais non nul en abattoir ou atelier de découpe à chaud, ou en atelier de traitement ou de découpe du gibier.

*La CFDT questionne Sophie BELICHON sur la révision des DUERP dans les structures intervenant dans les zones concernées par le risque épizootique. Il est répondu que la demande de révision de ces documents a été faite par courriel aux services déconcentrés.*

AdT signale qu'il y a eu deux cas mortels de cette maladie recensés en Espagne et demande s'il s'agit de professionnels de l'élevage ou de vétérinaires. La MUS donnera la réponse à cette question dès qu'elle la connaîtra.

## **• Ecophyto 2030 : un recul environnemental qui sera acté lors du prochain CSA Alimentation ?**

En déclaration liminaire, la cfdt rappelle que « *la DGAL nous avait promis une présentation de ECOPHYTO 2030 en CSA Alimentation une fois le dispositif validé. Pourquoi ne pas nous le présenter lors de ce CSA ?* »

*Pour la CFDT, le changement d'indicateur change la donne. Même les membres du comité scientifique et technique du plan ECOPHYTO l'ont écrit : le nouvel indicateur européen retenu est « problématique [parce que] peu discriminant [...] et avec des valeurs de pondération arbitraires, étayées par aucun résultat scientifique ». A notre connaissance, l'objectif de réduction de 50 % sera atteint dès l'année prochaine avec la seule interdiction du S-metolachlore. N'est-ce pas là un*

*recul important et pas seulement un pas de côté ? Quelles avancées concrètes pouvons-nous attendre du nouveau plan ECOPHYTO 2030 dans ce contexte ?*

La présidente s'engage à présenter le dispositif Ecophyto lors du prochain CSA alimentation.

*La CFDT s'interroge : la DGAL serait-elle gênée de présenter ce nouveau dispositif aux syndicats ? Mais au moins, le fait de présenter le dispositif en décembre devrait permettre de prendre en compte les incidences des élections législatives sur Ecophyto, les programmes des candidats étant très différents dans ce domaine.*

- **« Relance de l'animation nationale des processus (démarche qualité) » : ce sujet est également renvoyé à la prochaine réunion du CSA Alimentation**

## **Un dialogue social « au pas de charge », mais du mieux dans la prise en compte des propositions des syndicats**

En introduction, la CFDT remercie la présidente de la transmission des supports présentés en séance bien en amont de la tenue de l'instance mais regrette la tenue de cette réunion un vendredi après-midi, car ce choix complique les déplacements des agents qui souhaitent la suivre en présentiel.

Cette réunion s'est tenue sur un mode « mixte » de 14 heures à

18 heures sans pause. Les différents sujets ont été abordés « au pas de charge » et l'un des sujets prévus à l'ordre du jour, la relance de l'animation nationale des processus (démarche qualité) n'a pas pu être abordé faute de temps et est renvoyé à la prochaine réunion du CSA Alimentation prévue le jeudi 19 décembre 2024. Maud FAIPOUX a participé ponctuellement à ces échanges. Les difficultés de connexion entre la salle et Maud FAIPOUX ont montré une fois de plus les difficultés d'un réel dialogue en mode hybride, ce qu'a reconnu la présidente.

*En cette période de restrictions budgétaires, certains représentants des organisations syndicales ont des difficultés à participer en présentiel aux réunions d'instance, ce que regrette vivement la CFDT.*

*Par contre, la CFDT tient à souligner la qualité d'écoute de la présidente et la prise en compte de certaines de nos propositions, en particulier sur la PSU (demandes de l'intersyndicale concernant des rencontres régulières en format GT et présentation d'un bilan quantitatif et qualitatif détaillé lors du prochain CSA alimentation) et sur la gestion de crises (demande de la CFDT de s'assurer de l'attractivité des postes à paraître pour préparer et appuyer les services déconcentrés en cas de crise).*

D'ailleurs, la présidente elle-même l'a souligné : le dialogue avec les syndicats permet d'avoir une vision intéressante et utile, parfois différente de ce qui est remonté par le canal hiérarchique des DD(ETS)PP ou des SRAL.

---

# CSA ministériel du 4 juin 2024 : rémunération, IFSE, PSC, PSU, SEA, semaine en 4 jours, signalements...

Cette réunion était présidée par Cécile Bigot Dekeyzer, secrétaire générale du MASA, accompagnée notamment par sa nouvelle adjointe, Noémie Le Quellenec, le chef du SRH Xavier Maire, la directrice générale de l'alimentation Maud Faipoux, le directeur général de l'enseignement, Benoit Bonaimé, et de la recherche et le directeur générale de la DGPE Philippe Duclaud.

La CFDT était représentée par Frédéric Laloy, Emmanuel Biseau, Marc Joumier, Stéphanie Clarenc et Jean-François Le Clanche.

Après être intervenue au nom de l'intersyndicale du MASA sur la situation des SEA et des services SSA (plus loin dans le compte-rendu), la CFDT a poursuivi sur la rémunération et les conditions de travail de l'ensemble des collègues du MASA :

*« Les agents du MASA attendent des augmentations de salaires, plus de reconnaissance, de meilleures conditions de travail.*

*Ils attendent qu'on leur parle du sens du travail, de transition écologique, d'évolution de carrière... et le gouvernement leur répond : mérite, semaine en 4 jours, suppression des catégories, licenciement ... ce n'est pas acceptable pour la CFDT !*

*Vous allez me répondre que cela est du ressort du ministère de la fonction publique... C'est vrai... en partie...*

- *Car la revalorisation de l'IFSE est portée par le MASA... Où nous en sommes-nous ?*

- *Car les conditions de travail et la qualité de vie au travail sont largement du ressort du MASA ... Et la seule perspective d'amélioration mise sur la table aujourd'hui en CSA ministériel est la semaine en 4 jours, alors que les attentes de beaucoup d'agents sont ailleurs... où en est-on de l'accord sur la qualité et des conditions de vie au travail ?*
- *Car l'agro-écologie est en grande partie du ressort du MASA ... Pensez-vous toujours que l'environnement n'est pas le grand perdant de la crise agricole ?»*

En résumé, à noter :

- quelques clarifications utiles : PSC mutuelle et prévoyance, semaine en 4 jours, nouveau prestataire pour les signalements en cas de harcèlement, discrimination, violence sexiste ou sexuelle...
- quelques avancées en vue : indemnité de remplacement en abattoirs, système de ticketing pour les questions RH...
- mais beaucoup trop de dossiers en retard : revalorisation de l'IFSE, remboursement domicile/travail, revalorisation des contractuels vétérinaires, accord QVCT, reconnaissance en catégorie active pour les agents en abattoirs et SIVEP...
- voire en stand by : revalorisation de l'indemnité de stage à l'INFOMA...
- et une situation alarmante dans beaucoup de SEA et de l'incompréhension et de l'inquiétude dans beaucoup de services SSA.

**Rémunération : quelques avancées, mais trop de sujets en attente !**

## **IFSE : comment avancer en reculant ?**

Interrogée par la CFDT sur la revalorisation de l'IFSE, le chef du SRH répond que le dossier est en cours de négociation avec le contrôleur budgétaire, ce qui avait déjà été annoncé en février dernier... Pour la secrétaire générale, c'est « un sujet prioritaire » mais elle insiste sur la difficulté des négociations. Elle s'engage à revenir vers les organisations syndicales dès qu'il y aura des nouvelles... Difficile d'y voir clair à ce jour !

*Pour la CFDT, force est de constater que la parole du chef du SRH est sujet à caution :*

- *Plus de 4 mois de négociations avec le contrôleur budgétaire ? Certes, il y a eu un rabout sur les crédits... mais cette information était déjà connue en février et la question du maintien de la revalorisation de l'IFSE avait déjà été posée. On peut se demander si la négociation était vraiment initiée...*
- *Enfin, sur la date d'effet de cette revalorisation : elle était initialement fixée au 1<sup>er</sup> janvier puis au 1<sup>er</sup> juin 2024. Ne nous voilons pas la face, une rétroactivité au 1<sup>er</sup> juin serait maintenant une bonne surprise... plus le temps passe et plus la date de mise en œuvre risque de reculer. La CFDT entend les enjeux financiers que cela peut représenter pour le MASA sur une année pleine. Ceci dit, qu'est-ce qui empêche le SG de communiquer un ordre de grandeur de la dépense ? On pourrait alors mieux comprendre les délais avec un montant et ainsi rassurer les agents en attente*

Par ailleurs, le SG ne prévoit plus de nous transmettre la mise à jour des cartographies de fonctions (à telle fonction correspond tel groupe RIFSEEP et il est prévu une certaine harmonisation notamment entre filières administratives et techniques) ... contrairement à l'engagement pris lors du groupe

de travail de février dernier...

*Pour la CFDT/SPAgrri, le pouvoir d'achat des agents du MASA est une priorité... et force est de constater que les agents n'ont aujourd'hui aucune perspective de hausse de leur rémunération en dehors de l'éventuelle progression dans les échelons et d'une mobilité sur un poste à groupe RIFSEEP plus élevé... sauf éventuel changement de gouvernement à venir.*

## **Remboursements domicile/travail : attention aux ralentisseurs !**

De nombreux dossiers de prise en charge ou de régularisations de remboursement transport domicile/travail reste en souffrance. Le SRH a indiqué qu'il y avait un volume important de dossiers à traiter et que le calendrier initialement prévu ne pourrait être tenu (le retard devait être rattrapé d'ici fin juin).

A ce stade, ce sont près des  $\frac{3}{4}$  **des dossiers qui ont été traités par le SRH**. Il est annoncé une régularisation pour la fin de l'été pour les dossiers restant en souffrance.

## **PSC mutuelle et prévoyance au MASA : c'est bientôt parti !**

La PSC « santé » (mutuelle) du MASA sera opérationnelle au 1<sup>er</sup> janvier 2015 (consulter notre article [ici](#)).

**Mais pour connaître les montants de notre future mutuelle, il faudra patienter en tout cas jusqu'au 26 juin.**

Côté prévoyance, le chef du SRH a dit qu'elle sera également opérationnelle dès le 1<sup>er</sup> janvier 2025. Le SRH prévoit une communication aux agents dès lors que le marché sera officiellement confié au prestataire retenu.

## **PSC pour les agents du MASA en PNA au MTE : ce sera la PSC du MTE !**

Avec la mise en place de la PSC, la CFDT souhaitait savoir comment seraient traités les agents du MASA accueillis en PNA au MTE et dont la gestion administrative et financière est aujourd'hui confiée au MASA dans le cadre d'une délégation de gestion. **Le chef du SRH a répondu que la PSC des agents du MASA en PNA au MTE sera bien celle du MTE.**

Côté gestion au SRH, il semble compliqué pour la CFDT que les services du MASA s'approprient la mise en place d'un second dispositif de PSC (en plus de celui que le MASA doit déjà mettre en place). Par ailleurs, si la PSC de ces agents devait être installée par le MASA, la CFDT s'interrogeait sur les moyens humains supplémentaires à mettre en œuvre.

Le chef du SRH a répondu que la mise en place de la PSC pour les agents du MASA en PNA au MTE était une tâche qui ne pouvait être supportée par le MASA. Une réflexion est donc en cours pour revoir les modalités de la convention de délégation de gestion MASA/MTE datant de 2007 de manière à ce que le MTE reprenne intégralement la gestion de la paie de ces agents, et donc de fait la PSC. Le chef du SRH assure que la gestion administrative de ces agents restera par contre à la main du MASA.

*Pour la CFDT, si la fin de la délégation de gestion sur le volet « paie » est actée, cela devrait permettre de mieux identifier les problèmes de paie (indemnitaire notamment) fréquemment rencontrés avec certains agents du MASA accueillis en PNA au MTE. La CFDT estime également que c'est une bonne nouvelle pour les gestionnaires du SRH, en espérant que cela leur redonne un peu de souffle pour gérer leur charge de gestion. Enfin s'agissant de la PSC, chaque employeur restera responsable de sa mise en place et ce choix devrait permettre de limiter les risques d'erreurs.*

## **Jeux olympiques et paralympiques 2024 : des astreintes via une révision du RIALTO en AC ?**

L'administration informe que le sujet des astreintes pour les agents affectés au SNUM va être travaillé de manière plus large sur le secteur de l'administration centrale pour cette période des JOP, notamment avec un travail sur le RIALTO. Ce point a été évoqué lors du CSA-AC du 12 juin dernier (*compte-rendu à venir*).

## **Revalorisation de l'indemnité de stage à l'INFOMA pour les TSMA... circulez, y'a rien à voir !**

Les indemnités de stage des enseignants stagiaires avaient été réévaluées, aussi la CFDT-SPAgrri en avait profité pour demander un traitement identique pour les stagiaires de l'INFOMA. L'administration avait alors répondu qu'elle étudierait la question. La CFDT demande la suite donnée : la réponse de l'administration est sans équivoque et négative... dans la mesure où cette indemnité est basée sur des textes interministériels, le MASA ne peut décider seul d'en faire évoluer le contenu.

*Si la CFDT-SPAgrri comprend les fondements réglementaires, elle regrette vivement que l'administration n'évoque même pas, à minima, sa volonté d'ouvrir un chantier avec les autres employeurs publics concernés. Cela serait pourtant une mesure d'attractivité pour des agents souhaitant devenir TSMA dans un contexte de forte inflation et de difficultés à se loger !*

## **IAE-élèves : une revalorisation indiciaire... sans impact sur la feuille de paie**

L'administration a présenté un décret visant à augmenter les indices de la grille des IAE élèves pour lesquels la rémunération correspondante était jusqu'à présent inférieure au SMIC , ce qui obligeait le SRH à « forcer » les indices en gestion administrative... Le décret présenté permet donc juste de régulariser la situation.

Si ce projet de texte ne pose pas de difficulté particulière, la CFDT/SPAgrri déplore le fait qu'il faudra repasser systématiquement par un texte similaire en cas d'évolution du SMIC qui conduirait à nouveau à ce que les indices de pied de grille correspondent à une rémunération plus faible que le SMIC... il aurait aussi pu être proposé des indices un peu supérieurs !

## **Revalorisation des contractuels vétérinaires et de cat A : il va falloir attendre plus que prévu...**

Le SRH informe que la revalorisation des contractuels vétérinaires est **un chantier qui va finalement s'étaler jusqu'à la fin de l'année 2024** (et pas sur le premier semestre 2024 comme prévu initialement).

Depuis ce CSA-M, le chef du SRH a apporté la précision suivante pour les contractuels de catégorie A non vétérinaires (le 27 juin) :

- Contractuels occupant un poste classé A1 : la revalorisation a été faite
- Contractuels occupant un poste classé A2 ou A3 : 40% des revalorisations sont déjà effectives, 35% le seront sur la

paye de juillet et les 25% restant sur la feuille de paye de août ou septembre

## **Indemnités de remplacement en abattoirs : la CFDT obtient gain de cause... en partie !**

Les agents TSMA en abattoirs qui réalisent des remplacements en abattoirs ont pu constater (pour certains d'entre eux) que les montants versés via leur CIA ne correspondaient pas au nombre de jours de remplacement effectués car le plafond réglementaire de leur CIA avait été atteint. Le Chef du SRH s'était engagé à trouver dans les meilleurs délais une solution rapidement pour que ces agents perçoivent le différentiel jusqu'à aujourd'hui non perçu. La CFDT a souhaité connaître la solution envisagée.

