

Les nouvelles notes de service relatives à la mobilité de gestion des SGCD et au recrutement des contractuels ou le pouvoir (presque) absolu du préfet en service déconcentré

Dans l'écosystème administratif français, le préfet occupe une place singulière : à la fois chef d'orchestre, arbitre, chef de gare, parfois météorologue (surtout quand la situation devient orageuse), et accessoirement signataire officiel de tout ce qui passe à portée de stylo.

Emploi public en 2024 : une hausse plus modérée, portée par les contractuels

L'Insee vient de publier son étude annuelle sur l'emploi dans la fonction publique. Que retenir des chiffres 2024 ? Si les effectifs continuent d'augmenter, le rythme ralentit nettement. Et, une fois encore, ce sont les contractuels qui tirent la hausse.

Concours et examen professionnel des inspecteurs de santé publique vétérinaire (ISPV)

Concours et examen professionnel de recrutement d'inspecteurs et d'inspecteurs-élèves de santé publique vétérinaire et dispositif de préparation – Session 2026

Dermatose nodulaire : Les salariés et agents publics ne sont pas des cibles

Communiqué de presse du 15 décembre 2025 de la CFDT Agri-Agro

Supplément familial de traitement et réalisation du

contrôle de scolarité des enfants âgés de 16 à 20 ans

Dans le sommaire 43 du B0-Agri, le ministère en charge de l'Agriculture a publié deux notes de service :

- La première relative aux modalités de réalisation du contrôle de scolarité des enfants âgés de 16 à 20 ans des agents bénéficiaires du supplément familial de traitement (SFT)
- La seconde relative aux modalités de gestion du supplément familial de traitement (SFT)

Le **supplément familial de traitement (SFT)** est un élément de rémunération variant selon l'indice de rémunération, le nombre d'enfants à charge ainsi que leur âge.



Il convient d'être vigilant sur la publication de la note qui définit la réalisation du contrôle de scolarité car elle conditionne le versement du SFT particulièrement pour les enfants à charge âgés de 16 à 20 ans.

La CFDT-Agriculture a souhaité communiquer une fiche technique décryptant les grands principes de fonctionnement du SFT.

[Fiche SFT_MAJ 20251105](#)

Documents à consulter :

- Note de service SG/SRH/SDCAR/2025-662 du 16/10/2025 :

Organisation du contrôle de scolarité 2024/2025 [ICI](#)

- **Note de service SG/SRH/SDCAR/2025-686 du 16/10/2025** : Supplément familial de traitement (SFT) – gestion courante [ICI](#)
 - **Fiche pratique sur les grands principes de fonctionnement du SFT** de la CFDT-Agriculture [ICI](#)
-

Recours aux contractuels dans la fonction publique : entre variable d'ajustement et nécessité de service public

La députée Céline Thiébault-Martinez a présenté, dans le cadre du projet de loi de finances pour 2026, un rapport budgétaire sur la mission Transformation et fonction publiques. La seconde partie de son rapport dresse un constat lucide sur l'augmentation du nombre de contractuels et sur les risques d'un modèle public à deux vitesses.

Recrutement par voie contractuelle donnant

vocation à titularisation d'un agent BOE dans le corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire (ISPV) - Année 2025

Le Ministère en charge de l'Agriculture propose aux personnes possédant une reconnaissance administrative de situation de handicap, **1 poste** par la voie contractuelle donnant vocation à la titularisation dans le corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire (art. L. 352-4 du code la fonction publique) au titre de l'année 2025.

Délais, informations et procédure

Vous trouverez en fin d'article la [note de service SG/SRH/SDDPRS/2025-235 du 18 mars 2025](#) précisant les modalités de recrutement, pour lequel les inscriptions à l'appel à candidatures sont ouvertes jusqu'au 7 mai 2025.

Le dossier complet doit être transmis au Bureau de l'action sanitaire et sociale / pôle handicap à l'adresse postale suivante :

Ministère de l'agriculture et de la souveraineté
alimentaire
Secrétariat général / Service des ressources
humaines
Sous-direction du développement professionnel et
des relations sociales

Bureau de l'action sanitaire et sociale / Pôle
handicap
78 rue de Varenne – 75349 PARIS 07 SP

Le dossier peut également être transmis par courriel à : pole-handicap.sg@agriculture.gouv.fr

Le recrutement se fait en 2 étapes :

- Une sélection sur dossier à partir des éléments fournis par le candidat,
- Une épreuve d'admission sous forme d'un entretien de 40 minutes avec les membres de la commission.

Calendrier 2025 :

Mercredi 7 mai 2025	Clôture des dépôts de dossiers auprès du pôle handicap ministériel (SG/SRH/SDDPRS/BASS)
Jeudi 5 juin 2025	Résultats de la sélection sur dossier
Jeudi 19 juin 2025	Entretien de recrutement des candidats

> Note de service :

[2025-235_Recrutement Contractuel BOE en ISPV_année 2025](#)

Le PAS dans la fonction publique : Comprendre les

enjeux et les modalités

Le prélèvement à la source (PAS) est une réforme majeure du système fiscal français, entrée en vigueur le 1er janvier 2019. Applicable à tous les contribuables, y compris les agents de la fonction publique, il vise à simplifier le paiement de l'impôt sur le revenu et à le rendre plus proche des réalités financières des contribuables.

Le prélèvement à la source ne dispense pas de déclarer chaque année les revenus de l'année précédente à l'administration fiscale.

Le calcul du taux de prélèvement s'appuie sur les données renseignées dans la déclaration : revenus, personnes à charge, charges déductibles, dépenses ouvrant droit à crédit d'impôt, etc...

Cette fiche explore le fonctionnement du prélèvement à la source pour les agents de la fonction publique et ses implications.

Qu'est-ce que le prélèvement à la source ?

Le prélèvement à la source (PAS) consiste à collecter l'impôt directement sur le revenu au moment de sa perception. Contrairement au système antérieur, où l'impôt était payé l'année suivante en fonction des revenus de l'année précédente, le PAS ajuste immédiatement l'impôt aux revenus actuels. Il consiste à déduire l'impôt avant versement du revenu : le montant de l'impôt est prélevé chaque mois sur le bulletin de paie. Le paiement de l'impôt est donc étalé sur douze mois et le décalage d'un an supprimé. L'impôt s'adapte

automatiquement au montant des revenus perçus.

Comment s'applique le PAS dans la fonction publique ?

Dans la fonction publique, le prélèvement à la source est prélevé directement sur les rémunérations des agents par leur employeur public. Celui-ci joue le rôle de collecteur de l'impôt, à l'instar des employeurs du secteur privé.

Les étapes clés du processus sont les suivantes :

1. **Transmission du taux d'imposition** : La Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP) calcule le taux d'imposition personnalisé pour chaque contribuable à partir de leur dernière déclaration de revenus. Ce taux est ensuite transmis à l'employeur public.
2. **Prélèvement sur le salaire** : Le taux est appliqué au revenu net imposable de l'agent, et le montant correspondant est directement déduit de son salaire.
3. **Versement à l'État** : L'employeur reverse chaque mois les sommes collectées à l'administration fiscale.

Le taux du prélèvement à la source

Le taux du prélèvement est connu et fixé en fonction des revenus connus et déclarés courant mai de chaque année. Cela implique d'intégrer les revenus du travail mais également ceux du patrimoine.

Il peut être personnalisé, non personnalisé, individualisé :

- **Le taux personnalisé**, calculé sur la base de la dernière déclaration des revenus, est utilisé en l'absence de démarche particulière. Il s'applique aux personnes célibataires ou en couple, et prend en compte les revenus du foyer. Il est communiqué à l'employeur.

- **Le taux non personnalisé ou taux neutre** n'est pas transmis à l'employeur. Il présente un intérêt si on perçoit d'importants revenus en plus du salaire et que l'on ne souhaite pas voir appliqué le taux personnalisé. Seul le montant de la rémunération est pris en compte, pas la situation familiale.

Le taux non personnalisé est souvent supérieur au taux personnalisé. S'il est inférieur au taux personnalisé, il faudra verser tous les mois à l'administration une somme correspondant à la différence.

- **Le taux individualisé**

Afin de prendre en compte les différences éventuelles de revenus au sein du couple, les conjoints pourront, s'ils le souhaitent, opter pour un taux de prélèvement individualisé en fonction des revenus respectifs, calculé par l'administration, au lieu d'un taux unique pour les deux conjoints du foyer. Le taux individualisé intègre les propres revenus du conjoint ainsi que la moitié des revenus des biens communs.



A compter du 1er septembre 2025, le taux individualisé est appelé à devenir le taux par défaut, afin de réduire l'impact des inégalités de revenus au sein du couple. Il sera automatiquement utilisé par l'administration fiscale.

Les spécificités pour les agents publics

Certaines particularités s'appliquent à la fonction publique :

- **Taux neutre ou non personnalisé** : Les agents ont la possibilité de choisir un taux neutre pour préserver la confidentialité de leur situation fiscale. Ce taux est basé uniquement sur le montant de leur salaire, sans prendre en compte d'autres sources de revenus ou de situations personnelles.

- **Revenus annexes** : Les revenus annexes des agents (primes, revenus locatifs, etc.) sont également pris en compte pour le calcul du taux, mais leur prélèvement peut nécessiter des ajustements spécifiques.
- **Cas particuliers** : Les agents en situation d'indemnité de chômage partiel ou en congé parental peuvent connaître des variations de revenus qui nécessitent une révision du taux en cours d'année.

Barème de l'impôt

La loi de finances 2025 impacte l'imposition sur le revenu avec l'indexation du barème de l'impôt sur l'inflation.

=> Revalorisation de 1,8 % pour chacune des tranches afin de neutraliser les effets de l'inflation sur l'imposition des ménages.

Tranche de revenu	Taux d'imposition
Jusqu'à 11 497 €	0 %
Entre 11 498 et 29 315 €	11 %
Entre 29 316 et 83 823 €	30 %
Entre 83 824 et 180 294 €	41 %
Supérieure à 180 294 €	45 %

Adapter son prélèvement : quelles démarches ?

Le prélèvement à la source varie mécaniquement en fonction des revenus mensuels, mais **le taux de prélèvement, lui, reste inchangé** jusqu'à la prochaine déclaration l'année suivante.

C'est pourquoi il est possible de demander un recalcul du taux du PAS pour le faire correspondre à une nouvelle situation, tout au long de l'année.

L'objectif étant de ne pas faire d'avance ou d'éviter un rattrapage d'impôts.

Il faut se rendre sur l'espace Particuliers sur le site impots.gouv.fr, dans l'espace « **Gérer mon prélèvement à la source** ». Ce service permet notamment de :

- **Déclarer une hausse ou une baisse de revenus** (menu « Actualiser mon prélèvement à la source suite à une hausse ou à une baisse de revenus »),
- **Signaler un changement de situation** : mariage, pacs, naissance, divorce, décès du conjoint (menu « Signaler un changement de situation familiale »).

Mais on peut également changer directement son taux de prélèvement en choisissant l'une des options suivantes :

- **Choisir un taux de prélèvement individualisé** pour prendre en compte les écarts de revenus entre deux conjoints,
- **Choisir un taux de prélèvement non personnalisé** pour ne pas transmettre son taux à l'employeur,
- **Opter pour un versement trimestriel plutôt qu'un versement mensuel** pour les contribuables qui doivent verser un acompte contemporain, par exemple par ce qu'ils perçoivent des revenus fonciers.

Avantages et inconvénients du PAS dans la fonction publique

Avantages

- **Simplification du paiement** : Le PAS évite aux agents de devoir économiser pour régler un impôt annuel, rendant

la gestion budgétaire plus fluide.

- **Réactivité** : Le prélèvement s'ajuste rapidement en cas de changement de situation (mariage, naissance, changement de poste, évolution de la rémunération, etc).

Inconvénients

- **Confidentialité** : Certains agents craignent que leur employeur ait accès à des informations sur leur situation fiscale.
- **Complexité initiale** : L'entrée en vigueur du PAS a nécessité une adaptation des systèmes informatiques et des processus administratifs.

Conclusion

Le prélèvement à la source a transformé la gestion de l'impôt pour les agents de la fonction publique en la rendant plus souple et mieux adaptée à leurs revenus actuels. Malgré certaines réserves, notamment en termes de confidentialité, cette réforme a permis une simplification administrative et une meilleure lisibilité pour les contribuables. Il reste néanmoins important pour les agents de bien comprendre ses modalités afin d'optimiser leur gestion fiscale.

> Sources :

- **La finance pour tous**

Lien :
<https://www.lafinancepourtous.com/pratique/impots/prelevement-la-source/>

- **Ministère de l'économie et des finances**

Lien :
<https://www.economie.gouv.fr/particuliers/impot-revenu#prelevementalalsource>

> *Fiche pratique CFDT-SPAgrri :*

[Le Prélèvement à la Source \(PAS\) dans la FPE_VF](#)

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'approprier 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^{er} 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](#)

La baisse de rémunération pendant les congés maladie pour les agents publics... c'est toujours NON pour la CFDT !

