



# Rapport d'activité 2020 - 2024



**SPAGRI**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS



# SOMMAIRE

|   |    |
|---|----|
| INTRODUCTION / CONTEXTE .....   | 1  |
| RELATIONS AVEC NOTRE ENVIRONNEMENT.....                               | 3  |
| I - Relations avec la CFDT hors SPAGri-CFDT .....                     | 3  |
| II - Relations avec les autres organisations syndicales .....         | 5  |
| FONCTIONNEMENT DU SPAGRI-CFDT .....                                   | 7  |
| I - La permanence .....   | 7  |
| II - Information sur les réponses aux sollicitations des agents ..... | 11 |
| III - Le développement syndical .....                                 | 13 |
| IV - La communication vers les adhérents .....                        | 16 |
| V - Les droits syndicaux au MASA .....                                | 16 |
| DES REVENDICATIONS FORTES .....                                       | 19 |
| I - Sur le pouvoir d'achat .....                                      | 19 |
| II - Sur les conditions de travail / qualité de vie au travail .....  | 25 |
| III - Sur la transition écologique et agroécologique .....            | 26 |
| IV - Sur l'égalité diversité .....                                    | 28 |
| V - Sur le handicap .....   | 30 |
| VI - Sur les agents contractuels .....                                | 31 |
| VII- Sur la PSC santé et prévoyance .....                             | 39 |
| LA VIE DES SECTIONS .....   | 41 |
| I - La section administration centrale .....                          | 41 |
| II - La section ANSES .....   | 43 |
| III - La section ASP .....  | 47 |
| IV - La section DDI .....   | 50 |
| V - La section DRAAF .....  | 53 |
| VI - La section IFCE .....  | 57 |
| VII- La section INAO .....  | 59 |
| LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES .....                                  | 61 |
| CONCLUSION .....  | 67 |
| GLOSSAIRE / SIGLIER .....   | 69 |





## INTRODUCTION / CONTEXTE

Ce rapport d'activité est le fruit d'un travail collectif qui a mobilisé de nombreux rédacteurs impliqués sur les sujets au sein du syndicat.

Chacune des sept sections (AC, Anses, ASP, DDI, DRAAF, IFCE et INAO) a fait le bilan des activités menées depuis 2021. Les résultats obtenus sont nombreux et pourront être valorisés lors des élections professionnelles à venir fin 2026.

Plusieurs thématiques à fort enjeu ont été introduites par rapport au précédent rapport d'activité : communication vers les adhérents, réponses aux sollicitations des agents, contractuels, protection sociale complémentaire santé, transition agroécologique... Il était important sur chacun de ces sujets de faire le bilan, faire le point sur les réalisations mises en œuvre par le conseil syndical et l'équipe de permanents, afin de mieux cibler les orientations à prendre pour la prochaine mandature (cf. rapport d'orientation).



# RELATIONS AVEC NOTRE ENVIRONNEMENT

## I - Relations avec la CFDT hors SPAgri-CFDT

### 1. Relations avec la confédération

Un camarade titulaire et un camarade suppléant issus de la confédération siègent sont nommés au conseil d'administration de l'ANSES. C'est l'occasion de faire le point ou de remonter certaines difficultés politiques.

#### La Confédération a sollicité l'ANSES pour :

- Devenir membre du GT sur les nanomatériaux et réaliser un guide pour agir tant au niveau des entreprises en interpellant les directions dans les Comités Sociaux et Économiques sur la transparence dans l'usage des nanomatériaux, les mesures de prévention prises et le respect de leurs engagements en matière de responsabilité sociétale (RSE), qu'auprès des organismes de recherches, des institutions de prévention et des pouvoirs publics, nationaux comme européens.
- Être nommée expert au COCT (Comité d'orientation des conditions de travail) qui est une instance permettant le dialogue et la coopération entre tous les acteurs des politiques de santé au travail. Il participe à l'élaboration des orientations des politiques publiques dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail et de l'amélioration des conditions de travail. Il est consulté sur les projets de textes législatifs et réglementaires qui concourent à la mise en œuvre de ces politiques publiques, notamment les textes relevant de la quatrième partie du code du travail.
- Être nommée expert à la CNAM (Caisse nationale d'assurance maladie) - pour la rédaction d'une recommandation sur les nanomatériaux à destination des TPE et PME.  
Rémunération : aucune. Période : de 12/2021 à aujourd'hui.