**Le chef du SRH a indiqué vouloir régulariser les montants de CIA non perçus en utilisant encore du CIA... ainsi le reliquat qui était attendu en 2023 devrait être payé sur le CIA versé en 2024...**

**La régularisation aura donc bien lieu ... et ce grâce à la persévérance de la CFDT-SPAgri qui met ce sujet sur la table à chaque instance depuis fin 2023 !**

Les agents concernés doivent ainsi recevoir en août, en plus du CIA lié à leur manière de servir (pour rappel, les apports de CIA sont de 800€ pour un technicien, 900€ pour un chef technicien ou un technicien principal, avant la modulation liée à la manière de servir), ce qui ne leur a pas été versé en 2023 au titre de leurs remplacements en abattoir en 2023. Il faudra le vérifier (ligne CIA sur la feuille de paie) et nous alerter si jamais ce n'était pas le cas !

**Attention toutefois**, les agents qui ont été plafonné en 2023 et qui ont à nouveau réalisé des remplacements en abattoir en nombre important en 2024 pourraient à nouveau subir un

écrêtement de leur CIA en 2024 générant ainsi un nouveau reliquat à payer l'année suivante !

Enfin, cette solution génère des suivis administratifs un peu lourd pour les agents du SRH, des explications pour les agents concernés, des décalages de paiement et probablement des impacts sur leur motivation à remplacer en abattoirs...

Le chef du SRH a indiqué avoir sollicité le guichet unique de la DGAFP pour créer un vecteur indemnitaire propre aux remplacements en abattoirs ... et éviter à terme le paiement de ces prestations dans le cadre d'un CIA plafonné qui génère beaucoup de difficultés et d'incompréhension.

*La CFDT salue cette initiative même si le dossier n'en est qu'à ses débuts et qu'aucun calendrier ne semble fixé à ce jour... Il va donc falloir à nouveau de la persévérance pour régler ce problème une fois pour toute...*

## **Détachement dans le corps des attachés et IAE... chaussée rétrécie ?**

Le sujet concerne principalement des agents issus de corps d'enseignement affectés depuis parfois plusieurs années sur des postes en services déconcentrés (exemple : DRAAF/SRFD) ou en administration centrale. Ces agents se retrouvent souvent bloqués dans leur montant indemnitaire ou dans leur progression de carrière au moment d'une mobilité. La voie de détachement dans le corps des attachés d'administration ou dans celui des IAE semble être la solution pour offrir des continuités de parcours à ces enseignants au sein du MASA ou ailleurs.

Le chef du indique que les voies de détachement pour ces agents sont en cours de réflexion avec les services de la DGER en particulier. Il faut en particulier veiller aux effets de bords qu'il convient de bien identifier, notamment l'effet sur

le pyramidage des carrières au sein des corps concernés.

*Pour la CFDT, il y a évidemment un enjeu d'équité en matière de rémunération pour des agents assurant des missions identiques au sein d'un service mais dont les montants indemnitaires sont largement inférieurs à ceux des attachés ou IAE occupant les mêmes fonctions (plafond réglementaires des primes hors RIFSEEP). C'est aussi un enjeu pour redonner à ces agents un véritable rebond de seconde carrière. Pour autant, la CFDT restera vigilante sur les effets que de tels détachements pourraient avoir sur d'autres corps que ceux de l'enseignement, notamment les éventuels impacts d'accueil (respect de quotas) dans les corps de cat.A pour les corps de cat. B.*

## **PSU et délégation en remise directe : l'intersyndicale du MASA attend toujours une réaction du ministre !**

Sous l'impulsion de la CFDT-SPAgricole, l'intersyndicale du MASA s'est exprimée d'une seule voix :

*« Concernant la police sanitaire unique et la délégation des contrôles en remise directe, l'intersyndicale du MASA a écrit au ministre pour lui faire part :*

- des difficultés rencontrées par les services,*
- et de propositions concrètes pour améliorer la situation.*

*En parallèle, une pétition sur le même sujet circule et plus de 700 agents du MASA l'ont déjà signée.*

*La directrice générale de l'alimentation nous convie à un RDV informel ce jeudi au sujet de cette pétition et nous tenons à la remercier pour sa volonté de dialogue.*

*Mais les propositions que nous mettons sur la table sont essentiellement d'ordre politique, en particulier la clause de revoyure, et c'est donc bien avec le ministre ou son cabinet que nous souhaitons échanger.*

*Aussi, pouvez-vous nous dire si le ministre a prévu de répondre à notre lettre ouverte du 26 avril dernier ?*

*Et s'il a prévu de répondre favorablement à notre demande d'audience ? »*

**Comme seule réponse, la secrétaire générale du MASA et la directrice de la DGAL nous ont promis de transmettre le message... au ministre !**

Mais au moment où nous publions cet article, le ministre n'a toujours pas répondu et son cabinet n'a toujours pas prévu de nous rencontrer... les élections législatives ont bon dos...

Ce sujet a largement été abordé en CSA Alimentation le 14 juin dernier (voir notre prochain compte-rendu à venir !) mais une réponse politique manque.

**SEA : aucune annonce, quand l'administration d'en haut n'entend pas l'administration d'en bas...**

**Face à la détresse des SEA, le MASA conscient ... mais aphone : aucune annonce pour améliorer le quotidien des agents dans les semaines à venir malgré la mobilisation intersyndicale !**

Sous l'impulsion de la CFDT, l'intersyndicale du MASA a fait

la déclaration suivante en ouverture du CSA ministériel :

*« Concernant les services d'économie agricole, il y a, comme vous le savez, un ras le bol généralisé des agents. Ils sont exaspérés, épuisés, livrés à eux même face aux agriculteurs en détresse.*

*Madame la Secrétaire générale, vous en êtes consciente. Le directeur de la DGPE aussi. Le cabinet du ministre et le ministre lui-même également. Tant mieux.*

*Mais ce n'est plus des remerciements ou de l'empathie que les agents attendent. Ce ne sont pas des intérimaires ou la mise en place de groupes de travail aux objectifs vagues qui va les faire tenir. Non, la résilience a atteint ses limites. Les agents attendent un plan d'action opérationnel avec des échéances et des moyens.*

*Madame la Présidente, avez-vous des annonces à faire qui vont améliorer leurs conditions de travail dans les semaines à venir, en matière d'outils informatiques ou d'effectifs ?*

*Il est à rappeler que le MASA employeur a l'obligation de protéger et de préserver la santé de ses agents par tous moyens. Ce qui est en jeu ici est la qualité du service rendu aux usagers et, au-delà, c'est aussi l'image et l'attractivité de notre ministère auprès de nos concitoyens. »*

*La CFDT-SPAgrri a doublé cette déclaration d'une question diverse sur le calendrier du plan de soutien pour s'assurer d'une réponse : lors du CSA Forêt Agriculture du 14 mai, il a été annoncé un plan de soutien des SEA avec des GT sans aucune autre précision sur les GT et les délais dans lesquels ils vont être réunis. Au vu de l'état d'urgence dans ces services, pourriez-vous nous répondre précisément sur les délais et les actions envisagées ?*

**Ni la SG du MASA, ni le DGPE n'ont apporté d'élément précis de**

**réponse. Pourtant, même la presse agricole se préoccupe de la situation des SEA aujourd'hui** (consulter l'article de l'Agrapresse en fin d'article).

La raison est sans aucun doute la suivante : pour la secrétaire générale, « la situation des SEA n'est pas aussi dégradée que lors de la précédente campagne et c'est heureux ». CQFD !!

Mais la CFDT-SPAgrri n'est pas de cet avis. Les burn out et les témoignages d'agents en détresse se multiplient. La CFDT a donc interpellé la SG sur ce témoignage poignant, spontané, d'un agent en SEA : *« je suis au bord du burn out, au bord ou déjà tombé, tombé dans les anxiolytiques, mon ventre, mon dos et mes nerfs sont malades de stress et d'anxiété... j'ai à cause du Ministère et du prestataire de l'ASP un an de travail en retard, une aide de vacataire très inadéquate et je souffre énormément de ma situation professionnelle actuelle. Pourtant j'apprécie mon poste et ne souhaite pas en changer, mais je viens de passer plus de 6 mois horribles et pense qu'au moins les 6 mois à venir seront aussi très (extrêmement) difficiles. Que mon témoignage sur nos conditions de travail en SEA puisse vous conforter dans la nécessité et l'utilité de votre engagement syndical. »*

La CFDT a rajouté : ce témoignage nous touche particulièrement. Il reflète ce que vivent beaucoup d'agents en SEA. Quelle réponse pouvons-nous lui apporter ? Comment lui rendre les 6 mois à venir plus supportables ?

L'administration n'a pas eu un mot pour cet agent.

*Face à cet échec du dialogue social en CSA ministériel, la CFDT-SPAgrri poursuivra sa mobilisation avec l'intersyndicale pour retrouver un climat serein dans les SEA, tant attendu par nos collègues des SEA. Une lettre ouverte vient d'être transmise au ministre avec copie au Premier ministre ... car les moyens nécessaires pour répondre à l'ampleur de la crise*

*sont également de ce niveau. D'autres actions intersyndicales sont en préparation...*

**Face à la surcharge de travail dans les SEA, le MASA très reconnaissant... verbalement mais pas financièrement !**

La secrétaire générale a reconnu que la crise agricole s'est traduite par « beaucoup beaucoup beaucoup de charge de travail pour les SEA ». Elle en est « très consciente et infiniment reconnaissante ».

La CFDT-SPAgrri a alors demandé si le nouveau dispositif indemnitaire du MASA mis en place à l'automne 2023 allait être mobilisé pour les agents en SEA dans le contexte de crise agricole. Pour mémoire, ce nouveau dispositif (voir le compte-rendu [ici](#) du CSA-M de septembre) permet de reconnaître un engagement particulièrement important, avec des montants forfaitaires de 800€, 1000€ ou 1200€ ... à l'appréciation du chef de service en fonction notamment (1) de la durée de la mobilisation, (2) de la nature des tâches à accomplir et (3) de l'intensité de l'investissement de l'agent.

*Pour la CFDT-SPAgrri, la charge de travail des SEA suite aux annonces gouvernementales dans le cadre de la crise agricole, qui vient s'ajouter à la charge de travail liées à la gestion d'aides conjoncturelles et à la gestion de la PAC 2023, justifie pleinement la mobilisation de ce dispositif indemnitaire de gestion de crise.*

D'ailleurs la représentante du SG avait déclaré lors du CSA Forêt Agriculture du 14 mai que la question était à l'étude.

Mais aucun élément de réponse n'a été apporté en séance alors que la décision relève de la secrétaire générale du MASA et du directeur général de la DGPE ... qui étaient tous les 2 présents !

Ce dispositif est pourtant doté pour 2023 de 7,7 M€ par an et,

à notre connaissance, seuls environ 500 000 € devraient être dépensés cette année dans le cadre des JOP 2024. Ce dispositif présente également l'avantage de se cumuler au CIA (relatif à la manière de servir) et il peut bénéficier à tous les agents concernés en particulier en DDI, titulaires et contractuels.

*Pour la CFDT-SPAgrri, l'activation de ce dispositif indemnitaire pour les agents en SEA serait un vrai geste de reconnaissance du travail accompli, un geste financier qui serait cohérent avec les messages de soutien du ministre et de l'administration auprès de ces agents. La CFDT a donc relancé la secrétaire générale et le directeur de la DGPE par mail mais ils n'ont pas daigné répondre pour le moment.*

**Face à l'ampleur de la crise dans les SEA, l'administration se contente de répondre par beaucoup de redites et quelques nouvelles informations**

La SG se dit consciente de la charge de travail et des tensions en SEA qui s'explique par 3 éléments :

- la nouvelle PAC, avec des nouvelles règles et de nouveaux outils
- des événements climatiques ou sanitaires conjoncturels : épisodes de tempêtes, gel, grêle, crise aviaire, fièvre hémorragique de Crimée-Congo...
- et enfin la crise agricole qui a conduit le gouvernement à faire des annonces et prendre des mesures en faveur des agriculteurs.

La SG a rencontré le G13 avec la DGPE et l'ASP. Des actions ont été décidées et sont déjà engagées. Des réunions de travail sont prévues sur les sujets suivants :

- effectifs et sujets RH
- conjoncture, aides de crise
- outils numériques

## ▪ GT effectifs et sujets RH

Le groupe de travail RH s'est déjà réuni. Le secrétariat général a missionné les IGAPS pour identifier les SEA les plus en crises. Une douzaine de SEA ont ainsi été identifiés et l'objectif est de trouver une solution pour chaque SEA identifié car une seule et même solution n'est pas concevable au regard de la disparité des problématiques rencontrées : relations compliquées avec la profession, postes vacants, mesures conjoncturelles, problèmes managériaux, agents en arrêt...

*Elle précise que cette année, chaque DDT s'est vu attribuer un ETPT supplémentaire. Afin de renforcer les effectifs, le MASA a mis en place un contrat d'intérim pour recruter des agents pour travailler sur la mise en œuvre de la planification écologique, dans l'attente d'effectifs pérennes espérés via le PLF 2025.*

*Pour la CFDT-SPAgricole, cette réponse n'est pas satisfaisante : les collègues des SEA se voient attribuer des intérimaires destinés à des missions sur la planification écologique quand ils ont besoin d'ETP sur du long terme pour les aides sur l'instruction des aides PAC.*

**Seule vraie bonne nouvelle, ou plutôt non mauvaise nouvelle, à la question de la CFDT « l'externalisation de certaines missions des SEA est-elle une hypothèse de travail ? », la SG a répondu de manière très claire par la négative. Ouf !**

## ▪ GT RETEX aides de crise

Un GT sera organisé pour travailler à partir de retour d'expérience dans l'objectif de recadrer les méthodes de travail sur les aides de crise.

## ▪ GT Outils informatiques

Le directeur de la DGPE a complété avec les informations déjà

communiquées lors du CSA Forêt-Agriculture de mai dernier (voir notre consulter notre article [ici](#)) :

- concernant les outils informatiques, les bugs sont identifiés et l'ASP travaille à les corriger,
- pour l'instruction des aides de la campagne 2024, les outils ne verront pas de modification notable, l'objectif étant de consolider les outils. Les seules modifications seront sur la partie réglementaire afin de décliner les prérogatives européennes sur la conditionnalité et la simplification.
- un groupe usagers a été mis en place par l'ASP pour travailler sur l'ergonomie des outils informatiques simplifier le réglementaire, là où c'est possible et consolider les outils informatiques,
- les collègues des SEA seront dorénavant consultés sur les outils, les notes de service et des webinaires seront organisés si nécessaire. Mais il ne précise pas les modalités de ces consultations...

*Pour la CFDT-SPAgrri, ces réponses ne sont pas suffisantes :*

- *Concernant les systèmes d'information, les SEA ne voient pas de progrès, il y a toujours autant de bugs*
- *L'administration propose une consultation sur les notes de service et des webinaires pour les expliciter : c'est une avancée, mais les SEA ont surtout besoin d'un accompagnement de proximité pour la prise en main des outils et fluidifier la compréhension du travail à réaliser au regard des bugs incessants et des mails quotidiens qui leur demandent de faire et défaire*

Par ailleurs, un premier bilan de l'instruction 2023 fait état de :

- Plus de 8 milliards d'euros d'aides PAC versés sur 9 milliards
- Aides bio, MAEC, 180 millions d'euros versés sur une

enveloppe totale de 340 millions d'euros. Les outils sont désormais ouverts depuis le 31 mai et un autre outil sera ouvert courant juin.