L'adoption, le 19 février dernier, des décrets sur la réduction de l'indemnisation des arrêts maladie des agents publics, contre l'avis de la CFDT envoie un énième mauvais signal aux 5,6 millions d'agents publics.

LA CFDT REFUSE DE CÉDER ET A VOTÉ, PAR

DEUX FOIS, CONTRE CES DEUX TEXTES AU CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

A quoi sert cette mesure ?

- Faire des économies sur le dos des agents qu'un médecin aura jugé nécessaire de mettre en arrêt maladie,
- Pénaliser les agents malades plutôt que travailler sur la fraude à la maladie,
- Avec un déremboursement, faire en sorte que les agents aillent moins chez le médecin et contribuent à propager certaines maladies au travail, en famille...
- Faire fi de l'exposition au risque maladie lié à certains métiers ou conditions d'exercice (exemple en abattoirs...).

Le gouvernement prend donc une lourde responsabilité, entretient le « fonctionnaire bashing » et diminue encore une attractivité des métiers de la fonction publique déjà difficile à maintenir.

Pour la CFDT, il est hors de question de baisser les bras !

Le Gouvernement n'a que deux options :

- *Revenir sur sa décision lors d'une prochaine loi de finances,*
- *Engager des négociations pour que la **prévoyance complémentaire compense cette perte de rémunération** comme c'est le cas dans le secteur privé.*

La CFDT exigera que ces compensations bénéficient à toutes et tous, que l'on travaille pour l'État, les collectivités territoriales ou les établissements relevant de la Fonction publique hospitalière !

Réactions des syndicats

Du côté des syndicats la mobilisation s'intensifie. L'intersyndicale, regroupant huit organisations (CGT, FO, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, CFE/CGC et FA-FP), a adressé un courrier au ministre pour demander le retrait du projet de décret. Il s'avère que les **pertes financières** dues à cette mesure de **réduction de 100% à 90%** de l'indemnisation des arrêts maladie **constituent une véritable perte de pouvoir d'achat en raison de situations de santé que les agents n'ont pas choisies !**

Le Gouvernement est particulièrement critiqué sur son **approche strictement budgétaire** au détriment des agents.

Quels impacts sur la rémunération ?

▪ Jour de carence

Le jour de carence reste décompté comme auparavant. La retenue sur salaire de ce jour est la même pour tous les agents publics (statuts et toutes catégories confondues) et **correspond à 1/30 de la rémunération brute mensuelle du mois de paie** où le jour de carence est déclaré en gestion (il peut y avoir un décalage d'un ou deux mois). La perte de pouvoir d'achat déjà existante pour le jour de carence est donc de **3,3 %** pour tous les agents.

Cette perte aurait pu être portée à 10 % avec les mesures désastreuses souhaitées par l'ex ministre KASBARIAN qui voulait passer le nombre de jours de carence à 3 ! Grâce à la détermination des organisations syndicales dont la CFDT, cette mesure n'a heureusement pas vu le jour.

▪ Passage de la rémunération de 100 % à 90 %

Dans l'ancien dispositif, seul le jour de carence était retenu. Dorénavant, l'agent percevra 90 % de sa rémunération

au lieu des 100 % auparavant. Autrement dit, les agents subissent une nouvelle perte de pouvoir d'achat dont le montant serait grosso modo le suivant :

$$\text{(Nombre de jours d'arrêt maladie - 1 (carence))} * \left(\frac{1}{30} \text{ de la rémunération brute mensuelle} \right) * (100 \% - 90 \% \text{ d' } \frac{1}{30} \text{ de rémunération brute mensuelle})$$

A titre d'exemple, la dernière colonne du tableau ci-dessous présente la valeur de la nouvelle perte journalière en fonction des montants de rémunération...

Montant mensuel brut	Montant du jour de carence	Montant brut par jour d'arrêt	Perte brute par jour d'arrêt
1 802,00 €	60,07 €	54,06 €	6,01 €
2 000,00 €	66,67 €	60,00 €	6,67 €
2 500,00 €	83,33 €	75,00 €	8,33 €
3 000,00 €	100,00 €	90,00 €	10,00 €
3 500,00 €	116,67 €	105,00 €	11,67 €
4 000,00 €	133,33 €	120,00 €	13,33 €

Le tableau, ci-dessous, présente le pourcentage de perte de rémunération en fonction de la durée de l'arrêt maladie.

Nombre de jours d'arrêt	% Perte lié à carence	% Perte baisse rému.	% Perte totale
2	3,3%	0,4%	3,7%
3	3,3%	0,7%	4,0%
4	3,3%	1,0%	4,3%
5	3,3%	1,4%	4,7%
7	3,3%	2,0%	5,3%
10	3,3%	3,0%	6,3%
15	3,3%	4,7%	8,0%
20	3,3%	6,4%	9,7%
25	3,3%	8,0%	11,3%
30	3,3%	9,7%	13,0%

Plus l'arrêt est long et plus la perte de pouvoir d'achat est conséquente, ce qui n'est absolument pas acceptable !

La CFDT continuera de demander l'abrogation de cette mesure injuste et préjudiciable aux agents et fragilise les personnes pour qui c'est déjà tendu financièrement et qui ne choisissent pas de se mettre en arrêt maladie, et préjudiciable à la fonction publique en général. Elle demande également au Gouvernement d'avoir le courage de lutter contre les fraudes plutôt qu'entraver la santé de ses propres agents.

FICHE PRATIQUE : retraite et

pension de retraite

QU'EST-CE QUE LA RETRAITE ?

Un(e) retraité(e), c'est une personne qui a officiellement cessé de travailler. On dit qu'elle a **liquidé ses droits**, après les avoir accumulés au cours de sa carrière. Elle ne perçoit plus de salaire, mais touche une **pension de retraite** régulière.

Lorsqu'une personne met fin à ses activités professionnelles, cela ouvre son droit à percevoir des pensions de retraite liées à son statut (salarié, profession libérale, dirigeant, etc.), son domaine d'activité et à ses revenus.

La pension de retraite désigne la **somme des prestations sociales** perçues par une personne retraitée.

En France, le système fonctionne sur le mode de la répartition et de la solidarité entre générations : les pensions versées aux retraités sont financées par les cotisations sociales obligatoires payées par ceux qui travaillent.

Liquider ses droits de retraite : définition

On appelle « liquidation » la **procédure de départ à la retraite**, entraînant le calcul et le paiement de la pension en fonction des droits acquis au moment de la demande. La démarche est définitive.

- Le **droit direct** désigne le droit de retraite acquis par une personne au titre de sa carrière professionnelle.
- Le **droit dérivé** désigne les droits acquis autrement que

par la carrière professionnelle : maternité, congés maladie, réversion, etc.

Le **trimestre** est l'unité de compte des régimes de base pour calculer la pension. Pour valider un trimestre, il faut avoir perçu un certain revenu : un salaire annuel égal ou supérieur à 150 fois le Smic horaire brut, soit 1 585,50 €, en ayant travaillé au moins 2 mois. Il n'est possible de valider que **quatre trimestres maximums par an** : il faut donc gagner un revenu annuel minimum de 6 342 € pour avoir le maximum de trimestres. Si l'activité professionnelle a été interrompue, il se peut que certaines années soient incomplètes, avec entre 0 et 3 trimestres validés.

Le **point** est l'unité de compte des régimes de retraite complémentaire pour calculer le montant de pension. Chaque cotisation versée permet de cumuler des points.

LA PENSION DE RETRAITE

Comment calculer sa pension de retraite ?

Pour le régime de base, le montant du salaire est le critère le plus important : votre pension sera égale à 50 % du salaire annuel moyen (avec un plafond annuel), calculé sur :

- Le traitement brut des six derniers mois pour les fonctionnaires,
- Les 25 meilleures années de salaire, pour un agent contractuel, qui ne sont pas forcément les dernières.

À cela viennent s'ajouter **les versements du régime complémentaire** en fonction du nombre de points obtenus. Ils sont multipliés par la valeur unitaire du point en euros pour

déterminer le montant complémentaire annuel brut.



Pour résumer : au moment de votre retraite, le montant de votre pension sera nettement inférieur à votre salaire même si vous atteignez le taux plein. Votre niveau de vie pourrait alors fortement diminuer.

Retraite : qu'est-ce que le taux plein ?

Le **taux plein** désigne le taux de liquidation maximum appliqué dans le calcul de la pension de retraite de base. Il est obtenu si le nombre de trimestres nécessaire est acquis et correspond :

- À 75 % de la moyenne des 6 derniers mois pour les fonctionnaires (hors primes et indemnités),
- À 50 % du salaire pour les agents contractuels.

À partir de 67 ans, le taux plein est appliqué automatiquement, sans pénalité.

Retraite : qu'est-ce que la décote ?

La décote est **une minoration définitive** appliquée sur la pension de retraite. Elle est effective si vous partez à la retraite sans avoir atteint le nombre de trimestres requis, et/ou sans avoir l'âge du taux plein automatique.

Retraite : comment avoir une surcote ?

La surcote est **une majoration définitive** de la pension de retraite, si la personne poursuit le travail après avoir

obtenu le nombre de trimestres requis ou atteint l'âge du taux plein automatique. Pour avoir une pension de retraite plus élevée, il faut donc travailler plus longtemps.

QUAND PRENDRE SA RETRAITE ?

L'**âge légal** est l'âge auquel une personne peut décider de s'arrêter de travailler. Il s'agit d'un droit, pas d'une obligation. Il est de 64 ans pour les personnes nées à partir de 1968. Pour les années de naissance précédentes, l'âge légal est relevé de façon progressive de 62 à 64 ans. Il existe des exceptions qui permettent de partir plus tôt.

Année de naissance	Âge légal de départ à la retraite	Âge d'obtention du taux plein automatique
1952	60 ans et 9 mois	65 ans et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois	66 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois	66 ans et 7 mois
1955 à 1957	62 ans	67 ans
1958 à 1960		
1er janvier - 31 août 1961		
1er septembre - 31 décembre 1961		
1962	62 ans et 6 mois	
1963	62 ans et 9 mois	
1964	63 ans	
1965	63 ans et 3 mois	
1966	63 ans et 6 mois	
1967	63 ans et 9 mois	
À partir de 1968	64 ans	

Pour avoir le taux plein (montant de pension de base minimum), il faut avoir l'âge légal de la retraite, et le nombre de trimestres requis selon son année de naissance. Il est aussi

possible d'attendre d'avoir l'âge du taux plein automatique pour bénéficier du taux plein, peu importe le nombre de trimestres cumulés.

LES RÉGIMES DE RETRAITE FONCTIONNAIRES / AGENTS CONTRACTUELS

Fonctionnaires civils et militaires

Régime de base : régime des agents de l'État

Âges légaux de départ à la retraite

- **Âge d'ouverture des droits** : 64 ans à partir de la génération 1968, entre 62 et 63 ans et 9 mois pour les générations précédentes.
- **Âge de départ à taux plein sans condition** : 67 ans
- **Départ anticipé** :
 - **À partir de 54 ans** (génération 1979 et suivantes) pour les fonctionnaires de la catégorie super-active ou insalubre (50 à 53 ans et 9 mois pour les générations précédentes) ;
 - **À partir de 55 ans**, sous certaines conditions, pour les agents en situation de handicap ;
 - **À partir de 58 ans** pour les carrières longues commencées avant 16 ans (60 ans avant 18 ans, 62 ans avant 20 ans et 63 ans avant 21 ans) ;
 - **À partir de 59 ans** (génération 1973 et suivantes) pour les fonctionnaires de la catégorie active (57 à 58 ans et 9 mois pour les générations

- précédentes) ;
- **À partir de 60 ans** pour les travailleurs en incapacité d'origine professionnelle ;
- **À partir de 62 ans** pour les carrières pénibles.
- **Durée d'assurance nécessaire pour un départ à taux plein** : entre 167 et 172 trimestres suivant l'année de naissance (172 trimestres pour les personnes nées en 1965 et après).

Pensions versées

- **Pension maximale** : 75 % du dernier traitement indiciaire brut perçu pendant au moins 6 mois avant la retraite (peut monter jusqu'à 80 % en cas de prise de compte de certaines bonifications).
- **Surcote** : majoration de 1,25 % par trimestre cotisé au-delà de la durée requise et travaillée après l'âge légal de départ en retraite (64 ans pour les générations 1968 et suivantes).
- **Majoration de la durée d'assurance** :
 - Majoration de 2 trimestres par enfant né après le 1er janvier 2004, et de 4 trimestres par enfant né avant cette date.
 - Majoration de 4 trimestres par enfant handicapé élevé (un trimestre par période de 30 mois avant les 20 ans de l'enfant).
- **Majoration du montant versé** : majoration de 10 % du montant de la retraite pour 3 enfants et de 5 % par enfant à partir du 4^e, dans la limite du dernier traitement perçu pendant au moins 6 mois avant la retraite.
- **Possibilité de cumul emploi-retraite** : oui, sans limites pour tout type de revenu, sous conditions pour les revenus d'un emploi public (pas plus du tiers de la pension si vous n'avez pas liquidé votre retraite à taux plein).



