



# Rapport d'orientation 2025 - 2029



**Cfdt:**

**SPAGRI**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS



# SOMMAIRE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>INTRODUCTION / CONTEXTE .....</b>  | <b>5</b>  |
| <i>Relations avec notre environnement .....</i>                               | <i>9</i>  |
| I. Relations avec la CFDT hors SPAgri .....                                   | 9         |
| II. Relations avec les autres organisations syndicales .....                  | 9         |
| <i>Fonctionnement du SPAgri-CFDT .....</i>                                    | <i>13</i> |
| I. La permanence .....  | 13        |
| II. Information sur les réponses aux sollicitations des agents .....          | 14        |
| III. Le développement syndical .....  | 15        |
| IV. La communication vers les adhérents .....                                 | 16        |
| V. Les droits syndicaux au MASA .....   | 18        |
| <i>Des revendications fortes .....</i>  | <i>23</i> |
| I. Sur le pouvoir d'achat .....   | 23        |
| 1. Orientations spécifiques à destination de l'ensemble des agents .....      | 23        |
| 2. Orientations spécifiques à destination des titulaires .....                | 23        |
| a. Sur le volet indiciaire .....  | 23        |
| b. Sur le volet indemnitaire .....  | 23        |
| 3. Orientations spécifiques à destination des contractuels .....              | 24        |
| 4. Orientations en matière de communication sur la paie/pouvoir d'achat ..... | 25        |
| II. Sur les conditions de travail/qualité de vie au travail .....             | 25        |
| 1. Un accord QVCT en 2025 ? .....   | 25        |
| 2. Un suivi de l'accord et des actions à mener .....                          | 26        |
| 3. Thèmes retenus pour l'accord de fond QVCT .....                            | 26        |
| III. Sur la transition écologique et agroécologique .....                     | 27        |
| IV. Sur l'égalité diversité .....   | 28        |
| V. Sur le Handicap .....  | 29        |
| VI. Sur les agents contractuels .....   | 30        |
| VII. Sur la PSC santé et prévoyance .....                                     | 34        |
| <i>La vie des sections .....</i>  | <i>39</i> |
| I. La section administration centrale .....                                   | 39        |
| II. La section ANSES .....  | 40        |
| 1. Objectifs 2025/2029 de la section .....                                    | 40        |
| 2. Le contexte probable de la prochaine mandature .....                       | 40        |
| 3. Les orientations de la section .....                                       | 41        |
| III. La section ASP .....   | 41        |
| 1. Objectifs 2025/2029 de la section .....                                    | 41        |
| a. En matière de développement syndical .....                                 | 41        |
| b. En termes de relations avec le SPAgri-CFDT .....                           | 42        |
| 2. La perspective des élections 2026 .....                                    | 42        |
| 3. Les orientations de la section .....                                       | 42        |
| IV. La section DDI .....  | 43        |
| 1. Objectifs 2025/2029 de la section .....                                    | 43        |
| 2. Le contexte dont il faut tenir compte .....                                | 43        |
| 3. Les orientations de la section DDI .....                                   | 44        |
| V. La section DRAAF .....   | 45        |
| 1. Objectifs 2025/2029 de la section .....                                    | 45        |
| 2. Contexte prévisible du prochain mandat .....                               | 45        |
| 3. Listes des orientations pour la prochaine mandature .....                  | 46        |
| 4. Perspectives élections 2026 .....  | 48        |
| VI. La section IFCE .....   | 48        |
| VII. La section INAO .....  | 49        |
| <i>Les élections professionnelles .....</i>                                   | <i>55</i> |

|  |   |           |
|--|---|-----------|
| I.                                       | Élections professionnelles fonction publique en 2026 : quels enjeux ? ..... | 55        |
| 1.                                       | Enjeu particulier des élections CSA.....                                    | 55        |
| a.                                       | Sur le plan ministériel .....   | 55        |
| b.                                       | Dans les DRAAF .....  | 56        |
| c.                                       | Dans les DDI .....  | 56        |
| d.                                       | En administration centrale .....  | 56        |
| e.                                       | En matière d'alimentation .....   | 57        |
| f.                                       | En matière d'agriculture et forêt .....                                     | 57        |
| g.                                       | Dans les établissements publics .....                                       | 57        |
| 2.                                       | Enjeu particulier des élections CAP-CCP.....                                | 58        |
| II.                                      | Élections professionnelles 2026 : quelle préparation ? .....                | 58        |
| <b>CONCLUSION ET REMERCIEMENTS .....</b> |   | <b>61</b> |
| <b>GLOSSAIRE / SIGLIER .....</b>         |   | <b>63</b> |



## INTRODUCTION / CONTEXTE

Ce rapport d'orientation a été rédigé en miroir au rapport d'activité. On retrouve ainsi des orientations pour chaque thématique retenue dans le rapport d'activité et bien entendu pour chaque section. Les rédacteurs ont été les mêmes que pour le rapport d'activité, le bilan des années écoulées permettant ainsi d'alimenter les orientations pour les années à venir. Ce rapport particulièrement riche est ainsi le fruit d'un important travail collectif qui a mobilisé de nombreux rédacteurs impliqués sur les sujets au sein du syndicat.

Chacune des 7 sections (AC, Anses, ASP, DDI, DRAAF, IFCE et INAO) précise les objectifs et les actions envisagées.

Plusieurs thématiques à fort enjeu ont été introduites par rapport au précédent rapport d'orientation : communication vers les adhérents, réponses aux sollicitations des agents, développement, droit syndical, contractuels, pouvoir d'achat, qualité de vie et conditions de travail, handicap, égalité-diversité, transition agroécologique... Il était important sur chacun de ces sujets de faire des propositions concrètes pour la prochaine mandature.

Chaque fois que possible, des objectifs affichés et mesurables sont mentionnés. Ce rapport d'orientation a bien pour enjeu d'orienter les décisions qui seront prises par le conseil syndical au cours de la prochaine mandature.

La professionnalisation de nos activités, engagée depuis 2009, va encore se renforcer. Il est également indispensable de dynamiser nos échanges avec nos adhérents, nos élus, nos sympathisants et avec l'ensemble des personnels du ministère en charge de l'agriculture et des établissements publics. Ce nouveau mandat qui s'ouvre doit avoir pour ambition de susciter plus de vocations pour s'engager comme militant, notamment parmi les jeunes.



# Relations avec notre environnement





# Relations avec notre environnement

---

## I. Relations avec la CFDT hors SPAgri

Les orientations pour la prochaine mandature sont les suivantes :

- Poursuivre les actions engagées et présentées dans le rapport d'activité
- Se rapprocher de la FGA et plus particulièrement sur les sujets suivants :
  - Appui à la méthodologie sur les élections professionnelles
  - Appui aux aspects communication
  - Formation des permanents, des élus ou de certains sympathisants
  - Partenariat pour le suivi du dispositif PSC santé et prévoyance et accompagnement de la montée en compétences sur les sujets à débattre en CPPS
  - Echange de pratiques et d'informations sur les sujets d'actualité
  - Transmission de nos positions à l'UFFA dans les négociations Fonction Publique
- Renforcer les synergies avec les différents partenaires (UFETAM, UFFA, FGA...)

## II. Relations avec les autres organisations syndicales

Les orientations recherchées pour la prochaine mandature sont les suivantes :

- Renforcer notre collaboration avec l'Alliance du trèfle

**Afin de préserver le relationnel favorable avec Alliance du Trèfle**, le SPAgri-CFDT s'attachera à bien s'inscrire dans la charte de collaboration dans le cadre de l'union « CAP CCP - UNIS POUR TOUS » jusqu'aux prochaines élections. Il y a également des perspectives pour travailler ensemble afin que les parcours d'expertise au MASA soient mieux reconnus.

- Poursuivre notre collaboration avec l'UNSA sur les sujets qui s'y prêtent

Le **SPAgri-CFDT continuera à travailler en bonne intelligence avec l'UNSA** avec qui les analyses sont souvent partagées sur les dossiers MASA.

- Maintenir et développer les intersyndicales lorsque les positions sont communes

Le SPAgri-CFDT veillera à maintenir des **relations cordiales et de respect mutuel avec FO et Elan Commun de** par l'importance des intersyndicales pour faire avancer certains dossiers, lorsque l'ensemble des syndicats parviennent à s'entendre sur un dénominateur commun.

Une vigilance s'impose alors en matière de communication : c'est le syndicat qui coordonne le travail intersyndical qui communique auprès des agents au nom de l'intersyndicale du MASA. Peut-être

pourrait-on solliciter la création d'une adresse intersyndicale pour atténuer en partie cet effet de bord et pour une meilleure lisibilité auprès des agents.

Un groupe de travail interne va être mis en place en 2025 pour identifier d'éventuelles collaborations utiles à mettre en place avec d'autre(s) syndicat(s) dans le cadre des prochaines élections professionnelles : listes CAP/CCP, de certaines DRAAF et DDI...





# Fonctionnement du SPAgri-CFDT





# Fonctionnement du SPAgri-CFDT

---

## I. La permanence

Concernant la permanence, une seule orientation est définie :

### ■ Conforter la permanence

Implantée sur le site de Varenne, au cœur du ministère, la permanence est un atout majeur, vitrine de notre organisation syndicale.

Interface du dispositif entre les agents, les opérateurs et le ministère en charge de l'agriculture, il s'agit d'un lieu où chaque adhérent, qu'il relève d'un établissement public, d'un service déconcentré ou de l'administration centrale du ministère en charge de l'agriculture, d'un organisme autre que les opérateurs ou d'un autre ministère, trouve une écoute attentive et une équipe à la recherche de solutions pragmatiques et documentées. Le travail collaboratif est la règle, l'ADN de son fonctionnement.

La proximité avec les bureaux des différents services de l'administration centrale du ministère en charge de l'agriculture, notamment ceux du service des ressources humaines, est un atout important, particulièrement depuis que les mobilités et promotions sont sorties du champ des CAP et CCP.

La **pluralité des profils qui la composent concourt à une résolution rapide des questionnements** qui sont soumis, et permet d'agir au mieux dans l'intérêt des adhérents et des agents, dont les sollicitations sont traitées de manière prioritaire.

Face aux enjeux importants qui attendent le syndicat lors de cette nouvelle mandature, la permanence se doit d'être un appui pour les différentes sections, afin de les assister dans leurs perspectives de développement. Afin de faire face à ces nouveaux défis, la permanence syndicale s'est renforcée sur les volets relatifs à l'expertise juridique et réglementaire.

Depuis trois mandats, notre syndicat a fait le choix de développer et professionnaliser sa permanence, en recrutant majoritairement des agents à temps complet, issus de différents horizons professionnels. Des agents implantés en structures déconcentrées, disposant de temps partiels de décharge, complètent le dispositif, élargissent le panel de compétences et concourent à un maillage utile du territoire, afin d'être au plus près des réalités de terrain. Cette politique a permis de mettre en place une activité syndicale de qualité, tant auprès des agents qu'en matière de défense des dossiers politiques. L'augmentation régulière du nombre d'adhérents démontre la pertinence de ce choix.

#### **Amendement à voter au congrès des 4 & 5 juin 2025 :**

L'organisation, la professionnalisation, les bouleversements et futures évolutions au sein de la permanence ne sont possibles qu'en respectant les valeurs de la CFDT que sont l'émancipation, la solidarité, l'égalité et la démocratie. Nous devons tous veiller à ce que la permanence ne devienne pas dans son fonctionnement un service du ministère.

☐ Validé

☐ Non validé

Mais comme à chaque fin de mandature se pose la question du maintien et de l'accroissement des compétences, compte-tenu en particulier de l'émergence de nouveaux sujets, et du nombre toujours croissant des requêtes. D'ici la fin de cette nouvelle mandature, une partie des effectifs de la permanence fera valoir ses droits à la retraite, ou pourrait être amenée à faire le choix d'un retour en service, alors que se profilent les élections de 2026.

Il y a donc pour notre organisation syndicale un réel enjeu à anticiper ces départs, à réaliser les recrutements nécessaires et à développer les compétences, afin de conserver le niveau de professionnalisation qui a été mis en place et qui concourt à la satisfaction de nos adhérents.

La permanence a également connu une modification profonde de son fonctionnement avec le télétravail, et l'accroissement du nombre de permanents demeurant en régions. Dans ce contexte de travail à distance qui s'amplifie, elle est amenée à développer d'autres mécanismes de communication et de collaboration pour maintenir la dynamique du collectif de travail et accroître son efficacité au service des adhérents.

## II. Information sur les réponses aux sollicitations des agents

Le traitement des sollicitations d'agents et les statistiques que l'on peut en tirer peuvent à la fois donner des orientations sur les informations à apporter à des agents issus de certains corps, mais aussi des orientations sur les thématiques générales sur lesquelles le syndicat se doit d'être encore plus pédagogique.

Les orientations ou objectifs à atteindre sur le prochain mandat en matière de suivi des sollicitations pourraient donc être les suivants :

- Maintenir les efforts en matière de renseignements des sollicitations par la permanence tout en améliorant la fluidité de fonctionnement
  - **Simplifier le tableau pour en faciliter son remplissage** avec des données fiables dans le but de produire des statistiques sans avoir à retraiter les lignes (objectif sur 4 ans : pas plus de 5% de données non renseignées), tableau qui inclut la nature des problématiques pour lesquelles nous sommes sollicités (primes, promotion, RPS, mobilité, etc.)
  - **Produire un état statistique annuel** (afin d'éviter d'avoir un état des lieux tous les 4 ans au moment du congrès)
  - Conforter à partir des statistiques les choix de communication (article pédagogique par exemple) mis à disposition sur le site et de visios proposées aux adhérents et élus.
- Prendre le temps de renseigner les demandes orales (AC en particulier) effectuées autrement que par téléphone
- Étudier la possibilité que les sections des établissements publics renseignent un tableau similaire (simplifié par rapport à la version permanence ou non) pour mieux suivre l'activité globale des sections
- Capitaliser sur les données « agents » contenues dans le tableau pour constituer les listes électorales en vue des élections 2026
- Sensibiliser les agents au retour qu'ils peuvent faire au SPAGri-CFDT

- Envoyer suite à une sollicitation sous la forme d'une signature mail : « La CFDT t'a aidé, sache que toi aussi tu peux nous aider : vote aux prochaines élections, en participant à l'action syndicale sous une forme à définir ensemble (sensibilisation des collègues, référent sur certains sujets, listes électorales, ...) mais aussi en adhérant à notre syndicat ».