*Pour la CFDT-SPAgrri, l'administration n'a de cesse de dire qu'elle est consciente et reconnaissante du travail de ses agents quand ceux-ci souhaitent une reconnaissance par l'action : un renforcement en ETP pérenne, des outils performants, un renforcement du rôle des SEA, une reconnaissance financière...*

## **Semaine en 4 jours : l'administration apporte des garanties ... dont il conviendra de s'assurer localement**

Le MASA indique que la semaine en 4 jours sera testée en administration centrale (SNUM ?) et dans au moins un service déconcentré (DRAAF Grand-Est ?). A ce sujet il semblerait que peu de services déconcentrés souhaitent se lancer dans l'aventure. A noter que l'expérimentation pourrait porter sur 4 jours par semaine, ou 4,5 jours par semaine, ou une alternance de 4 et 5 jours par semaine.

*La CFDT n'est pas contre l'expérimentation qui pourrait intéresser quelques agents mais à condition de respecter les points suivants :*

### **1. Volontariat**

Le chef du SRH a affirmé que « si une entité est volontaire, on veut une majorité d'agents volontaires pour des raisons

managériales ». La SG a précisé : « la semaine en 4 jours, ce n'est pas la possibilité donnée à chaque agent de travailler 4 jours et par exemple de ne pas venir travailler le vendredi. C'est une organisation collective dans laquelle une majorité a envie de passer à 4 jours avec une continuité de service à assurer. »

*Il y a donc bien cette notion de volontariat, y compris sur le plan individuel, mais force est de constater une certaine pression sur les agents localement. C'est en tout cas ce que nous ont rapporté des agents du SEA de la DRAAF Grand Est. Une vigilance semble donc de mise...*

## **2. Réversibilité**

*Pour la CFDT, ce point pose problème, en effet l'administration souhaite qu'un agent qui veut tester la semaine en 4 jours s'engage sur les 10 mois de l'expérimentation sans possibilité d'y mettre fin sauf cas vraiment particulier.*

## **3. Transparence sur les règles applicables et l'impact sur le fonctionnement des services**

Le chef du SRH s'y est engagé, les agents concernés disposeront de toutes les informations utiles : impact éventuel sur la réduction des congés et/ou RTT, allongement du temps de travail journalier, durée de l'expérimentation...

Mais à ce jour nous ne savons pas quels cycles horaires seront proposés avec la semaine en 4 jours, par exemple il est peu probable que celle-ci soit proposée avec le cycle de 38h30. En effet, ce cas impose des journées d'une très grande amplitude (9h37 + la pause méridienne).

Ainsi la semaine en 4 jours sera probablement accompagnée par

des cycles horaires avec peu de RTT.

#### **4. Concertation avec les syndicats**

**Sur ce point aussi, la la secrétaire générale adjointe s'est montrée rassurante. Il n'y a pas de volonté d'avancer à marche forcée. Il y aura des points d'étape avant une éventuelle généralisation.**

*La CFDT-SPAgrri est rassurée sur le plan du dialogue social national, mais invite à la vigilance concernant le dialogue social local qui doit également être de qualité sur ces 4 points.*

##### Nos conseils

*La CFDT attire donc l'attention des agents sur :*

- *l'engagement de 10 mois qu'ils devront prendre*
- *mais aussi sur le fait qu'ils risquent de perdre des RTT*
- *et sur les journées longues qui les attendent,*
- *sur la possible diminution des jours de télétravail accordés*
- *et sur le fait que tout le monde ne pourra pas avoir son vendredi ou son mercredi (par exemple)*

*Un dernier point, la mise en place de cette semaine, aura aussi un impact sur les agents qui ne la suivent pas car il faudra assurer le service même s'il y a des agents qui sont absents une journée par semaine. Cela demandera une adaptabilité des agents présents.*

*Cette proposition du premier ministre, venue de nul part, n'est pas l'alpha et l'oméga pour attirer de nouveaux agents ou améliorer la qualité de vie au travail.*

*Néanmoins, la CFDT est plutôt favorable au dispositif si c'est un cycle horaire de plus au choix de l'agent et qu'il*

*ne se substitue pas aux cycles existants.*

*Cela ne doit pas faire oublier une demande forte de la CFDT, à savoir la possibilité en cas d'heures supplémentaires de récupérer 1 jour par mois (au lieu de 0,5 jour comme aujourd'hui) en AC et en DRAAF (comme c'est déjà le cas en DDI).*

## **Cellule de signalement : en parler, c'est déjà agir !**

La cellule de signalement a pour vocation d'écouter, d'analyser la situation et d'aider les agents à trouver une solution afin de mettre fin aux (1) pratiques discriminatoires (santé, activité syndicale, handicap, âge...), (2) aux harcèlements ou (3) aux violences sexistes ou sexuelles.

Il se déroule en plusieurs phases :

1. Recueil et écoute du signalement, par un professionnel de l'écoute externe au MASA
2. Conseil et orientation de l'agent, par un professionnel juridique externe au MASA : cette phase concerne 50% des signalements (50 % des signalements ne vont pas au-delà de la phase 1) et apporte souvent une issue favorable
3. Traitement approfondi du signalement : cette phase se traduit par une instruction contradictoire réalisée par l'administration afin d'avoir une vision globale (échange avec la structure mais pas avec le présumé auteur). Elle n'est réalisée qu'avec l'accord du signalant. Elle nécessite de lever l'anonymat, et ne concerne que 5 % des signalements
4. Suivi d'exécution des préconisations par l'administration (sanction disciplinaire, action de sensibilisation au sein de la structure...).

**L'externalisation sur les phases 1 et 2 permet de garantir l'anonymat et la confidentialité.** Les signalements anonymes ou par un tiers d'une éventuelle situation de discrimination sont possibles, mais leur traitement ne sera poursuivi qu'avec l'accord de l'agent concerné.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier dernier, RSE Concept remplace Allo Discrim. Ce changement de prestataire devrait permettre un traitement plus rapide des signalements. Le temps de traitement était en effet de plus de 6 mois dans 8 % des cas, de 3 à 6 mois dans 23 % des cas et de 1 à 3 mois dans 32 % des cas.

Tout agent fonctionnaire titulaire ou stagiaire ou contractuel, peut contacter, dès à présent, le nouveau prestataire spécialisé en matière d'écoute et de conseil juridique – « RSE Concept » – par l'un des trois moyens suivants :

– **Par téléphone : 09 74 76 72 23** (permanence de 9h00 à 19h00, du lundi au vendredi)

– Via la plateforme en ligne : <https://conceptrse.fr/signalement-ma/> ; Code 1881 ; Prise de RDV 24h/24h

– Par mail : [signalement.discrimination@agriculture.gouv.fr](mailto:signalement.discrimination@agriculture.gouv.fr)

**Tous les agents du MASA peuvent contacter RSE Concept, y compris en DDI** et ce même si le présumé auteur n'est pas un agent du MASA. Plusieurs opérateurs du MASA sont également rattachés à ce dispositif.

La secrétaire générale invite les signalants à refaire un signalement lorsqu'ils estiment que la situation n'a pas été résolue malgré les différentes phases enclenchées

Plus plus d'infos :

- Dépliant sur le dispositif de signalement (disponible en fin de cet article)
- Note de service [SG/SRH/SDDPRS/2022-613](#) (il est prévu une mise à jour en septembre 2024)

Pour la CFDT-SPAgri, c'est un dispositif essentiel qui gagne à être connu de tous. Le nombre de signalements est en hausse, sans doute en lien avec une libération de la parole et c'est tant mieux. L'administration, les acteurs de la prévention et les représentants du personnel

## **En bref**

### **Accord QVCT : un peu de patience... !**

La CFDT a demandé quel était le calendrier de la négociation à venir portant sur l'accord collectif « qualité de vie et conditions de travail » dont le lancement était prévu au 2<sup>ème</sup> trimestre 2024. La SG a répondu que le sujet avait pris un peu de retard suite notamment à des discussions en cours sur le sujet sur le plan interministériel... elle n'a annoncé aucune date.

### **Système de ticketing pour les questions RH**

Le secrétariat général va expérimenter à partir de juillet 2024 un système de ticketing pour répondre aux questions RH des agents, des gestionnaires RH de proximité et aux IGAP'S. L'enjeu est d'apporter de bonnes réponses dans des délais maîtrisés, pour plus d'attractivité.

La secrétaire général a insisté sur le fait qu'il ne concernera que deux bureaux de gestion (BASE et BE2FR) lors de cette phase expérimentale et qu'il ne sera pas parfait.

## **Abattoirs et SIVEP/brexit : des discussions en cours pour la reconnaissance en catégorie active**

La reconnaissance en catégorie active permet notamment de partir plus tôt à la retraite. Beaucoup de professions hors MASA bénéficient déjà de cette reconnaissance (douaniers, pompiers...).

La secrétaire générale a précisé que si cette reconnaissance n'avait aucune chance d'aboutir pour les contrôleurs, le sujet est porté par le MASA auprès du ministère de la fonction publique pour les agents qui travaillent dans les abattoirs et dans les SIVEP. Mais les discussions s'annoncent difficiles.

*La CFDT-SPAgricole demandera des précisions à la DGAL lors du CSA alimentation du 14 juin sur la solidité du dossier présenté.*

## **Evolution du nombre de contractuels**

Pour la SG du MASA, il n'y a pas plus de CDD aujourd'hui qu'hier. Le nombre de contractuels est lui en hausse du fait de la désaffectation de nos concitoyens pour la fonction publique.

## **Ruptures conventionnelles : un premier bilan**

A la demande des organisations syndicales, le chef du SRH dresse un rapide bilan du dispositif au titre de l'année 2023. Au total, 44 dossiers ont été déposés et 24 d'entre eux ont reçu une réponse favorable. Sur l'ensemble des dossiers, 59 % concernent des agents de l'enseignement (technique et supérieur), 36 % des agents en services déconcentrés et 4,5 % en administration centrale. Les deux tranches d'âges les plus concernées par des demandes de rupture conventionnelles sont

respectivement la tranche 51-60 ans puis 41-50. La très grande majorité des demandes concernent des projets de reconversion professionnelle.

## **Transition agro-écologique**

Interrogée par la CFDT, la secrétaire générale a rappelé l'attachement de notre ministre sur ce sujet. Le ministre a comme cap la souveraineté alimentaire, le renouvellement des générations et la transition agro-écologique. Il n'y aurait donc pas d'intention de reculer sur l'environnement de sa part.

*Pour la CFDT-SPAgri, l'intention est une chose, les actes une autre, et force est de constater un recul sur plusieurs dossiers, ecophyto par exemple (voir le compte-rendu à venir du CSA alimentation du 14 juin)*

## **Dialogue social : A toute vitesse les sujets qui impactent les agents au quotidien !**

La CFDT est intervenue en déclaration liminaire :

*« Le dialogue social a montré sa plus-value pour les agents sur les JO : les collègues à qui il a été demandé de ne pas prendre de congés auront une indemnité. Même s'il reste des points en suspens, c'est une avancée importante, la CFDT le reconnaît et nous vous en remercions. Il en est de même avec la mise en place du site de recrutement du MASA « rejoignez vous », réclamé par la CFDT, qui à défaut d'être parfait constitue déjà un vrai plus pour les collègues en recherche de mobilité. Ce dialogue est donc essentiel pour la communauté de travail. La CFDT espère que les prochains CSA ministériels dureront 2 demi-journées avec une convocation reçue dans les délais, et surtout avec un ordre du jour à la hauteur des enjeux de notre ministère, avec des sujets tels :*

- *le baromètre social : point sur les actions à engager pour répondre aux résultats ?*
- *la gestion RH des crises (sanitaires, climatiques...) : quelle organisation pour mieux gérer les crises de demain ?*
- *le numérique : où en sommes-nous du recrutement des 60 ETP supplémentaires et quelles plus-values peuvent en attendre les agents dans leur utilisation quotidienne des systèmes d'information ?*
- *le contrôle unique : le rapport inter inspection sur le sujet pourra t-il être présenté ?*
- *la transition agro-écologique : quel bilan et quelles perspectives après la crise agricole ?*

*Il s'agit en effet de sujets qui impactent le quotidien des agents et qui ne devraient pas être abordés uniquement en questions diverses. »*

Avec un CSA-M sur une demi-journée et des sujets d'actualités denses, le temps à consacrer aux réponses de l'administration aux questions diverses des organisations syndicales a été accéléré.

*Pour la CFDT, la qualité du dialogue social passe par des instances dont la durée doit être proportionnée à l'ordre du jour et laisser le temps aux échanges les plus nourris. Un CSA-M sur une demi-journée n'est en aucun cas propice à un bon dialogue avec les organisations syndicales.*

La secrétaire générale reconnaît qu'une demi-journée est loin d'être suffisante pour un dialogue social de qualité et indique que l'expérience ne sera pas reconduite.

*Document(s) joint(s) :*

- Article de l'AGrapresse du 7 juin 2024 sur la crise des SEA

[Agrapresse 7 juin 2024 - action SEA-2](#)

- Dépliant / présentation de l cellule de signalement

[2024\\_Dépliant dispositif signalement-1](#)

---

**CSA ministériel du 20  
décembre 2023 : pouvoir  
d'achat, JO 2024,  
contractuels, mobilité,  
gestion de crise, SIVEP,  
abattoirs, RSU...**

**Pouvoir d'achat : La même  
revalorisation pour tous !**

« Madame la Secrétaire générale,

*Les rémunérations sont en berne. Ce point échappe en partie à ce ministère pourtant il l'impacte. La CFDT n'ignore pas les contraintes budgétaires de l'État. Mais la CFDT pense aussi et surtout aux contraintes budgétaires qui pèsent sur les agents publics et leurs familles. Même si l'inflation risque de ralentir, son maintien à niveau élevé entame toujours plus le pouvoir d'achat des ménages. C'est la raison pour laquelle, on*

ne peut se satisfaire de faire de 2024 une année blanche. On ne peut offrir aux agents la perspective unique de gagner moins en travaillant mieux, parfois plus et autrement, que l'on soit titulaire ou contractuel. La CFDT portera cet enjeu partout où elle siège car le pouvoir d'achat constitue bel et bien la priorité de nos collègues. La CFDT se réjouit de la revalorisation des référentiels de rémunération des contractuels. Elle note que certaines primes sont ou vont être revalorisées. On citera par exemple l'augmentation Rifseep des administrateurs d'État. Cette évolution montre que ce ministère peut faire des efforts financiers importants pour un corps qui n'est pas le plus mal loti. La CFDT réclame a minima le même pourcentage d'augmentation pour les autres corps. La hausse des primes doit s'appliquer pour tout le monde vers le haut et de façon équitable... »

Les administrateurs d'Etat ont en effet bénéficié d'une revalorisation très significative de leur IFSE entre 2022 et 2023 (NS 2023-411 du 27/06/2023 et NS 2022-16 du 04/01/2022) :

		Administrateur d'Etat	Administrateur d'Etat hors classe ou général
Chef de bureau de cat I (forte exposition et équipe importante)	2022	33200 €	34700 €
	2023	34000 €	40000 €
	Evolution (€)	+ 800 €	+ 5300 €
	<b>Evolution (%)</b>	<b>2,4%</b>	<b>15,3%</b>
Chef de bureau de cat II	2022	29200 €	29200 €
	2023	34000 €	40000 €
	Evolution (€)	+ 4800 €	+ 10800 €
	<b>Evolution (%)</b>	<b>16,4%</b>	<b>37,0%</b>
Chargé de mission	2022	20465 €	24300 €
	2023	34000 €	40000 €
	Evolution (€)	+ 13535 €	+ 15700 €
	<b>Evolution (%)</b>	<b>66,1%</b>	<b>64,6%</b>

Lors du GT RIFSEEP du 5 décembre dernier, le chef du SRH a annoncé une revalorisation à venir de l'IFSE. La mise en paie de cette revalorisation est prévue en avril ou en mai 2024, avec un objectif de rétroactivité au 1er janvier 2024. Le chef du SRH n'était pas en mesure d'annoncer de chiffres lors de cette réunion mais la CFDT a compris que l'on pouvait s'attendre à une revalorisation modeste notamment pour les TSMA et les IAE (voir [CR du GT RIFSEEP](#)).