### 2. Relations avec la fédération générale de l'agroalimentaire (FGA)

Le SPAgri-CFDT, en tant que syndicat national est rattaché à la fédération FGA qui regroupe les syndicats de travailleurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et des services à l'agriculture, elle-même rattachée à la confédération CFDT.

A la FGA, Annabel Foury, secrétaire fédérale en charge de la prospective et stratégie / transition écologique juste / transition numérique est notre relais pour travailler avec la fédération.

Les Co-SG ont des échanges réguliers dans l'objectif de communiquer sur les sujets d'actualité, les difficultés rencontrées, pour élaborer les actions à mettre en œuvre, faire le lien avec l'UFFA sur les sujets fonction publique et nous représenter dans les instances fédérales et confédérales.

La fédération assure un appui certain pour le développement syndical, notamment par le co-financement des actions de développement, la mise à disposition d'outils de communication (tract, plaquette d'information, goodies), la transmission d'un kit nouvel adhérent, mais aussi par un accompagnement-conseil sur les actions de communication à mettre en œuvre.

Les liens avec la fédération se sont également renforcés avec la mise en place de la Protection sociale complémentaire où elle a accompagné le SPAgri-CFDT dans les négociations, et se propose de former et d'apporter son expertise pour le suivi de ce dispositif en comité de suivi.

La fédération propose également une offre de formation syndicale qu'il nous faut déployer et promouvoir car elle peut développer des offres de formations spécifiques pour la fonction publique. La FGA regroupe les UPRA (Union Professionnelle Régionale Agroalimentaire) qui fédèrent les syndicats de la FGA au niveau régional dans l'objectif d'appréhender la réalité agricole et agroalimentaire. Actuellement, le SPAGri-CFDT n'est pas représenté et il a été approché pour rejoindre les UPRA. Le SPAGri-CFDT proposera à des militants de rejoindre les UPRA et ainsi lui conférer une ouverture supplémentaire au monde syndical de l'agroalimentaire pour alimenter nos réflexions sur ces sujets.

### **3. Relations avec l'UFFA (Union des Fédérations Fonctions publiques et Assimilées)**

L'UFFA CFDT est composée de dix fédérations qui détiennent soixante-cinq mandats de vote. Il s'agit des fédérations Interco (17), Santé (12), EFRP (Education formation recherches publiques) (8), FEP (7) F3C (7), FEAE (5), Finances (4), FGTE (3), FGA (1), PSTE (1).

L'UFFA CFDT, avec le soutien des fédérations dont les avis sont recueillis en comité exécutif de l'UFFA, fait part au gouvernement des revendications de la CFDT : rémunération (point d'indice, GIPA, indemnité en cas de maladie...), plus de dialogue et de négociation, qualité de vie au travail, accompagnement des agents, retraites, participation financière des employeurs à la complémentaire santé et prévoyance.

Les ordres du jour du CE sont le plus souvent en prise directe avec les actualités fonctions publiques (organisation territoriale de l'État, pouvoir d'achat, statuts des fonctionnaires, dialogue social, retraite, élections professionnelles...).

Le siège de titulaire de la FGA est occupé par Annabel Foury.

L'UFFA CFDT a en charge le pilotage du réseau des DDI (Directions Départementales Interministérielles). L'UFFA désigne les représentants CFDT qui siègent au CSA et à la FS centraux des DDI. Depuis la création de ces instances de dialogue social, le SPAGri-CFDT y contribue en consacrant du temps syndical. Depuis 2019, Emmanuel Biseau siège au CSA et a une décharge de 20 % pour assurer le poste de titulaire.