Plus d'infos : <https://retraitesdeletat.gouv.fr/>

Régime complémentaire : RAFP (Retraite additionnelle de la fonction publique)

Âges légaux de départ à la retraite

- **Âge légal d'ouverture des droits** : 64 ans à partir de la génération 1968, entre 62 et 63 ans et 9 mois pour les générations précédentes.
- **Départ anticipé** : non

Pensions versées

- **Calcul** : le nombre de points x valeur des points
- **Bonifications** : non
- **Majorations** : si la prestation est demandée après l'âge légal de la retraite du régime général.
- **Possibilité de cumul emploi-retraite** : oui.



Plus d'infos : www.rafp.fr

Agents non titulaires de la fonction publique (contractuels)

Régime de base : CNAV

Âges légaux de départ à la retraite

- **Âge légal d'ouverture des droits** : 64 ans à partir de la génération 1968, entre 62 et 63 ans et 9 mois pour les générations précédentes.
- **Âge de départ à taux plein sans condition** : 67 ans

- **Départ anticipé :**
 - **À partir de 55 ans**, sous certaines conditions, pour les agents en situation de handicap ;
 - **À partir de 58 ans** pour les carrières longues commencées avant 16 ans (60 ans avant 18 ans, 62 ans avant 20 ans et 63 ans avant 21 ans) ;
 - **À partir de 60 ans** pour les travailleurs en incapacité d'origine professionnelle ;
 - **À partir de 62 ans** pour les carrières pénibles.
- **Durée d'assurance pour un départ à taux plein :** entre 167 et 172 trimestres suivant l'année de naissance (172 trimestres pour les personnes nées en 1965 et après).

Pensions versées

- **Pension maximale :** 50 % du salaire moyen revalorisé des 25 meilleures années, salaires retenus dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.
- **Surcote :** majoration de 1,25 % par trimestre cotisé au-delà de la durée d'assurance requise et travaillée après l'âge légal de départ en retraite (64 ans pour les générations 1968 et suivantes).
- **Majoration du montant versé :**
 - **Majoration pour enfants :** de 10 %, accordée aux assurés ayant eu ou élevé au moins 3 enfants ;
 - **Majoration pour tierce personne :** accordée aux assurés qui perçoivent une pension de retraite liquidée pour inaptitude et qui ont recours à une aide pour accomplir des actes essentiels de la vie courante avant l'âge de la retraite à taux plein (67 ans).
- **Majoration de la durée d'assurance :**
 - **Majoration pour enfants :** 4 trimestres par enfant pour les mères (ou, en cas d'adoption, 2 pour la mère et 2 à répartir entre père et mère), plus 4 trimestres par enfant élevé (2 pour la mère et 2 à répartir entre père et mère) ;

- **Majoration pour enfant handicapé à 80 % ou plus** : jusqu'à 8 trimestres par enfant ;
- **Majoration pour congé parental** : majoration de leur durée d'assurance égale à la durée du congé ;
- **Les assurés prenant leur retraite après l'âge de la retraite à taux plein (67 ans) et ne totalisant pas un nombre suffisant de trimestres de cotisations** : majoration de leur durée d'assurance de 2,5 % par trimestre supplémentaire (sur la durée accomplie depuis le 1er janvier 2004).
- **Possibilité de cumul emploi-retraite** : oui, si les conditions de la retraite à taux plein sont remplies, sinon sous conditions.



Plus d'infos :

- <https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/home.html>
- <https://www.retraite.com/caisse-retraite/cnav/>

Régime complémentaire : Ircantec (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques)

Âges légaux de départ à la retraite

- **Âge d'ouverture des droits à taux plein** :
 - 67 ans,
 - Ou entre 62 et 64 ans, suivant l'année de naissance (64 ans à partir de la génération 1968) à condition d'avoir liquidé une retraite de base à taux plein au régime général ou au régime agricole.
- **Départ anticipé possible** :
 - À partir de 57 ans, avec minoration si la retraite

- de base n'est pas accordée à taux plein ;
- En cas de handicap, de carrière longue ou de carrière pénible.

Pensions versées

- **Calcul de la pension** : le nombre de points obtenus x valeur du point.
- **Bonifications et Majorations** : majoration pour enfants : 10 % à partir de 3 enfants et 5 % par enfant supplémentaire, dans la limite de 30 % pour 7 enfants et plus.
- **Possibilité de cumul emploi-retraite** : oui, si les conditions de la retraite à taux plein sont remplies, sinon sous conditions.



Plus d'infos : www.ircantec.fr

> *Notre fiche pratique* [ICI](#)

Concours et examen professionnel inspecteurs de santé publique vétérinaire (ISPV) 2025

[Mis à jour le 27 janvier 2025]

Un concours externe, un concours externe sur titres et travaux, un concours interne et un examen professionnel de recrutement d'inspecteurs de santé publique vétérinaire et trois concours de recrutement d'inspecteurs-élèves de santé

publique vétérinaire sont organisés au titre de l'année 2025.

Concours interne ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) 2025

Un concours interne pour le recrutement d'élèves ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) est ouvert au titre de l'année 2025.

Les changements du 1er janvier : transports, retraite, chômage...

**La date du 1er janvier est souvent
accompagnée d'un certain nombre de
changements en matière de paie ou
pension, de tarifs divers et**

variés... voici ce qu'il faut retenir pour ce 1er janvier 2025.

Vie quotidienne

- **Attention : En Île-de-France**, le prix des transports est modifié et simplifié au 1er janvier :
 - Suppression des zones et création d'un ticket unique au tarif de 2,50 euros dans le métro, le train et le RER.
 - Le Navigo passe de 86,40 à 88,80 euros par mois.
- **Les titres-restaurant ne pourront être utilisés (pour l'instant)** en supermarché que pour des **produits consommables immédiatement** (les produits pouvant être stockés ne seront plus acceptés : pâtes, beurre, la farine...). Pour revenir à la situation antérieure, il faudra attendre la reprise des travaux parlementaires et la prochaine loi de finances...
- La durée d'indemnisation de **l'Allocation journalière du proche aidant (AJPA)** peut être renouvelée si un proche aidant aide plusieurs personnes au cours de sa vie. Il pourra bénéficier de 66 jours d'indemnisation pour chaque personne aidée, avec un maximum de 264 jours au cours d'une vie.

Aspects santé

- **Hausse du plafond de la Sécurité sociale** : Le plafond de la Sécurité sociale, utilisé pour calculer le montant maximal de certaines prestations sociales (PSC santé, indemnités journalières pour maladie, accident du travail, maternité, invalidité, etc.) **augmente de 1,6 %** en 2025, pour atteindre **3925 € par mois** (47100 € par an). Ces chiffres sont valables pour toute l'année 2025.
- **Augmentation (importante) des tarifs des consultations médicales** (valable depuis le 22 décembre 2024) :

- Consultations chez les **médecins généralistes** : **30 €**, contre 26,50 € auparavant
- Pour les **enfants de moins de 6 ans**, le tarif s'élève à **35 €**
- Consultations chez les **pédiatres** : **39 €** puis **40 € en juillet 2025**
- Des revalorisations sont également prévues pour d'autres spécialistes, comme les psychiatres, gynécologues et dermatologues

Droits à chômage et RSA

- **De nouvelles règles d'assurance-chômage**
 - Les **séniors bénéficieront d'une durée d'indemnisation prolongée** à partir de 55 ans (au lieu de 57 ans auparavant).
 - Les allocations seront mensualisées dès avril 2025, avec un calcul basé sur un mois standard de 30 jours.
 - À compter de mai 2025, la cotisation patronale pour l'assurance-chômage sera réduite de 4,05 % à 4 % du salaire brut
- **Et de nouvelles règles pour le RSA** : Les **bénéficiaires du RSA devront s'inscrire à France Travail** et remplir un questionnaire en ligne avant de signer un contrat d'engagement. Ils seront tenus de participer à des activités hebdomadaires (15 à 20 heures), comprenant des formations, des stages ou des entretiens

Retraite

Du fait de la motion de censure du gouvernement Barnier, **toutes les pensions de retraite de base augmenteront de 2,2 % au 1er janvier**, à hauteur de l'inflation.

Contractuels : les fiches pratiques

Fiches juridiques relatives aux agents contractuels.

Crise agricole, contrôles... un silence assourdissant !

**Madame la Ministre,
se soucier des agriculteurs
c'est bien,
se préoccuper des
conséquences sur les
collègues du MASAF, c'est
mieux... et cela ne peut plus
attendre !**

Les réponses de la secrétaire générale et du représentant de la DGPE

Impunité partout, justice nulle part : Dégradations de nos locaux et propos violents envers les agents publics

ASP, INRAE, ANSES, DDT(M)... Le mouvement des agriculteurs prend pour cible ces établissements. Les dégradations commises, les banderoles violentes envers les agents publics sont intolérables.

Au travers de cette déclaration liminaire, la CFDT condamne fermement ces actions et apporte un soutien fort aux agents ébranlés moralement par cette remise en cause violente de leur travail et de leur engagement professionnel. Aucune détresse, aucune angoisse, aucune colère, aussi profondes soient-elles, ne peuvent justifier les attaques contre les biens et les personnes.

Nous nous alarmons de ces méthodes qui s'apparentent à de l'intimidation des agents des services de l'État. Cette dérive est un danger pour la démocratie et doit être condamnée avec la plus grande fermeté.

Attention aux leurres qui détournent des vrais problèmes de l'agriculture française. Les services de l'État et les établissements publics ne sont pas la cause des difficultés de l'agriculture. Ils sont, au contraire, des soutiens pour

l'agriculture et la profession. Les agents publics œuvrent avec dévouement au service des agriculteurs, à la protection des citoyens et à la souveraineté de notre pays.

Pour la CFDT, la bienveillance des pouvoirs publics sur les dégradations n'est pas acceptable... Les éco-terroristes comme ils sont parfois appelés et les militants d'autres syndicats n'ont pas toujours droit à la même impunité...

Pas de réaction

Pour la CFDT, pour résoudre les problèmes de l'agriculture française, il faut plutôt se pencher sur les modèles économiques et l'organisation des marchés. Travaillons ensemble pour une transition juste, une agriculture résiliente et une filière alimentaire équitable et durable.

Une ministre bien silencieuse lorsque le Président de la FNSEA se permet d'appeler au boycott des contrôles

Il y a les actes, il y a aussi les mots. Mercredi dernier, juste après le vote de la motion de censure, le président de la FNSEA a appelé à refuser les contrôles jusqu'à nouvel ordre. En appelant au boycott, pour la FNSEA, en 2024 le contrôle unique c'est déjà trop ! Vous avez alors, Madame la secrétaire générale, rappelé la possibilité d'exercer le droit de retrait en cas de besoin, nous vous en remercions, mais ce n'est en aucun cas suffisant pour protéger les agents d'éventuelles agressions.

La CFDT s'interroge : comment peut-on laisser le responsable d'un syndicat agricole, a fortiori le syndicat majoritaire,

tenir un tel propos sans réagir publiquement ? En ce triste 20ième anniversaire de l'assassinat de 2 contrôleurs en Dordogne, va t'il falloir un autre drame pour que cesse cette surenchère syndicale dans le contexte des élections des chambres d'agriculture à venir ?

Certes le gouvernement a démissionné... mais il a pour mission de gérer les affaires courantes, et cette notion poursuit un but précis : assurer la continuité nécessaire des services publics.

La CFDT a demandé à la ministre de prendre position, de réagir à ce propos irresponsable avec la plus grande fermeté qui s'impose. Non, ce n'est pas à la profession agricole de décider en matière de contrôles !

La secrétaire générale répond que les contrôles doivent être réalisés, que le propos du président de la FNSEA n'était pas pertinent, qu'il faut le resituer dans le contexte électoral mais qui n'excuse rien. Elle précise que la ministre a apporté son plein soutien aux agents de contrôle lors du séminaire des DDI le 27 novembre dernier. Mais malgré l'insistance de l'ensemble des organisations syndicales, elle ne peut s'engager sur une prise de parole publique.

Pour la CFDT, en l'absence de parole publique, continuer les contrôles n'est pas sans danger pour les contrôleurs. Mais arrêter les contrôles, c'est donner raison à l'intimidation, c'est cautionner ce genre de propos. Et ce n'est pas non plus sans danger à moyen terme pour les contrôleurs.

Et on voit bien qu'il y a hésitation : ainsi l'IFCE a invité ses agents à mettre en stand by les contrôles jusqu'à la fin de l'année. Il en est de même dans plusieurs départements sur ordre du Préfet.