Toutefois, les évolutions envisagées n'étaient pas encore arbitrées.

*Aussi, en ce début d'année 2024, la CFDT fait le vœu d'une équité de traitement pour l'ensemble des agents concernant la revalorisation à venir de l'IFSE. Si l'IFSE des administrateurs d'Etat a été revalorisé de l'ordre de 15 à 20% en moyenne, pourquoi en serait-il autrement pour les autres agents ?*

*La CFDT s'étonne également que la fonction des administrateurs d'État n'impacte nullement le montant de l'IFSE... !*

*Et puis l'indemnitaire c'est bien, mais l'indiciaire ce serait mieux, surtout pour assurer une bonne retraite !*

A ce sujet, la revalorisation de la rémunération de 5 points au 1er janvier 2024 pour les agents contractuels comme les agents titulaires est la seule perspective à ce stade.

*Bien maigre évolution...*

## **Gestion des crises sanitaires et**

# agricoles : Un tournant en 2024 ?

Le rapport du CGAAER « Tirer les leçons des crises d'influenza aviaire – Quelle organisation de l'État pour gérer les crises de santé animale à l'époque de la globalisation des échanges et du changement climatique ? » a été présenté. Caroline Medous et François Moreau qui l'ont rédigé ont présenté un diaporama (à consulter [ici](#)) qui constitue une excellente synthèse sur les enjeux, la méthode, les constats et les recommandations :

- Ils soulignent notamment que les services ont fait face grâce à un engagement très important des agents. Cet engagement a eu un très fort impact, psychologique notamment, sur l'ensemble des agents impactés à toutes les strates hiérarchiques. La très forte charge de travail n'a été que partiellement mesurée. La reconnaissance financière a existé mais a été limitée et pas toujours équitable, non sans impact sur la motivation des agents concernés. Ce travail a été important pendant la crise mais également après la crise (désinfection, indemnisation...). Au final, beaucoup d'agents ont le sentiment de ne pas avoir été compris ni reconnus par le ministère.
- Ils proposent un changement de paradigme afin de mieux gérer les crises face à des risques accrus d'introduction de maladies connues ou émergentes du fait du changement climatique.
- L'enjeu est de taille car de telles épizooties peuvent être graves non seulement pour la santé animale et la souveraineté alimentaire, mais aussi pour l'environnement et la santé publique. La possibilité d'une évolution zoonotique de l'IAHP (maladie devenant transmissible à l'homme et entre humains) est en effet prise de plus en plus au sérieux.

Pour plus de précisions, le rapport est disponible sur le site

internet du MASA (cliquer [ici](#))

*La CFDT se retrouve pleinement dans l'analyse et dans les recommandations du CGAAER en vue de mieux organiser l'État pour gérer les crises de santé animale. Ce rapport reprend les propositions que la CFDT met inlassablement sur la table en CSA Alimentation, en CSA ministériel et auprès du ministre depuis plus d'un an : (1) prioriser clairement la préparation de crise en temps de paix, (2) constituer un réseau d'appui à la gestion de crise pérenne, (3) renforcer l'articulation interministérielle et (4) mieux reconnaître financièrement les compétences des agents. La CFDT se réjouit d'avoir été entendue par le CGAAER... Mais l'administration doit maintenant préciser ce qu'elle compte mettre en place pour chacune des recommandations, au-delà des actions déjà mises en œuvre : effectifs supplémentaires à la DGAL et nouveau dispositif indemnitaire de gestion de crise (cf. [CR CSAM de septembre](#))*

## **• Vers un réseau d'appui avec des spécialistes de crises**

Les rapporteurs du CGAAER précisent qu'au-delà des volontaires il convient de pouvoir mobiliser des agents expérimentés pouvant rester plus que 5 jours. Un réseau d'appui doit être créé pour fournir de manière assurée des renforts formés et immédiatement opérationnels, y compris les week-ends. Il serait aussi un levier puissant pour diffuser et renforcer la culture de crise, et pour améliorer la préparation à la crise.

*La CFDT a demandé en CSA alimentation du 15 décembre où en est-on du recrutement de spécialistes de crises capables de venir en appui aux services déconcentrés ?*

Maud Faipoux a répondu qu'il y aura un volant supplémentaire d'ETP en 2024 pour les services déconcentrés pour la gestion de crise, sans donner plus de précisions sur le nombre et sur

le profil des postes : le choix entre des postes fléchés en région ou mobilisables sur tout le territoire national n'est pas encore arbitré.

Pour le CGAAER, il est important que les membres du réseau ne soient pas à temps plein sur la préparation de crise pour qu'ils soient concrètement confrontés à la réalité du terrain en temps de paix. Le réseau devrait réunir de l'ordre de 100 personnes qui seraient mobilisés sur cette mission à hauteur de 0,35 ETP par personne (0,25 correspondant à la mobilisation en temps de paix et 0,1 pour compenser en moyenne interannuelle les participations à la gestion de crise), soit un total de 37 ETP (35 ETP + 2 ETP pour animer le réseau au niveau de la DGAL). Leur engagement justifie une majoration de leur IFSE, ce qui contribue à l'attractivité du réseau.

*Pour la CFDT, il s'agit de mettre en place un vrai réseau national de spécialistes de crises, mobilisables pour aller en appui aux directions demandeuses afin d'apporter une réponse quasi immédiate aux besoins liés à la gestion de crise. Ces agents doivent être en nombre suffisant, disposer des compétences requises, et rémunérés en conséquence. La CFDT demande la mise en place d'un groupe de travail spécifique associant les organisations syndicales pour préciser l'organisation de ce dispositif d'appui.*

Aucune réponse n'a été donnée, mais la secrétaire générale a bien cette organisation en tête de par sa connaissance en tant qu'ancienne préfète de l'organisation de la sécurité civile, qui s'appuie justement sur des renforts nationaux de sapeurs-pompiers qui peuvent intervenir sur l'ensemble du territoire national. Ses propos sont clairs : « quand les services ne peuvent plus gérer, ils doivent pouvoir compter sur l'appui des services d'autres départements » ; il convient de « créer une réserve à l'image de l'organisation des services pour les incendies de forêt » ; nous avons « besoin de compétences techniques (santé animale) et de compétences spécifiques en

matière de gestion de crise ».

## **• Vers une solidarité interministérielle plus systématique en cas de crise importante**

*La CFDT a demandé en CSA Alimentation du 15 décembre si le levier « solidarité interministérielle » pourra être activé en cas de nouvelle crise importante ?*

La DGAL a répondu que ce dispositif était bien déjà prévu dans le cadre des PISU (plan d'intervention sanitaire d'urgence) qui sont inscrits depuis 2012 dans les plans ORSEC.

ORSEC (Organisation de la Réponse de Sécurité Civile) est l'organisation unique chargée de gérer toutes les situations d'urgence. Ses grands principes : passer d'une culture administrative du plan à une culture opérationnelle, s'appuyant sur des acteurs formés et rôdés.

*Mais pour la CFDT, comme pour le CGAAER, il s'agit de pouvoir déclencher plus facilement le plan ORSEC en situation dégradée car force est de constater que ce dispositif n'a pas été activé dans la plupart des départements qui ont géré des crises d'IAHP ces trois dernières années. Il s'agit de pouvoir mobiliser des agents des DDT (cartographies, hydrogéologues...), de la préfecture (service juridique, personnels chorus sur le volet indemnisation...) ou de la DREAL (enfouissement des cadavres).*

La DGAL a répondu le 15 décembre que les DD(ETS)PP étaient invitées à sensibiliser les autres services départementaux de l'Etat et les Préfets, compétents pour actionner ce dispositif et le plan ORSEC le cas échéant.

La mission du CGAAER engage à aller plus loin, en complétant rapidement la réglementation pour créer sans ambiguïté une déclinaison zonale du plan national d'intervention sanitaire

d'urgence (PNISU) au sein du dispositif ORSEC qui lui est géré sur le plan départemental. Le code rural ne prévoit pas en effet l'intervention d'un niveau intermédiaire, régional ou zonal. Le travail d'anticipation initié par le préfet de la zone de défense et de sécurité Ouest paraît indispensable pour se préparer à des crises d'envergure. La mission invite à généraliser cette réflexion sur le volet épizooties des plans ORSEC zonaux dans tout le territoire métropolitain.

*Pour la CFDT, le niveau national doit prendre sa part de responsabilité pour renforcer le dispositif ORSEC.*

*En conclusion, beaucoup de DD(ETS)PP sont aujourd'hui mobilisées par la maladie hémorragique épizootique ou par l'influenza aviaire, et la peste porcine africaine est à nos frontières (cf. [CR du CSA Alimentation du 15 décembre](#)). Pour la CFDT, cela doit conduire l'administration à se positionner rapidement sur chacune des recommandations du rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des crises d'influenza aviaire.*

Pour la secrétaire générale, les grandes lignes sont fixées, ce sera un chantier important en 2024. Il « se basera sur ce rapport CGAAER mais pas que » car les crises agricoles peuvent aller au-delà des crises de santé animale.

*La CFDT se réjouit de ce pas supplémentaire à venir en matière d'anticipation et de structuration de la gestion de crise. Mais elle regrette que cela intervienne aussi tardivement... dans un contexte où les services (de santé animale notamment) sont souvent marqués par les épisodes d'influenza aviaire passés, avec des agents épuisés ou qui sont partis et pas toujours remplacés ! Certains services se vident ainsi de leur compétence et de leur expertise, il faut ensuite du temps pour retrouver un service opérationnel.*

*Et la CFDT veillera à ce que les décisions prises soient à la hauteur des ambitions.*

# Reconnaissance de la pénibilité du travail en abattoir et dans les SIVEP : l'administration qui partait perdante va finalement consolider le dossier

« Le gouvernement avait annoncé il y a un an souhaiter mieux prendre en compte la pénibilité au travail, ce dont la CFDT s'était réjouie. Cependant, à ce jour, aucune disposition spécifique nouvelle n'a été mise sur la table pour les agents qui œuvrent en abattoir et en SIVEP, et le recul de l'âge de départ en retraite n'a fait qu'empirer la situation existante. La CFDT et les autres organisations syndicales avaient fait des propositions concrètes pour ces fonctionnaires : bénéfice de la catégorie active par arrêté ministériel, extension du C2P (compte professionnel de prévention) à la fonction publique. Interrogé par la CFDT le 6 septembre dernier, le ministre nous a dit qu'il était prêt à porter ce sujet en interministériel et à étudier la question avec la DGAFP. Lors du dernier CSA Alimentation, le vendredi 15 décembre, le chef du SRH a dit que la discussion serait engagée début 2024, mais qu'elle s'annonçait difficile. Il s'agit pourtant de la première recommandation du rapport n°22079 du CGAAER remis en juin dernier sur le recrutement et la rémunération des agents. Aussi la CFDT demande à la directrice de la DGAL de se positionner sur le sujet et invite cette direction à appuyer le SG autant que de besoin afin de faire aboutir favorablement cette évolution pleinement légitime !

Pourquoi **les agents en SIVEP** n'auraient pas le droit à la catégorie active alors qu'ils sont soumis aux mêmes contraintes horaires que les douaniers qui y ont droit ?

Pourquoi **les agents du MASA en abattoir** n'auraient pas le droit au C2P alors qu'ils sont soumis aux mêmes conditions de bruit, d'humidité, de froid et de travail de nuit que leurs collègues de l'abattoir sous statut privé qui y ont droit ? »

La secrétaire générale du MASA a indiqué que les services du MASA prendront (finalement) le temps de remettre un dossier solide à la DGAFP

*C'était la moindre des choses ! La CFDT veillera à ce que ce sujet avance.*

## **JO 2024 : Des dispositifs pour compenser la mobilisation accrue des agents de l'Etat ... A vos calculettes !!!**

### **• Un dispositif d'indemnisation est mis en place**

Dans le cadre de la mobilisation exceptionnelle des agents du MASA pour les jeux olympiques, les agents titulaires et contractuels mobilisés pourront prétendre à une indemnisation qui prendra la même forme que celle définie pour le dispositif de crise, à savoir :

– **indemnisation horaire** sur la base des mêmes taux que ceux applicables dans les DDI, soit 16€ (du lundi au vendredi) ou 22€ (nuit, samedi, dimanche ou jour férié) ;

– **indemnité forfaitaire** : 800€, 1000€ ou 1200€ ... à l'appréciation du chef de service. Cette appréciation devra se baser en fonction (1) de la durée et de la période de la

mobilisation (weekend, jours fériés), (2) de la nature des tâches à accomplir et (3) de l'intensité de l'investissement de l'agent.

Ce dispositif concerne les titulaires et les contractuels.

Il a été indiqué que si les montants d'indemnisation s'avéraient inférieurs à ceux versés par d'autres ministères, la MASA compensera la différence.

**Bon à savoir** : S'agissant d'indemnités liées au CIA, ces montants s'accumulent dans les montants de CIA remis à l'agent qui sont plafonnés. **Une fois le plafond de CIA dépassé, la mobilisation réalisée par l'agent n'est plus indemnisée... !**

Les plafonds sont disponibles dans le fichier suivant (cf annexe 2 de la NS SG/SRH/SDCAR/2023-304) :

### **• Un report de congé facilité**

Il sera également prévu la possibilité de **report de congé** : 10 jours de congé de 2024 à 2025 ainsi que la possibilité de **déplafonner le CET** : selon l'état des CET des agents, il sera possible d'ajouter jusqu'à 10 jours au-delà des 60 ou 70 jours de plafond maximal d'un CET.

Télétravail exceptionnel : La DGAFP, sollicitée par le MASA, a indiqué qu'il n'y aurait pas de déplafonnement au-delà de 88 jours !

Du télétravail exceptionnel pourra être à déployer pendant la période des JO mais là encore, **si le plafond de 88 jours est dépassé, les jours supplémentaires ne seront pas indemnisés... !**

La mise en place du télétravail exceptionnel dépend du plan de transport qui vient de sortir mais le maillage doit encore être précisé. Les conditions de circulations seront précisées courant janvier. D'après les premiers éléments, l'ensemble des sites de l'AC resteraient accessibles.

## **• Qui sera mobilisé ?**

Dans le périmètre des personnes mobilisées, sont identifiés les agents réalisant les astreintes à mettre en place en AC et dans certaines DRAAF et DDI, plus particulièrement pour les agents exerçant dans le domaine de la santé et sécurité des aliments, mais aussi en santé animale, notamment pour la DDPP 78 qui accueillera les épreuves équestres à Versailles.

Des appels à renforts seront également prévus pour mobiliser des agents en cas de crises ou d'alerte pendant les jeux olympiques.

Les services sont invités à privilégier l'appel à volontariat et à tenir compte des impératifs familiaux.

Dès début 2024, les services concernés seront avertis. Une note de service est en cours de rédaction concernant le périmètre d'inspection et ce qui doit être mis en place au regard des objectifs d'inspection.

## **• Pas d'impact sur le calendrier des mobilités**

Par ailleurs, il n'y aura pas de perturbation au MASA du calendrier de mobilité qui prévoit les arrivées au 1er septembre et 1er novembre, ce qui est considéré comme compatible avec les JO.