### III. Le développement syndical

Les orientations recherchées pour la prochaine mandature sont les suivantes :

#### ■ Poursuivre le développement syndical tout au long des 4 années à venir

Pour cette mandature, le développement syndical est crucial pour faire connaître notre syndicat, ses valeurs et les sujets sur lesquels nous nous mobilisons mais aussi pour alimenter nos positions et ce que nous portons auprès de l'administration par des retours terrain.

Le syndicat doit donc **poursuivre sa montée en puissance** sur les actions de développement syndical et ce, sous toutes ses formes, en privilégiant les actions de développement en visios, moins coûteuses et qui permettent à plus de personnes de participer.

Il reste primordial de réaliser des actions de développement tout au long de la mandature et pas seulement au moment des élections.

Toutefois, dans le cadre des élections, il sera important de cibler les sites stratégiques, par exemple les DRAAF où nous ne sommes pas présents et les DRAAF où nos militants sont en difficulté.

Les orientations de la thématique communication viendront renforcer nos actions de développement et augmenter notre visibilité auprès des agents.

#### ■ Poursuivre les actions de développement auprès des agents

Le développement syndical doit être opérationnel avec des actions visibles par les agents telles que des permanences, des moments conviviaux avec les agents et les adhérents, une communication de qualité et transparente sur nos positions et ce que nous défendons pour les agents.

#### ■ Poursuivre le développement de notre communication et du site web

La communication occupe une place importante dans le développement syndical et est un excellent vecteur pour susciter un intérêt auprès des agents pour notre action syndicale.

Dans cet objectif, la dynamique initiée au cours des 4 dernières années est à poursuivre pour améliorer notre communication, être au plus près des attentes des agents, les informer et suivre les retours statistiques de la consultation de notre site web pour nous adapter.

Il est prévu une refonte du site web du syndicat pour le rendre plus attractif, plus dynamique et conférer une meilleure visibilité à notre communication.

■ Développer les enquêtes pour susciter l'intérêt des agents sur nos actions et obtenir des données concrètes pour négocier avec l'administration

Il pourrait être intéressant d'envisager le développement d'enquêtes ciblées pour avoir le retour de nos adhérents et des agents sur les sujets où nous devons défendre une position auprès de l'administration.

#### ■ Développer l'action syndicale auprès des jeunes

Dans les années à venir, nombreux sont nos militants qui vont partir à la retraite. Il est donc important de se préoccuper de la relève au sein de nos militants et de nos adhérents.

Pour ce faire, les axes de développement syndical sont les suivants :

- Promouvoir le groupe jeunes de la FGA
- Développer un groupe jeune au sein du syndicat
- Créer des réseaux d'échanges, de débats sur les thématiques qui intéressent les jeunes : agroécologie, parcours professionnel, sens au travail, QVCT, ...
- Poursuivre nos réflexions sur les réseaux sociaux (voir thématique Communication).

■ Mettre en valeur les avantages d'être adhérent au SPAGri-CFDT

Communiquer et mettre en avant au travers de différents supports les avantages d'être adhérent à la CFDT.

## IV. La communication vers les adhérents

Le prochain mandat doit pouvoir permettre au SPAGri-CFDT d'augmenter ses relations avec ses adhérents et ses élus, l'approche doit rester évidemment qualitative et proportionnée aux capacités de travail de l'équipe de la permanence et des représentants des sections sur le terrain. Une échéance de réalisation est indiquée pour permettre un suivi dans la mise en place des actions.

■ Améliorer la communication en interne SPAGri-CFDT

- **Développer plus de proximité avec les adhérents** et les élus sur la vie de la permanence, et étendre en tant que de besoin aux non adhérents. / Indicateur : nombre de mails ou d'articles ciblés par an.
  - Mise en place d'un groupe d'échange de pratiques entre sections de la permanence : repérage de ce qui est déjà fait, de ce qui marche ou pas, partage des ressources (ex : PowerPoint), mutualisation des ressources. A noter que le partage et la mutualisation n'impliquent en aucun cas une harmonisation - Echéance un an maximum.
  - Rédaction d'une fiche pratique sur le fonctionnement des visios que la CFDT réalise pour ses nouveaux adhérents avec les principaux points abordés. Une fois par an mettre en place une sorte de GT interne Retex CFDT pour voir ce qui a marché ou moins bien marché - Echéance un an maximum.
  - Mise à jour de la plaquette expliquant le fonctionnement du syndicat sur la répartition financière de la cotisation – Echéance un an maximum.
  - Création sur le site d'une page de présentation du contenu de la formation « découvrir la CFDT » et y inscrire un lien vers les dates de réalisation de ces formations - Echéance un an maximum.
  - Développement d'un planning de webinaires d'information et/ou de formations, en essayant de reprendre tous les éléments ci-dessus - Echéance un an.
  - Suivre leurs principales caractéristiques professionnelles (section, service, métier, etc.) pour les informer et leur proposer de se mobiliser à nos côtés de manière ciblée (les



adhérents et si possible les élus non adhérents voire les colistiers dans la perspective des élections 2026).

- Nos adhérents doivent pouvoir mieux identifier les membres de la permanence, du bureau, du conseil... Il convient de mieux se présenter à nos adhérents et pourquoi pas mettre en ligne des témoignages vidéo pour que chacun se présente (Ton à définir ! et mise à disposition du CV résumé de chacun des permanents et de l'organigramme à jour) / Indicateur : Date de version à indiquer sur les données présentes sur le site – 2 vérifs par an (Juillet et décembre ?).
- Reprendre des éléments de communication ou des articles de nos sections opérateurs
- Définir une stratégie de développement des adhésions
  - Par la mise en place d'actions « simples » pour les adhérents que l'on ne voit pas souvent
    - Compléter le mail d'accueil, déjà très apprécié au moment de l'adhésion, avec le lien vers le site et de quelques mots pour indiquer les outils que l'on peut y trouver – Echéance un an maximum.
    - Création d'un kit d'accueil dédié aux nouveaux adhérents, téléchargeable en ligne sur le site et l'espace adhérent. On pourra y retrouver le qui fait quoi au sein de la permanence et **l'organigramme avec photos** (après accord des permanents). Les guides CFDT pourraient y être dématérialisés.
    - Pour les nouveaux adhérents leur proposer systématiquement un entretien tél, présentiel ou visio d'accueil - Echéance un an maximum.
    - Sans renier le format papier, il pourrait être envisagé un « guide papier plus light » systématiquement envoyé au nouvel adhérent ou remis par le responsable de section, et un guide plus complet mis à disposition de manière dématérialisée - Echéance un an maximum.
    - Communication parallèle sur LinkedIn.
  - Par la mise en place d'actions « plus concrètes » pour les adhérents
    - Création d'une **page présentant tous les noms, coordonnées des permanents ou élus de la CFDT** par section. Cette présentation pourrait préciser leur rôle ou mission au sein de la section, le type d'expertise qu'ils peuvent mener (médicale), leur action en CAP.... On pourrait peut-être créer un « bouton » associé au nom pour une demande de rendez-vous spécifique (l'ouverture d'un mail si on ne met pas les coordonnées par exemple) - Echéance un à 2 ans maximum.
    - Dans le **formulaire de contact : Ajout d'une coche** sur le site internet qui permettrait dans le message généré automatiquement par Wordpress de « **taguer** » **que le contact est adhérent CFDT** dans le mail reçu sur la boîte SPAGri-CFDT, on pourrait ainsi garantir une lecture et une réponse plus rapide ? Echéance un à 2 ans maximum.
    - Création, sur la page « adhérent », d'un formulaire de demande de rendez-vous avec un membre de la permanence ou de la section d'appartenance (cocher par exemple rendez-vous présentiel ou téléphonique ou visio, individuel ou collectif, préciser le motif du rdv) - Echéance à un an.
    - **Création d'une carte de France** où pourraient être visualisés tous les élus de proximité (présentation sur une carte nationale ou régionale ?) - Echéance deux ans maximum.

- Dans les **limites budgétaires : organisation une fois par an d'un petit repas pris en charge par le SPAgri-CFDT** par section ou sur des lieux à définir (à faire tourner par ex DRAAF ou DDI) – Echéance entre un et 2 ans.
- Par la mise en place d'actions « complexes » pour les adhérents
  - Développement d'un **appui plus personnalisé dans le cadre de la promotion de carrière** (corps/grade) pour les adhérents avec notamment la rédaction d'une fiche expliquant les modalités de fonctionnement, le retro planning d'appui de la CFDT... meilleure formalisation des échanges notamment avec les IGAPS concernés - Echéance entre un et 2 ans.
  - **Développement d'un appui plus formalisé** de la permanence aux adhérents qui souhaiteraient **préparer des concours** (en priorité TSMA, SA, AAE et IAE) - Echéance entre un et 2 ans.
  - Mise en place de **mini-sondages thématiques** (à définir) pour recueillir l'avis des adhérents (envoi de mail d'information et mail de relance, et un mail de restitution des réponses) - Echéance supérieure à 2 ans.
  - **Création d'une bibliothèque de modèles de courriers** pour les adhérents (exemples : modèle de demande de TPT, recours comité médical, CIA...) et des copies « anonymisées » de courriers déjà envoyés. Mobilisation à voir pour les nouveaux arrivants à la permanence – Echéance supérieure à 2 ans.
- Par la mise en place d'actions « simples » pour les non-adhérents
  - A l'issue de la sollicitation d'un agent non adhérent, systématiser l'envoi d'un mail qui préciserait les manières de remercier la CFDT ; d'abord un simple « merci pour la réponse », mais pourquoi pas une adhésion, ou encore un vote ou une inscription sur une liste locale aux prochaines élections, ... - Echéance rapide.
  - L'ouverture de nos réunions à certains sympathisants est aussi à systématiser.

## V. Les droits syndicaux au MASA

Le droit syndical tel que précisé dans la note de service 2024-381 du 04/07/2024 n'est pas toujours connu ou pris en compte par l'administration. Aussi, il est important que les élus, les membres du conseil syndical et les membres de la permanence en connaissent les principales dispositions et aient le réflexe d'aller vérifier que le cadre est bien respecté ou de demander à ce qu'il soit appliqué.

Si des formations proposées par l'administration abordent le sujet, **il est essentiel que le SPAgri-CFDT soit proactif**. A cet effet, une fois par an, un extrait de la note de service (une ou plusieurs fiches) sera présenté et débattu :

- En réunion de permanence,
- En conseil syndical,
- En réunion de section.

Au-delà d'une présentation de cette note de service lors de la rencontre des élus après les élections de 2026, une visioconférence sera proposée une fois par an à l'ensemble des élus sur le sujet.

Il est également **prévu d'améliorer la communication** afin que les élus disposent des informations à ce sujet :

- Un article sur le site SPAgri-CFDT
- Un mail aux élus avec les infos essentielles après les élections

Le droit syndical est une condition importante pour assurer un dialogue social de qualité. Le SPAgri-CFDT y veillera et sera force de proposition chaque fois que de besoin. Par exemple, afin d'éviter un dialogue social à deux vitesses selon que l'on est représentant du personnel de la région parisienne ou de province, il est indispensable que ces derniers puissent participer en présentiel aux réunions nationales du dialogue social. Il est donc indispensable que les frais de déplacement des titulaires et des experts rattachés à un service déconcentré puissent être pris en charge pour les réunions à Paris qui se tiennent en format hybride. Cela s'applique à la fois aux CSA, aux formations spécialisées et aux groupes de travail organisés par l'administration.

Il conviendra de faire pression sur l'administration chaque fois que de besoin. Cela a été le cas par exemple dans le cadre de la négociation de l'accord de méthode QVCT. L'administration prévoyait de ne pas prendre en charge les frais de déplacements des experts et des avancées ont été obtenues via une mobilisation intersyndicale.





# Des revendications fortes







# Des revendications fortes

---

## I. Sur le pouvoir d'achat

La défense du pouvoir d'achat des agents reste un sujet majeur car il se traduit chaque mois en bas de page de son bulletin de paie. Les orientations indiquées ci-après ne sont pas exhaustives ni limitatives, elles pourront et devront être complétées en fonction des actualités ou des opportunités.

### 1. Orientations spécifiques à destination de l'ensemble des agents

- Maintenir les demandes de revalorisation du point d'indice en lien avec l'UFFA
- Revenir sur la perte de rémunération pendant les arrêts maladie en lien avec l'UFFA
  - Soit en renégociant un projet de loi de finances permettant de repasser à 100% du traitement sans toucher au nombre de jours de carence
  - Soit en modifiant les textes réglementaires afin que les contrats de prévoyance permettent la compensation (comme dans le secteur privé).

### 2. Orientations spécifiques à destination des titulaires

- Argumenter, négocier des modifications de taux de promotion par corps en anticipant largement la publication des décrets les définissant
- Mettre en place des plans de requalification de C à B et de B à A
- Revoir les taux pro/pro pour un déroulement de carrière plus attractif
- Relancer l'administration sur l'application du protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) négocié et signé par la CFDT en 2015 qui prévoit : « Le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories, sera mis en œuvre et servira à la fixation des taux d'avancement ».