La CFDT souhaite connaître le positionnement du MASAF sur les

conséquences d'un refus de contrôle : est-ce que cela doit s'accompagner d'une suspension des aides PAC ? Et d'un PV pour opposition à fonction ? En cas d'incident, l'agent bénéficiera-t-il de la protection fonctionnelle, d'un accompagnement juridique pour se défendre en cas de démêlés judiciaires ?

La secrétaire générale n'a pas réagi sur les conséquences d'un refus de contrôle. Sur la protection fonctionnelle, elle a rappelé que cela ne pouvait s'étudier que au cas par cas. Elle a toutefois insisté sur le fait que la ministre, son cabinet et les directions en administration centrale sont particulièrement attentifs aux cas qui lui sont remontés.

La CFDT rappelle l'obligation de l'État employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la protection de ses agents...

Contrôle unique : on met la charrue avant les bœufs ... sans trop se soucier des conditions de travail des agents

Com il est beau le contrôle unique !

Sur le fond, concernant la fréquence des contrôles, la CFDT y voit beaucoup de communication pour peu de changements.

Le contrôle unique a été présenté par la ministre comme le « premier acte du choc de simplification attendu par les agriculteurs ». Dans les fait, seules 1% des exploitations sont contrôlées plus d'une fois par an d'après les statistiques départementales des DDT. Et d'après nos sources,

quelques cas seulement d'exploitants agricoles soumis par l'administration à plusieurs contrôles dans un délai réduit ont été mentionnés auprès de la mission inter inspection sur les contrôles au cours de leurs déplacements au printemps dernier...

Mais à force de le dire et de le répéter, les agriculteurs ont bien entendu le message : ils n'auront plus qu'un seul contrôle par an et par exploitation agricole. Alors maintenant il va falloir gérer.

Questions des contrôleurs : quels contrôles sont concernés ? A partir de quand ? Quelle communication vers les agriculteurs ?

- La démission du gouvernement et les propos du président de la FNSEA changent t'il la donne ?

Non

- A partir de quand passe t'on au contrôle unique ? Au 1er janvier 2025 ?

La circulaire sur le contrôle unique est d'application immédiate. Mais la priorité est l'instauration des MISA et la définition des chartes de bonnes pratiques des contrôles.

Qu'en est-il des contrôles ? Un contrôle administratif réalisé le 2 janvier empêchera t'il tout nouveau contrôle administratif jusque fin 2025 ? Tel était le sens de la question...

- Il y aura t'il une liste fermée des contrôles inclus dans le contrôle unique administratif ? Définie à l'échelle nationale ?

Pour le représentant de la DGPE, le cadre de la circulaire est

clair. Et une liste positive des contrôles concernés est en cours d'établissement sur le plan national (cf. FAQ à venir)

C'est peut-être clair vu de Paris à la DGPE, cela l'est moins sur le terrain où chaque Préfet est en train d'interpréter la circulaire à sa façon. Pour la CFDT, il y a un vrai risque si les règles du jeu varient d'un département à un autre : cela pourrait nous être reproché à la fois par les agriculteurs et par l'Union européenne. Comment va t'on expliquer que l'interprétation diffère selon les préfectures d'une même région ?

- Qui va expliquer à chaque agriculteur ce qui relève ou pas du contrôle unique ?

Silence radio.

Pourtant, le risque d'incompréhension est évident. Pour les agriculteurs, il peut y avoir confusion entre contrôle de l'administration et contrôle volontaire pour accéder à un marché. Alors si en plus la liste des contrôles de l'administration qui rentrent dans le contrôle unique n'est pas la même d'un département à l'autre...

Que se passera t'il si un agriculteur dit en début de contrôle qu'il a déjà été contrôlé ?

Pour la CFDT, ce n'est pas aux contrôleurs de faire cette communication !

- Quel sera le rôle d'accompagnement des chambres d'agriculture ?

On avait prévu de le demander, mais au vu des difficultés à obtenir des réponses claires à nos premières questions, on s'est dit que cela allait faire trop pour cette fois... on reposera la question après les élections dans les chambres d'agriculture...

Une FAQ est en cours de rédaction afin de répondre aux questions restées en suspend lors du webinaire. Elle sera ensuite mise à jour régulièrement.

La CFDT se prononcera à la lecture de cette FAQ. Toutefois le manque de précision dans les réponses apportées en séance malgré l'insistance de la CFDT n'est pas bon signe...

Aide toi et le ministère t'aidera... enfin pas si sûr. Est il prévu de doter rapidement les DDT(M) d'un outil informatique d'aide à la coordination ?

Pour la CFDT, les DDT doivent impérativement être dotées d'un outil informatique permettant :

- La mise à disposition des services d'une base de données unifiée pour enregistrer les pièces relatives aux agriculteurs et pour relier les procédures entre elles

Cette base de données permettrait de renseigner efficacement les agriculteurs et d'appliquer le principe « dites-le nous une fois ». Voilà un levier efficace pour simplifier la vie des agriculteurs... et des services ! Voilà une simplification gagnant-gagnant !

- Le partage d'informations sur l'existence des contrôles réalisés et programmés exploitation par exploitation, et une fonctionnalité d'aide à la décision détectant les cas de multiple programmation portant sur une même exploitation agricole (et ça il n'y a pas que la CFDT qui l'écrit...).
- L'identification des exploitations sensibles ou à risques, afin de sécuriser les interventions des agents de contrôle (et ça il n'y a pas que la CFDT qui l'écrit...).

En l'absence de cet outil informatique, comment les DDT(M) vont-elles pouvoir accomplir cette nouvelle mission qui va se traduire par une surcharge de travail supplémentaire ?

Le représentant de la DGPE précise : on a l'intention de faire cet outil mais des prérequis s'imposent. Il faut clarifier les questions relatives au RGPD, y voir clair sur les besoins des utilisateurs en DDT(M). Et le chantier est complexe car le périmètre des contrôles concernés va au-delà de la DGPE et du MASAF. Conclusion : « il ne faut pas aller trop vite, mais suffisamment rapidement ».

La CFDT n'est pas dupe. Cet outil informatique ne semble pas être la priorité du ministère. Et c'est très regrettable... Aucune échéance même à titre indicatif n'est donnée. Cet outil est pourtant réclamé depuis de nombreuses années. Exaspérant !

La CFDT a rajouté : les utilisateurs de l'outil doivent être associés aux réflexions et leurs demandes doivent pouvoir être prises en compte (sur d'autres SI, resytal par exemple, les utilisateurs ont été associés mais il leur a souvent été répondu que leurs demandes ne pouvaient être prises en compte). Le message semble avoir été entendu. A suivre...

Enfin, certaines DDT(M) ont d'ores et déjà mis en place des outils locaux de coordination. Il faudrait expertiser les avantages comparés et la valeur ajoutée qu'apporterait une solution nationale par rapport à des outils informatiques développés au niveau local (et ça aussi il n'y a pas que la CFDT qui l'écrit...).

Cathédrale des chartes : de bonnes pratiques des contrôles pour... les agriculteurs... et les contrôleurs ?!

Il est demandé à chaque préfet d'élaborer une charte de bonnes

pratiques des contrôles en rappelant les droits et obligations des contrôleurs et des contrôlés.

Le représentant de la DGPE précise qu'un modèle de charte est en cours de rédaction à l'échelle nationale (travail de la DGPE avec les chambres d'agriculture).

Mais la CFDT s'interroge : les contrôleurs seront-ils aussi bien représentés que les agriculteurs pour parvenir à une rédaction équilibrée ?

La CFDT demande à ce que les représentants locaux des personnels des corps de contrôles (DDPP, ASP, DDT, DRAAF...) soient associés. Elle invite le niveau national à transmettre un message en ce sens aux Préfets

Devant l'insistance de la CFDT (qui a posé la question une fois, une deuxième fois puis une troisième fois !), la secrétaire générale qui entend notre demande finit par concéder : « le point est noté ».

Mais encore pour les agents du MASAF ?

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 ou de tout autre atteinte à leur intégrité physique ou mentale dans la circulaire du Premier ministre sur le contrôle unique. 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.

D'autres choses sont-elles prévues pour tenir compte du mal être d'un certain nombre de contrôleurs et pour redonner du sens à leurs missions ?

Aucune information en ce sens nous a été communiquée

Comptez-vous agir sur la réduction des effectifs des services

déconcentrés de l'État qui 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 ?

Silence radio dans le contexte budgétaire très incertain aujourd'hui

Enfin, le rapport inter inspection sur les contrôles ayant largement fuité en interne au MASAF, la CFDT réitère sa demande : ne serait-il pas opportun de le transmettre à l'ensemble des agents, au moins à titre confidentiel ? Ne serait-il pas même opportun de le rendre public ?

S'agissant d'un rapport inter inspection commandé par le Premier ministre, le MASAF ne peut prendre cette décision.

Sur demande des organisations syndicales, le contrôle unique sera à l'ordre du jour d'un (du ?) prochain CSA ministériel.

Le besoin de dialogue sur ce sujet aura fini par être entendu... dommage qu'il intervienne si tardivement. Mais sans doute qu'il y avait des consignes venant de plus haut...

> Notre article repris dans AGRAPRESSE hebdo du 13 décembre 2024

[Agrapresse 16 dec Spagri](#)

Supplément familial de

traitement : notre fiche pratique

Le **supplément familial de traitement (SFT)** est un élément de rémunération variant selon l'indice de rémunération, le nombre d'enfants à charge ainsi que leur âge.

En cette période de rentrée scolaire, la **CFDT-SPAgrri** a souhaité communiquer [une fiche technique](#) décryptant les grands principes de fonctionnement du SFT.



A noter : le contrôle de scolarité opéré annuellement par le service des ressources humaines du MASA devrait prochainement être lancé. Il convient d'être vigilant sur la publication de cette note car elle conditionne le versement du SFT en particulier pour les enfants à charge âgés de 16 à 20 ans.

> **A consulter** : Notre fiche pratique sur le SFT :

[Fiche SFT-VF](#)

La revalorisation IFSE 2024 du MASA enterrée ?

Le 5 septembre dernier, le SRH du MASA a envoyé un long flash info RH listant un certain nombre d'actualités RH pour cette fin d'année. L'initiative est intéressante, c'est une première avec un format aussi long, mais que faut-il vraiment en retenir ? Que peut-on lire entre les lignes ?

Alors bonnes ou mauvaises nouvelles ?

En matière de paie, commençons par les bonnes !

- Le reclassement des agents contractuels de catégorie A, chantier lourd pour le bureau de gestion des contractuels, s'est achevé sur la paie d'août
- Le reclassement des contractuels vétérinaires, autre « gros » chantier pour le BPCO, verra ses premiers effets sur la paie de décembre 2024
- L'indemnité de gestion de crise pour les SEA concernés sera payée sur paie d'octobre, un exercice contraint pour les services menés rapidement.
- L'indemnité pour les agents investis au cours des JOP 2024 sera payée en novembre 2024
- Les remplacements en abattoirs seront payés sur la paie de novembre 2024

Sur ce point particulier, le SRH avait déclaré avoir saisi le guichet unique pour la création d'une indemnité spécifique évitant de payer les remplacements en abattoirs en utilisant du CIA. A notre connaissance, aucun texte n'a été publié... gageons que le paiement ne se fera pas sur du CIA avec le risque de voir le montant réduit du fait du plafond réglementaire ! ça serait dommage de le lisser sur deux années...

Et les mauvaises nouvelles alors ? L'IFSE 2024 enterrée ?

Une qui est majeure ! Pas un mot sur l'hypothétique (devenue fantomatique et probablement bientôt mythique) revalorisation de l'IFSE en 2024 pour les agents du MASA... sauf à ce que le

SRH ménage le suspense et sorte une note d'ici quelques courtes semaines permettant un paiement « surprise » d'ici la fin de l'année... il ne devrait donc pas y avoir de revalorisation de l'IFSE cette année !

*La CFDT-SPAgrri regrette amèrement cette absence notoire. La CFDT-SPAgrri avait pourtant interrogé le SRH sur les crédits disponibles pour assurer cette réforme de l'IFSE, il avait été répondu que « des marges existaient », et ce, après les annonces d'économies déjà faites par Bercy ! Le SRH avait aussi indiqué que les négociations avec le contrôleur budgétaire (CBCM) étaient lancées et restaient complexes. Enfin le SRH avait indiqué vouloir rechercher une date d'effet au cours de l'été (voir notre précédent article [ici](#))... **les négociations avec le CBCM ont dû prendre l'eau pendant l'été** malgré les marges qui existaient...*

*Dans cette période d'inflation, où seuls les administrateurs d'État et les emplois d'encadrement supérieur de l'État (directeurs, sous directeurs...) ont pu bénéficier de substantielles revalorisations d'IFSE en 2023 (!), **la CFDT-SPAgrri demande à ce que ce chantier soit remis sur la table pour l'ensemble des agents du MASA bénéficiant du RIFSEEP.** Elle demande de la transparence sur les avancées réelles des travaux et permettre de constater l'alignement indemnitaire entre filières administratives et techniques à fonction équivalente.*

*Le chef du SRH avait annoncé que « tout le monde allait y gagner », **la CFDT-SPAgrri défendra une réforme « juste et significative ».** Elle restera toujours critique face à toute « mesurette » comme une augmentation réduite de l'IFSE ou son remplacement par un bonus non durable dans le temps. A titre d'exemple, une prime de fin d'année serait un « plus » pour le porte monnaie des agents juste avant Noël mais ne remplacerait en aucun cas une revalorisation de l'IFSE qui s'inscrit dans le temps.*

Et pour le reste ?