*Pour la CFDT, les plafonds d'indemnisation et de télétravail devraient être levés face à l'enjeu des jeux olympiques ou des différentes crises pour permettre aux services de trouver des agents motivés, les maintenir dans la durée et éviter de les perdre en l'absence d'indemnisation, avec un risque accru de devoir repartir de zéro avec d'autres agents ...*

*Si vous avez des questions à ce sujet, vous pouvez nous les envoyer à l'adresse suivante : [cfdt@agriculture.gouv.fr](mailto:cfdt@agriculture.gouv.fr) afin que nous les remontions lors du GT sur les JO prévu le 30*

*janvier prochain.*

## **Contractuels : Des annonces importantes (revalorisation et durée des contrats)**

- **La revalorisation tant attendue se fera sur la feuille de paie dès janvier 2024 pour 70% des agents**

Tous les contractuels du MASA, à l'exception des agents qui sont déjà au-dessus des nouveaux barèmes, vont bénéficier d'une revalorisation avec effet rétroactif au 1er septembre 2023 par un avenant au contrat (cf. [article contractuels](#) et flash info RH du 13 novembre dernier).

Le calendrier :

- Agents FEADER qui sont partis au conseil régional : déjà fait
- Agents B et C : paye de janvier
- Agents A : au cours du premier semestre 2024 (voir notre article [ici](#))

D'autres éléments de gestion ont été précisés :

- La date anniversaire des contrats restera la même et ne sera pas impactée par l'avenant de cette revalorisation. Même si la date anniversaire est proche de celle de la revalorisation, le contractuel pourra bénéficier d'une réévaluation liée à la date anniversaire du contrat.
- Le référentiel pour les agents contractuels dans le numérique est en cours de revalorisation au

niveau du ministère de la fonction publique afin de combler le manque d'attractivité.

Les informations officielles ont été communiquées par flash info RH des 13 novembre, 20 décembre et 28 décembre derniers

Un GT sur les grilles des contractuels sera organisé prochainement pour décrypter les référentiels des contractuels.

*Aussi, n'hésitez pas à nous faire part de votre situation (rubrique [contactez nous](#)) : est-ce que votre feuille de paye de janvier est bien cohérente avec les annonces du SRH ?*

## **• Possibilité de CDIser avant 6 ans : les catégories B exclues à ce stade**

*La CFDT interroge l'administration sur la possibilité de CDIser les contractuels avant 6 ans de contrat, possibilité offerte par la loi de la transformation publique.*

Le SRH reconnaît que le CDI est proposé avant 6 ans à certains agents, avec une période d'essai, en particulier pour les vétérinaires et les informaticiens.

Mais dans le cas général, et en particulier pour les catégories B, le SRH préfère poursuivre à ce stade sur une logique de CDIation après 6 ans, avec des contrats plus longs de 2 ou 3 ans afin d'inciter les agents à passer les concours.

## **• Devenir des agents expérimentés en SIVEP après 6 ans ?**

*La CFDT interroge l'administration sur la situation des agents dans les SIVEP qui ont des contrats qui s'arrêtent quelques mois avant les 6 ans. Que va-t-il se passer pour ces*

agents ?

Le SRH répond que pour les SIVEP, l'objectif est de déprécariser par les concours nationaux à affectation locale.

*Pour la CFDT, si les concours nationaux à affectation locale vont dans le bon sens, il n'y a pas assez de postes ouverts dans ces concours internes pour déprécariser les agents qui arrivent à 6 ans de contrat l'année prochaine suite à la première vague de recrutement. Dans un contexte où le MASA souhaite développer son attractivité et une politique de valorisation de l'expertise qui vise à conserver les agents ayant de l'expérience, il est important de conserver l'expérience acquise par ces agents dans l'intérêt du collectif de travail et de leur proposer un CDI. Tout en sachant que ces agents ont l'intention de continuer de passer les concours même s'ils sont en CDI.*

*La CFDT restera vigilante sur cette situation et poursuivra les négociations pour obtenir des garanties pour ces agents.*

**Mobilité : les LDG mobilité « révisées » sont publiées et la V1 du site de recrutement du MASA arrive bientôt !**

Les lignes directrices de gestion révisées en matière de mobilité qui avaient fait l'objet d'âpres discussions l'été dernier ont fait l'objet d'une publication par note de service le 21 décembre : les demandes de la CFDT ont été prises en compte (cf [CR CSA-M de juillet](#)).

La mise en service d'un site spécifique, hébergé sur le site internet du ministère, afin d'améliorer la visibilité de nos

offres d'emplois et renforcer l'attractivité des postes publiés est envisagée à l'occasion du salon international de l'agriculture. C'était une revendication importante de la CFDT qui se réjouit de cette avancée (cf [CR CSA-M de juillet](#)). Toutefois, la possibilité de candidater en ligne et de gagner du temps dans le traitement des demandes (qui se prolonge trop souvent de plusieurs semaines par rapport au calendrier officiel !) ne pourra intervenir que dans un deuxième temps. La CFDT vous communiquera de plus amples informations fin janvier lorsque l'administration aura présenté ce site.

## **INFOMA : la CFDT demande une revalorisation de l'indemnité de stage**

L'administration présente des projets de textes réglementaires afin de revaloriser l'indemnité forfaitaire journalière de stage (IFJS) allouée à certains personnels de l'enseignement agricole. Cette volonté de revalorisation fait suite à la fermeture de l'internat dont disposait l'ENSFEA. L'IFJS devrait ainsi passer de 28,20€ à 108 euros !

*La CFDT demande si les stagiaires de nos établissements de formation, par exemple ceux de l'INFOMA verront également très prochainement leur indemnité de stage revalorisée : le taux de base ne permet plus aujourd'hui de compenser les frais engagés par nos stagiaires pour se loger notamment. Il s'agit de réviser l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de stage prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006.*

Au-delà d'une éventuelle revalorisation sur le plan interministériel, le chef du SRH penche en faveur d'une contractualisation avec des partenaires pour des solutions de

résidence de courte durée. Il nous invite à nous rapprocher de la direction de l'INFOMA.

*La CFDT va donc poursuivre ses échanges avec la directrice de l'INFOMA à ce sujet.*

## **Rapport social unique (bilan social) 2021 : plein d'infos intéressantes à venir!**

Le projet de rapport social unique (RSU) 2021 est présenté aux organisations syndicales. Ce document remplace l'ancien bilan social annuel.

Ce rapport est extrêmement dense, difficile d'en faire une synthèse mais voici néanmoins quelques éléments que nous pouvons y trouver.

Nous sommes 29 809 agents au MASA dont 60 % de femmes. L'âge moyen est de 48,3 ans mais celui-ci devrait augmenter avec l'allongement du départ à la retraite, ce qui ne va pas sans se poser de questions.

Il y a également un nombre important de contractuels (environ 30% contre 20 % dans la fonction publique), un chiffre qui a tendance à s'accroître ces dernières années.

Un dernier chiffre significatif : plus de 14 % des postes sont vacants, un chiffre important qui pose une nouvelle fois la question de l'attractivité des postes. Un sujet crucial au moment où le ministre de la fonction publique envisage un « re-toilettage » de la fonction publique notamment à cause de ce « manque d'attractivité ».

# Numérique : 60 postes à pourvoir en administration centrale sans prime spécifique

Le PLF 2024 prévoit le recrutement de 60 ETP dans le numérique, affectés en administration centrale (SNUM et directions métiers).

*La CFDT souhaite savoir comment le MASA compte pourvoir ces postes alors qu'il y a une réelle pénurie dans ce secteur et que d'autres ministères proposent des conditions de rémunération plus attractives. Ainsi, au MTE, une prime informatique significative est accordée aux agents bénéficiant d'une qualification informatique (cf. note de service du 26/07/22 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents MTE) après examen professionnel de vérification d'aptitude (EVA). Le ministère des finances et le ministère de l'intérieur parviennent également à proposer des primes spécifiques.*

La possibilité d'une prime informatique (déjà intégrée au Rifseep) est écartée par le SRH car considérée comme un frein à la mobilité.

*Pour la CFDT, cette absence de prime conduit surtout nos collègues informaticiens du MASA à faire acte de mobilité vers d'autres ministères !*

*Il sera par ailleurs important de redonner du sens aux missions du SNUM. La CFDT sera vigilante à l'évolution de ce service, actuellement en grande difficulté.*

# **Contrats courts : Déconcentration de la gestion des contrats de 6 mois et moins en DDI à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024**

L'objectif est de réduire les délais de recrutement, de simplifier la gestion et de donner davantage d'autonomie aux SGCD. Un dispositif d'assistance est mis en place pour accompagner et professionnaliser les SGCD dans cette prise de compétence.

Deux notes de service ont été publiées pour permettre une déconcentration de la gestion des contrats courts à partir du 1er janvier 2024 :

- Note de service [SG/SRH/SDCAR/2023-775](#) du 08-12-2023. (périmètre et accompagnement)
- Note de service [SG/SRH/SDCAR/2023-809](#). (modalités de gestion)

Pour plus d'informations, vous pouvez lire notre [article du GT du 19 décembre dernier](#)).

## **Remboursement domicile travail : Taux de remboursement à 75 % depuis septembre : Pensez à vérifier votre fiche de paye !!!**

Depuis septembre 2023, le taux de remboursement des frais engagés pour les déplacement domicile-travail est passé de 50 % à 75 %.

Pour les agents en IDF, la régularisation a été opérée sur la

paye de septembre 2023 ;

Pour les agents hors IDF, la régularisation a été réalisée sur la paye d'octobre 2023. Pour les agents en DDI, il faut se rapprocher des SGCD.

**Bon à savoir** : la note de service vient d'être publiée (n°2023-811 du 21-12-2023)

## **GLOBEO : un dispositif défaillant !**

Nombreux sont les agents qui rencontrent des difficultés pour réserver leurs billets de train et leur hôtel en utilisant GLOBEO. Ce dispositif est interministériel, le MASA ne gère pas en direct ce marché...

Il est rappelé qu'en cas de difficultés de réservation, l'agent ou la structure peut faire appel au bureau des moyens logistiques (bml.sg@agriculture.gouv.fr)

Perspectives : en 2024, le marché sera remis à la concurrence et les difficultés ont été communiquées à la direction interministérielle qui gère ce sujet.

*La CFDT espère qu'avec cette mise en concurrence, le choix de la société retenue permettra de bénéficier d'un dispositif performant qui ne soit pas source de stress et de perte de temps pour les agents comme c'est le cas aujourd'hui.*

## **Pas de déplafonnement de l'indemnité télétravail au-delà de**

# 88 jours !

La DGAFP a rendu une réponse négative. Nous ne sommes pourtant pas le seul ministère à le demander...

*La CFDT ne comprend pas ce retour de la DGAFP qui ne permet pas de déplaçonner lors de circonstances exceptionnelles qui peuvent se multiplier : JO, travaux sur les transports, problème de locaux, travaux, etc.*

## En bref...

### **PSC : n'oubliez pas vos 15 euros par mois**

Vous avez droit à un forfait mensuel de 15 euros, y compris si vous êtes contractuel, apprenti ... pour financer votre mutuelle : faites valoir ce droit auprès de votre gestionnaire de proximité si cela ne figure pas sur votre bulletin de paye !

### **Retraite progressive : on y verra bientôt plus clair**

La NS sera publiée prochainement et la FAQ de la DGAFP sera en annexe de cette note.

### **Report des congés 2023 : possible jusqu'à fin janvier 2024**

Le report de congés est possible jusqu'à fin janvier 2024 et sur demande spécifique, jusqu'au 31 mars 2024. La note de service sera publiée prochainement.

Bon à savoir : Les journées RTT de 2023 ne se reportent pas.

## **Plan de requalification de C à B et B à A**

La CFDT demande la mise en place de nouveaux plans de requalification pour les filières administrative, technique et formation-recherche.

Le SRH va sonder la DGAFP sur ce sujet mais n'est pas très optimiste quant à une issue favorable.

## **NBI des secrétaires administratifs : le sujet va avancer en 2024**

Le SRH s'est engagé à organiser un GT au cours du premier semestre 2024 pour évoquer notamment le sujet de la perte de la NBI des SA en cas de changements de corps qui ne s'applique pas aux autres corps du ministère.

## **PSU 2024 : un petit pas vers les agents inquiets ... mais des inquiétudes demeurent (cf [CR CSA Alim du 15 décembre](#))**

## **Transfert FEADER : l'administration tient son engagement en matière d'accompagnement des agents**

En ce qui concerne les agents exerçant des missions FEADER transférés aux collectivités territoriales régionales, ils pourront opter pour un détachement ou une intégration. Tous les agents seront contactés par leur IGAPS pour les accompagner, le cas échéant, dans l'exercice de ce droit d'option.

## **Des lanceurs d'alerte mieux protégés**

La réglementation va très prochainement évoluer afin d'améliorer la protection des lanceurs d'alerte et d'assouplir les conditions pour bénéficier de cette protection au sein du MASA. Les lanceurs d'alerte pourront ainsi s'adresser soit au collège de déontologie (canal interne), soit à une liste d'autorités externes pour faire leur signalement.

*La CFDT a invité le secrétariat général à adresser un signal fort auprès des établissements publics afin qu'ils prennent des dispositions analogues.*

## **Sécurisation juridique de la compensation en temps des heures de nuit**

L'arrêté du 18 octobre 2001 va être modifié afin de sécuriser le cadre de la compensation en temps des heures supplémentaires réalisées la nuit (hors cas d'intervention sous astreinte) : les heures supplémentaires de nuit ainsi que les interventions réalisées dans le cadre d'astreintes la nuit, quel que soit le jour de la semaine, seront compensées sur la base d'un coefficient de récupération fixé à 2.

En pratique, cette évolution sera sans incidence dès lors que la disposition qu'il est proposé d'insérer au sein de l'arrêté précité reprend le coefficient de récupération actuellement mentionné dans les RIALTO des services déconcentrés du MASA.

## **Agression des agents : la CFDT obtient que le sujet soit traité en formation spécialisée**

A la demande de la CFDT, le problème des agressions et des incivilités au travail sera traité en formation spécialisée du CSA ministériel. Il s'agit, comme l'a dit M. Guérini le 13 novembre dernier à l'occasion d'une réunion de travail sur la protection des agents publics, de mieux prévenir, protéger et accompagner. Les dernières agressions physiques et verbales d'agents du MASA montrent que des mesures concrètes s'imposent.

Le plan de protection des agents annoncé par le ministre prévoit que entre autres que l'administration pourra porter plainte au nom de l'agent et ue les ayant droits (conjoint, famille) pourront également bénéficier d'une protection fonctionnelle par l'administration.

## **Dialogue social : des RDV importants début 2024**

Les GT sur l'attractivité se poursuivront, c'est un sujet important pour le ministère. Le CR du premier GT est disponible (cf [CR du GT attractivité](#))

Le GT baromètre social : il permettra d'analyser les résultats de ce baromètre et d'alimenter les réflexions en lien avec la qualité de vie au travail et l'attractivité.

---

## **CSA alimentation du 15 décembre 2023 : plan attractivité abattoirs, PSU 2024, crises sanitaires, abattoirs en restructuration...**

**Abattoirs : le plan attractivité lancé en 2021, un bon début ... mais des mesures fortes sont attendues : rémunération, catégorie active et diversification des missions**

*« Aujourd'hui, un sujet fort est porté à l'ordre du jour.*

*L'attractivité des postes, et a fortiori en abattoir, reste un sujet primordial pour les agents de notre ministère. Les techniciens sortant de l'INFOMA constituent le vivier*

*d'inspecteurs affectés sur ces postes en début de carrière. Si certains y restent, faisant le choix d'un métier de sens au service de la population, bon nombre sont rapidement découragés par les contraintes liées au métier »*

*A cela, plusieurs raisons fondamentales :*

**1) Des horaires décalés, peu en adéquation avec une vie de famille, les agents étant soumis au bon vouloir du « protocole particulier » liant l'administration et les abattoirs.** Des dérives ont déjà été constatées l'hiver dernier dans certains abattoirs, avec la modification unilatérale des horaires de fonctionnement, et donc de présence des agents d'inspection, en lien avec l'augmentation des tarifs de l'énergie. Ces horaires décalés et flexibles peuvent être vécus comme une situation discriminante en regard des techniciens affectés au siège, dont les horaires apparaissent comme moins contraignants en condition normale d'exercice.