#### a. Sur le volet indiciaire

- Demander à retravailler les grilles de rémunération des corps auprès de l'UFFA

#### b. Sur le volet indemnitaire

- Mieux prendre en compte la rémunération indemnitaire dans le calcul de la pension de retraite des fonctionnaires (au-delà des 20% aujourd'hui) en lien avec l'UFFA
- Obtenir un bilan régulier des campagnes de CIA (tous les 2 à 3 ans) afin de faire évoluer si nécessaire les conditions de campagne
- Arrêter les bidouilles avec le CIA en créant les vecteurs de primes adéquats (remplacements en abattoir)
- Travailler sur la revalorisation de certaines primes dites techniques (PRAC, IFTC, IFTS)
- La GIPA ne sera pas reconduite en 2025... il convient de maintenir une pression pour une remise en place le plus rapidement possible

■ Être force de proposition sur les aspects gestion de l'IFSE :

- Obtenir la revalorisation d'IFSE promise initialement en 2023 puis en 2024 dans les meilleurs délais. Cette revalorisation doit bénéficier à l'ensemble des corps de manière significative et permettre une équité de traitement entre filières techniques et administratives
- Veiller à une certaine parité de traitement de l'IFSE des A+ techniques (IPEF et ISPV bien entendu) du MASA vis-à-vis des administrateurs de l'Etat
- Réduire les inégalités indemnitaires entre agents exerçant une même fonction, issus de corps différents et de catégories équivalentes
- A défaut d'obtenir des revalorisations générales pour le maximum d'agents du MASA, définir les modalités de la mise en place d'une vraie campagne annuelle de révision quadriennale permettant à certains agents de bénéficier d'une revalorisation de leur IFSE
- Réduire les injustices indemnitaires : traitement équitable de l'IFSE des B vis-à-vis de la NBI
- Appuyer dès que nécessaire les sections syndicales des opérateurs pour que les mesures en matière de pouvoir d'achat prises pour les agents du MASA soient déployées sans délais pour les agents des opérateurs
- Mieux valoriser les postes d'expertise technique au MASA, par l'IFSE, la cotation du poste, les promotions, la création d'un 4<sup>ème</sup> grade pour les TSMA

### 3. Orientations spécifiques à destination des contractuels

■ Mettre en place une doctrine avec des règles bien définies sur la reprise de l'ancienneté et de l'expérience lorsqu'ils deviennent titulaires

■ Relancer des discussions sur la mise en place d'un plan de déprécarisation

■ Demander et argumenter en faveur d'une prime de type CIA pour les agents contractuels qui, comme les titulaires, contribuent au bon fonctionnement des services et sont évalués dans le cadre des entretiens annuels

■ Poursuivre et participer aux travaux de revalorisation des salaires des grilles des contractuels

- Veiller au déploiement de mesures similaires auprès des opérateurs
- Suivre la finalisation des grilles de recrutement pour les contractuels des filières informatique et vétérinaire
- S'assurer que les campagnes de réévaluation triennale se réalisent bien

La rémunération des contractuels de notre ministère est une préoccupation constante de la CFDT qui a toujours dénoncé l'écart de traitement de 30 à 40% à poste équivalent entre un fonctionnaire et un contractuel. L'objectif n'est pas forcément de parvenir à l'égalité : on ne peut pas dénoncer à la fois le fait d'avoir de moins en moins de fonctionnaires au profit des contractuels dans la fonction publique et dire que les contractuels doivent être rémunérés à égalité parfaite avec leurs homologues fonctionnaires. Mais pour la CFDT, un traitement équitable s'impose.

■ Améliorer le côté opérationnel avec le BPCO sur les problèmes de paie rencontré par les agents

- Créer plus de lien avec le bureau de gestion des personnels contractuels pour mieux suivre les difficultés individuelles et les phases de déconcentration à venir,

- Veiller à ce que le bureau de gestion des personnels contractuels soit correctement doté en moyens humains pour accomplir sereinement ses missions dans l'intérêt des agents gérés.

#### 4. Orientations en matière de communication sur la paie/pouvoir d'achat

- Continuer de rédiger des articles apportant de la pédagogie aux agents du MASA et de ses opérateurs
- Maintenir un rythme de publication si possible équivalent à celui de 2024 (nouvelle référence)
  - Capitaliser en actualisant les articles déjà rédigés et qui peuvent revenir annuellement
  - Rédiger de nouveaux articles en permettant soit de partager de nouvelles connaissances, soit de comparer avec d'anciens dispositifs (gestion de l'IFSE par exemple)

## II. Sur les conditions de travail/qualité de vie au travail

### 1. Un accord QVCT en 2025 ?

Les réunions du groupe de travail de négociation des accords QVCT se poursuivront en 2025.

La signature des accords QVCT, accord de méthode et de fond, ne sera possible que si les conditions suivantes sont remplies : inclusion des agents en DDI, suivi de la mise en œuvre des accords pour les opérateurs et moyens financiers prévus pour la mise en place d'actions ou d'expérimentations. Une consultation sur ces différents points sera organisée lors du congrès.

En parallèle des travaux menés au MASA, une discussion est également en cours au niveau du ministère de la fonction publique en vue de la signature des accords QVCT. Les thèmes retenus dans le projet de l'accord de méthode du MASA sont cohérents avec les thèmes retenus au niveau fonction publique.

Les objectifs en 2025 seront les suivants :

- Participer aux négociations de l'accord de fond QVCT, en restant vigilants sur les modalités de déclinaisons locales de cet accord, y compris en DDI et pour les opérateurs sous tutelle du MASA. Un suivi de la mise en œuvre pour les opérateurs sera réalisé, notamment lors des réunions en bilatérale (comme par exemple, avec la Secrétaire Générale du MASA) ;
- Participer à la définition d'actions concrètes et d'expérimentations pour les différents thèmes retenus dans le projet d'accord de méthode, en veillant à ce qu'elles correspondent bien aux préoccupations des agents ;
- Obtenir le remboursement des frais de déplacement pour la participation d'un deuxième expert à une réunion de négociation à chaque fois que de besoin et non « à titre exceptionnel », puis finaliser et signer l'accord de méthode ;
- Aboutir si possible sur la signature de l'accord de méthode et l'accord de fond QVCT.

La première réunion de 2025 s'est tenue le 4 mars et était consacrée à la déclinaison de l'accord QVCT en DDI.

Une réunion en 2025 sera consacrée au diagnostic, sur la base notamment des résultats du baromètre social. A noter : forte dégradation des différents indicateurs en lien avec la charge de travail par rapport aux résultats du précédent baromètre social.

## **2. Un suivi de l'accord et des actions à mener**

Si les conditions sont effectivement remplies pour la signature de l'accord de fond QVCT, le syndicat sera mobilisé pour suivre l'accord et s'assurer de la mise en œuvre concrète des actions définies dans l'accord, en particulier pour les sujets suivants :

- Le suivi de l'installation des comités de suivi et de leur bon fonctionnement ;
- L'accompagnement de la mise en place de l'accord QVCT dans les DDI et l'articulation avec le MASA ;
- Le suivi de la mise en œuvre de l'accord auprès des opérateurs ;
- Le suivi des actions concrètes définies dans l'accord et les effets de ces actions au moyen d'études d'impact ;
- La bonne adéquation entre les actions QVCT déployées et l'attente des agents.

## **3. Thèmes retenus pour l'accord de fond QVCT**

Les thèmes retenus, qui sont listés dans le projet d'accord de méthode sont les suivants :

- L'organisation des temps de travail, en intégrant notamment l'articulation entre vie privée et vie professionnelle ;
- L'intégration et la préparation à la mobilité, le développement des compétences et les parcours professionnels ;
- Le renforcement de l'information et de l'expression des agents et leur participation aux collectifs de travail ;
- L'environnement de travail dont l'anticipation de son adaptation aux changements.

Lors des négociations sur l'accord de fond QVCT, le SPAgri-CFDT veillera à ce que des actions soient prévues pour les sujets de préoccupation actuels des agents et notamment :

- Les risques psycho sociaux (RPS) liés à la charge de travail et aux réorganisations de services ;
- La prise en compte des conditions particulières de travail sous forte tension dans certains services tels que les Services d'Économie Agricole, les SIVEP et certains services de l'administration centrale ;
- Les agressions verbales et physiques ;
- La relocalisation des services avec mise en œuvre d'« open office » et de « Flex office » ;
- L'évolution des outils numériques et le recours à l'Intelligence Artificielle (IA).

### III. Sur la transition écologique et agroécologique

Les propositions pour la prochaine mandature : Décliner le manifeste CFDT pour une transition écologique juste au MASA

#### ■ Orientation 1 : dans les services, améliorer les performances et l'éco-responsabilité

- Constats

Existence de la circulaire interministérielle services publics écoresponsables du 21 novembre 2023 avec 15 objectifs ambitieux.

- Revendications

Donner les moyens à toutes les administrations de mettre en œuvre les 15 mesures de la circulaire et suivre les objectifs pour qu'elles puissent à minima réaliser leur bilan carbone. Peuvent être ciblés les objectifs suivants à titre d'exemples :

- Alimentation : Respect d'EGALIM dans les restaurants administratifs et cantines car le MASA doit être exemplaire.
- Transport/mobilité : Déplafonner le forfait mobilités durables (FMD) pour favoriser les mobilités douces et/ou mettre en place un forfait mensuel pour simplifier les deux dispositifs que sont le FMD et la prise en charge des titres d'abonnement.
- Risque chimique/santé : renforcer les actions de prévention, notamment pour les inspecteurs.
- Dialogue : pour que les pistes de progrès soient identifiées collectivement dans chaque administration, proposer des ateliers type fresque du sol, biodiversité, climat, etc. ou ateliers 2 tonnes. Faire de la transition écologique juste un sujet de dialogue social (négociations et instances). Élaborer avec les représentants des agents, un plan d'adaptation au changement climatique et un plan de continuité d'activités. Pas de transition écologique juste, pas de durabilité et de résilience sans travail et emploi de qualité.

#### ■ Résolution 2 : dans les politiques publiques, relancer la transition agroécologique

- Constats

**L'urgence est là mais la transition est sacrifiée sur l'autel des restrictions budgétaires** : quid du devenir du Secrétariat Général à la Planification Ecologique, quelle suite des COP (conférences des parties) ? La transition est urgente au vu du contexte de changement climatique et d'effondrement de la biodiversité qui s'accélèrent.

- Revendications

Le **modèle productiviste actuel est à bout de souffle et ne peut pas supporter les changements** en cours, on le voit avec les manifestations. Pourtant, l'agriculture joue un rôle déterminant. En effet, l'impact des politiques publiques et des actions du Ministère sur l'environnement doit être mesuré en amont et viser un impact positif.

Pour faire face, nous serons toujours en désaccord avec des politiques de renoncement. Il faut urgemment préserver l'eau en quantité et en qualité, la biodiversité et les sols :

- Renforcer le pacte Vert, déployer l'agriculture biologique
- Rendre obligatoire la protection intégrée des cultures
- Obliger à la réduction de 50% des profits phytosanitaires en anticipation du futur règlement européen. Les choix doivent aller vers l'adaptation quitte à ne pas satisfaire les partisans de la fuite en avant.

A titre d'exemples :

- **Forêt** : la CFDT propose de pérenniser et renforcer les moyens, les effectifs et les compétences de l'ONF pour adapter la gestion des forêts aux évolutions du climat. Les moyens dans les DDT doivent aussi être renforcés puisqu'un seul agent forestier est affecté par département. Il faut ajuster les moyens aux surfaces forestières et assurer la montée en puissance des DFCI en ne se limitant pas aux moyens constants. De même, le CNPF reprend des missions mais subit une baisse de ses dotations ETP. Globalement, la forêt a besoin de moyens. Cette politique mérite d'être portée à nouveau.
- **Alimentation** : Pour une alimentation durable ancrée dans les territoires. Veiller à une meilleure application stricte de la LOI EGALIM, la valorisation et le partage des recommandations du nouveau Programme National Nutrition Santé, ou encore la construction d'un socle environnemental pour les labels et signes officiels de qualité.
- **Produits phytosanitaires** : ne pas persister dans l'échec de la politique Ecophyto et réglementer simplement les usages à l'image de ce qui a été fait dans les jardins et espaces verts pour réussir à diminuer de 50% l'usage des produits. Veiller à ce que les autorisations de mise sur le marché continuent à être délivrées dans le respect des risques sanitaires et environnementaux, tout en soutenant la nécessité d'une réflexion pour une agriculture qui doit réduire ses impacts néfastes.

Parmi les points de vigilance et conditions de réussite, la concertation avec l'ensemble des acteurs concernés et l'écoute de la science sont indispensables.

## IV. Sur l'égalité diversité

La mise en place d'un indicateur sur l'égalité au niveau interministériel démontre que le MASA est plutôt un « bon » ministère défendant les valeurs de l'égalité professionnelle même si des améliorations notables restent attendues par les femmes en matière d'accès à certaines fonctions d'encadrement.

Le plan égalité-diversité 2024-2026 se compose donc de 7 axes, déclinés en 37 actions et pas loin de 100 mesures concrètes et mesurables. Le plan est ambitieux et dense en matière de contenu.

Les points de vigilance et de suivi du SPAGri-CFDT porteront pour le prochain mandat sur les points suivants :

- Suivre activement le déploiement du plan Egalité-Diversité du MASA
  - Sans entrer dans le militantisme trop prononcé, défense systématique de la culture de l'égalité pour toutes et tous ;



- Surveillance des mesures et indicateurs de suivi pour assurer l'efficacité du plan d'actions sur la base de chiffres statistiques fiables.
- Assurer une meilleure égalité professionnelle entre femmes et hommes au niveau rémunération et carrière
- Recherche systématique de la résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
  - Égalité de traitement en matière de **promotions de grade** ;
  - Recherche d'une garantie de l'égal accès **des femmes et des hommes** aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois **de la fonction publique** ;
  - Égalité d'accès sur l'ensemble des postes et missions offerts au MASA (encadrant et non encadrant) ;
  - Obtenir des taux pro/pro équivalents pour les différents corps du MASA.
- Assurer une prévention et le traitement des discriminations, du harcèlement moral ou sexuel, et des violences
- Mise en place, et c'est un souhait du MASA, **d'un environnement de travail bienveillant** ;
  - Développement de l'inclusion, en lien avec l'accord ;
  - **Meilleure prise en compte de la diversité des situations des agent(e)s** (les proches aidants, les familles monoparentales, les agents transgenres etc.) ;
  - Amélioration de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.
- Faire reconnaître par l'employeur les impacts sur le travail de maladies individuelles des agents
- **Expérimentation** à mener au MASA pour la mise en place d'un congé menstruel.