On peut se féliciter de la mise en paiement de l'indemnité télétravail, des astreintes, de la PRAC, IFTS et IFTC (primes versées à des agents de corps enseignants exerçant en services déconcentrés et en administration centrale) et de l'ensemble des indemnités des personnels de l'enseignement... Mais **tout ceci constitue juste le plan de charge normal de mise en paie de fin d'année d'un certain nombre d'indemnités récurrentes dans des calendriers souvent prévues par des notes de service !**



Un point de vigilance : Il faut penser à **refaire à chaque date anniversaire une demande en cas de remboursement partiel d'abonnement transport hors Ile-de-France.**

Et s'agissant des revalorisations triennales des contractuels ?

Il est indiqué que **les revalorisations triennales au titre de 2023** des agents contractuels concernés en services déconcentrés seront effectuées en octobre ou novembre 2024 ! Pour les contractuels en administration centrale, il est indiqué que les revalorisations ont été traduites sur les paies de juin à août 2024.

*Si la CFDT-SPAagri est satisfaite que ces travaux aient été menés à terme, elle souligne cependant **des délais de réalisation jugés beaucoup trop longs par les agents.***

Au titre de l'année 2024, la campagne de revalorisation ne démarre qu'au mois de **septembre 2024**. Les premières traductions au paie se feront en novembre 2024 et au plus à la fin du premier trimestre 2025. Dont acte.

La CFDT-SPAgrri note une amélioration des délais de traitement par rapport à 2023 mais les délais de mise en œuvre restent encore longs !

Enfin, le SRH indiqu'à **partir de 2025**, un nouveau dispositif relatif à la revalorisation triennale sera mis en place visant à réaliser **des « mini-campagnes » trimestrielles** avec des traductions de fait plus rapides.

La CFDT-SPAgrri note cette avancée dans l'intérêt des agents et jugera, sur pied, de sa réalité en espérant que cela n'alourdisse pas les travaux des RH de proximité et de l'administration centrale.

Sur la publication des dernières notes de service

Il est primordial de communiquer le plus régulièrement possible sur les publications des notes de service impactant les agents. Il était notamment question des notes de service portant :

- Sur l'indemnisation des astreintes (voir notre article [ici](#))
- Sur l'indemnité de gestion de crise (voir notre article [ici](#))

La CFDT-SPAgrri estime que le flash info RH doit privilégier la communication pour le plus grand nombre d'agents. Aussi, débiter le flash info RH par les notes de services portant sur les droits syndicaux ne semble pas opportun voire maladroit... d'autant que certains aspects liés à l'exercice du droit syndical semblent déjà sujets à caution tant sur la prise en charge des frais de déplacements des déchargés

L'indemnité de gestion de crise... ce qu'il faut en retenir pour les SEA

La note de service SG/SRH/SDCAR/2024-435 du 19 juillet 2024 (la consulter en fin d'article) expliquant les modalités de gestion et de paiement de l'indemnité de gestion de crise (IGC) est enfin publiée. Elle apporte une certaine clarté et transparence pour les agents concernés en matière de remontée des informations et des montants octroyés.

Pour rappel, cette IGC est définie par :

- le décret n°2024-4 du 3 janvier 2024 portant création d'une indemnité de gestion de crise au ministère chargé de l'agriculture.
- l'arrêté du 3 janvier 2024 fixant les montants de référence de l'indemnité de gestion de crise au ministère chargé de l'agriculture.

La décision du 25 juillet 2024 de la secrétaire générale du MASA et du directeur de la DGPE (la consulter en fin d'article ou [ici](#)) va permettre de mobiliser l'IGC pour les SEA.

A quoi sert cette IGC ?

Cette indemnité vise à rémunérer de **manière exceptionnelle** :

- un surcroît significatif de travail durant une période prolongée
- une modification significative des conditions de travail.

A noter que les agents concernés peuvent être mobilisés pendant ou en dehors de leurs horaires de service et que cette mobilisation fait obligatoirement l'objet d'un suivi et d'un recensement par leur hiérarchie.

Par décision du 25 juillet 2024, l'administration reconnaît que « les agents chargés des missions d'économie agricole au sein des DDT et DAAF ont été sur-sollicités sur plusieurs mois » .

Pour la CFDT/SPAgrri, l'activation de ce dispositif indemnitaire pour les agents en SEA est un geste concret de reconnaissance du travail accompli. Un geste financier cohérent avec les messages de soutien du ministre, de la secrétaire générale et du DGPE auprès de ces agents. Elle le demandait à chaque instance depuis des mois. Mais n'oublions pas que cette prime témoigne de conditions de travail particulièrement dégradées dans la plupart des SEA. Cela ne résout en aucun cas le problème !!

Il ne faudrait pas que cette prime soit une fin en soi. Nous y revenons largement dans notre article ([ici](#)) suite aux annonces du 27 juin de la SG et du DGPE :

- *Outils : enfin quelques annonces concrètes ... mais avec quel impact dans les prochaines semaines ??*
- *Liens SEA et opérateurs : vers plus de fluidité dans la communication ?*
- *Effectifs : aucune amélioration à court terme, quelques espoirs à moyen terme*
- *Difficultés liées aux contrôles : agressivité des agriculteurs, contrôle unique*
- *Volet RH : du mieux attendu avec les moyens du bord*

IGC et CIA, quelles différences ?

L'IGC est une nouvelle indemnité créée par le MASA spécifique pour la gestion de crise. Il présente 2 avantages par rapport au CIA :

- Elle n'est pas distribuée au détriment d'autres agents
- Elle ne peut pas être minorée par l'application d'un plafond réglementaire comme cela a pu être le cas avec le CIA pour certains agents mobilisés sur la crise aviaire.

Concrètement, il devrait y avoir moins de mauvaises surprises in fine pour les agents que ce qui a pu se passer lors du versement de l'indemnité liée à la gestion de la crise de l'influenza aviaire. Pour plus d'information (cf le CR du CSA ministériel de septembre dernier [ici](#))

Qui décide qu'il y a crise ? Sur quel périmètre géographique ? Et quelle période de référence ?

La note de service précise que le périmètre d'une crise est par nature variable : zone ciblée, départementale, régionale, inter-régionale ou nationale. Le périmètre d'une crise impactera ainsi un ou plusieurs services dans une ou plusieurs structures.

Attention, une crise ne se décide pas localement ! La **définition de la crise** est fixée par l'article 1er du décret du 3 janvier 2024 cité en référence, la mobilisation de ce dispositif indemnitaire **donne lieu à une décision conjointe du secrétaire général du ministère chargé de l'agriculture et du directeur d'administration centrale concerné**, publiée au Bulletin officiel du ministère de l'agriculture.

Par décision du 25 juillet 2024 publiée au B0, la SG du MASA et le directeur de la DGPE reconnaissent que « les agents chargés des missions d'économie agricole au sein des DDT en métropole et des DAAF dans les Outre-Mer ont été sur-sollicités sur plusieurs mois ».

C'est donc bien l'ensemble des SEA qui est éligible à l'IGC, et pas seulement les 13 SEA identifiés comme étant en grande difficulté par exemple. La CFDT-SPAgrri salue ce choix !

Cette décision précise à l'article 2 que c'est « l'organisation de la gestion de la crise agricole exceptionnelle, en particulier sur la période de janvier à juin 2024 qui a constitué le pic d'activité [qui] ouvre droit au versement de l'IGC »

Elle précise ensuite à l'article 3 que « sont concernés les agents :

- dont la charge de travail a été fortement accentuée par la gestion de crise [agricole] et ses conséquences,
- et qui s'est cumulée à une activité déjà très chargée notamment par la mise en place de la nouvelle PAC ou de dispositifs conjoncturels (crises localisées climatiques, sanitaires ou économiques »

La CFDT-SPAgrri espère que ce cadrage permettra tout de même de bien récompenser la surcharge de travail des agents en SEA et ce depuis l'été 2023.

Qui sont les structures et publics cibles ? Tous les agents en SEA en DDT(M) ?

La note de service précise que les services qui peuvent y prétendre sont :

- Administration centrale
- Directions régionales de l'alimentation de l'agriculture et de la forêt (DRAAF/DRIAAF/DAAF)
- Directions départementales interministérielles (DDI)
- Établissements publics sous tutelle du MASA

Les agents pouvant y prétendre sont les suivants :

- Agents titulaires et contractuels employés par le MASA (rémunérés par les programmes 215 et 206), quel que soit leur quotité de travail,
- Titulaires et contractuels des établissements publics sous tutelle

Chez les agents de ces structures, qui peut se retrouver concerné ?

- **l'agent affecté dans un service responsable de la gestion de crise**
 - qui participe directement aux opérations de gestion de crise ;
 - qui vient en renfort sur des activités, qui ne sont pas ses activités habituelles, urgentes et insusceptibles d'être prises en charge par les agents participant directement aux opérations de gestion de crise.
- **l'agent non affecté dans un tel service :**
 - mais qui participe directement aux opérations de gestion de crise ou qui vient en renfort sur ces mêmes activités ;
 - qui vient en renfort sur les activités urgentes et insusceptibles d'être prises en charge par l'agent lui-même mobilisé en renfort.

Les agents exclus du dispositif :

- les **emplois d'encadrement supérieur** (emplois de direction)
- Les agents **contractuels recrutés sur des moyens**

d'ajustement

La décision du 24 juillet 2024 précise que « la dépense correspondante est plafonnée à 1,852 M€ pour l'ensemble des services », soit qui pourraient bénéficier d'une IGC moyenne de 1000 €.

*Si à priori l'essentiel des titulaires du MASA impactés directement ou indirectement par la crise est éligible à l'IGC de part le cadrage national, la CFDT SPAgri **regrette vivement que la quasi-totalité des contractuels soit exclue du dispositif**. Force est de constater que des contractuels sur moyens d'ajustement ont bien connu un surcroît significatif de travail durant une période prolongée et la note de service 2024-435 du 19 juillet 2024 précise bien que l'administration aurait pu décider dans sa décision du 25 juillet 2024 de les inclure. Pourquoi ne pas l'avoir fait ?*

Par ailleurs, comme pour la crise aviaire, des agents hors MASA ont été mobilisés et ne pourront pas bénéficier de l'IGC. C'est le cas par exemple de certains agents qui travaillent sur les dispositifs PAC liés aux loups. Un dispositif analogue est-il envisageable côté MTEDès les annonces du 27 juin dernier, la CFDT/SPAgri insistait sur la sensibilité du ciblage des agents qui percevront cette indemnité. Il est essentiel que le travail d'identification en cours des agents qui percevront l'IGC soit rondement mené pour que ce coup de pouce financier soit perçu favorablement par les agents impactés.

Quels montants pour l'IGC ?

La note de service précise que trois montants sont définis : 800, 1 000 ou 1 200 euros. L'indemnité fera l'objet d'une ligne identifiée sur le bulletin de paie et amènera ainsi une totale transparence dans le montant payé.

C'est le niveau de mobilisation de chaque agent éligible qui détermine le montant octroyé.

Le paiement ne peut se réaliser que sur présentation d'un état liquidatif signé et transmis par le supérieur hiérarchique transmis au SRH selon une procédure clairement établie dans la note de service.

Attention ce n'est pas open bar !

Il est précisé dans la note de service que « pour une même crise ayant fait l'objet d'une décision, le montant moyen versé au sein de chaque structure est déterminé dans la décision. Ce montant moyen par agent ne peut dépasser le montant de 1 000 € afin de permettre une répartition des enveloppes entre les trois niveaux, sauf exception. »

La décision du 24 juillet 2024 précise que le choix entre 800, 1000 et 1200€ est effectué « selon les niveaux de mobilisation de chaque agent éligible. Il s'établit en considération de la durée et de la période de mobilisation des agents concernés, des tâches qu'ils ont eu à accomplir et de l'intensité de leur investissement »

Là aussi dès les annonces du 27 juin dernier, la CFDT/SPAagri insistait sur la sensibilité du montant retenu pour chaque agent qui percevra l'IGC. Ce travail doit être rondement mené pour que ce coup de pouce financier soit perçu favorablement par les agents impactés.

Quelle procédure pour proposer un agent et un montant ?

La note de service précise que les éléments pour paiement

communiqués pour des agents en DDI doivent être transmis aux DRAAF qui assure un contrôle de cohérence et transmettent ensuite à la MAPS concernée lorsque la crise impacte plusieurs régions (la MAPS assure à nouveau un contrôle de cohérence).