**2) Des conditions salariales qui restent peu attractives.** La profession s'est féminisée au cours des années, les techniciens sortant de l'INFOMA sont jeunes, et faire garder ses enfants, de surcroît lorsqu'on est une famille monoparentale, en poste loin de toute parenté, s'avère peu à peu comme une « mission impossible ». Il suffit de comparer le coût d'une assistance maternelle de nuit et le montant de l'heure payée à un technicien en abattoir pour conclure que la situation financière est rapidement intenable. Si leur revenu, sur le papier, est plus élevé qu'au siège, leur pouvoir d'achat, lui, ne l'est pas forcément. Et il en est de même pour les agents affectés en SIVEP.

**3) Des conditions de travail difficiles et peu reconnues comme telles.**

*Tous les agents qui ont un jour œuvré sur ces postes ont vécu le bruit, le froid, l'humidité ambiante, les odeurs « particulières » et un environnement de travail parfois*

*anxiogène compte tenu de la nature même de celui-ci. Le gouvernement avait annoncé souhaiter mieux prendre en compte la pénibilité au travail, ce dont la CFDT s'était réjouie.*

*Cependant, à ce jour, aucune disposition spécifique nouvelle n'a été mise sur la table pour les agents qui œuvrent en abattoir et en SIVEP, et le recul de l'âge de départ en retraite n'a fait qu'empirer la situation existante. La CFDT et les autres organisations syndicales avaient fait des propositions concrètes pour ces fonctionnaires : bénéfice de la catégorie active par arrêté ministériel, extension du C2P (compte professionnel de prévention) à la fonction publique.*

*Interrogé par la CFDT le 6 septembre dernier, le ministre nous a dit qu'il était prêt à porter ce sujet en interministériel et à étudier la question avec la DGAFP (direction du ministère de la fonction publique) : où en sommes-nous ? La DGAL peut-elle appuyer cette revendication forte des agents ?»*

Sur le **volet rémunération en abattoirs**, les contractuels de catégorie B (auxiliaires officiels) ont bénéficié d'une revalorisation en 2022 (cf. [article CCP du 24 novembre 2022](#)) : indice 472 hors Ile-de-France (IdF) et 505 en IdF. Le SRH précise que les vétérinaires officiels vont être revalorisés au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2024 avec rétroactivité au 01/09/23 (cf [article contractuels de novembre 2023](#)) : 926 (hors IdF) et 1019 (IdF). Les fonctionnaires vont eux bénéficier d'une revalorisation de l'IFSE en 2024 mais qui s'annonce minimaliste en abattoirs pour les TSMA et les ISPV (cf. [article RIFSEEP de décembre 2023](#)). La bonification pour les départements à grand déficit d'attractivité sera maintenue en 2024 (indice de 497 au lieu de 472).

*Pour la CFDT, si la rémunération ne fait pas tout, c'est un volet important qui plus est lorsque les conditions de travail sont pénibles. **La CFDT regrette vivement l'absence de perspective de bonus financier spécifique nouveau au-delà des vétérinaires contractuels.***

*Afin d'avancer sur le sujet, en activant par exemple le levier « promotions », elle demande quelle est la durée moyenne dans chaque grade pour un TSMA travaillant en abattoir par rapport à la durée moyenne dans chaque grade des TSMA dans leur ensemble.*

Mais l'administration ne dispose pas de l'information...

Concernant la possibilité pour les agents qui travaillent en abattoirs de bénéficier de la **catégorie active**, le chef du SRH mentionne que le MASA a prévu d'intervenir auprès du ministère de la fonction publique début 2024 mais « avec des chances d'aboutir qui seront relativement mince ».

*La CFDT s'en étonne, s'agissant d'une revendication ancienne de l'ensemble des organisations syndicales et de la première recommandation du [rapport CGAAER n°22079 de juin 2023](#) sur le recrutement et la rémunération des agents d'inspection vétérinaire affectés en abattoir : « étudier le classement des métiers d'auxiliaire et de vétérinaire officiels en abattoir comme emplois de catégorie active, pour ouvrir la possibilité d'un avancement de l'âge de départ à la retraite » (lien vers rapport CGAAER). Cette mesure, en plus d'être une mesure équitable, éviterait d'avoir à gérer des arrêts de travail récurrents pour des collègues en fin de carrière qui souffrent de pathologies liées aux conditions de travail...*

*La CFDT demande alors à la directrice de la DGAL quelle est sa position sur le sujet et si elle peut aider le secrétariat général sur ce dossier ?*

Maud Faipoux répond qu'elle n'est pas en mesure à ce stade de nous dire quelles suites elle compte donner à cette recommandation.

*La CFDT est déçue par cette réponse : comment est-il*

*possible que la DGAL ne se soit pas emparée de ce sujet au vu de l'enjeu et alors que le rapport du CGAAER leur a été remis en juin dernier ?*

*La CFDT, afin de faire avancer le dossier, cherche à objectiver le caractère pénible du travail en abattoir. Elle demande quelle est la durée de vie d'un TSMA ayant travaillé l'essentiel de sa carrière en abattoir par rapport à un TSMA n'ayant pas exercé en abattoir ?*

La DGAL répond... que l'information n'est pas connue !

*Ne pouvant se satisfaire d'un tel immobilisme, la CFDT est intervenue 5 jours plus tard en CSA ministériel (cf. prochain compte-rendu du CSA-M du 20/12/23) et cette fois la secrétaire générale du MASA a dit que les services du MASA prendront le temps de remettre un dossier solide à la DGAFP... Quand même !!!*

La DGAL présente un bilan d'étape du plan attractivité en abattoir défini en octobre 2021 (cf. [diaporama](#)) qui comportait plusieurs axes :

▪ **Mieux recruter:**

- Revalorisation de la rémunération des contractuels (cf. ci-dessus)

*La CFDT y est favorable !*

- Encourager les contrats longs (Cdisation avant 6 ans pour les vétérinaires)

*La CFDT y est favorable !*

- Publication du décret recrutement des vétérinaires

## étrangers

*La CFDT y est favorable mais la mise en place de cette dérogation ne doit pas occulter l'importance des autres actions. La CFDT demande par ailleurs des garanties sur l'accompagnement et la formation de ces vétérinaires étrangers (cf. [CSA-M de juin](#))*

- Apprentissage : [page internet sur la boîte à outils pour le recrutement d'apprentis](#)

*Pour la CFDT, l'apprentissage est une excellente voie de promotion des métiers si elle débouche sur*

*la présentation aux concours de recrutement.*

En cours :

- Concours nationaux à affectation locale

*La CFDT y est favorable et attend que cela se développe davantage. Cette mesure facilite en effet le recrutement car elle évite des déménagements, des frais supplémentaires, un éloignement de la famille, etc.*

- Déconcentration de la gestion des contrats courts (à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, cf article à consulter [ici](#))

*La CFDT y est favorable à partir du moment où cette mesure permettra à nos collègues concernés d'être rémunérés normalement plus rapidement.*

- Flyer « Devenez inspecteur des services vétérinaires en abattoir – Un métier porteur de sens »

*Si l'idée est bonne, des améliorations sont attendues. Il*

*conviendrait par exemple que ce flyer s'adresse autant à de futurs contractuels que à de futurs fonctionnaires.*

▪ **Mieux former**

- Page [intranet dédiée](#)
- Formations cœur de métier + tutorat sur [site](#)
- Coaching sur poste
- Réunion mensuelle du BEAD avec les coordonnateurs régionaux abattoirs

En cours :

- Modules [« cœur de métier »](#)

*La CFDT est favorable à ces actions mais il faut aller au-delà. Il convient par exemple de proposer davantage d'échanges de pratiques afin d'agir sur le sentiment d'isolement de certains collègues en poste en abattoirs.*

▪ **Améliorer les conditions d'exercice du métier**

- E-Formation dédiée à la protection fonctionnelle (action médiatique et pénale) : Mentor
- Règle indemnisation des remplacements entre abattoir : depuis 2023, l'indemnisation peut se faire dès le 1er jour de remplacement (auparavant seuil de 5 jours minimum), jusqu'à 55 jours (jusqu'alors les 55 jours étaient un accord dérogatoire dans le contexte Covid) et ouverts aux contractuels.

*Si la CFDT y est favorable, elle dénonce le plafonnement de cette indemnité à un niveau souvent inférieur à 55 jours : l'indemnité vient en effet s'ajouter au montant perçu au titre du CIA annuel pour la manière de servir et le total des deux est plafonné réglementairement. La CFDT dénonce également le manque d'information : ce plafond n'apparaît pas*

*dans la note de service afférente aux renforts effectués en abattoir et n'est pas toujours communiqué aux agents concernés ! Dans ces conditions, la CFDT s'interroge sur la volonté à long terme des agents à aller aider leurs collègues en abattoir.*

Le chef du SRH s'est engagé à plaider auprès du ministère de la fonction publique une revalorisation du plafond.

En cours :

- Conditions d'hébergement des services d'inspection en abattoir : enquête fin 2023
- Guide de bon management des sites extérieurs

*Sur ce sujet important des conditions d'exercice du métier, la CFDT demande s'il est envisageable de renforcer / systématiser la diversification des missions qui présente le double avantage de rendre le métier plus intéressant et de diminuer les TMS (troubles musculo-squelettiques).*

La DGAL n'a pas réagi.

*La CFDT demande si les agents en abattoirs qui ont le plus souvent des tâches télétravaillables (rédaction des rapports d'inspections, formations en visioconférence...) pourraient bénéficier de quelques jours de télétravail chaque année dans la mesure où il ne remet pas en cause les besoins de service en présentiel.*

Si la DGAL reconnaît que certaines missions « hors-chaîne » peuvent être réalisées au bureau, l'instauration de télétravail en abattoir ne lui semble pas opportune. A cela deux raisons : ces missions n'occupent que rarement une journée complète de travail et les missions de services publics en abattoir, prioritaires sur tout autres missions, ne sont pas télétravaillables (IPM, IAM et certification à

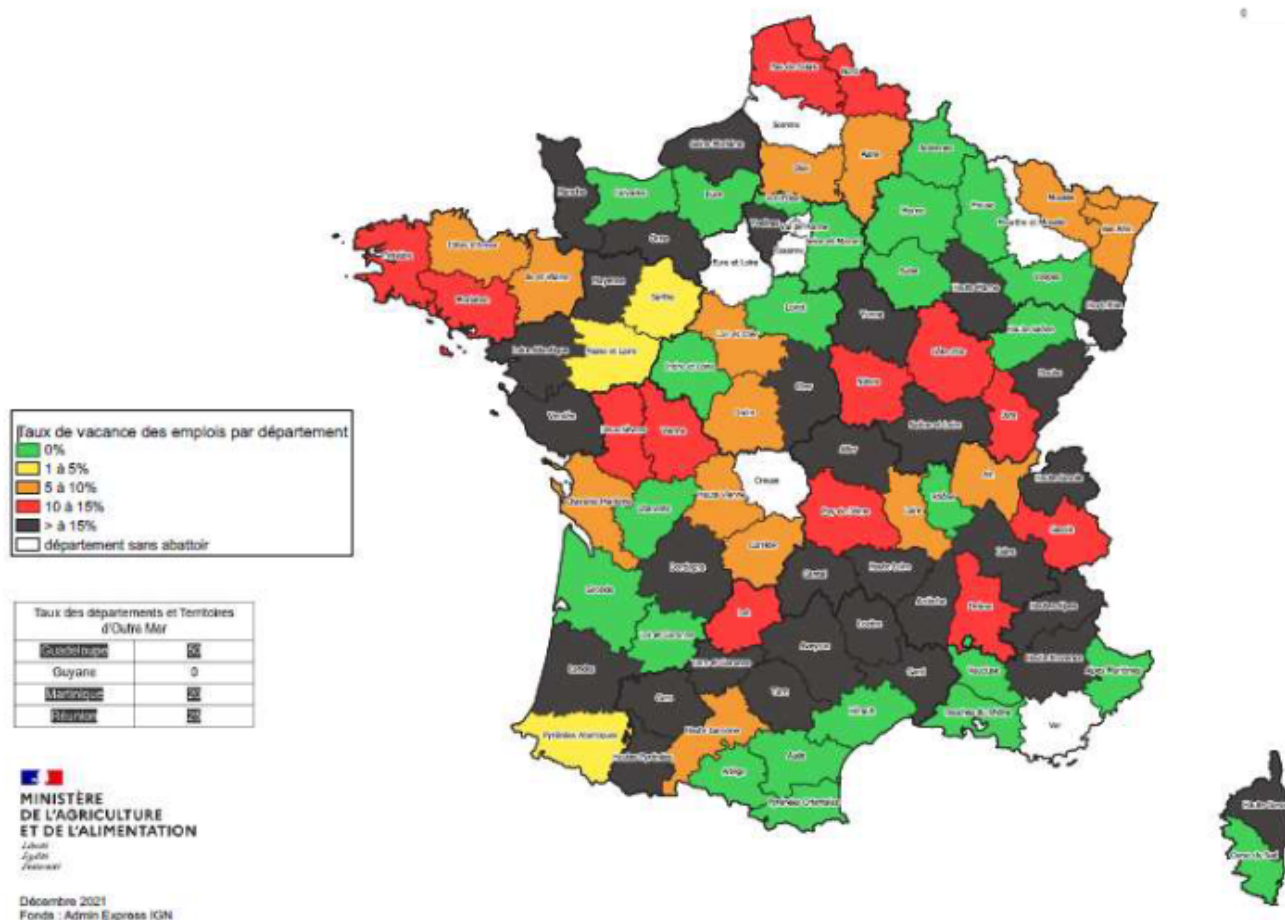
l'exportation).

## **En conclusion :**

*Si la CFDT reconnaît que des actions pertinentes ont été mises en œuvre et que d'autres sont en cours, force est de constater l'absence de perspectives sur des mesures fortes revendiquées par la CFDT pour les agents qui travaillent en abattoir : rémunération, reconnaissance de la pénibilité dans le cadre de la catégorie active, diversification renforcée des missions...*

*L'administration est venue présenter aux organisations syndicales un point d'étape sur son plan pour l'attractivité des abattoirs mais semblait peu encline à entendre et prendre en compte nos propositions. C'est pourtant via un panel d'actions élargi que l'on parviendra à renforcer l'attractivité des abattoirs. La CFDT espère que la DGAL et le SRH sauront rebondir sur nos propositions pour nos collègues qui ont un rôle fondamental en matière de sécurité sanitaire des aliments et de protection animale. Un plan d'action plus ambitieux s'impose pour véritablement renforcer l'attractivité des métiers du MASA en abattoir. Car le déficit d'attractivité est toujours criant, et c'est le CGAAER qui l'écrit en juin 2023 (lien vers [rapport n°22079](#)) : « on rencontre aujourd'hui des difficultés importantes à recruter des personnels pour les missions d'inspection sanitaire en abattoirs et aussi des difficultés à les fidéliser avec une augmentation des démissions ou des mobilités rapides. [...] Il apparaît nécessaire de prendre rapidement des mesures pour stopper cette « spirale négative » dans laquelle nos services semblent s'être engagés ».*

## Taux de vacance des abattoirs au 1er mars 2022



# Fermeture et restructuration des abattoirs : les agents doivent être mieux accompagnés !

Un état des lieux des fermetures d'abattoirs avec des réorganisations des services est présenté par la DGAL pour 2023 :

- 3 fermetures d'abattoirs de boucherie : Celles-sur-Belle, Forges les Eaux et Carmaux
- 2 abattoirs de boucherie avec cessation d'une activité : arrêt de l'abattage des bovins à Archambaut et des porcs à Sablé, avec des reclassements en cours

– 33 fermetures d'Abattoirs de volaille, dont un seul disposait d'un SVI

Pour 2024, la DGAL n'a pas connaissance de fermetures certaines. 9 abattoirs ont été identifiés comme rencontrant des difficultés pouvant conduire à une fermeture, mais sans certitude. Mais le constat est là, la situation des abattoirs est difficile en raison de l'augmentation du coût de l'énergie, de la baisse des approvisionnements, difficultés d'entretien et travaux de mise aux normes coûteux, etc.