## V. Sur le Handicap

Une écoute et un accompagnement renforcé du syndicat pour les agents en situation de handicap.

D'une manière générale, avoir une qualité d'écoute et de réponse pour les agents concernés par une situation de handicap est un atout pour le SPAgri-CFDT qu'il convient de conserver et de développer dans la mesure du possible en interne à la permanence, en externe en lien avec la référente handicap du ministère.

D'une manière plus spécifique, une attention particulière doit être portée à la mise en place du dispositif d'accompagnement associé à une période de préparation au reclassement (PPR). Une note de service doit être publiée en 2025. Cette note doit comprendre en annexe des fiches précisant les modalités d'application et d'accompagnement des reclassements mobilisables par les acteurs concernés. Dossier sensible pour de nombreux d'agents qui se retrouvent dans des situations très difficiles, car faute de retrouver un poste, ils sont mis en disponibilité d'office pour raison de santé voire mis en retraite d'office.

Le SPAGri-CFDT, attentif aux valeurs d'égalité et de solidarité doit rester très vigilant sur ce dossier et propose les actions suivantes pour les 4 prochaines années :

■ Développer l'investissement du SPAGri-CFDT sur le volet Handicap

- Participation active au suivi du PPR en lien avec les services du MASA / Échéance à moins d'un an.
- Se démarquer des autres OS en développant une cellule d'écoute reconnue pour les agents en situation de handicap.

■ Renforcer la communication

- S'inscrire durablement dans l'accueil lors du DuoDay.
- Relayer systématiquement les campagnes de sensibilisation en mettant à jour la rubrique Handicap du site ou par la publication d'articles / Echéance à moins d'un an.
- Le sujet du handicap touche quelques agents, la sensibilisation doit donc être constante sans être insistante. En dehors d'actualités propres au MASA, la publication d'un article dédié tous les 3 à 4 mois pourrait être un objectif à rechercher - Échéance à un an maximum.

Au-delà du handicap, il convient de conserver et consolider notre qualité d'écoute et de conseil auprès des agents en arrêt maladie (la mise à jour de nos fiches pratiques étant une priorité).

## VI. Sur les agents contractuels

Plusieurs orientations peuvent être proposées pour la prochaine mandature.

■ Combattre pour l'équité

Pour la CFDT, il est crucial de garantir aux contractuels des conditions de travail dignes, des perspectives de carrière attractives et une reconnaissance de leur parcours professionnel. Ce combat s'inscrit dans une vision d'une fonction publique inclusive, stable et au service de tous.

Il s'agit à la fois de sauver notre modèle de fonction publique et d'améliorer les conditions de travail et de carrière des contractuels.

La CFDT regrette le manque d'attractivité de la FPE qui se traduit notamment par toujours moins de candidats aux concours. Cela étant constaté, l'appel aux contractuels est naturel sur des emplois pérennes, en particulier sur des métiers en tension comme l'informatique ou dans le domaine vétérinaire (abattoirs, BREXIT).

■ Limiter la précarité et garantir des conditions de travail équitables

Si la titularisation n'est pas possible, la CFDT souhaite promouvoir la transformation des contrats précaires en CDI, avant un délai de six années révolues, pour les contractuels occupant des postes permanents, en particulier lorsqu'il y a pénurie de candidats en interne. Toutefois, elle n'exclut pas le recours aux contractuels pour des remplacements ponctuels, des missions temporaires à durée déterminée.

Dans le paysage du MASA, il existe en réalité deux types de contractuels, ceux qui occupent des emplois pérennes souvent recrutés pour 3 ans, et ceux sur des besoins occasionnels ou d'ajustement recrutés souvent sur des courtes durées, quelques mois.

Quel que soit le contexte de travail, des contractuels permanents ou ponctuels, la CFDT souhaite à la fois négocier des salaires équitables et des avantages sociaux équivalents à ceux des fonctionnaires et garantir l'accès des contractuels à la formation professionnelle et à la montée en compétences.

#### ■ Emplois permanents : encadrer le recours aux contractuels

Lorsqu'un emploi permanent est vacant, la priorité est donnée au recrutement d'un titulaire, conformément à la loi de 1984 et ce, pour les raisons suivantes :

- **Stabilité de l'emploi** : Les fonctionnaires bénéficient d'une stabilité de l'emploi qui permet d'assurer une continuité du service public et une indépendance par rapport aux changements politiques et économiques.
- **Sélection par concours** : Les fonctionnaires sont souvent recrutés par concours, ensuite formés pendant plusieurs mois, ce qui garantit un niveau de compétence et de qualification homogène et élevé. Cela contribue à la qualité et à l'efficacité du service public.
- **Droits et devoirs spécifiques** : Les fonctionnaires sont soumis à des droits et devoirs spécifiques inscrits dans le statut général de la fonction publique, comme le devoir de neutralité, d'impartialité, et de continuité du service public. Ces obligations visent à garantir le bon fonctionnement de l'administration et la confiance des citoyens.
- **Formation et développement** : Les fonctionnaires ont accès à des formations continues et à des plans de carrière bien définis, ce qui favorise leur développement professionnel et leur spécialisation dans certains domaines.

**Ainsi le SPAGri-CFDT soutient que les emplois permanents doivent revenir prioritairement aux titulaires.**

Toutefois, en l'absence de candidats titulaires sur un poste pérenne, le poste ne peut rester vacant pour le bon fonctionnement des services. Le MASA fait alors appel à des contractuels pour pourvoir ces postes et la CFDT demande que ceux-ci puissent à terme intégrer la fonction publique avec un statut correspondant au poste occupé.

Ainsi, le SPAGri-CFDT s'investit pour faciliter l'accès à l'emploi de titulaire et propose les actions suivantes :

- Mettre en place des concours réservés (déprécarisation à l'image de ce qui s'est fait dans le cadre de la loi Sauvadet) prenant en compte l'ancienneté des contractuels
- Favoriser les concours nationaux à affectation locale pour éviter les refus de poste liés à la localisation géographique
- Mettre en place une doctrine avec des règles bien définies sur la reprise d'ancienneté et de l'expérience lorsqu'ils deviennent titulaires

Toutefois, lorsque la titularisation n'est pas possible, nous demandons également la définition d'une doctrine afin de faciliter l'accès au CDI dans un délai inférieur à 6 ans pour déprécariser plus rapidement ces agents, tout en les incitant à passer le concours pour être titularisé.

■ Emplois ponctuels : Proposer des durées au plus près des besoins, et des conditions de travail équivalentes

Sur les emplois ponctuels, le SPAGri-CFDT préconise que les durées de contrat soient au plus près de la durée du besoin ponctuel, pour éviter aux collègues d'enchaîner des contrats sans aucune visibilité entraînant une grande précarité : difficulté de logement, de crédit pour une voiture, ...

Le SPAGri-CFDT se préoccupe notamment du cas des SEA en DDT(M) où les contrats sont de courte durée mais en cumulé, la durée de ces contrats atteint parfois plusieurs années, sans que cela n'émeuve personne au ministère !

De plus, dans certains cas, ces contrats sont assortis de régimes horaires défavorables avec des temps de travail de 35h par semaine sans RTT et souvent sans récupération horaire possible. La CFDT se mobilise pour que ces collègues soient traités comme les autres avec le même règlement intérieur, y compris s'ils sont intérimaires.

#### ■ Améliorer les conditions de rémunération des contractuels

Avec la revalorisation appliquée depuis septembre 2023, les conditions salariales se sont améliorées pour les contractuels mais il reste encore des contractuels à revaloriser, en particulier les vétérinaires et les agents occupant des fonctions dans le domaine du numérique. La CFDT poursuivra l'accompagnement et le suivi de ces revalorisations pour les agents concernés.

La CFDT veillera également à la bonne application des barèmes de rémunération issus de cette négociation et poursuivra son engagement pour des conditions salariales équivalentes entre titulaires et contractuels.

Parallèlement, la CFDT s'investit pour :

- Donner plus de latitude lors de la réévaluation triennale de la rémunération
- Définir une doctrine en matière de primes pour les contractuels
- Finaliser la revalorisation pour les vétérinaires contractuels et les agents du numérique

D'autres éléments sur ce sujet sont également disponibles dans la thématique pouvoir d'achat.

#### ■ Instaurer une revalorisation triennale automatique pour les contractuels

Un contractuel peut prétendre à une revalorisation triennale dans le cadre d'une campagne mise en place une fois par an par une note de service dédiée. Cependant, le dispositif décrit repose sur une démarche volontaire, ce qui conduit souvent à ce que certains contractuels ne fassent pas de demande par méconnaissance de leurs droits.

Pour la CFDT, il est essentiel d'évoluer vers un système clairement défini, où l'administration et la hiérarchie informent directement chaque agent éligible de cette opportunité. Cette démarche proactive permettrait d'initier des négociations autour du montant de la revalorisation, renforçant ainsi l'équité et l'accès à ce dispositif.

De même, ces revalorisations triennales sont limitées à 8 % et prennent souvent du temps, en particulier lorsque l'accord du ministère des finances est nécessaire. La CFDT s'engage à travailler pour fluidifier ce processus et conférer des revalorisations triennales à la hauteur de l'investissement de l'agent contractuel.

#### ■ Inciter l'administration à mettre en place une prime CIA pour les contractuels

Afin de garantir des conditions de travail équivalentes entre contractuels et titulaires, il est primordial d'engager des négociations permettant d'octroyer aux contractuels une prime comparable au

complément indemnitaire annuel (CIA) perçu par les titulaires. D'ailleurs, plusieurs établissements publics appliquent déjà cette mesure depuis plusieurs années.

Toutefois, pour mettre en œuvre ce dispositif, les contrats des agents contractuels devront être modifiés, car à ce jour, ils ne prévoient pas la possibilité d'un tel versement. Le SRH travaille actuellement sur les contrats pour résorber cette situation.

Par ailleurs, l'absence de ces primes, notamment lorsqu'il s'agit d'une indemnité exceptionnelle liée à une gestion de crise impliquant une surcharge de travail sur une période donnée, génère un sentiment de démotivation. Dans de telles situations, contractuels et titulaires déploient un investissement similaire, face à des crises sanitaires ou à des réformes de politiques publiques.

La CFDT s'engage à œuvrer pour que les contractuels puissent également bénéficier de ces primes, légitimes et motivantes.

#### ■ Renforcer les droits des contractuels

En obtenant une meilleure représentation de ceux-ci dans les instances de dialogue social et en mettant en place un suivi transparent avec l'administration sur leurs conditions d'emploi, leur garantissant des droits équivalents à ceux des fonctionnaires titulaires.

#### ■ Améliorer l'intégration des contractuels

En créant des passerelles pour faciliter l'accès à la fonction publique pour les contractuels, tout en sensibilisant les décideurs aux risques de perte de savoir-faire et à la précarité.

#### ■ Permettre une gestion optimale des contractuels

Avec les phases de déconcentration déjà opérées et celles à venir, la gestion des contractuels dont la paie est assurée au niveau central pose des difficultés de traitement et des retards de gestion préjudiciables aux agents concernés et aux services RH d'une manière générale.

Pour assurer une bonne gestion, la CFDT demande que les phases de déconcentration soient accompagnées de mise en place de process de fonctionnement clairement établis, de mises à jour des outils numériques permettant un échange d'informations optimisé, du renforcement des effectifs du bureau de gestion des contractuels pour alléger le nombre de dossiers suivis par les gestionnaires.

#### ■ Développer l'accompagnement des contractuels par la permanence

Au-delà de ces revendications générales, la permanence a vocation à s'organiser de sorte à répondre de manière réactive aux sollicitations individuelles des contractuels, les accompagner lorsqu'ils rencontrent des difficultés, à monter en compétence sur le plan juridique pour y répondre.

### En conclusion

La place des agents contractuels au sein du Ministère de l'Agriculture est essentielle pour l'accomplissement de missions variées, allant de l'enseignement agricole à la gestion des crises sanitaires ou dans les missions quotidiennes des SEA et ce, faute de candidat fonctionnaire. Ces agents représentent une part importante des effectifs, participant activement aux missions du ministère dans un contexte souvent exigeant et évolutif. Malgré leurs contributions, les contractuels font face à des enjeux de précarité, de progression de carrière limitée, et d'accès inégal aux avantages sociaux et aux dispositifs de protection.



Les analyses de ce rapport montrent que si des avancées ont été réalisées, des défis demeurent pour garantir une véritable équité entre titulaires et contractuels. Parmi les mesures encourageantes figurent la mise en place des grilles pour les contractuels, la revalorisation de la rémunération, la possibilité de CDIer un agent avant 6 ans, la mise en place de concours nationaux à affectation locale, l'amélioration des conditions de travail, en particulier pour les postes de terrain. Cependant, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour :

- Faciliter davantage l'accès à la titularisation pour les agents occupant des fonctions pérennes.
- Garantir une égalité de traitement, notamment en matière de rémunération et de primes, et renforcer l'accès aux dispositifs de formation et de mobilité pour les contractuels.
- Améliorer la représentation des agents contractuels dans les instances de dialogue social, afin de mieux défendre leurs intérêts et promouvoir leurs droits.
- Permettre d'avoir des conditions de travail équivalentes aux titulaires, notamment sur les temps de travail (choix du cycle horaire, récupération).

La CFDT continuera à porter les revendications des agents contractuels pour un parcours professionnel plus sécurisé, valorisé et respectueux de leur engagement. En travaillant conjointement avec le ministère, nous visons à renforcer les dispositifs existants et à introduire de nouvelles mesures en faveur de l'équité et de la reconnaissance des contractuels, essentiels pour la mission publique du ministère.