La décision du 24 juillet 2024 précise que « les chefs des services compétents [...] fixent la liste des agents éligibles à l'IGC et proposent pour chacun d'entre eux l'un des 3 montants forfaitaires d'ici le 19 août, pour une mise en paiement en octobre ».

Pour la CFDT/SPAgrri, la plus grande vigilance s'impose aujourd'hui pour que les critères retenus soient vécus comme juste par le plus grand nombre d'agents en SEA. Et force est de constater que le calendrier retenu est très contraint dans un contexte de congés estivaux !

Attention au retour de bâton. Si la plupart des SEA ont tenu jusqu'à présent, c'est grâce à la solidarité entre les collègues et il ne faudrait pas que l'IGC vienne abîmer le relationnel entre eux...

*Voilà notre analyse à chaud. N'hésitez pas à nous faire remonter (cfdt@agriculture.gouv.fr) votre avis sur cette prime et à nous faire part de tout changement favorable ou défavorable dans **vos** quotidien... en lien avec les systèmes d'information, la communication avec les opérateurs, les difficultés liées aux contrôles, les effectifs... car c'est surtout ça qui compte !*

Documents joints :

- Note de service

[NS_SDCAR_IGC](#)

</

▪ Décision du 25 juillet 2024 / crise des SEA

[decision_crise_SEA_SG](#)

Tout savoir (ou presque) sur les principales différences de rémunération entre titulaires et contractuels

Comparatif sur la rémunération d'un agent titulaire et d'un agent contractuel.

Tout savoir sur le montant net social, la nouvelle ligne sur le bulletin de salaire depuis janvier 2024

Pour qui et pourquoi ce changement sur le bulletin de paie ?

Qui est concerné par ce changement ?

Sur le bulletin de paie, tous les agents ! Mais pour la plupart, cette mention n'apporte cependant aucun changement à la valeur de la paie versée ni au montant de prélèvement à la source effectué.

Seuls les agents concernés par des déclarations auprès d'organismes sociaux utiliseront ce montant net social.

Les raisons de ce changement

L'État fait le constat d'un non-recours massif aux prestations sociales (plus du tiers des ayants droits au revenu de solidarité active [RSA] ne le demandent pas), l'État a donc souhaité simplifier les démarches pour faciliter le versement du RSA et la prime d'activité.

Ainsi sur le bulletin de paie ou de leur décompte de prestation figure désormais le montant net social, il correspond à **ce que les salariés doivent déclarer auprès des organismes sociaux**, notamment la caisse d'allocations familiales (CAF) ou la mutualité sociale agricole (MSA) afin d'obtenir des prestations sociales, comme **la [prime d'activité](#) ou le RSA**. Les salariés n'ont plus aucun calcul à effectuer pour déterminer le montant des revenus à déclarer, ce qui devrait aussi supprimer toutes les erreurs entraînant des indus.

Le calendrier de mise en place

Cette « nouveauté » est issue [d'un arrêté](#) visant à simplifier les bulletins de salaire, rédigé le 31 janvier 2023 et publié au Journal Officiel le 7 février 2023. Il modifie [l'arrêté du 25 février 2016](#), qui fixe les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à [l'article R. 3243-2 du Code du travail](#).

A noter, pour le MASA, ce changement est intervenu à la fin de l'année 2023.

Le montant net social en quelques lignes

Il est calculé en tenant compte de l'ensemble des revenus versés (salaires, primes, rémunérations des heures supplémentaires, avantages en nature, indemnités de rupture...) et des cotisations et contributions à déduire.

Le montant net social remplace le montant net à payer sur les bulletins de paie alors que leurs montants respectifs ne sont pas exactement identiques.

A compter de 2024, les employeurs doivent en plus **transmettre ce montant aux administrations (via la déclaration sociale nominative)**, de la même façon qu'ils doivent déjà déclarer le montant net imposable. Ainsi, à compter de cette date, les salariés n'ont théoriquement **plus besoin de déclarer leurs revenus aux organismes sociaux** pour bénéficier des aides sociales : les organismes pourront calculer automatiquement les prestations auxquelles les allocataires ont droit. A compter de mars 2024, les salariés pourront consulter le montant total de leurs revenus nets sociaux sur le site www.mesdroitssociaux.fr.

Pour tous ceux qui ne sont pas concernés par le RSA ou la prime d'activité, le changement de ligne sur le bulletin est sans aucune incidence sur le montant de la rémunération ou le montant prélevé au titre du prélèvement à la source.

Quelles sont les différences entre montant net social, montant net

imposable...?

Le montant net social est proche du montant net imposable, mais il réintègre certains montants totalement ou partiellement exonérés d'impôts, comme la part patronale sur les chèques vacances et les services à la personne, les heures supplémentaires et complémentaires, les indemnités de rupture de contrat, certains avantages en nature exonérés d'impôts ...

Dans le détail, le montant « net social » se calcule différemment des autres montants nets auparavant existants (ce qui explique les différences de montant).

Pour rappel :

- le « **net à payer** », qui figure le plus souvent en bas du bulletin de paie, correspond au montant effectivement versé au salarié par l'employeur et doit permettre au salarié de vérifier que l'ensemble des calculs sont exacts. Ce montant tient compte de toutes les déductions, notamment de l'ensemble des cotisations sociales et du prélèvement à la source, mais prend également en compte certains éléments annexes (ex : saisies sur salaires, participation du salarié aux titres restaurants, etc.) qui ne correspondent pas à des revenus ou à des charges déductibles. Figure également sur le bulletin de paye, pour rappel, le « net à payer avant impôt », qui correspond à la somme nette à payer qu'aurait perçue le salarié si le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu n'avait pas été mis en place depuis 2019. Cette deuxième information est donc donnée pour simple information ;
- le **revenu « net fiscal »** (ou « **net imposable** ») correspond aux sommes soumises au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. En effet, l'assiette de l'impôt sur le revenu est spécifique et il est donc nécessaire de la faire apparaître de manière distincte :

certaines revenus ne sont pas assujettis à l'impôt (par exemple les heures supplémentaires exonérées), d'autres versements sont au contraire soumis à l'impôt mais pas à cotisations (par exemple les contributions des employeurs à la complémentaire santé) tandis que certaines charges ne sont pas déductibles (une partie de la CSG et la CRDS notamment).

Pour aller plus loin, comment est calculé le montant net social ?

Le montant net social se calcule à partir des **rémunérations brutes**, dont on déduit tous les **prélèvements sociaux** obligatoires effectivement payés par le salarié.

Dans le détail, il faut d'abord **additionner tous les revenus issus de la rémunération du travail** et les **revenus de remplacement**, quels que soient leur statut social et fiscal :

- Revenus d'activité bruts (y compris des apprentis et contrats d'accompagnement vers l'emploi et [gratification de stage](#)) ;
- Primes de toute nature ;
- Rémunération des périodes de congés ou de repos non prises et issues du [compte épargne temps](#) (CET) et des jours de [RTT monétisés](#) ;
- Indemnités de [rupture de contrat](#) de tous types ;
- [Indemnités de congés payés](#) ;
- [Heures supplémentaires et complémentaires](#), même exonérées ;
- Participation éventuelle des employeurs aux chèques-vacances et au financement des services à la personne (y compris la part exemptée socialement) ;
- Part patronale du financement de la protection sociale complémentaire uniquement (à l'exception de la protection sociale légalement obligatoire) ;
- [Avantages en nature](#) assujettis (base réelle ou

- forfaitaire) ;
- Sommes complémentaires versées au titre du maintien de salaire : allocations complémentaires aux indemnités journalières de Sécurité sociale, indemnités complémentaires d'[activité partielle](#) ;
 - Revenus de remplacement versés directement par l'employeur : indemnités légales d'activité partielle, indemnités versées dans le cadre d'un congé de reclassement, avantage de pré-retraite, allocations de chômage intempéries, indemnités de cessation d'activité versées aux salariés exposés à l'amiante...

En revanche, **certains revenus ne sont pas pris en compte** :

- Frais professionnels exonérés de cotisations (repas, transport, etc.) ;
- Partie exonérée de la prise en charge par l'employeur des frais de transport domicile/lieu de travail ;
- Indemnités journalières de Sécurité sociale (y compris en cas de subrogation) ;
- Avantages en nature exemptés socialement et fiscalement liés aux activités sociales (nourriture, avantages tarifaires, activités sociales et culturelles des [comités sociaux et économiques](#)) ;
- Part patronale de financement des garanties collectives à la complémentaire santé obligatoire (« frais de santé »).

A ces sommes, il faut ensuite soustraire l'ensemble des [prélèvements obligatoires](#) dont s'est acquitté le salarié sur ces différents revenus.

Les rappels de salaire comme de cotisations doivent être inclus dans le calcul du montant net social du mois de leur versement et non du mois où ils étaient dus.

Pour encore plus d'informations, la page suivante est à consulter : solidarites.gouv.fr/le-montant-net-social.

Mobilités au MASA : un nombre de postes sans candidat qui explose... tout comme le fil de l'eau, au détriment de la mobilité générale du printemps !

Réuni le 7 mars 2024, un groupe de travail « bilan mobilité 2023 » était présidé par Laurent Belleguic, sous-directeur des carrières et de la rémunération (SDCAR), en présence de Virginie Chenal (son adjointe) et de Emmanuelle Illan, cheffe du département du pilotage de la mobilité.

La CFDT était représentée par Stéphanie Clarenc et Jacques Moinard.

A noter qu'un seul représentant du Raps était présent, Béatrice Rolland, mais en distanciel. D'où la remarque en préambule de la CFDT sur l'absence d'Igaps autour de la table ! En effet, très impliqués dans les processus de mobilités, il est essentiel pour la CFDT qu'ils participent activement à l'analyse de ces données en présence des représentants des personnels.

Un diaporama (39 diapos) (*voir en fin d'article*), synthétisant les données sous forme de tableaux, graphiques et de cartes, avait été adressé aux organisations syndicales, 2 jours avant la tenue du groupe de travail...

La CFDT a tenu à remercier l'administration pour ce travail

important de synthèse. Deux jours c'est bien mais pas assez vu la qualité du support qu'il aurait été dommage de découvrir le jour de la réunion !

Des constats inquiétants

Dès le début de ce GT, des constats inquiétants soulevés de façon unanime par l'ensemble des organisations syndicales.

La CFDT a notamment souhaité souligner les 4 principaux enseignements de ce bilan mobilités 2023, à savoir :

- **Une explosion significative du nombre de postes proposés à la mobilité au fil de l'eau** : 3 018 postes publiés en 2023 contre 2 241 en 2022, soit une augmentation de plus de **34%** ... c'est colossal
- **Une dérive inquiétante du nombre de poste publiés sur 15 jours (au lieu d'un mois)** : 649 postes concernés sur un total de 3 018, soit plus de **20% des postes** !
- **Une forte diminution des postes proposés au cycle de mobilité générale de printemps** : 1 350 en 2024 contre 1 577 en 2023 et 1 608 postes en 2022, soit une **baisse de plus de 16%** du nombre de postes ouverts entre 2022 et 2024.
- **Et surtout une explosion du nombre de postes sans candidat** ! 808 postes sans candidat (soit 51% !) en 2023, contre 305 en 2022 (19%).

Nous assistons à une baisse vertigineuse de l'attractivité des postes au MASA !

Pour la CFDT, la dérive vers le « tout » au fil de l'eau se poursuit, malgré les engagements de la secrétaire générale lors de la révision des LDG mobilités en juillet 2023. Il y a désormais 2 fois plus de postes proposés au fil de l'eau qu'à la mobilité générale de printemps.

En outre, le nombre de postes dont la publication est réduite à 15 jours augmente de façon incompréhensible, alors même que la secrétaire générale avait rappelé que cela devait rester exceptionnel. L'exception deviendrait-elle une règle ?

La CFDT se félicite cependant de la mise en ligne de la plateforme « Rejoignez-nous ! » (voir notre article [ici](#)) qu'elle réclamait avec insistance depuis plus d'un an. C'est une véritable avancée qui devra être complétée dans les meilleurs délais par la possibilité de candidater en ligne via ce site. Outre la meilleure visibilité des postes, il s'agit également de simplifier la procédure du fil de l'eau, encore trop lourde et trop chronophage, pour les agents, les structures et les bureaux de gestion.

Quelles réponses à ces constats ?

En réponse, le sous-directeur des carrières et de la rémunération a souhaité préciser les objectifs de ces 2 modes de recrutement ; il s'agit en effet de répondre à des besoins différents.

Il rappelle la volonté du MASA de maintenir la mobilité générale de printemps : c'est un engagement de la secrétaire générale. Cette procédure, avec un calendrier annuel, permet notamment aux agents de mieux gérer des contraintes familiales. Elle permet également l'intégration de sorties de concours.