Compte tenu du rôle important de l'UFFA dans le pilotage de ces instances qui concernent environ 6200 agents du MASA, le SPAGri-CFDT avait décidé de consolider ce partenariat avec l'UFFA. Ainsi Laure Revel a été mise à disposition de l'UFFA par le SPAGri-CFDT sur une partie de son temps, avant d'intégrer l'UFFA depuis 2023.

Toutefois, du fait de sa position de représentant au CSA des DDI, Emmanuel Biseau participe au comité de pilotage de l'ATE (Administration Territoriale de l'État) organisé par l'UFFA. Christophe Cornu y est régulièrement ainsi qu'Anne Jammes en tant que SPAGri-CFDT. Ce comité réunit tous les 3 mois l'ensemble des syndicats CFDT couvrant le champ de l'ATE et permet d'échanger sur les sujets en rapport. Au-delà du contenu de ces réunions, cela permet au SPAGri-CFDT de pouvoir faire remonter des problèmes spécifiques aux agents du MASA (ceux des services d'économie agricole par exemple) et de tisser des liens avec les autres syndicats. Ainsi un rapprochement avec le syndicat de la DGCCRF est intéressant car les collègues de nos deux syndicats travaillent ensemble en DDPP (Direction Départementale de la Protection des Populations).

#### **4. Relations avec l'UFETAM (Union Fédérale de l'Environnement, des Territoires, de l'Autoroute et de la Mer)**

Les relations avec l'UFETAM sont importantes car les agents du MATTE (Ministère de l'Aménagement du Territoire et de la Transition Écologique) et du MASA composent la grosse majorité des effectifs des DDT(M). Du fait de la position d'Emmanuel Biseau au CSA des DDI mais aussi parce que c'est un agent MASA sur un poste MTEL, le rapprochement avec l'UFETAM est plus naturel.

De plus, en tant que secrétaire de la section CFDT de la DDTM 30, il est amené à assister régulièrement aux réunions du syndicat régional STEM du MTEL. Il a également été invité au congrès de l'UFETAM en octobre 2023 à Bayonne.

Ainsi les relations avec l'UFETAM se sont renforcées, le réseau existe même s'il n'est pas totalement structuré.

#### **5. Relations avec les URI (Union Régionale Interprofessionnelle)**

Le SPAGri-CFDT est un syndicat national dont le siège est situé à Paris, il est de fait rattaché à l'URI Ile de France. Le SPAGri-CFDT participe à son congrès mais aussi collabore avec son centre de formation IREFE et anime des formations dédiées aux adhérents de la CFDT.

#### **6. Relations avec la CFDT de FranceAgriMer (SAPSA)**

Il y a eu très peu de liens entre le SPAGri-CFDT et le SAPSA ces dernières années.

Dans la perspective des élections professionnelles en 2026, une concertation est engagée avec le SAPSA pour identifier les candidats potentiels parmi les adhérents et les sympathisants CFDT en DRAAF. Avoir des listes CFDT dans un maximum de DRAAF ne pourra que renforcer les deux syndicats, le fait de voter CFDT en local pouvant inciter à voter CFDT au niveau national.

## **II - Relations avec les autres organisations syndicales**

Les relations sont constructives avec l'Alliance du Trèfle avec qui nous sommes en entente depuis 2018 et plus encore depuis 2022 sous le nom de Unis pour Tous pour notre représentation aux CAP et CCP. L'objectif de cette alliance était d'optimiser nos forces pour être présents dans les CAP des corps techniques où nous n'étions pas présents jusqu'à 2018.

Elles le sont également avec l'UNSA, avec qui nous partageons souvent les analyses sur les dossiers MASA, hors enseignement, par exemple lors des négociations relatives au projet d'accord de méthode QVCT ou sur la situation du bureau du cabinet en 2024.