*La CFDT demande un engagement fort de l'administration pour accompagner les collègues concernés, en matière de suivi par les IGAP'S et dans le cadre des mesures de restructuration. Une certaine souplesse s'impose afin que les collègues puissent bénéficier par anticipation des mesures liées aux restructurations.*

## **Police sanitaire unique : un petit pas vers les agents mais les inquiétudes demeurent**

*« Concernant la police sanitaire unique, la CFDT est intervenue à de nombreuses reprises pour vous faire part des inquiétudes des agents et mettre sur la table des propositions concrètes. Nous espérons que cette instance sera l'occasion d'apporter des éléments de réponse permettant de rassurer les agents. Ce serait là un beau cadeau de Noël... »*

Maud Faipoux entend ces inquiétudes et comprend que l'on puisse s'interroger sur l'adéquation missions/moyens. Elle rappelle qu'il y aura une clause de revoyure en 2024, mais elle préfère ne pas l'activer trop tôt afin d'être en mesure d'apporter la preuve par l'exemple, chiffres à l'appui, qu'il

y a un sujet. Un premier bilan sera réalisé à cet effet à la fin du 1<sup>er</sup> trimestre. Elle espère ainsi être davantage en position de force pour négocier des effectifs supplémentaires (si besoin il y a). Mais ces effectifs n'arriveront pas à la fin du 1<sup>er</sup> trimestre vu les délais de documentation, d'arbitrage et le temps nécessaire au recrutement.

*La CFDT entend cet argument mais elle insiste sur le fait qu'il est urgent de rassurer les collègues. Ils ne connaissent pas bien certains domaines, se demandent comment ils vont atteindre leurs objectifs...*

- Sur le plan quantitatif, Maud Faipoux admet qu'« il y aura peut-être des zones de frottement dans certains territoires ». Afin d'y remédier, la DGAL avisera en cours d'année si le nombre d'inspections réalisées est en deçà du nombre d'inspections prévues. Ainsi, en ce qui concerne la remise directe, peut-être que l'on n'augmentera pas de 80% le nombre des inspections dès 2024.
- Sur le plan des connaissances, en ce qui concerne les missions transférées dans le domaine végétal, « on ne demande pas à ce stade le même niveau de compétences que ce qui est attendu dans le domaine animal », « on va collectivement s'améliorer en continu ». Eric Dumoulin, sous-directeur de la sécurité sanitaire des aliments rajoute que l'on fait avec les outils et les connaissances dont on dispose. C'est le jour où l'on disposera des conclusions de l'Anses sur l'évaluation des risques dans ces nouveaux domaines que l'on sera en mesure d'incrémenter les vademecum et rapports d'inspections. L'analyse de risques va s'améliorer. « On ne va pas demander l'impossible aux inspecteurs, on fait dans la progressivité ». Et sans attendre ces conclusions, des formations vont être déployées sur tout le territoire à partir de mars 2024 par l'INFOMA et

l'ENSV sur les compléments alimentaires, les substituts des denrées animales, les boulangeries/pâtisseries, les chocolats, confiseries et boissons, etc. avec 200 places disponibles sur le 1<sup>er</sup>.

*Pour la CFDT, ces éléments de réponse sont importants. Ils sont bienvenus mais ils ne répondent pas à des questions très concrètes des collègues :*

*– **Remise directe:** quel sera le nombre de recontrôles à faire et quelle sera la jauge du délégataire sur les recontrôles après mise en demeure ? Que se passera t'il en cas de survenue d'une intoxication alimentaire dans un restaurant pour lequel les suites à donner au contrôle fait par un délégataire n'ont pas pu être mises en œuvre par les agents de l'Etat dans un temps raisonnable ? Quel accueil pour les inspecteurs dans les restaurants quand ils se déplaceront pour les fermer alors que les propriétaires auront été prévenus ?*

*– **Nouveaux domaines** pour lesquels les agents redoutent d'être mis en cause en cas de crise : quid de la responsabilité de nos collègues lors du suivi d'une alerte sanitaire, alors qu'il sera bien difficile de juger de la pertinence du plan de maîtrise sanitaire mis en œuvre par les professionnels et qu'il sera pourtant nécessaire de prendre des décisions ?*

*– Quel accompagnement pour les agents alors qu'il n'y a même pas d'IGAP'S référent sur cette réforme ?*

*Concernant cette clause de revoyure, la CFDT a demandé si les organisations syndicales seront concertées.*

La DGAL a répondu qu'elles seront tenues informées des étapes de mise en œuvre de la clause de revoyure.

*Pas évident donc... !*

*Concernant les jeux olympiques 2024, la CFDT demande si des restrictions en matière de congés ou des astreintes sont envisagées en lien avec les contrôles de sécurité sanitaire des aliments et à quelle échéance les agents seront fixés.*

S'agissant des missions relevant de la DGAL, une instruction relative à l'organisation des contrôles SSA pendant les Jeux sera publiée dans les prochains jours. Cette instruction doit permettre aux DD(ETS)PP de calibrer de façon proportionnée les moyens à déployer. Il est à noter que chaque préfet de région et de département reste libre d'organiser le travail des agents des DDI comme il le juge adapté. Une instruction RH relatives aux conditions de travail pour l'ensemble des agents du MASA pendant les jeux est par ailleurs en cours d'élaboration par le secrétariat général.

Maud Faipoux confirme l'extension du nouveau dispositif d'indemnisations de crise aux JO (cf. [CR CSA-M de septembre](#)).

Lors du CSA ministériel du 20 décembre, l'administration précise que des astreintes seront à mettre en place en AC et dans certaines DDI et dans une moindre mesure certaines DRAAF. Des appels à renforts seront également prévus pour mobiliser des agents en cas de crises ou d'alerte pendant les jeux olympiques. Les services sont invités à privilégier l'appel à volontariat et à tenir compte des impératifs familiaux.

*Un GT sur les JO est prévu le 30 janvier 2024 : n'hésitez pas à nous faire part de vos questions à ce sujet (contact CFDT).*

**Gestion des crises**

# sanitaires (IAHP, PPA, MHE) : la structuration enfin en marche sera-t-elle à la hauteur de l'épuisement des troupes ?

Maud Faipoux rappelle qu'elle a obtenu 7 ETP supplémentaires à la DGAL via le PLF 2024 pour un travail en temps de paix et en temps de guerre : un poste de directeur de projet en charge des épizooties (poste occupé par Olivier Debaere qui deviendra directeur de crise si crise) accompagné de 6 agents en cours de recrutement sur la PPA et l'IAHP (cf. note de mobilité SG/SRH/SDCAR/2023-783 du 14/12/2023). La DGAL recrute par ailleurs 5 agents contractuels sur une période d'un an.

## Suites données au rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des crises d'influenza aviaire : un tournant en 2024 pour la gestion des crises sanitaires ?

Le rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des crises d'influenza aviaire, disponible [ici](#), a été présenté lors du CSA ministériel du 20 décembre. Caroline Medous et François Moreau qui ont établi ce rapport ont présenté un diaporama (lien vers diaporama) qui constitue une excellente synthèse sur les enjeux, la méthode, les constats et les recommandations :

- Ils soulignent notamment que les services ont fait face grâce à un engagement très important des agents. Cet engagement a eu un très fort impact, psychologique notamment, sur l'ensemble des agents impactés à toutes les strates hiérarchiques. La très forte charge de travail n'a été que partiellement mesurée. La reconnaissance financière a existé mais a été limitée et pas toujours équitable, non sans impact sur la motivation des agents concernés. Ce travail a été important pendant la crise mais également après la crise

(désinfection, indemnisation...). Au final, beaucoup d'agents ont le sentiment de ne pas être compris ni reconnu par le ministère.

- Ils proposent un changement de paradigme afin de mieux gérer les crises face à des risques accrus d'introduction de maladies connues ou émergentes du fait du changement climatique.
- L'enjeu est de taille car de telles épizooties peuvent être graves non seulement pour la santé animale et la souveraineté alimentaire, mais aussi pour l'environnement et la santé publique. La possibilité d'une évolution zoonotique de l'IAHP (maladie devenant transmissible à l'homme et entre humains) est prise de plus en plus au sérieux.

*La CFDT se retrouve pleinement dans l'analyse et dans les recommandations du CGAAER en vue de mieux organiser l'État pour gérer les crises de santé animale. Ce rapport reprend les propositions que la CFDT met inlassablement sur la table en CSA Alimentation, en CSA ministériel et auprès du ministre depuis plus d'un an : (1) prioriser clairement la préparation de crise en temps de paix, (2) constituer un réseau d'appui à la gestion de crise pérenne, (3) renforcer l'articulation interministérielle et (4) mieux reconnaître financièrement les compétences des agents. La CFDT se réjouit d'avoir été entendue par le CGAAER... Mais l'administration doit maintenant préciser ce qu'elle compte mettre en place pour chacune des recommandations, au-delà des actions déjà mises en œuvre : effectifs supplémentaires à la DGAL et nouveau dispositif indemnitaire de gestion de crise (cf. CR CSAM de septembre)*

- Vers un réseau d'appui avec des spécialistes de crises

*La CFDT demande où en est-on du recrutement de spécialistes de crises capables de venir en appui aux services déconcentrés ?*

Les rapporteurs du CGAAER précisent qu'au-delà des volontaires il convient de pouvoir mobiliser des agents expérimentés pouvant rester plus que 5 jours. Un réseau d'appui doit être créé pour fournir de manière assurée des renforts formés et immédiatement opérationnels, y compris les week-ends. Il serait aussi un levier puissant pour diffuser et renforcer la culture de crise, et pour améliorer la préparation à la crise.

Maud Faipoux répond qu'il y aura un volant supplémentaire d'ETP en 2024 pour les services déconcentrés pour la gestion de crise, sans donner plus de précisions sur le nombre et sur le profil des postes : le choix entre des postes fléchés en région ou mobilisables sur tout le territoire national n'est pas encore arbitré.

Pour le CGAAER, il est important que les membres du réseau ne soient pas à temps plein sur la préparation de crise pour qu'ils soient concrètement confrontés à la réalité du terrain en temps de paix. Le réseau devrait réunir de l'ordre de 100 personnes qui seraient mobilisés sur cette mission à hauteur de 0,35 ETP par personne (0,25 correspondant à la mobilisation en temps de paix et 0,1 pour compenser en moyenne interannuelle les participations à la gestion de crise), soit un total de 37 ETP (35 ETP + 2 ETP pour animer le réseau au niveau de la DGAL). Leur engagement justifie une majoration de leur IFSE, ce qui contribue à l'attractivité du réseau.

*Pour la CFDT, il s'agit de mettre en place un vrai réseau national de spécialistes de crises, mobilisables pour aller en appui aux directions demandeuses afin d'apporter une réponse quasi immédiate aux besoins liés à la gestion de crise. Ces agents doivent être en nombre suffisant, disposer des compétences requises, et rémunérés en conséquence.*

*La CFDT a donc demandé lors du CSA ministériel qui a suivi le 20 décembre la mise en place d'un groupe de travail spécifique associant les organisations syndicales pour préciser l'organisation de ce dispositif d'appui.*

Aucune réponse n'a été donnée, mais la secrétaire générale a bien cette organisation en tête de par sa connaissance en tant qu'ancienne préfète de l'organisation de la sécurité civile, qui s'appuie justement sur des renforts nationaux de sapeurs-pompiers qui peuvent intervenir sur l'ensemble du territoire national. Ses propos sont clairs : « quand les services ne peuvent plus gérer, ils doivent pouvoir compter sur l'appui des services d'autres départements » ; il convient de « créer une réserve à l'image de l'organisation des services pour les incendies de forêt » ; nous avons « besoin de compétences techniques (santé animale) et de compétences spécifiques en matière de gestion de crise ».

- Vers une solidarité interministérielle plus systématique en cas de crise importante

*La CFDT demande si le levier « solidarité interministérielle » pourra être activé en cas de nouvelle crise importante ?*

La DGAL répond que ce dispositif est bien déjà prévu dans le cadre des PISU (plan d'intervention sanitaire d'urgence) qui sont inscrits depuis 2012 dans les plans ORSEC.

ORSEC (Organisation de la Réponse de Sécurité Civile) est l'organisation unique chargée de gérer toutes les situations d'urgence. Ses grands principes : passer d'une culture administrative du plan à une culture opérationnelle, s'appuyant sur des acteurs formés et rôlés.

*Mais pour la CFDT, comme pour le CGAAER, il s'agit de pouvoir déclencher plus facilement le plan ORSEC en situation dégradée car force est de constater que ce dispositif n'a pas été activé dans la plupart des départements qui ont géré des crises d'IAHP ces trois dernières années. Il s'agit de pouvoir mobiliser des agents des DDT (cartographes, hydrogéologues...), de la préfecture (service juridique, personnels chorus sur le volet indemnisation...) ou de la DREAL*

*(enfouissement des cadavres).*

La DGAL répond que les DD(ETS)PP sont invitées à sensibiliser les autres services départementaux de l'Etat et les Préfets, compétents pour actionner ce dispositif et le plan ORSEC le cas échéant.

La mission du CGAAER engage à aller plus loin en complétant rapidement la réglementation pour créer sans ambiguïté une déclinaison zonale du plan national d'intervention sanitaire d'urgence (PNISU) au sein du dispositif ORSEC qui lui est géré sur le plan départemental. Le code rural ne prévoit pas en effet l'intervention d'un niveau intermédiaire, régional ou zonal. Le travail d'anticipation initié par le préfet de la zone de défense et de sécurité Ouest paraît indispensable pour se préparer à des crises d'envergure. La mission invite à généraliser cette réflexion sur le volet épizooties des plans ORSEC zonaux dans tout le territoire métropolitain.

*Pour la CFDT, le niveau national doit prendre sa part de responsabilité pour renforcer le dispositif ORSEC.*

## **Point de situation IAHP, PPA et MHE : des équipes mobilisées et un risque de crise qui rappellent à quel point des décisions urgentes s'imposent**

Olivier Debaere, nouveau directeur de projet en charge des épizooties présente un état de la situation sanitaire concernant l'IAHP et la PPA. Pierre Aubert complète l'exposé par un point sur la MHE.

- Influenza aviaire (IAHP)

La DGAL fait le point sur la campagne de vaccination pour les canards et sur les foyers récents en élevage. Si la situation sanitaire est relativement calme par rapport aux épisodes précédents, elle mobilise toutefois fortement les équipes concernées : foyers en élevage et au sein de la faune sauvage et surveillance post-vaccinale.