Concernant le fil de l'eau, dont le nombre de postes augmente effectivement, il permet de répondre à des besoins immédiats des structures. C'est vrai que ce processus est lourd pour les structures et que ça revient de manière fréquente. Mais ces postes sont ouverts à la demande des structures elles-mêmes, selon leurs besoins. Cela évite (est censé éviter) de laisser des postes vacants durant plusieurs mois.

Dans le nombre de postes affichés, il y a un certain nombre de republication, pour des postes non pourvus à la mobilité générale ou à la mobilité au fil de l'eau, faute de candidat ou inadéquation entre le poste et les candidatures. On y retrouve également des publications pour des postes BREXIT et SSA.

Laurent Belleguic rappelle que ce travail de synthèse représente déjà beaucoup de travail et qu'il n'est pas simple de préciser le nombre de postes réellement ouverts sans compter les republications.

Pour l'attractivité des postes, il y a un enjeu de visibilité que le nouveau portail « [Rejoignez-nous!](#) » mis en ligne fin février permet d'améliorer. Il permet de faire des tris sur un type de métier, une localisation géographique par exemple. **La prochaine étape est de permettre aux agents de candidater directement sur ce site.** Ce sera alors beaucoup plus simple pour les candidats, les structures et les bureaux de gestion. Le SRH fait tout son possible pour avancer rapidement. Il espère que ce sera opérationnel au cours des prochains mois.

Pour la CFDT ni les republications de postes, ni les postes Brexit ou SSA ne peuvent expliquer à eux seuls la fuite en avant constatée pour les postes publiés au fil de l'eau. De nombreux postes Brexit ont été également ouverts lors des campagnes précédentes. En outre, nous constatons que ces postes sont pourvus finalement au bout de 4 à 6 mois. Ce délai, lié souvent à une validation tardive du SRH, sous une trop forte charge de travail, rend ce processus peu efficace pour répondre à de « soi-disant » urgences.

Pour la CFDT, le fil de l'eau crée une forme d'instabilité permanente dans les services. En effet, les structures qui peuvent normalement recruter plus rapidement, perdent dans le même temps des agents qui rejoignent, au fil de l'eau, des postes dans d'autres structures. C'est plus déstabilisant que la mobilité générale qui organise des mouvements programmés

et compensés à un même moment.

Ne serait-il pas préférable de revenir à 2 campagnes générales, printemps et automne, qui permettraient une meilleure adéquation entre les besoins des structures et le souhait des agents de faire mobilité ?

Il s'agit d'une part de garantir une meilleure mise en visibilité des postes proposés pour l'ensemble de la communauté de travail tout en permettant aux agents de mieux s'organiser et de ne pas être constamment en recherche, et d'autre part d'alléger le travail de l'ensemble des intervenants dont les RH locales et centrales, en tension depuis très longtemps.

Par ailleurs, le cycle général présente une meilleure garantie de la prise en compte des priorités légales et sub-légales. Les organisations syndicales qui accompagnent les agents (droit d'évocation) sont plus à même de signaler les situations particulières... Ce qui est plus difficile dans le processus du fil de l'eau, qui entretient *in fine* une certaine opacité vis-à-vis des décisions. Les candidats ne savent pas toujours pourquoi ils ne sont pas retenus !

Le sous-directeur des carrières et de la rémunération souligne que les Igaps donnent toujours un avis et que les priorités légales sont tout autant respectées dans le processus au fil de l'eau. Concernant les délais, actuellement les procédures restent longues et lourdes. Mais il estime que la procédure « fil de l'eau » permet toutefois de recruter plus rapidement que s'il fallait attendre les résultats de la campagne générale.

Pour Béatrice Rolland, les Igaps sont particulièrement attentifs concernant les avis défavorables donnés à un agent avec une priorité légale. L'Igaps peut ne pas suivre l'avis de la structure s'il estime que l'avis n'est pas fondé. In fine c'est le SRH qui prend la décision.

Et les priorités légales dans tout ça ?

Dans le cadre de la mobilité générale de printemps 2023, sur 149 agents qui ont fait valoir une priorité légale, 98 étaient du MASA et 51 hors MASA. Ces priorités relevaient essentiellement de rapprochements de conjoint ou de reconnaissance RQTH. 62 agents ont été retenus.

Pour la mobilité au fil de l'eau sur les 217 agents avec une priorité légale, dont 172 MASA et 45 hors MASA, principalement pour les mêmes raisons que pour le cycle général... 92 agents ont été retenus.

Pour la CFDT, et l'ensemble des organisations syndicales, le jeu des chaises musicales organisée lors des CAP, avec une vision d'ensemble, était finalement plus efficace pour assurer à la fois un bon fonctionnement des services, tout en s'assurant mieux du respect des priorités et de la possibilité pour les agents de dérouler une carrière... en intégrant les mobilités pour valider une promotion.

Si le retour des CAP n'est pas réaliste actuellement, pourquoi le retour de 2 cycles de mobilité et un fil de l'eau réservé aux situations d'urgence avérées ne serait-il pas possible... Avec le recul que nous avons désormais, cette évolution excessive du fil de l'eau, ne semble pas aller dans le sens d'un meilleur fonctionnement du MASA et de la mobilité de ses agents !

Laurent Belleguic rappelle qu'aujourd'hui, dans la fonction publique, le mouvement général tend au développement du fil de l'eau. Actuellement tous les ministères sont passés à une seule mobilité générale, voire pour certains à du fil de l'eau intégral. Actuellement, on ne peut pas avoir plus d'un cycle de mobilité par an. Nous sommes dans l'interministérialité et des agents quittent régulièrement le ministère tout au long de

l'année. Il faut donc pouvoir les remplacer sans attendre les délais d'une mobilité générale. Sans fil de l'eau, des postes resteraient vacants trop longtemps.

Pour les organisations syndicales, le fil de l'eau intégral n'est pas applicable au MASA du fait de l'enseignement agricole, avec une rentrée en septembre. C'est une particularité de notre ministère qu'il ne faut pas oublier.

*La CFDT entend que c'est un choix gouvernemental, cependant le propre de l'homme est de mettre à profit son intelligence pour reconnaître qu'il s'est trompé et savoir revenir en arrière. Il est important de **faciliter la vie familiale et donc revenir à des cycles de mobilité, moins déstabilisants pour les familles !***

L'administration confirme qu'un suivi de la procédure de recrutement est réalisé par les Igaps et les bureaux de gestion. Mais c'est bien au recruteur de faire cette information auprès des candidats.

Mobilité validante pour changement de grade

Concernant les mobilités permettant la **validation d'un changement de grade**, l'administration nous précise que **100% des attachés et des IAE ont trouvé un poste.**

Vers une cartographie des postes pour y voir plus clair?

Concernant les postes non pourvus à l'issue de la mobilité de printemps, les tableaux et les cartographie par région présentés confirme une difficulté à pourvoir les postes qui s'accroît, particulièrement sur les programmes 206 et 143.

Pour la CFDT, la cartographie régionale demande certainement un gros travail pour les équipes du SRH. Il serait toutefois plus facile à appréhender ces informations si la représentation intégrait sur une même carte, en rouge la part des postes proposés restés vacants à l'issue du cycle de mobilité. Cependant, il est difficile d'avoir une vision claire du problème d'attractivité sur les chiffres provenant uniquement d'une campagne de mobilité. La CFDT propose de faire une photographie annuelle des postes vacants à un instant t/programme et par région.

Pour l'administration, il y a effectivement de plus en plus de postes qui restent non pourvus. Ça concerne toujours les mêmes secteurs, peu attractifs, on le voit dans certains départements, sur certaines filières comme les RH ; que ce soit sur la mobilité de printemps ou au fil de l'eau.

L'administration confirme que ces cartographies sont complexes à réaliser et qu'une photo sur la base des données détenues par les responsables de programme (RPROG) permettrait un meilleur suivi des situations présentant un manque d'attractivité.

Pour aller plus loin, le support de 39 pages ci-dessous.

[GT mobilité hors enseignement 07.03.24](#)

Contractuels

(hors

enseignants) : dommage pour la transparence mais de réelles améliorations... en attendant une doctrine claire au MASA !

Le 6 mars 2024 s'est tenu le groupe de travail sur la rémunération des contractuels sous la présidence de Xavier Maire, chef du service des ressources humaines, en présence de Laurent Belleguic, sous-directeur des carrières et de la rémunération, Virginie Chenal (son adjointe), Anne-Sigrid Fumey, chef du bureau des contractuels et Lorraine Sayé (son adjointe).

La CFDT était représentée par Jean-François Le Clanche, Jacques Moinard, Béatrice Laugraud, Nathalie Lebreton et Marc Joumier.

Le groupe de travail n'ayant pas fait l'objet d'un envoi de documents préalables, ni de la définition d'un ordre du jour précis, les organisations syndicales présentes étaient donc dans une certaine expectative...

Le chef du SRH informe qu'un support PowerPoint (une seule diapo diffusée pendant le GT !) a été préparé pour la réunion et que le principal objectif est de donner des explications sur l'utilisation des nouveaux référentiels de recrutement et les conditions de reclassement des contractuels déjà en poste.

Un tour de table fait par ailleurs remonter certains sujets dont ceux déjà portés par la CFDT comme la demande de reprendre la note de service sur la gestion des contractuels au MASA, datant de 2016 (cf note de service [SG/SRH/SDDPRS/2016-587](#) du 19 juillet 2016), les retards de

prise en charge de rémunération, la prise en compte de l'expérience professionnelle avant le contrat au MASA. Des sujets plus spécifiques concernant les agents contractuels de l'enseignement ou les contractuels vétérinaires ont également été abordées.

Pas de communication publique des référentiels du MASA

Le SRH a rappelé que **les référentiels ne sont pas des référentiels de rémunération mais de recrutement**. Ils sont internes au MASA et n'ont pas vocation à être diffusés à ce stade dans le cadre d'une note de service. La diffusion a été assurée auprès des structures qui recrutent et des organisations syndicales pour information, à la condition qu'elles ne les diffusent pas non plus. En limitant la communication de ces référentiels, le SRH estime qu'il y aura aussi un nombre plus limité de sollicitations d'agents auprès du bureau de gestion ; les organisations syndicales ayant évidemment la possibilité de renseigner les agents contractuels qui s'interrogent sur leur niveau d'indice, et de remonter d'éventuelles situations anormales auprès du SRH.

Pour la CFDT, il conviendra d'être sans ambiguïté sur ces grilles et de bien corriger les entêtes des référentiels, certains étant libellés comme référentiels de « rémunération » au lieu de « recrutement ». Il s'agit d'éviter toute confusion, en particulier au niveau des gestionnaires de proximité.

Le SRH a rappelé qu'effectivement, il ne faut pas confondre référentiel de rémunération, non applicable aux contractuels car il n'y a pas de carrière les concernant, avec ces référentiels de recrutement permettant de donner des

fourchettes de rémunération en amont d'une embauche. Le SRH rappelle que la rémunération des contractuels évolue au cours de campagnes de réévaluation triennale et que ce mode de revalorisation n'est en aucun cas remis en cause. Le SRH indique que le référentiel de recrutement ne peut servir de référence pour calculer une éventuelle revalorisation dans le cadre du rendez-vous triennal.

Un contractuel est-il aujourd'hui mieux rémunéré qu'un titulaire ? Pas d'amalgame !

Cette question remonte de la part d'agents titulaires qui ne comprennent pas pourquoi à poste équivalent, les contractuels peuvent avoir un indice plus élevé... certains remettent en cause l'intérêt d'entrer dans la fonction publique !

Si la seule comparaison entre le titulaire et le contractuel est l'indice de rémunération, alors effectivement le contractuel est mieux payé... mais ce n'est pas la réalité.

La CFDT mettra en ligne dans les prochains jours un article détaillant les différences de rémunération entre titulaire et contractuel de manière à clarifier au mieux les incompréhensions ou faux constats.

Le SRH a indiqué avoir calé les indices de rémunération des référentiels de recrutement des contractuels sur 85 à 90 % de la rémunération (primes comprises) des titulaires occupant des fonctions équivalentes. Le SRH ne peut donner exactement les modalités de calcul car les comparaisons ont pu être réalisées à partir de moyennes incluant plusieurs corps/grade.

Pour bien comprendre les modalités de calcul appliquées pour chaque référentiel, la CFDT a demandé à être destinataire des informations transmises au contrôleur budgétaire.

Ces éléments ne seront *a priori* pas communiqués par le SRH.

Petit rappel sur le traitement !