La CFDT réitère son engagement en faveur de la dignité et des droits des agents contractuels, et nous appelons le ministère à continuer d'améliorer leurs conditions de travail et leurs perspectives de carrière. La CFDT restera vigilante pour garantir que chaque avancée soit consolidée et que les défis restants soient progressivement surmontés.

Ces revendications méritent d'être précisées et complétées, notamment à l'occasion d'une table ronde sur le sujet lors du congrès, et au besoin via la mise en place d'un groupe de travail composé de membres du conseil syndical et de la permanence à l'issue du congrès pour être au plus près de ces problématiques et répondre aux évolutions et aux besoins du terrain sur ce sujet.

## VII. Sur la PSC santé et prévoyance

Les orientations en la matière sont les suivantes :

■ Assurer un suivi rigoureux et avec expertise de la PSC santé et prévoyance pour négocier des avancées pour ce dispositif notamment sur :

- Une meilleure prise en charge de protection sociale santé pour la famille,
- Une évaluation régulière de la qualité des services rendus aux bénéficiaires des contrats collectifs,
- Un suivi minutieux du dispositif par une analyse financière rigoureuse pour s'assurer de son équilibre financier et de la bonne utilisation des fonds,
- La définition des actions et de l'utilisation du fonds d'accompagnement social et du fonds à destination des retraités.

Pour répondre à cet objectif, les élus de la CPPS bénéficieront de formations par notre fédération pour leur permettre d'exercer leur mission qui nécessite une technicité et une expertise importante.

■ Insister et plaider pour un tarif famille

Les dispositions actuelles de la PSC-Santé génèrent un coût non négligeable pour garantir une couverture santé aux familles. Dans ce contexte, le SPAgri-CFDT continuera de porter des évolutions pour réduire la charge de la couverture santé des familles et en particulier des familles monoparentales. Ces évolutions passeront par une redistribution de l'excédent si le dispositif est bénéficiaire avec, dans le meilleur des cas, la mise en place d'un tarif famille. Dans cet objectif, elle continuera de porter le sujet auprès de l'UFFA qui participe à la négociation de l'accord interministériel de la PSC.

■ Pour plus d'équité, obtenir un déplafonnement de la part variable liée au salaire, du calcul de la cotisation d'équilibre

Ce déplafonnement aurait la vertu de faire baisser le montant de la cotisation des agents qui ont de faibles revenus avec une participation plus forte des agents qui dépassent ce plafond qui est, pour l'année 2025, de 3 925 euros, primes comprises.

■ Mener une nécessaire réflexion sur l'opportunité ou non de rendre obligatoire le contrat prévoyance

Dans le dispositif actuel, le contrat prévoyance est à ce stade facultatif. L'administration a toutefois laissé entendre qu'au moment du renouvellement du contrat santé, soit dans 4 à 6 ans, une position sera à définir pour coupler ou non la santé et la prévoyance dans un même contrat. Si le couplage de la santé et de la prévoyance est retenu, alors la prévoyance deviendra obligatoire pour tous les agents.

Le SPAgri-CFDT s'engage donc à mener les réflexions nécessaires pour défendre la position qui fera consensus au sein de nos adhérents.

■ S'impliquer encore plus fortement dans la vie de l'accord interministériel

Le SPAgri-CFDT s'est également engagé à participer activement aux GT de l'UFFA sur la PSC, ce qui lui permet de porter les problématiques rencontrées au MASA, de négocier d'éventuelles avancées sur le plan interministériel et d'anticiper les évolutions sur le sujet.







# La vie des sections





# La vie des sections

---

## I. La section administration centrale

La prochaine mandature doit s'inscrire dans la poursuite des actions menées même si elles n'étaient pas clairement identifiées dans le précédent rapport d'orientation.

Il convient donc de capitaliser sur les résultats déjà obtenus, de dynamiser la vie de la section administration centrale en poursuivant les objectifs et actions suivants :

- Renforcer les liens avec les agents de l'AC sur l'ensemble des directions techniques et services supports du MASA
  - Développer une capacité d'écoute en essayant peut être de cibler davantage certains services, ou certains corps (y compris contractuels) ;
  - Mettre en place des échanges avec les services du SRH pour assurer une meilleure fluidité dans le traitement de sollicitations individuelles ;
  - Maintenir des moments de convivialité avec des adhérents et élargir le cercle des sympathisants, y compris dans les directions générales plus éloignées de Varenne (la DGAL par exemple en s'appuyant sur les permanents mobilisés sur le CSA Alimentation) ;
  - Négocier, appliquer et suivre l'accord QVCT, avec les points de vigilance sur le télétravail, les plages horaires, la mise en place du Flex office, la densification des bureaux en fonction des réorganisations, des restructurations ou des travaux de rénovation. Ce point particulier est sensible du fait de la politique de la direction du patrimoine de l'État, la généralisation du Flex office et la densification déjà constatée dans certains bureaux, notamment avec des moyens de renforts (contractuels courts ou intérimaires) ;
  - Faire respecter la charte des temps et adapter le RIALTO si nécessaire.
- Acquérir et fidéliser les adhérents au niveau de la section AC
  - Plus forte implication de « jeunes » dans la vie de la section.
- Veiller au développement ou au maintien d'un bien-être au travail
  - Même si le sujet est transversal à toutes les structures du MASA, cela n'empêche pas d'avoir un suivi un peu plus particulier sur l'AC ;
  - Suivi « à la loupe » de certains services (bureau du cabinet, SNUM ou SRH notamment) ;
  - Suivi du programme de prévention ;
  - Continuité du travail sur l'attractivité des métiers en AC et l'égalité professionnelle.
- Communiquer plus largement
  - Liens et contacts à amplifier sur le terrain ;
  - Vers plus de sympathisants et adhérents !

## II. La section ANSES

### 1. Objectifs 2025/2029 de la section

- **Poursuivre l'animation de la section** et entretenir une relation de proximité en organisant régulièrement des réunions en visioconférence et/ou en présentiel ;
- **Échanger des informations**, aussi bien descendantes qu'ascendantes, afin d'encourager la participation des adhérents à la construction des revendications et aux actions du SPAgri-CFDT, mieux connaître leurs préoccupations et répondre à leurs attentes ;
- **Anticiper les différents départs en retraite des militants : Donner les moyens et l'envie** à chacun des adhérents qui le souhaite de devenir militant ; Faire émerger au sein des adhérents de futurs conseillers syndicaux, voire de futurs permanents ;
- **Mieux faire connaître le SPAgri-CFDT** et son fonctionnement, par exemple en invitant un nombre restreint d'adhérents, militants ou non, à un conseil syndical afin qu'ils puissent en connaître le fonctionnement, quels que soient les sujets discutés ;
- **Participer au développement syndical**, avec l'échéance importante que constituent les élections professionnelles en 2026.

### 2. Le contexte probable de la prochaine mandature

Le contexte dont il va falloir tenir compte :

- Contexte économique et social général
  - La situation économique de l'ANSES
  - Les mutations technologiques, en particulier le développement de l'IA
  - Les enjeux sociétaux (transition écologique, égalité professionnelle)
  - L'absence de la revalorisation du point d'indice
- Contexte spécifique de l'ANSES
  - Les changements de directeur général
  - Un climat politique et social agité
  - Une volonté croissante de remise en cause de la légitimité de l'Anses de la part de différentes parties prenantes (presse, gouvernement, NGO, syndicats professionnels...)
- Contexte électoral
  - Les élections professionnelles de 2026
- Contexte syndical
  - Le bilan du développement de la section
  - L'évolution des adhésions
  - Les relations intra et intersyndicales

- Contexte des conditions de travail
  - Une adéquation mission/travail
  - Les problématiques de santé et sécurité
  - Les questions de qualité de vie au travail
  - Les enjeux de formation professionnelle

### 3. Les orientations de la section

- Poursuivre les actions entreprises à l'ANSES dont celle d'accompagner les agents ;
- Veiller activement pour l'équité de traitement des agents titulaires en PNA du MASA ;
- Réaliser des HMI en visio sur des thématiques d'actualité, notamment lors du déploiement de la PSC ;
- Accentuer la présence de la section sur le terrain par le développement d'une communication régulière envers les agents ;
- Accroître le nombre d'adhérents ;
- Sur la thématique de la transition écologique et numérique :
  - Préparer l'arrivée des nouveaux outils (IA) ;
  - Préparer l'arrivée de nouvelles pratiques au quotidien.
- Initier les discussions sur la QVCT en remettant l'agent au centre des décisions ;
- Faire signer un accord pour l'obtention d'ASA menstruation, à destination de toutes les femmes qui en ressentent le besoin ;
- Obtenir une phase test pour la semaine de travail en 4 jours.

## III. La section ASP

### 1. Objectifs 2025/2029 de la section

La section CFDT ASP va continuer d'affirmer dans le dialogue social et dans les négociations, sa différence avec fermeté au sein de son environnement d'opérateur du MASA.

#### a. En matière de développement syndical

La section a comme préoccupation la moyenne d'âge élevée à l'ASP, mais aussi le bien-être au travail.

Face au contexte actuel, nouvelles organisations et nouveaux métiers au sein de l'agence, elle poursuivra l'écoute et la proximité auprès des agents.

La section doit développer un réseau d'adhérents plus jeunes avec un équilibre de parité hommes et femmes. L'enjeu est d'accompagner les agents dans ces nouveaux défis avec une anticipation significative pour leur bien-être. Ce réseau doit monter en compétence en lien avec le périmètre des

nouvelles instances. L'ASP aura ainsi, une meilleure information du terrain et une meilleure perception de la mise en place des organisations d'un point de vue géographique et technique.

L'espace ASP-CFDT permet de communiquer sur des sujets précis, que la section compte partager avec le SPAGri-CFDT et l'appui de la permanence.

La boîte mail CFDT-ASP permet d'informer les adhérents régulièrement par l'envoi de chaque compte rendu de réunion. Mais elle permet aussi de garder un lien direct avec l'adhérent.

Le site du SPAGRI-CFDT permet d'avoir une communication de qualité, la section ASP souhaite valoriser ces informations auprès des adhérents mais aussi des agents de l'ASP, pour faire connaître les revendications, les combats et les victoires de la CFDT dans la sphère du Ministère de l'Agriculture.

La communication sera également développée auprès du SPAGri-CFDT afin d'informer plus largement du travail de la section, tous les agents de l'environnement du Ministère.

#### **b. En termes de relations avec le SPAGri-CFDT**

La permanence se renforce par l'arrivée de nouvelles compétences. La section ASP souhaite que soit mis en place un travail d'équipe, permanence et section, pour partager et mettre à profit les connaissances pour une équité de traitement de tous les agents de la « sphère Agri ».

Pour l'organisation de ses événements, la section souhaite le soutien de la permanence. Renforcer la collaboration avec la permanence pour l'organisation des actions de développement est nécessaire.

## **2. La perspective des élections 2026**

L'ASP est dans un contexte difficile, de climat social tendu, d'évolution des métiers, des technologies, d'évolution des missions... Le syndicat doit trouver sa place et se développer pour protéger au mieux les agents, leur bien-être et les rendre acteurs de leur vie.

La syndicalisation n'est pas une priorité pour les agents, et dans ce contexte, ils ne viennent pas naturellement vers le syndicat pour exprimer leurs besoins ou rechercher de l'information.

Dans ce contexte ambitieux, et du fait que l'ASP est répartie sur différents sites en France, le souhait d'élargir la section se précise, par des adhésions pour renforcer le réseau, les compétences, l'engagement et le militantisme.

La section ASP a obtenu un très bon score aux élections 2022, et il est nécessaire d'intensifier les efforts en choisissant la proximité du terrain et de rester au contact des agents.

Il est également primordial de se démarquer par la communication en comparaison aux autres syndicats, en provoquant des rencontres et des moments de convivialité comme des cafés CFDT.

Être présent et rester à l'écoute, pour obtenir un très bon score.

## **3. Les orientations de la section**

### **■ Accompagner les adhérents élus ou militants**

- En se déplaçant dans les régions
- En tenant des HMI sur des sujets spécifiques, de type atelier pour l'ensemble des agents de l'ASP



- Augmenter de 4% le nombre d'adhérents par an
- Préparer l'accompagnement sur les nouveaux métiers et l'arrivée de l'IA (tout numérique)
- Négocier un accord QVCT après la signature de celui du MASA
- Mieux structurer l'organisation de la section par le biais de supports, d'outils, de formations et de savoir-faire avec la collaboration du SPAGri-CFDT
  - Maintenir les réunions hebdomadaires du bureau avec une ouverture sur les adhérents des différents sites et avec le SPAGri-CFDT, pour ajuster au mieux ses actions.
- Valoriser les actions par une communication originale

## IV. La section DDI

### 1. Objectifs 2025/2029 de la section

- **Poursuivre l'animation de la section** et entretenir une relation de proximité avec les adhérents de la section en organisant régulièrement des réunions en visioconférence et/ou en présentiel ;
- **Échanger des informations**, aussi bien descendantes qu'ascendantes, afin d'encourager la participation des adhérents à la construction des revendications et aux actions du SPAGri-CFDT, mieux connaître leurs préoccupations et répondre à leurs attentes ;
- **Donner les moyens et l'envie** à chacun des adhérents qui le souhaite de devenir militant ;
- **Mieux faire connaître le SPAGri-CFDT** et son fonctionnement, par exemple en invitant un nombre restreint d'adhérents, militants ou non, à un conseil syndical afin qu'ils puissent en connaître le fonctionnement, quels que soient les sujets discutés ;
- **Participer au développement syndical**, avec l'échéance importante que constituent les élections professionnelles en 2026 ;
- **Faire émerger** l'envie de participer à la vie syndicale au sein des adhérents, de futurs conseillers syndicaux, voire de futurs permanents, afin de préparer la succession des référents de la section.