Nos relations avec FO et Elan Commun sont plus limitées mais plutôt cordiales. Si nous ne sommes pas toujours d'accord sur les positions à avoir, il y a possibilité de discuter dans un climat de respect mutuel. Elan Commun est moins dogmatique côté services que côté enseignement.

Cela permet sur un certain nombre de situations de s'entendre sur le plus petit dénominateur commun, permettant une mobilisation intersyndicale qui a plus de poids sur l'administration. Les exemples ont été nombreux : mobilisation lors de la réforme des retraites, révision des LDG sur la mobilité, courrier au ministre sur la police sanitaire unique et la délégation en remise directe, abondement de l'enveloppe pour l'ASMA, etc....

Ces mobilisations intersyndicales sont toutefois très chronophages lorsque nous en assurons la coordination.



# FONCTIONNEMENT DU SPAgri-CFDT

## I - La permanence

La Permanence, un outil performant au service du syndicat et de ses adhérents.

Le fonctionnement de la permanence repose sur le travail d'une équipe dynamique, motivée, et à l'écoute des besoins des adhérents. Les permanents sont les interlocuteurs privilégiés des différentes sections du syndicat.

L'équipe a profondément changé depuis le dernier congrès, suite à de nombreux départs en retraite ou évolutions professionnelles. Actuellement, outre les deux Co-secrétaires généraux, l'équipe est composée de dix permanents, dont les missions sont réparties en fonction de l'expérience professionnelle antérieure de chacun, et de compétences acquises en interne.

Le travail collectif et la participation de chacun concourent à un fonctionnement harmonieux, et à une prise en charge rapide des sollicitations qui sont soumises au syndicat.

Depuis le dernier congrès, la permanence a connu des évolutions importantes, notamment en matière de gestion des sollicitations avec la mise en place d'un tableau des sollicitations pour le suivi et la capitalisation des réponses faites par le syndicat.

Ensuite, la mise en place d'un comité éditorial hebdomadaire permet de déterminer notre politique de communication et d'organiser et planifier le travail. Un comité trésorerie permet également d'organiser le travail relatif à la trésorerie, y compris sur le développement syndical et d'avoir un dialogue pour arbitrer lorsque c'est nécessaire. Il existe deux responsables de développement syndical dont l'un uniquement pour les directions départementales interministérielles.

Lorsque les sujets le nécessitent, des groupes de travail en interne à la permanence sont mis en place pour travailler sur notre compréhension du sujet, nos positions et la communication qui en découle. Nous avons eu des GT sur les situations d'agents, sur la PSC, sur les agents contractuels... Ces groupes de travail permettent d'aborder les sujets de manière collective avec les personnes les plus impliquées sans pour autant mobiliser toute la permanence.

**Taouse ALIDJRA** assure depuis avril 2022 le suivi minutieux de la boîte aux lettres fonctionnelle et la mise à jour de l'agenda commun. Après avoir accusé réception individuellement de chaque demande, elle transfère les sollicitations, arrivées par mail ou par téléphone, vers les permanents et veille à ce qu'une réponse soit apportée dans les meilleurs délais.

Elle tient à jour un tableau de suivi des sollicitations, permettant ainsi d'extraire des statistiques utiles au fonctionnement du syndicat. Interface entre le syndicat et l'administration centrale, elle confirme les participations aux instances et groupes de travail et transmet les documents communiqués par l'administration. « Couteau suisse » de notre cellule logistique, elle assure avec dynamisme la conception, les préparatifs et l'organisation matérielle de nos différents événements. Elle contribue à la préparation de l'ordre du jour des réunions de permanence bimensuelles, et en rédige les comptes rendus. Elle a participé de manière active à la préparation des dernières élections (retour des candidatures, classement, relances...).

Elle est également en charge de l'envoi des convocations pour les conseil syndicaux et bureaux exécutifs.