Le chef du SRH revient sur le CIA spécial grippe aviaire : le recensement des agents « oubliés » a été effectué auprès des DRAAF. Les compléments ont été versés sur la paye de décembre, sauf pour 2 départements des Pays de la Loire pour lesquels les compléments seront versés sur la paye de janvier.

- Peste porcine africaine (PPA)

Maladie animale virale, la peste porcine africaine (PPA) touche les sangliers et les porcs avec un taux de mortalité proche de 100%. La France est, à ce jour, indemne de PPA, mais cette dernière progresse en Europe, à la fois dans les élevages et dans les populations de sangliers de la faune sauvage. Aussi, cette maladie risque d'arriver à tout moment sur le territoire national soit par des aliments contaminés jetés dans la nature qui seraient consommés par un porc sain (risque « sandwich »), soit par des sangliers infectés qui viendraient contaminer des porcs sains (risque « groin à groin »).

Un [plan national d'action](#) rénové pour prévenir l'introduction et la propagation de la (PPA) en France a été annoncé par le Ministre le 19 décembre dernier. Il renforce le dispositif établi en janvier 2022 autour de 3 objectifs : prévenir l'introduction et la diffusion de la maladie sur notre territoire, détecter précocement son éventuelle arrivée par une surveillance active, et anticiper collectivement une situation de crise.

- Maladie hémorragique épizootique (MHE)

Pathologie virale transportée par les moustiques, la MHE a été introduite depuis le Maghreb via l'Espagne et la propagation a été très rapide en France avec plus de 3700 foyers recensés essentiellement le long des Pyrénées, mais également sur la côte atlantique Ouest jusqu'en Bretagne. Elle ralentit nettement avec la baisse des températures. L'intensité de la maladie est supérieure aux prévisions avec une morbidité supérieure à 10 %. Le ministre a annoncé le 2 novembre dernier un plan d'action avec plusieurs axes : connaissance, gestion, indemnisation et résilience des filières.

Des soins sont mis en œuvre dans les élevages avec une réflexion sur la mise en œuvre d'une procédure d'indemnisation des éleveurs. A ce stade les DD(ETS)PP des départements impactés sont autant que possible préservés du suivi administratif des mesures envisagées qui seront déléguées.

*La CFDT se félicite de cette volonté d'épargner les services de ce suivi administratif. Elle espère que les arbitrages iront bien dans ce sens.*

*En conclusion, beaucoup de DD(ETS)PP sont mobilisées par la maladie hémorragique épizootique ou par l'influenza aviaire, et la peste porcine africaine est à nos frontières. Pour la CFDT, cela doit conduire l'administration à se positionner rapidement sur chacune des recommandations du rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des crises d'influenza aviaire.*

Pour la secrétaire générale, les grandes lignes sont fixées, ce sera un chantier important en 2024.

*La CFDT se réjouit de ce pas supplémentaire à venir en matière d'anticipation et de structuration de la gestion de crise. Elle veillera à ce que les décisions prises soient à la hauteur des ambitions. Mais elle regrette que cela intervienne aussi tardivement... dans un contexte où les services (de santé protection animale notamment) sont souvent marqués par les épisodes d'influenza aviaire passés, avec des*

*agents épuisés ou qui sont partis et pas toujours remplacés...*

*De ces décisions, il en va aussi du maintien des compétences techniques de notre ministère et de la valorisation de l'expertise.*

## **SIVEP : une protection de la santé des personnels bientôt sur tous les sites**

Interrogée sur les suites données à l'intoxication d'un inspecteur au PCF du Havre, la DGAL a précisé que l'objectif était d'étendre les mesures appliquées au Havre aux autres sites dès que possible, dans les semaines ou mois à venir.

*Pour la CFDT, ces mesures sont essentielles afin de protéger les collègues au danger d'intoxication aux fumigations.*

## **Agression des inspecteurs : la CFDT obtient le fait de faire avancer ce dossier en formation spécialisée du CSA ministériel**

*« Notre organisation syndicale tient également à évoquer le sujet de l'agression de 2 inspecteurs de la DDETSPP de Dordogne, évoquée lors de la FS du CSA Alimentation. La CFDT tient à souligner la pertinence des mesures prises par la direction en matière de circulation de l'information. Cela montre la nécessité d'avoir des procédures claires et identifiées par tous les agents. Peut-être qu'il y aurait de la capitalisation à faire qui pourrait bénéficier à l'ensemble des structures du MASA en charge de contrôles ? »*

La DGAL n'a pas réagi mais la CFDT est intervenue à nouveau en CSA ministériel et un travail sera engagé dans sa formation spécialisée sur les agressions des agents du MASA.

## **Ecophyto 2030 : un peu de patience...**

Le gouvernement a l'ambition de réduire de moitié l'usage des pesticides à l'horizon 2030 par rapport à la période 2015-2017, notamment par l'accélération du développement de solutions alternatives. La CFDT s'interroge :

*1- Il y a-t-il des premières actions de définies avec les filières agricoles qui permettent d'escompter des résultats concrets dans les années à venir ?*

Pour la DGAL, la question de l'utilisation des produits phytopharmaceutiques est un sujet central. L'enjeu est majeur : il s'agit de pouvoir réduire les risques – l'impact de ces produits, sur la santé et sur l'environnement et les usages – réduire notre dépendance aux produits phytopharmaceutiques, tout en renforçant notre souveraineté alimentaire. Afin de répondre à cette triple ambition, les services des ministères, et notamment du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire, sous pilotage du Secrétariat Général à la Planification Écologique et en lien avec les membres de l'instance de Gouvernance d'Écophyto, le Comité d'Orientation Stratégique et de Suivi, ont produit un projet de stratégie Ecophyto 2030 qui est en cours de consultation. Ce projet sera présenté lors du prochain CSA alimentation.

N'hésitez pas à nous contacter pour toute question sur le sujet (site d'accueil du SPAGri rubrique [contactez-nous](#)).

*2- Séparation vente/conseil : quand l'abrogation de la réforme aura-t-elle lieu sachant que la plupart des DRAAF vont lancer leur appel à projets pour le recrutement de*

*collectifs « 30 000 » début 2024 ? Il serait en effet pertinent que les coopératives et les négoce, des acteurs clefs dans la réduction des produits phytosanitaires, puissent répondre à ces appels à projet.*

La séparation de la vente et du conseil a été mise en place dans l'objectif de garantir l'indépendance du conseiller et la qualité du conseil délivré. Le rapport des députés Potier et Travert, effectué dans le cadre de la mission flash sur la séparation vente conseil, liste des adaptations possibles de cette réforme sans pour autant revenir sur cet objectif. Les suites à donner à ce rapport sont en cours de définition.

*La CFDT est résolument engagée sur la transition agro-écologique. Elle veillera à ce que le ministère de l'agriculture change de paradigme sur le sujet.*

## **Dialogue social : la CFDT espère beaucoup mieux en 2024 sur le plan qualitatif !**

*« Madame la directrice générale, si nous vous remercions pour la tenue régulière des différentes instances, respectant en cela les engagements pris en juin 2023, la CFDT ne peut cependant pas cautionner certains manques. En particulier, l'absence de réponses faites à nombre de questions diverses qui vous ont été posées au précédent CSA Alimentation, pour lesquels vous comprendrez, je pense, notre vif mécontentement. Ces questions en suspens vous ont de nouveau été communiquées en amont de cette instance, et nous attendons de votre part une réelle prise en compte de ces sujets, mentionnés par la CFDT pour les agents de terrain. »*

La directrice de la DGAL n'a pas réagi... pire, elle n'a pas apporté le moindre élément de réponse à ces questions pourtant transmises il y a plus de 2 mois... et n'a pas répondu non plus à la plupart de nos questions transmises en vue de cette réunion.

Pour mémoire, les organisations syndicales peuvent transmettre des questions au moins 48h avant chaque réunion afin de laisser le temps à l'administration d'y répondre en séance...

*Pour la CFDT, cette situation est inacceptable. Cela ne témoigne pas d'une volonté de dialogue. Si la CFDT pose des questions, ce n'est pas pour coincer l'administration, c'est pour comprendre, réfléchir à des propositions, permettre aux agents d'avoir des réponses à leurs questions / inquiétudes.*

Après quelques tergiversations, la directrice de la DGAL a fini par accepter d'apporter des réponses sous une semaine et l'engagement a été tenu. Ce compte-rendu tient compte des réponses apportées.

*En ce tout début d'année, la CFDT émet le vœu d'un dialogue constructif retrouvé avec la DGAL en 2024.*

---

**Commission administrative  
paritaire des**

# **contractuels (CCP) du 24 novembre 2022 : revalorisation, primes, réévaluation, simplification des procédures...**

La CCP des contractuels s'est tenue le 24 novembre. La CFDT et l'Alliance du trèfle se sont associées pour l'inscription à l'ordre du jour de 7 questions : revalorisation B, revalorisation A ,primes, réévaluation triennales, simplification, arrêts maladies, primes de précarité

---

## **Compte-rendu du GT « protection contre le bruit en abattoir »**

### **Les outils de protection contre le bruit en abattoir**

Le travail en abattoir expose les agents à de nombreux risques spécifiques et notamment le bruit. C'est l'objet du groupe de travail qui s'est tenu le jeudi 12 mai 2022.

Ce GT était animé par Pierre Clavel, inspecteur en santé et sécurité au travail du Ministère de l'agriculture et par Servane Gilliers-Van Reysel, adjointe à la sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales.

La CFDT était représentée par **Christophe CORNU, assistant de**

## prévention à la DDPP de Dordogne.

Les valeurs limites réglementaires d'exposition aux bruits fixent les actions de prévention à mettre en place.

- Supérieures à 80Db : l'employeur met à disposition des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés.
- Supérieures à 85 Db : l'employeur met à disposition des EPI adaptés et **veille à leurs utilisations**. Les valeurs limites sont fixées à 87 DB sur 8 heures maximum en intégrant les protections individuelles.

La protection auditive est l'EPI indispensable pour lutter contre le bruit en abattoir. Au Ministère de l'agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA), la société attributaire du marché des protections auditives est la société API pro Santé.

La société API pro Santé, fournisseur de protections anti-bruit, intervient auprès des agents en abattoir. En lien avec les services médicaux, elle organise des sessions in situ qui vont permettre de réaliser une cartographie du bruit afin de déterminer le type de protection adaptée en adéquation avec les besoins de l'utilisateur. Un audiogramme de la personne à équiper est nécessaire. Dans le même temps, les agents sont sensibilisés sur l'origine du bruit et les conséquences sur la santé.

La société API pro Santé propose deux types de protection : intra auriculaire avec filtre unique et intra pavillonnaire avec niveau de filtration réglable. Ce dernier type est plus efficace mais plus volumineux et plus difficile à supporter.

Le prestataire précise que son service après-vente intervient si besoin pour le réglage des appareils ou, le cas échéant, pour le remplacement d'un matériel défectueux.

Les retours des DDetsPP montrent qu'il y a des améliorations à apporter concernant les difficultés rencontrées pour

l'organisation de rendez-vous, la facturation et la communication entre les abattoirs et la société API pro.

L'ensemble des équipes de la DDPP22 ont été sensibilisées à l'importance de la protection auditive. Force est de constater que les abattoirs de boucherie utilisent majoritairement les EPI, contrairement aux abattoirs de volaille. A noter également l'utilisation de protections jetables.

Lors du Comité technique ministériel du 9 novembre 2021, les organisations syndicales avaient demandé de mettre en place de véritables moyens afin que les agents puissent exercer leurs missions dans des conditions qui ne mettent pas leur santé physique en danger.

*La CFDT a fait part de sa satisfaction sur la prise en compte de la problématique du bruit dans les abattoirs.*

Au cours de ce groupe de travail, deux fiches projet ont été validées à destination des médecins du travail en charge des visites médicales d'agents en abattoir, afin d'identifier les risques professionnels: Une fiche « **inspecteur en abattoir de boucherie** » et une fiche « **inspecteur en abattoir de volaille** ».

Ces fiches ont été réalisées par les membres du réseau SST abattoir et la médecine du travail. Les organisations syndicales qui ont émis un avis positif signalent également le risque, au quotidien, de chute de hauteur des plateformes d'élévation.

Concernant la fiche « **le bruit au travail en abattoir** » elle fera l'objet d'une nouvelle maquette pour la rendre plus attractive.

Également en projet, **une fiche opérationnelle d'évaluation et de mesurage du bruit** dont l'objectif est de mettre en place une procédure simplifiée pour l'évaluation et la mesure du

bruit. L'interprétation des résultats doit permettre aux directeurs des DDetsPP d'engager les actions adaptées. Une expérimentation, mise en place par le CHSCT de la DDPP du 77, est actuellement en cours.

Sur ce dossier les élus du comité d'hygiène et sécurité du ministère, dont fait partie la CFDT, avaient demandé qu'une démarche active d'amélioration des conditions de travail soit engagée au bénéfice des agents en abattoir. C'est dans cette perspective que la secrétaire générale à adressé, le 1<sup>er</sup> mars 2021, un courrier à l'attention du président de la Caisse centrale de mutualité sociale agricole (CCMSA), du président de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) et du Directeur de la Direction générale du travail.

Dans ce courrier, Sophie Delaporte préconise que les travaux engagés par la CCMSA et la CNAMTS à destination des salariés du privé puissent également bénéficier aux agents des services vétérinaires de l'inspection de l'État **et que le dossier du bruit soit étudié avec l'appui du réseau SST du ministère.**

*La CFDT souligne les avancées des travaux du GT, engagées en concertation avec les organisations syndicales, et suivra avec attention les remontées du terrain relatives à la mise en place de ces dispositifs*

Le SPAgri-CFDT se tient [à votre disposition](#) pour tout renseignement complémentaire.

---

# **CTM spécial « Alimentation » (19 janvier 2022)**

Compte rendu du comité technique ministériel spécial «Alimentation» du 19 janvier 2022.

---

## **CTM (9 novembre 2021) : le MAA doit mieux considérer les difficultés du travail en abattoir**

Compte rendu du CTM du 9 novembre 2021.  
*[Article mis à jour le 15 novembre 2021.]*

---

## **CTM spécial « Alimentation » (8 avril 2021)**

Compte rendu du comité technique ministériel spécial «Alimentation» du 8 avril 2021.

---

# **CCP des contractuels en CDD- CDI : revalorisation, vous avez dit revalorisation ?**

Compte rendu de la CCP des contractuels en CDD et en CDI du 27 octobre 2020.

---

# **CHSCT-M spécial Covid-19 (10 juin 2020)**

Compte rendu du CHSCT-M du 10 juin 2020.

---

# **CTM du 2 juin 2020**

Compte rendu du CTM du 2 juin 2020, portant essentiellement sur les lignes directrices de gestion de la mobilité et les suites de la crise sanitaire liées à la Covid-19.

---

# **CHSCT des DDI spécial**

## **Covid-19 (6 mai 2020)**

Compte rendu du CHSCT des DDI, entièrement consacré au sujet de la Covid-19, réuni en audioconférence le 6 mai 2020.

---

## **CHSCT-M (8 avril 2020)**

Compte rendu du CHSCT-M spécial Covid-19 du 8 avril 2020.

---

## **CHSCT-M (Rennes, 15 octobre 2019)**

Ce CHSCT-M a été principalement consacré aux conditions de travail dans les abattoirs, au Brexit et au programme national de prévention des risques.

---

## **CCP des contractuels en CDD- CDI (16 mai 2019)**

Au sommaire : revalorisation et « grille » des contractuels, conséquences du Brexit, Ensap...

---

# **Rémunération des vétérinaires contractuels et des préposés sanitaires : une information parcellaire**

Compte rendu du groupe de travail du 16 avril 2019.