### 2. Le contexte dont il faut tenir compte

- Contexte économique et social général

La situation budgétaire, tant au niveau national que local, impacte les actions. Les missions du MASA évoluent face aux mutations technologiques, notamment avec le développement de l'intelligence artificielle, et aux enjeux sociétaux comme la transition écologique et l'égalité professionnelle.

- Contexte spécifique du ministère

Le MASA traverse des changements organisationnels importants, incluant des délégations de service public. Le climat social y est instable, ce qui influence directement les conditions de travail des agents.

- Contexte des élections professionnelles

Les élections professionnelles de 2026 et les évolutions dans la représentation du personnel redéfinissent les cadres et les enjeux syndicaux.

- Contexte syndical

Le développement du syndicat est marqué par l'évolution des adhésions et le bilan des actions. Les relations intersyndicales constituent également un levier stratégique à prendre en compte.

- Contexte des conditions de travail

Les métiers et compétences évoluent rapidement, soulevant des problématiques liées à la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail. La formation professionnelle devient un enjeu central pour accompagner ces transformations.

### 3. Les orientations de la section DDI

- Pérenniser l'action entreprise à l'INFOMA :

Assurer un suivi des nouveaux fonctionnaires par l'envoi d'un courriel personnalisé au moment de leur titularisation.

- Organiser des HMI sur des thématiques d'actualité

Proposer des échanges, notamment autour de sujets comme la PSU.

- Renforcer sa présence sur le terrain :

- **Développer les « Cafés Orange »** dans les départements définis comme prioritaires par l'UFFA, dans le cadre de l'ATE ;
- **Effectuer des déplacements de militants en SEA** dans certaines DDT(M) prioritaires, en coordination avec l'UFETAM et le STEM, pour valoriser l'action du SPAgri-CFDT auprès des SEA ;
- **Organiser des déplacements de militants** en DD(ETS)PP dans des DD(ETS)PP prioritaires, en concertation avec la CFDT CCRF et laboratoires, afin de valoriser l'action du SPAgri-CFDT dans des domaines comme la police sanitaire unique ou la gestion de crises.

- Soutenir les collègues en abattoirs en accompagnant ceux exposés aux restructurations et fermetures et en appuyant leurs demandes de mutation.

- Accompagner les agents sur le contrôle unique en proposant des visioconférences spécifiques pour clarifier et soutenir cette évolution dans les DDT et DDPP.

- Augmenter le nombre d'adhérents en visant une croissance de 5 % par an pendant la durée du mandat.

- Préparer la transition écologique et numérique en anticipant l'arrivée de nouveaux métiers et outils, comme l'intelligence artificielle, en créant un groupe de travail dédié à l'IA.

- Signer un accord sur la QVCT et promouvoir un accord visant à remettre l'agent au cœur des décisions, en cohérence avec les objectifs de l'ATE.

- Promouvoir les accords ASA menstruation en faisant adopter dans toutes les DDI des accords permettant aux femmes qui en ressentent le besoin de bénéficier d'un ASA menstruation.

- Mettre en place un compte RTT solidaire en donnant la possibilité aux agents de transférer une ou plusieurs RTT sur un compte spécifique en DDI, destiné aux collègues accompagnant un proche en fin de vie ou traversant des situations exceptionnelles.

Enfin s'agissant des **élections 2026**, l'objectif est la création d'un maximum de listes CFDT pour obtenir un maximum de places dans les instances nationales. Une progression de 5% des élus est prévue sur la prochaine mandature.

## V. La section DRAAF

### 1. Objectifs 2025/2029 de la section

- **Poursuivre l'animation de la section et entretenir une relation de proximité** avec les élus, les adhérents et les sympathisants de la section en organisant régulièrement des réunions en visioconférence ou en présentiel :
  - Apporter un appui aux élus de la section en leur communiquant des informations, comme par exemple un bilan des points forts des échanges en réunions d'instances nationales ;
  - Prendre en compte leurs demandes et les difficultés qu'ils rencontrent ;
  - Constituer un réseau d'élus, d'adhérents et de sympathisants en vue d'un échange d'expériences et de pratiques ;
  - Apporter un appui en vue de la communication auprès des adhérents et de la communauté de travail.
- **Participer au développement syndical**, recherche localement de synergie avec d'autres organisations syndicales, en prévision de l'échéance importante que constituent les élections professionnelles en 2026 : collègues de FranceAgriMer (FAM), autres organisations syndicales comme par exemple l'UNSA ou l'Alliance du Trèfle.
- **Développer des échanges entre les élus, adhérents et sympathisants** des différentes sections comme par exemple DRAAF et DDI sur des sujets communs : Police Sanitaire Unique, mise en œuvre des délégations de contrôles, mise en œuvre du contrôle unique en exploitation agricole, reconnaissance de l'expertise.
- **Réaliser un bilan à échéance 2027** de ces orientations, de façon à les adapter au nouveau contexte.

### 2. Contexte prévisible du prochain mandat

De multiples réformes se sont succédées à partir de 2007 et jusqu'à ce jour, sans véritable prise en compte des missions de service public et sans cohérence entre elles sur une vision de l'avenir de la fonction publique :

- Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP),
- Modernisation de l'Action Publique (MAP),

- La fusion des régions en 2016, avec la création de quelques « maxi » régions, comme par exemple l'Occitanie ou la Nouvelle Aquitaine,
- Action publique 2022 avec la loi de transformation de la fonction publique, qui modifie complètement la mise en œuvre du dialogue social,
- En 2021, création des secrétariats généraux communs en départements, avec une extension à titre expérimental dans les régions PACA et Ile de France et un élargissement possible à l'avenir à l'ensemble des services régionaux,
- En 2024, la mise en œuvre de la Police Sanitaire Unique, avec une délégation « à marche forcée » des contrôles dans le secteur de la remise directe au consommateur et des prélèvements pour certains plans de surveillance et de contrôle, en l'absence de moyens supplémentaires adaptés (absence d'arbitrage pour la « clause de revoyure » en 2024).

Ces réformes ont été conduites avec pour principal objectif une réduction des moyens humains et financiers de la fonction publique d'État. Une des conséquences de ces réformes qui se sont succédées très rapidement est une augmentation de la charge de travail (cf. résultats du baromètre social 2023).

- **Une restriction drastique des budgets de fonctionnement en 2024**, qui risque de se poursuivre dans les années à venir avec des conséquences sur le paiement des frais de déplacement, sur le renouvellement du parc informatique et de véhicules, avec un impact direct sur les conditions de travail des agents (raréfaction du présentiel pour les formations, les réunions avec la profession agricole et les autres services de l'état, la coopération interprofessionnelle). Ces restrictions de déplacements ont des conséquences directes sur la coordination entre les différents sites, en particulier pour les « grandes » régions.
- **De fortes tensions avec la profession agricole**, avec des dégradations de bâtiments et matériels de services de contrôle, des agressions verbales ou même physiques de contrôleurs sur le terrain, dans un contexte d'élections dans les chambres d'agriculture en janvier 2025. Ces tensions ont été aggravées par l'instabilité politique et **l'absence de soutien public fort des services de contrôle par la ministre en charge de l'agriculture. Création dans chaque département d'une MISA, Mission Interservices Agricole, placée sous l'autorité du Préfet, en vue de la mise en œuvre du contrôle unique en exploitation agricole** (instruction du 4 novembre 2024).
- **Une perte de l'expertise métier**, due pour une bonne part à l'augmentation de la charge de travail, avec un recours de plus en plus fréquent à des agents contractuels et intérimaires, qui bénéficient trop souvent d'une formation insuffisante.
- **Une perte d'attractivité de la fonction publique** notamment auprès des jeunes, qui touche le MASA, y compris dans des régions dites « attractives ».

### 3. Listes des orientations pour la prochaine mandature

- Poursuivre l'action engagée au niveau national (CSA ministériel et CSA des DRAAF), afin d'obtenir une harmonisation de la récupération des heures écartées entre les DRAAF (récupération possible à ce jour de seulement une demi-journée par mois) et les DDI (récupération possible d'une journée par mois).
- Poursuivre l'action engagée auprès des agents des SIVEP (Services d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières) notamment concernant les modalités de formation pour les agents reçus au concours national à affectation locale de TSMA, les modalités de suivi des conséquences sur la santé

des cycles de travail spécifiques au contrôle à l'import et les modalités de renouvellement des contrats pour les agents contractuels très présents en SIVEP.

■ Poursuivre l'appui individuel et la réponse aux questions des collègues, en s'appuyant sur les différentes compétences de la permanence selon les sujets.

■ Organiser un accueil personnalisé pour les nouveaux adhérents :

- Réunion en visioconférence ou téléphonique suite à l'adhésion ;
- En lien avec les élus en DRAAF, mise à jour du livret d'accueil pour les nouveaux adhérents, adapté aux spécificités du SPAGri-CFDT.

■ Mettre à disposition des élus en DRAAF une charte graphique et des supports de communication prêts à l'emploi, afin de les aider dans leur communication interne et d'assurer la conformité de l'identité visuelle CFDT.

■ Organiser régulièrement (tous les 2 à 3 mois) des réunions en visioconférence pour les élus, les adhérents et les sympathisants sur des sujets de fond et d'actualité, en prenant en compte les demandes et les besoins des agents des DRAAF. Lors de ces échanges, préparer les réunions d'instances nationales (CSA des DRAAF et FS du CSA des DRAAF), en listant et hiérarchisant les questions à mettre à l'ordre du jour.

■ Créer un espace réservé à la section DRAAF sur RESANA, en vue d'un travail collaboratif sur les documents.

■ Organiser une rencontre élus/adhérents/sympathisants de la section DRAAF en présentiel début 2026 dans la perspective des élections en 2026.

■ Créer et réunir un groupe de travail

- Afin de faire un premier bilan concernant la mise en œuvre des délégations de missions de service public ou de contrôles, en associant les agents qui en assurent en régions la supervision dans différents domaines (FREDONS pour la santé végétale, GDS pour la santé animale, contrôles délégués dans le cadre de la remise directe au consommateur, laboratoires d'analyses pour les prélèvements des plans de surveillance et de contrôle) ;
- Afin de discuter du contrôle unique en exploitation agricole en y associant des élus, adhérents et sympathisants de DRAAF.

■ Défendre la reconnaissance de l'expertise, en vue d'une consolidation des réseaux existants et la création de nouveaux réseaux (cf. domaine de l'économie agricole).

■ Rester vigilant à l'éventualité d'un élargissement de la réforme des secrétariats généraux communs aux services régionaux, vu les multiples difficultés rencontrées en départements suite à la mise en place des SGCD.

■ Réaliser un premier bilan de leur mandat avec les différents élus en DRAAF. Dans le cadre de ce bilan, prévoir un point sur les relations en local avec les collègues de France Agri Mer (FAM), ainsi que des autres organisations syndicales. Une collaboration ponctuelle validée par les équipes locales avec les agents de FAM adhérents du SAPSA peut être mise en œuvre.

■ Attractivité des postes : veiller à ce que la DRAAF soit bien le relais de la politique nationale auprès des acteurs locaux et coordonne les différentes actions menées dans la région (Cf rapport CGAER relatif

à l'attractivité des postes au MASA : la priorité de la DRAAF est « *d'établir des liens entre l'enseignement agricole et les services recruteurs du ministère* »).

#### 4. Perspectives élections 2026

La CFDT pourra s'appuyer sur les nombreux sujets qu'elle a portés tout au long de la précédente mandature :

- Récupération des heures écrêtées : demande de 1 jour (au lieu de 0,5) de récupération par mois comme en DDI ;
- Budget de fonctionnement : dénonciation des budgets en forte baisse qui impactent les équipements et les déplacements ;
- Médecine de prévention : dénonciation de l'absence de médecins de prévention au sein de plusieurs DRAAF ;
- Densification des locaux : l'objectif de réduction des coûts ne doit pas se faire au détriment des conditions de travail ;
- Transition agroécologique : dénonciation du recul sur Ecophyto lors de la gestion de la crise agricole ;
- Télétravail : dénonciation de l'iniquité de traitement entre DRAAF, l'ensemble des agents de certaines DRAAF ne pouvant prétendre à plus de 2 jours par semaine ;
- Contractuels : dénonciation des retards de paiement récurrents pour les contrats courts ;
- Instances de dialogue social : demande d'accès à la Base des Données Sociales (réglementaire) et aux données brutes du baromètre social, dans une optique de transparence envers les acteurs du dialogue social et de facilitation à la lecture, la compréhension et l'analyse de ces données en amont des instances.

## VI. La section IFCE

Les principales actions à mener pour la section IFCE tournent autour de 4 enjeux principaux :

### ■ Améliorer la communication

- Renforcer la communication de la section IFCE dans ses moyens et ses enjeux,
- **Mettre en place des HMI** pour les nouveaux arrivants sur les sites de Saumur et Pompadour avec l'opération « Café Orange » des DDI, webinaires d'informations,
- Donner l'envie d'adhérer et de s'investir auprès des contractuels qui sont les plus nombreux (50%), jeunes et très peu syndiqués.

### ■ Défendre l'Égalité-Diversité

- Améliorer les conditions d'emplois,
- Proposer une rémunération équitable entre contractuels et titulaires,



- **Soutenir la valorisation des parcours professionnels** des contractuels quels que soient leur domaine d'activité et les types de contrats (CDD ou CDI).
- Veiller au bien-être au travail et qualité du service public
  - Suivre régulièrement la QVCT et le baromètre social pour un service public et management de qualité, et apporter de l'écoute,
  - Organiser et harmoniser la gestion des heures supplémentaires dans le cadre du règlement intérieur,
  - Défendre l'obtention de moyens humains et financiers suffisants pour effectuer un service public de qualité,
  - Faire évoluer les pratiques pour une meilleure prise en compte des conditions de travail,
  - Continuer à être vigilant sur les violences sexistes et sexuelles,
  - Se mobiliser et défendre un dialogue social de qualité.
- Améliorer les voies de promotions et les parcours professionnels
  - Actualiser la note de gestion RIFSEEP de l'IFCE,
  - **Favoriser le passage de CDD à CDI** avant les 6 ans d'ancienneté de contrat,
  - **Être vigilant sur le taux pro/pro** lors des promotions pour les fonctionnaires qui sont en fin de grilles,
  - Contribuer à la mise à jour du référentiel des métiers et des compétences.