Titulaire	Contractuel	Référentiel de recrutement
<p>Traitement Indice Primes (IFSE + CIA) <i>Indemnités de résidence et/ou supplément familial de traitement (SFT)</i> = Rémunération <u>Autre particularité</u> Garantie de l'emploi assurée <u>Droits à retraite/pension</u> Cotisations à la pension civile Sur les 6 derniers mois de la carrière uniquement sur la base de l'indice (+BI/NBI éventuelles)</p>	<p>Traitement Indice <i>(Aucune prime au MASA)</i> <i>Indemnités de résidence et/ou supplément familial de traitement (SFT)</i> = Rémunération <u>Autre particularité</u> Sauf exception, recrutement CDD puis éventuel CDI <u>Droits à retraite/pension</u> Cotisation IRCANTEC Sur les 25 meilleures années de la carrière pour l'indice</p>	<p>L'indice du contractuel est calculé à poste ou expérience équivalents à 85%/90% de l'indice du titulaire additionné des primes</p> <p>AUTOMATIQUEMENT, l'indice du contractuel est plus élevé que celui du titulaire sur le même poste... mais le montant payé est inférieur de 10 à 15% en moyenne (sans prendre en compte le CIA des titulaires)</p>

Pour la CFDT, il est du rôle de chacun, SRH y compris, de faire preuve de pédagogie auprès de la communauté de travail pour éviter les malentendus, incompréhensions et les crispations de certains de nos collègues.

Comment s'applique les référentiels de recrutement ?

Il convient de distinguer deux cas de figure :

- Nouveau contractuel recruté

Sur la base d'éléments fournis par le candidat postulant à un

emploi, relatant son expérience professionnelle, la structure qui assure le recrutement peut recruter sur un indice inclus dans la fourchette correspondant du référentiel de recrutement.

Le chef du SRH a bien rappelé que les structures avaient 'toute latitude' pour définir l'indice de recrutement dans les fourchettes établies. Il a, par ailleurs, été rappelé que les RH de proximité bénéficient d'un accompagnement du BPCO (par des webinaires) de manière à ce que toutes les explications utiles leur soient données. L'expérience de l'agent est donc prise en compte au moment du recrutement.

▪ Reclassement des contractuels déjà rémunérés par la MASA

Le SRH a rappelé que les reclassements avaient tous été effectués fin 2023 pour les contractuels des catégories B et C, avec une rétroactivité remontant à septembre 2023. Pour les catégories A, étant donné la charge de travail que cela représente pour le BPCO (travail sur chaque dossier), ce travail de reclassement ne devrait être achevé qu'à l'été 2024. Selon le SRH, il est impossible de réaliser ce travail plus rapidement.

Pour tous ces agents, le SRH a considéré que l'expérience professionnelle avant leur recrutement au MASA avait déjà été prise en compte au moment de leur embauche. Il n'y a donc pas lieu de revenir sur ce sujet, en dehors du cas particulier des vétérinaires contractuels.

Interrogé par la CFDT, le chef du SRH a également indiqué que ce travail de reclassement ne pouvait pas gommer toutes les imperfections du passé. Le reclassement s'est mathématiquement effectué sur le nombre d'années passées au MASA depuis leur embauche. Cependant, certains contractuels de catégorie A recrutés sur des grilles assez basses il y a 20 ans, ne bénéficient pas du reclassement et les écarts de rémunération peuvent être importants (>30%) par rapport à des titulaires

sur des fonctions équivalentes.

A noter, les agents contractuels, dont l'indice était déjà supérieur au montant maximum de la fourchette des nouveaux référentiels de recrutement leur correspondant, ne sont pas concernés par ce reclassement.

Si le SRH indique que la très grande majorité des agents contractuels devrait voir leur rémunération augmenter, la CFDT fera remonter au SRH les cas particuliers d'agents dont le reclassement ne serait pas compréhensible au regard des explications fournis lors de ce groupe de travail.

Quid des +5 points d'indice de janvier 2024 ?

Une inquiétude subsistait sur la mise place des +5 points en janvier 2024. Pour tous les agents déjà connus et rémunérés par le MASA, les 5 points d'indice ont bien été ajoutés à l'indice du contrat, que l'agent ait été reclassé ou non.

Dans tous les cas, les référentiels de recrutement vont être repris pour intégrer les +5 points d'indice. Ces nouveaux référentiels seront communiqués aux structures et aux organisations syndicales.

Ré-évaluation triennale et reclassement, un double bénéfice ?

Le SRH a précisé que les agents devant bénéficier d'une revalorisation triennale en bénéficieront en plus de leur reclassement (modulo ce qui est mentionné dans le paragraphe précédent).

La CFDT salue cette position affichée clairement par le SRH. Demande défendue avec vigueur par la CFDT, que ce soit en

CSAM, groupe de travail ou en CCP... et finalement retenue par le SRH.

Et les opérateurs dans tout ça ?

Interrogé par la CFDT, le SRH a indiqué que les opérateurs du MASA étaient informés des travaux en cours et avaient été destinataires des nouveaux référentiels. Étant autonomes sur le plan budgétaire, les opérateurs ne peuvent qu'être incités à suivre ces évolutions, selon leurs capacités budgétaires, et en dehors de l'ANSES au fonctionnement particulier.

Si les opérateurs décidaient de s'aligner sur le MASA en mettant en place ces référentiels, la CFDT souhaite que le ministère puisse, le cas échéant, abonder, les subventions de fonctionnement de ces opérateurs.

Quelques avancées obtenues par la CFDT

La CFDT a pu obtenir du SRH les engagements suivants :

- Le **lancement de travaux pour réviser la note de service datant de 2016** sur la gestion des contractuels et notamment de préciser les conditions de CDIisation et les doctrines d'emploi concernant les métiers en tension (abattoirs, SIVEP, filière du numérique). Le calendrier n'est, à ce jour, pas encore défini et il ne faut rien attendre avant la fin de l'année 2024 mais le principe est acté.
- Le SRH a également donné son accord pour la réalisation d'un **bilan de mise en œuvre de la déconcentration et de l'application de ces référentiels** de recrutement d'ici fin 2024.

La CFDT salue ce travail de reclassement au bénéfice d'une

grande majorité des agents contractuels du MASA et l'investissement des agents du BPCO sans quoi rien ne pourrait se réaliser... La CFDT rappelle cependant, le manque de moyen humain au SRH et au BPCO en particulier.

Sur les retards de paiement

Le SRH rappelle qu'il ne peut mettre en paiement que les dossiers complets et conformes envoyés par les structures... et ce, tout en respectant le calendrier contraint de la paie publique fixé par Bercy. Ces contraintes de délais valent à la fois pour installer une paie normale mais aussi pour les versements d'acomptes. En résumé, quand la date est dépassée, il n'est pas possible de payer dans les délais.

Pour éviter que les agents ne soient pas payés, le SRH indique avoir mis en place la communication de tableaux aux structures concernées par des acomptes, de manière à ce que les agents soient prévenus.

Enfin, un système de « ticketing » (remontée de cas particuliers par les RH de proximité par voie électronique) va être expérimenté en 2024, sur un périmètre restreint (puis généralisé en 2025). Ce système devrait permettre de mieux tracer les demandes et d'en suivre les réponses.

Pour la CFDT, il convient de rester vigilant sur cette grande opération « positive » vis-à-vis de très nombreux contractuels. Les agents ne doivent pas hésiter à faire remonter les difficultés et incompréhensions par la voie hiérarchique en tant que de besoin, cela permettra également de nourrir le bilan de mise en œuvre promis par le SRH, fin 2024.

N'hésitez pas également à nous contacter [ici](#).

GT du 19 décembre 2023 : déconcentration de la gestion des contrats de 6 mois et moins par les SGCD à partir du 1er janvier 2024

Déconcentration de la gestion des contrats de 6 mois et moins
par les secrétariats généraux communs

Concours Interne IAE 2024

Un concours interne pour le recrutement d'élèves ingénieurs de
l'agriculture et de l'environnement (IAE) est ouvert au titre
de l'année 2024.

**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 €
	Evolution (%)	2,4%	15,3%
Chef de bureau de cat II	2022	29200 €	29200 €
	2023	34000 €	40000 €
	Evolution (€)	+ 4800 €	+ 10800 €
	Evolution (%)	16,4%	37,0%
Chargé de mission	2022	20465 €	24300 €
	2023	34000 €	40000 €
	Evolution (€)	+ 13535 €	+ 15700 €
	Evolution (%)	66,1%	64,6%

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 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 (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 de rajouter 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 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 CDIsation 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^{er} 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 déplacements 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 déplafonner 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^{er} 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 minces ».

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 déconcertée 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^{er} 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.

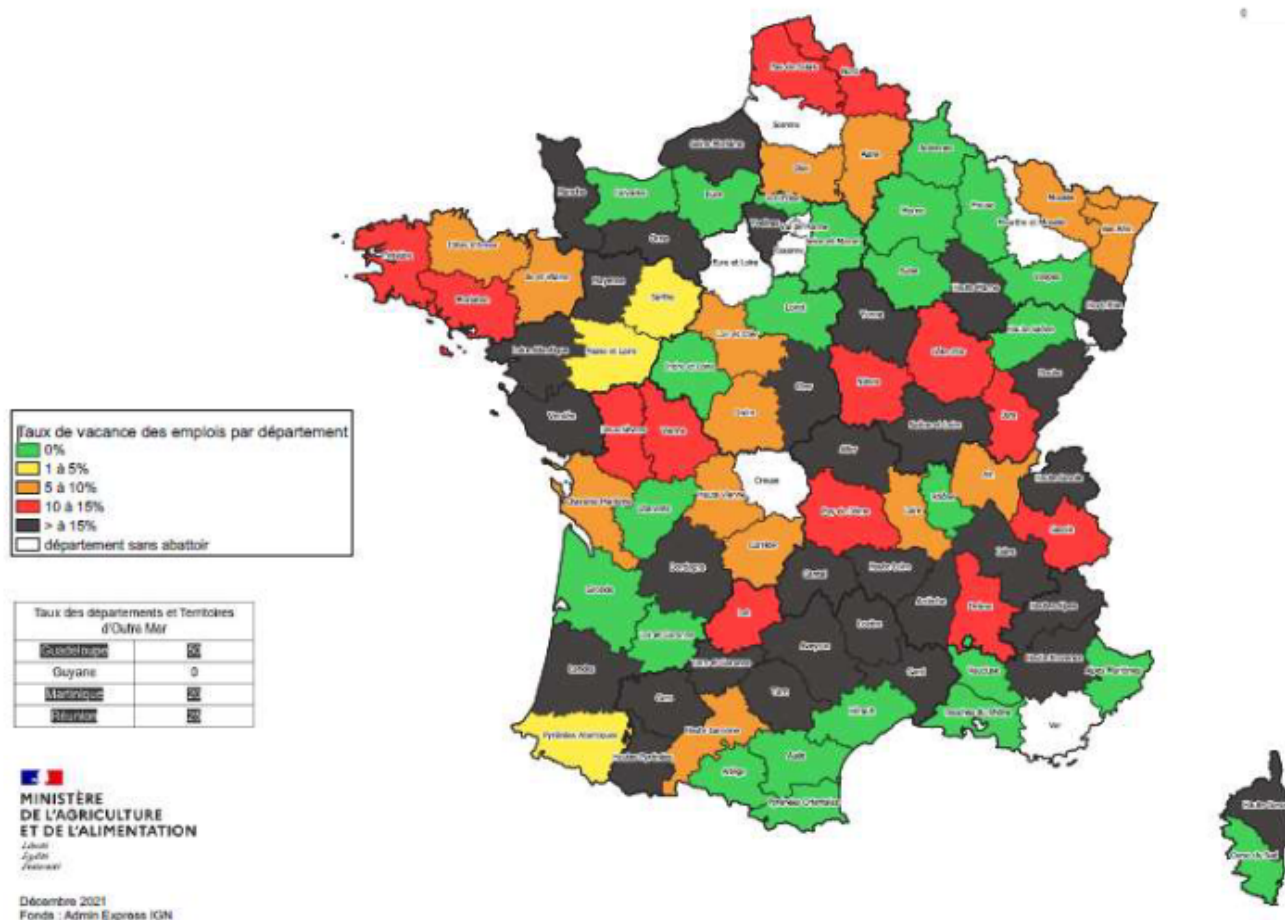
Si la DGAL reconnaît que certaines missions « hors-chaîne » peuvent être réalisées au bureau, l'instauration de télétravail en abattoir ne lui semble pas opportune. A cela deux raisons : ces missions n'occupent que rarement une journée complète de travail et les missions de services publiques en abattoir, 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^{er} 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^{er} 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^{er}.

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.

**Revalorisation de la
rémunération des**

contractuels : Tout vient à point à qui sait attendre ... Oui mais ...

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

Politique de gestion des contractuels : Le MASA contraint de revoir les salaires à la hausse ! ... Mais quand ?

La première réunion du groupe de travail relatif à la politique de gestion des contractuels au MASA, hors enseignants et CPE, s'est tenu le vendredi 23 juin 2023. Il était présidé par Xavier Maire, chef du service des ressources humaines (SRH).

Concours et examen professionnel ISPV 2023

Un concours externe, un concours externe sur titres et travaux, un concours interne et un examen professionnel de recrutement des inspecteurs de santé publique vétérinaire sont organisés au titre de l'année 2023.