L'ensemble de ces différentes actions doit permettre d'atteindre les objectifs suivants :

- Maintenir la position de la CFDT aux élections 2026,
- Former les adhérents,
- Anticiper les départs,
- Anticiper le prochain COP 2028-2032.

## VII. La section INAO

Pour la prochaine mandature, il existe plusieurs défis pour la section INAO, avec des enjeux à différentes échelles. Des enjeux techniques et politiques, de fond de dossiers et de thématiques à porter auprès de la direction pour l'avenir de l'INAO et de ses agents.

Des enjeux syndicaux pour faire vivre l'existant, le projeter dans l'avenir, mais aussi aller capter les militants de demain.

**Afin d'assurer la pérennité de l'Institut**, il va falloir pour les élus syndicaux :

- Poursuivre l'action syndicale avec une posture de co-construction :
  - Participation aux groupes de travail ;
  - Suivi du COP ;



- Travaux sur le règlement intérieur devenu obsolète à bien des égards ;
- Veiller et rester vigilants sur les orientations liées à la GPEC ;
- Faciliter la vie aux agents (reprendre les chantiers sur les ordres de mission, les frais de déplacement ; les outils développés...) ;

■ Travailler à la reconnaissance du travail des agents (rémunération, évolution de carrière, passerelle et équivalences avec les collègues du Ministère) ;

■ Représenter les agents dans l'ensemble des instances offertes : CSA, Formation Spécialisée, Conseil Permanent, Comité formation...

■ Insuffler la culture de la QVCT (inciter la direction à prendre le tournant de la qualité de vie au travail et conditions de travail) ;

■ Continuer à être le lien avec le MASA via le SPAGri-CFDT ;

■ Participer aux bureaux et aux conseils syndicaux, ce qui permet à la section INAO, de ne pas vivre en autarcie, et s'intégrer dans l'écosystème du MASA.

Afin d'assurer la pérennité de la section CFDT, il va falloir pour les élus syndicaux :

■ Poursuivre et adapter l'animation de la section

Avec le départ de la secrétaire de section en place depuis 15 ans, la section INAO doit se réinventer afin d'intégrer les contraintes nouvelles (moins de décharge, des connaissances à acquérir...). Cela passe par des nouvelles façons de fonctionner (la mise en place du 'lundi tout est dit', tous les lundis une visioconférence avec l'ensemble des élus) ; cela passe par une culture commune du SPAGri-CFDT (information à l'ensemble des élus de la vie de la section afin de créer une dynamique partagée) ; la mise en place d'outils de partage (canal teams...), de nouvelles façons de travailler (la mise en place de binômes par thématiques).

■ Apprendre à mieux communiquer avec les adhérents

La réunion de septembre 2024 a notamment permis de mettre en exergue l'absolue nécessité de mettre en place une communication adéquate avec les agents INAO, les adhérents d'une part, mais également les nouveaux arrivants.

Le livret d'accueil INAO-CFDT doit être modernisé (capitaliser le travail du SPAGri-CFDT à ce sujet), un message d'accueil sera adressé systématiquement à tout agent, la réflexion sur un webinaire d'accueil est en cours.

La nécessité de se rencontrer plus régulièrement est également au cœur de la réflexion.

■ Capter les nouvelles populations d'agents (les nouvelles générations, les CDD, les agents en poste depuis 3 ans...).

- Aller chercher les nouveaux adhérents
- Préparer le renouvellement des adhérents et des membres de la section est un réel enjeu : Le profil de la communauté de travail de l'INAO change rapidement ces derniers temps. En 5 ans, 20% des agents seront partis à la retraite.

Les nouveaux agents recrutés sont de plus en plus des fonctionnaires habitués à changer de poste beaucoup plus régulièrement et rapidement que ne l'étaient les agents INAO jusqu'alors.

Par ailleurs, de plus en plus de postes sont pourvus par des CDD.

Il faut donc pour la section s'adapter aux changements ; comprendre comment capter les nouveaux arrivants, comment faire face aux nombreux départs ; comment insuffler le goût du collectif et du syndicalisme aux jeunes ou aux agents qui se sentent moins légitimes.





# Les élections professionnelles





# Les élections professionnelles

---

## I. Élections professionnelles fonction publique en 2026 : quels enjeux ?

La participation du SPAGri-CFDT à tous les scrutins est indispensable, sous peine d'être peu ou pas visible pour une partie des personnels !

Notre réussite aux élections sera encore largement conditionnée par notre capacité à établir des listes CSA dans toutes les structures et pour toutes les CAP-CCP. Comme en 2022, les votes seront tous électroniques et pourront se faire simultanément pour les différents scrutins : cette situation renforce l'effet négatif de l'absence de liste CFDT pour le CSA de la structure de l'agent qui vote au même moment pour tous les scrutins.

Il est essentiel de pouvoir compter non seulement sur nos adhérents mais également sur nos sympathisants, qui seront d'autant plus nombreux que nous serons efficaces et pertinents dans nos communications et dans les conseils et le soutien aux agents qui nous sollicitent.

### 1. Enjeu particulier des élections CSA

#### a. Sur le plan ministériel

Résultats obtenus en 2022 : 16,4% des voix ; 2 sièges ; 4<sup>ème</sup> syndicat juste après l'UNSA (17%) ; + 2,4 points par rapport à 2018.

■ Objectif 2026 : obtenir un siège supplémentaire

La CFDT porte des sujets importants pour tous les agents publics, fonctionnaires et contractuels : pouvoir d'achat, conditions et qualité de vie au travail, moyens disponibles, attractivité...

Force de propositions, la CFDT a porté les avancées suivantes :

- Revalorisation des grilles pour la majorité des contractuels au 1<sup>er</sup> janvier 2024
- Création d'une indemnité de gestion de crises
- Mobilités : création du site de recrutement du MASA (Page emploi)

Elle porte également sans relâche les améliorations suivantes qui sont en cours de discussions :

- Revalorisation de l'IFSE
- Abattoirs, SIVEP, MIN de Rungis : reconnaissance en catégorie active
- PSC santé : mise en place d'un pack famille et meilleure prise en compte des familles monoparentales.

Elle peut donc espérer obtenir un 3<sup>ème</sup> siège. Cet objectif dépendra toutefois largement des résultats de la CFDT dans l'enseignement agricole et donc des résultats de la CFDT-EFRP.

## b. Dans les DRAAF

Résultats obtenus en 2022 : 22,6% des voix ; 2<sup>ème</sup> syndicat après FO ; 2 sièges ; +5,4 points par rapport à 2018 ; des élus dans 12 DRAAF sur 13 ; 3 régions en alliance avec l'Alliance du Trèfle.

Si la présence de la CFDT dans les DRAAF a fortement progressé entre 2018 et 2022, notre capacité à mobiliser les agents et constituer des listes pour les élections 2026 n'est pas acquise dans plusieurs régions. Au-delà des réponses aux sollicitations des agents basés en DRAAF et des visios proposées régulièrement depuis 2023 aux élus, adhérents et sympathisants, **la permanence doit aider les élus locaux à identifier de nouveaux candidats potentiels dès 2025** : nouveaux adhérents, agents sollicitant la permanence, nouveaux arrivants, participants aux visioconférences, etc. L'objectif est d'identifier des noyaux durs d'agents prêts à s'investir en tant qu'élus dans chaque DRAAF d'ici fin 2025.

Une concertation est engagée avec le SAPSA pour identifier les candidats potentiels parmi les agents FAM en DRAAF. Il pourrait leur être proposé de participer aux visioconférences organisées par la permanence pour les adhérents et militants en DRAAF. Le fait d'avoir des listes CFDT dans un maximum de DRAAF ne pourra que renforcer les 2 syndicats.

Enfin, des possibilités d'alliance avec les autres syndicats réformistes pourront être envisagées en 2026.

### ■ Objectif 2026 : préserver la progression de 2022

Si la CFDT parvient à établir des listes dans l'ensemble des DRAAF, elle peut espérer obtenir un siège supplémentaire en 2026 au sein du CSA des services déconcentrés. Mais l'objectif premier sera de préserver au mieux la progression de 2022. Il s'agit pour cela à la fois de conforter les élus les plus proactifs et d'appuyer ceux qui en ont besoin.

## c. Dans les DDI

L'organisation des élections dans les DDI en 2026 sera pilotée par l'UFFA. Toutefois, un appui fort du SPAGri-CFDT sera nécessaire pour monter des listes dans les DDI à scrutin sur liste. Sur les 125 DDI sur liste en 2022, 30 DDI ont moins de 115 électeurs et pourraient passer sur sigle en 2026.

Pour 2026, l'enjeu pour les DDI est très important. Les résultats pour le CSA des DDI est l'agrégation des résultats locaux. Pas de liste, pas de voix. **Il est essentiel de monter le plus de listes possible**, un rapprochement en ce sens avec l'UFETAM (pour les DDT) et le cas échéant avec les fraudes (pour les DDPP) est important. La participation active du SPAGri-CFDT aux instances nationales DDI et au sein de l'UFFA sont un atout pour se préparer au mieux au travail en inter fédérations. En dernier recours, des propositions d'alliances locales avec d'autres syndicats devront être examinées avant d'être validées par le conseil syndical du SPAGri-CFDT.

Pour mémoire, les électeurs du champ SPAGri-CFDT représentent tout de même 23 % de l'ensemble des électeurs des DDI. De plus, le champ SPAGri-CFDT comporte 6278 électeurs pour les DDI (4070 en DD(ETS)PP et 2278 en DDT(M)), soit 60% des électeurs des services du MASA (2241 en DRAAF et 1961 en administration centrale).

### ■ Objectif 2026 : obtenir un siège supplémentaire

## d. En administration centrale

Résultats obtenus en 2022 : 34,3% des voix ; 1er syndicat devant AdT ; 4 sièges ; +3,8 points par rapport à 2018

### ■ Objectif 2026 : maintenir la prédominance de la CFDT dans l'ensemble des directions



Des apéro-AC sont organisés de manière régulière et avec succès depuis 2023. Ils permettent d'entretenir les liens de manière conviviale avec les agents basés sur place (SG) ou à proximité (DGPE). Il convient de renforcer notre présence physique dans les directions éloignées de Varenne (DGAL notamment) en mobilisant les permanents qui travaillent sur le CSA Alimentation.

#### **e. En matière d'alimentation**

Résultats obtenus en 2022 : 11,1% des voix ; 1 siège ; +2,8 points par rapport à 2018 ; 4<sup>ème</sup> syndicat juste devant l'UNSA (11,1% des voix) et après Elan commun (14,7% des voix, 2 sièges)

##### ■ Objectif 2026 : obtenir 2 sièges

La CFDT se mobilise au quotidien sur des sujets à enjeu fort pour les agents du 206 : police sanitaire unique et délégation des contrôles, abattoirs, contrôles, gestion des crises sanitaires, SIVEP, reconnaissance de l'expertise, difficultés liées aux systèmes d'information...

Force de propositions, la CFDT a :

- Fait pression pendant toute la mandature pour que la réforme de la sécurité sanitaire des aliments soit moins impactante pour les collègues.
- Obtenu un engagement du MASA à négocier en 2025 avec la DGAFP la création d'un vecteur indemnitaire spécifique pour les agents effectuant des remplacements en abattoirs, évitant les problèmes de plafonnement.
- Obtenu des effectifs supplémentaires pour la gestion de crises sanitaires, et en particulier le recrutement de référents nationaux de gestion de crise.

Ces avancées doivent permettre à la CFDT de poursuivre sa progression et peut-être même d'obtenir un deuxième siège.

#### **f. En matière d'agriculture et forêt**

Résultats obtenus en 2022 : 17,8% des voix ; 2 sièges ; 3<sup>ème</sup> syndicat juste devant Elan Commun (17,7%)

##### ■ Objectif 2026 : consolider notre deuxième place.

La CFDT s'est mobilisée en particulier pour les SEA fortement impactés par la nouvelle PAC et la crise agricole

Force de propositions, la CFDT :

- A obtenu l'activation de l'indemnité de gestion de crise en 2024 pour les SEA ;
  - Dénonce les conditions de travail dégradées ;
- Dénonce de manière récurrente les difficultés liées aux systèmes d'information.

#### **g. Dans les établissements publics**

La présence forte de militants référents de section nous assure une bonne visibilité dans chacun des établissements. Reste à préciser si la présence d'un coordonnateur au sein de la permanence est opportune.

## 2. Enjeu particulier des élections CAP-CCP

Depuis que les CAP et les CCP n'ont plus dans leurs attributions les mobilités et les promotions, elles se réunissent beaucoup moins. S'agissant de dossiers moins mobilisateurs que par le passé, l'alliance permet de mieux répartir le travail tout en étant présent lors de chaque instance et ainsi aider les collègues qui en ont besoin, avoir accès à l'information et à la tribune si besoin. Aussi, en première approche, il semble opportun de poursuivre cette alliance dans la durée. A voir toutefois comment interpréter les résultats défavorables de 2022 en CCP. Un bilan sera fait courant 2025 pour préciser la stratégie en fin d'année.

## II. Élections professionnelles 2026 : quelle préparation ?

Pour obtenir les meilleurs résultats, l'ensemble du SPAGri-CFDT doit se mobiliser dès la fin du congrès sur la base des grandes échéances suivantes :

- Dès à présent
  - Proposer à l'ensemble de nos adhérents et sympathisants de participer à la préparation de chacune de nos instances sur les sujets qui les concernent ;
  - Se déplacer dans les structures en appui aux élus locaux ;
  - Se former à la préparation aux élections.
- D'ici fin 2025 :
  - Identifier pour chaque scrutin les personnes susceptibles de constituer le noyau dur sur lequel on pourra s'appuyer pour identifier les candidats en position d'être éligibles et pour trouver des « candidats fin de liste » (référents de section) ;
  - Préparer des supports sur des sujets intéressant les agents en vue de HMI locales.
- Premier semestre 2026 :
  - Définir les éventuelles alliances avec les autres syndicats ;
  - Se déplacer dans les structures pour présenter les supports aux côtés des élus locaux ;
  - Rédiger une maquette de profession de foi facilement utilisable (com).
- 3 mois à 6 mois avant les élections
  - Mettre à jour nos listes sympa sur la base des pré-listes envoyées par l'administration (com) ;
  - Etablir la liste des candidats en position d'être éligibles pour chaque scrutin (référents de section et Co-SG) et identifier les besoins d'appui pour boucler les listes (référents de section).

- Dans les 3 mois avant les élections

Toute la permanence se mobilise sur cette période très chargée : vérification des listes électorales, professions de foi à finaliser, envoi des goodies, actes de candidatures, campagne de proximité, désignation des membres du BVE/BVEC, anticiper la communication post résultats...





## CONCLUSION ET REMERCIEMENTS

Le présent rapport d'orientation donne une vision du travail à accomplir au cours de la prochaine mandature. Tout en laissant de la souplesse et de l'adaptation, ce rapport doit permettre d'orienter les décisions qui seront prises par le conseil syndical et qui seront mises en place par la permanence pendant les quatre années à venir. Afin de prendre en compte les évolutions à venir du contexte ministériel et de ses opérateurs, un bilan des orientations à mi-mandat pourrait être effectué.

Le conseil syndical constitue une équipe partageant des idées et des valeurs communes. L'efficacité de cette équipe peut être renforcée en recherchant la participation de chacun de nos adhérents à la réflexion. C'est via les sections et les actions de communications spécifiques qui vont être mises en place que nous espérons motiver et amener nos adhérents, élus et sympathisants à s'impliquer davantage.

Au-delà de la participation des adhérents à la réflexion, il faudra favoriser l'engagement militant. Être adhérent CFDT, c'est partager des valeurs, celle d'un syndicat non corporatiste ! C'est sur ces valeurs que reposent la cohérence et la continuité des actions et des positions CFDT. C'est aussi à partir de ces valeurs que les adhérents pourront franchir le pas de l'engagement militant. « S'engager, c'est quitter le fauteuil de spectateur pour entrer dans l'action ». Nous devons penser au renouvellement militant dans la perspective des départs à la retraite, des mobilités professionnelles et géographiques... Cet engagement militant sera recherché tout au long de la mandature. Le conseil syndical et le bureau exécutif seront à la disposition des adhérents qui souhaitent s'investir dans l'action syndicale ou qui sont intéressés par une responsabilité syndicale importante. Dans tous les cas, un accompagnement et une formation adéquate de nos militants seront proposés.



## GLOSSAIRE / SIGLIER

|                  |  |                 |   |
|------------------|--|-----------------|---|
| <b>AC</b>        | Administration centrale  | <b>CPE</b>      | Conseiller principal d'éducation  |
| <b>ACEN</b>      | Agent contractuel d'enseignement national  | <b>CS</b>       | Conseil syndical  |
| <b>ACER</b>      | Agent contractuel d'enseignement régional  | <b>CSA</b>      | Comité social d'administration  |
| <b>ADT</b>       | Alliance du Trèfle   | <b>CTAC</b>     | Comité technique d'administration centrale  |
| <b>Agreenium</b> | Institut agronomique, vétérinaire et forestier de France                                   | <b>CTM</b>      | Comité technique ministériel  |
| <b>AI</b>        | Assistant Ingénieur  | <b>CTS</b>      | Comité technique spécial  |
| <b>AMM</b>       | Autorisation de mise sur le marché   | <b>CTSD</b>     | Comité technique des services déconcentrés (DRAAF, DRIAAF, DAAF)                                      |
| <b>ANI</b>       | Accord national interprofessionnel   | <b>CTSG</b>     | Comité technique du secrétariat général   |
| <b>ANSES</b>     | Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail | <b>Ddadue</b>   | Loi portant diverses dispositions d'adaptation du droit national au droit de l'Union européenne       |
| <b>AP 2022</b>   | Action publique 2022   | <b>DD(CS)PP</b> | Direction départementale (de la cohésion sociale et) de la protection des populations                 |
| <b>ASA</b>       | Autorisation spéciale d'absence  | <b>DDETS</b>    | Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités                                   |
| <b>ASP</b>       | Agence de services et de paiement  | <b>DDI</b>      | Direction départementale interministérielle   |
| <b>ASS</b>       | Assistant de service social  | <b>DDT(M)</b>   | Direction départementale des territoires (et de la mer)   |
| <b>ATE</b>       | Administration territoriale de l'État  | <b>DGAFP</b>    | Direction générale de l'administration et de la fonction publique                                     |
| <b>BAGT</b>      | Bureau des affaires générales de Toulouse  | <b>DGAL</b>     | Direction générale de l'alimentation  |
| <b>BAP</b>       | Bureau d'administration des personnels   | <b>DGCCRF</b>   | Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes              |
| <b>BE</b>        | Bureau exécutif  | <b>DGER</b>     | Direction générale de l'enseignement et de la recherche   |
| <b>BFB</b>       | Bureau de la fiscalité et du budget  | <b>DGFIP</b>    | Direction générale des finances publiques   |
| <b>BMS</b>       | Bureau des moyens des services   | <b>DGPE</b>     | Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises                   |
| <b>BOE</b>       | Bénéficiaire de l'obligation d'emploi  | <b>DIRECCTE</b> | Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi |
| <b>BOP</b>       | Budget opérationnel de programme   | <b>DPMA</b>     | Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture  |
| <b>BPCO</b>      | Bureau de gestion des personnels contractuels  | <b>DRAAF</b>    | Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt                                |
| <b>BRCTA</b>     | Bureau des relations et des conditions de travail en agriculture                           | <b>DRAC</b>     | Direction régionale des affaires culturelles  |
| <b>BRTDS</b>     | Bureau de la réglementation du droit du travail et du dialogue social                      | <b>DREAL</b>    | Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement                               |
| <b>BSB</b>       | Bureau de la synthèse budgétaire   | <b>DREETS</b>   | Direction régionale en charge de l'économie, du travail, de l'emploi et des solidarités               |
| <b>CAP</b>       | Commission administrative paritaire  | <b>DRFIP</b>    | Direction régionale des finances publiques  |
| <b>CCP</b>       | Commission consultative paritaire  | <b>DRJSCS</b>   | Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale                              |
| <b>CDD</b>       | Contrat à durée déterminée   | <b>DSS</b>      | Délégation du soutien aux services  |
| <b>CDI</b>       | Contrat à durée indéterminée   | <b>EPLEFPA</b>  | Établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole                    |
| <b>CFDT</b>      | Confédération française démocratique du travail  | <b>ETP</b>      | Équivalent temps plein  |
| <b>CFTC</b>      | Confédération française des travailleurs chrétiens   | <b>ETPT</b>     | Équivalent temps plein annuel travaillé   |
| <b>CGAAER</b>    | Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux                  | <b>F3C</b>      | Fédération CFDT communication conseil culture   |
| <b>CGC</b>       | Confédération générale des cadres  | <b>FAM</b>      | FranceAgriMer   |
| <b>CGT</b>       | Confédération générale du travail  |                 |   |
| <b>CHSCT</b>     | Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail                                 |                 |   |
| <b>CIRSE</b>     | Centres interrégionaux de service aux examens  |                 |   |
| <b>CLD</b>       | Congé de longue durée  |                 |   |
| <b>CLM</b>       | Congé de longue maladie  |                 |   |
| <b>CM</b>        | Congé de maladie   |                 |   |
| <b>COP</b>       | Contrat d'objectif et de performance   |                 |   |



|                |  |                |   |
|----------------|--|----------------|---|
| <b>FEADER</b>  | Fonds européen agricole pour le développement rural                                | <b>PCEA</b>    | Professeur certifié de l'enseignement agricole  |
| <b>FEAE</b>    | Fédération CFDT des établissements et arsenaux de l'État                           | <b>PFRA</b>    | Plates-forme régionale d'achat  |
| <b>FEP</b>     | Fédération CFDT de la formation et de l'enseignement privés                        | <b>PFRH</b>    | Plates-forme régionale des ressources humaines  |
| <b>FGA</b>     | Fédération générale de l'agroalimentaire (CFDT)                                    | <b>PIB</b>     | Produit intérieur brut  |
| <b>FGTE</b>    | Fédération CFDT transports et environnement  | <b>PLPA</b>    | Professeur de lycée professionnel agricole  |
| <b>FO</b>      | Force ouvrière   | <b>PNA</b>     | Position normale d'activité   |
| <b>FR</b>      | Formation-recherche  | <b>PPCR</b>    | Parcours professionnels, carrières, rémunérations   |
| <b>FSSCT</b>   | Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail | <b>PSNT</b>    | Préposé sanitaire non titulaire   |
| <b>FSU</b>     | Fédération syndicale unitaire  | <b>PSPC</b>    | Plan de surveillance et de contrôle   |
| <b>GASEL</b>   | Gestion des adhérents et des structures en ligne                                   | <b>PSTE</b>    | Fédération CFDT protection sociale, travail, emploi   |
| <b>HMI</b>     | Heures mensuelles d'information  | <b>QVT</b>     | Qualité de vie au travail   |
| <b>IAE</b>     | Ingénieur de l'agronomie et de l'environnement                                     | <b>RAPS</b>    | Réseau d'appui aux personnes et aux structures  |
| <b>IAPR</b>    | Institut d'accompagnement psychologique et de ressources                           | <b>RÉATE</b>   | Réforme de l'administration territoriale de l'État  |
| <b>IDV</b>     | Indemnité de départ volontaire   | <b>RETEX</b>   | Retour d'expérience   |
| <b>IE</b>      | Ingénieur d'études   | <b>RGPP</b>    | Révision générale des politiques publiques  |
| <b>IFCE</b>    | Institut français du cheval et de l'équitation                                     | <b>RH</b>      | Ressources humaines   |
| <b>IGAPS</b>   | Inspecteurs généraux en charge de l'appui aux personnes et aux structures          | <b>RIFSEEP</b> | Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel |
| <b>INAO</b>    | Institut national de l'origine et de la qualité                                    | <b>RPS</b>     | Risques psychosociaux   |
| <b>INFOMA</b>  | Institut national de formation des personnels du ministère de l'Agriculture        | <b>RQTH</b>    | Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé   |
| <b>INSEE</b>   | Institut national de la statistique et des études économiques                      | <b>RRPIE</b>   | Responsable régional de la politique immobilière de l'État  |
| <b>INTERCO</b> | Fédération générale CFDT (Intérieur, collectivités locales, services publics...)   | <b>SAPSA</b>   | Syndicat CFDT des agents publics dans secteur agricole (FranceAgriMer)  |
| <b>IPEF</b>    | Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts  | <b>SD</b>      | Services déconcentrés   |
| <b>IR</b>      | Ingénieur de recherche   | <b>SEA</b>     | Service d'économie agricole   |
| <b>IRA</b>     | Instituts régionaux d'administration   | <b>SG</b>      | Secrétariat général   |
| <b>ISST</b>    | Inspecteur santé et sécurité au travail  | <b>SGCD</b>    | Secrétariat général commun de département   |
| <b>ISPV</b>    | Inspecteur de santé publique vétérinaire   | <b>SGEN</b>    | Syndicats généraux de l'Éducation nationale (CFDT)  |
| <b>LDG</b>     | Lignes directrices de gestion  | <b>SIDSIC</b>  | Service interministériel départemental des systèmes d'information   |
| <b>MAG</b>     | Mission des affaires générales   | <b>SNISPV</b>  | Syndicat national des inspecteurs en santé publique vétérinaire   |
| <b>MASA</b>    | Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire                       | <b>SPAgr</b>   | Syndicat CFDT des personnels du ministère de l'Agriculture  |
| <b>MI</b>      | Ministère de l'Intérieur   | <b>SPE</b>     | Service public de l'emploi  |
| <b>MIREX</b>   | Mission interrégionale des examens   | <b>SRFD</b>    | Service régional de la formation et du développement  |
| <b>MTE</b>     | Ministère de la transition écologique  | <b>SRH</b>     | Service des ressources humaines   |
| <b>ODEADOM</b> | Office de développement de l'économie agricole d'outre-mer                         | <b>STC</b>     | Syndicat des travailleurs corses  |
| <b>OGM</b>     | Organisme génétiquement modifié  | <b>TFR</b>     | Technicien de formation-recherche   |
| <b>OMM</b>     | Observatoire des missions et des métiers   | <b>TMS</b>     | Troubles musculosquelettiques   |
| <b>OPA</b>     | Ouvrier des parcs et ateliers  | <b>TSMA</b>    | Technicien supérieur du ministère de l'agriculture  |
| <b>OS</b>      | Organisations syndicales   | <b>UD</b>      | Union départementale  |
| <b>OTE</b>     | Organisation territoriale de l'État  | <b>UFETAM</b>  | Union fédérale de l'environnement, des territoires, des autoroutes et de la mer (CFDT)                          |
| <b>PAC</b>     | Politique agricole commune   |                |   |
| <b>PARRE</b>   | Prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'État                    |                |   |

**UFFA** Union des fédérations des fonctions publiques  
et assimilés (CFDT)  
**UNSA** Union nationale des syndicats autonomes  
**URI** Union régionale interprofessionnelle

**UTR** Union territoriale des retraités  
**VAE** Validation des acquis de l'expérience  
**VIC** Vétérinaire inspecteur contractuel



SPAgri-CFDT • Ministère de l'Agriculture  
78, rue de Varenne  
75349 PARIS 07 SP

© Mai 2025

Maquette Rédaction SPAgri

[cfdt@agriculture.gouv.fr](mailto:cfdt@agriculture.gouv.fr) • [www.spagri.fr](http://www.spagri.fr)