**Martine BEAUVOIS**, arrivée en 2012 à la permanence, a apporté pendant de nombreuses années une expertise reconnue de tous, gage d'une activité syndicale de proximité. Personne « ressource » en matière statutaire, elle a également contribué de manière active dans différents domaines : coordination de CAP pour la filière administrative, préparation de documents et fiches de synthèse, veille réglementaire et documentaire (relais des articles d'Acteurs Publics), membre du comité éditorial... Elle a également été en charge de la gestion des adhérents, en étant leur première interlocutrice lors de leur prise de contact et leur adhésion, où elle était leur « guide » à l'arrivée. Elle était également un appui précieux dans la tenue de la boîte aux lettres fonctionnelle (BALF). Martine a fait valoir ses droits à la retraite en ce début d'année, après avoir fait en sorte que ses missions aient été redistribuées entre plusieurs permanents et un tuilage de quelques mois. Nous lui exprimons toute notre gratitude pour ces années de travail en faveur du droit syndical, son grand sens du service public, et son implication au sein de la permanence.

L'arrivée d'**Anne BERTOMEU** en mars 2024 a permis de renforcer l'expertise du syndicat sur les sujets relatifs à l'alimentation. Elue en formation spécialisée du CSA Alimentation, elle apporte, de par ses compétences techniques et sa grande connaissance de la DGAL (direction générale de l'Alimentation) un regard critique mais constructif sur la politique de notre ministère, et participe à rendre notre action adaptée aux besoins des agents.

Anne est pilote pour le groupe de travail relatif à la QVCT (Qualité de vie et conditions de travail), et s'implique également dans les réponses aux sollicitations concernant les SIVEP (Services d'inspections vétérinaires et phytosanitaires), le statutaire et indemnitaire des vétérinaires et ingénieurs, la protection sociale complémentaire.

Elle est par ailleurs Co-référente du syndicat pour la section « DRAAF » avec Frédéric LALOY.

**Brigitte CHELFI** a rejoint la permanence en mars 2022. Elle s'est particulièrement impliquée dans les dossiers relatifs au handicap, où elle est notre référente. A ce titre, elle siège dans les groupes de travail, a réalisé des fiches pratiques et guides à destination des adhérents et de la communauté de travail, et assure la veille réglementaire sur le sujet. Elle accompagne les agents au quotidien dans la recherche de solutions adaptées à leurs problématiques de santé, de reprise d'activité ou de recherches de postes.

Elle a par ailleurs en charge le suivi du matériel informatique ainsi que la mise en place et le suivi de l'inventaire du matériel mis à disposition des permanents.

Elle veille, assistée de Nathalie LEBRETON, à ce que chacun dispose de matériel adapté à son activité. Elle est également en appui de Taouse avec d'autres permanents pour le suivi de la BALF. Brigitte a pris en charge en vue du départ de Martine, la gestion des adhérents (nouveaux adhérents, transfert, retraite etc. ...), et supplée Catherine SOLENNEL sur la partie comptable des relations avec les adhérents (suivi des cotisations, mises à jour) au sein du pôle Trésorerie. Enfin elle gère le suivi des demandes d'autorisation syndicale d'absence (ASA) telles qu'elles sont définies par l'article 13 du décret n°82-447 du 28 mai 1982.

L'arrivée de **Marc JOURMIER**, en novembre 2023, a permis de redéfinir et d'améliorer notre politique de communication, afin de la rendre plus moderne et plus attractive. Les articles ont conservé, car il s'agit de la « marque » de notre syndicat, un fonds exhaustif et qualitatif, mais leur présentation a évolué pour les rendre plus dynamiques et accessibles au plus grand nombre.

Le site du syndicat offre des informations utiles à l'ensemble des adhérents et non-adhérents, tels les comptes rendus d'instances et groupes de travail, mais aussi des fiches pratiques, et se veut un reflet des préoccupations des agents par la publication d'articles d'actualité (rémunérations, mouvements sociaux...). Outre le pilotage du comité éditorial, Marc apporte également une contribution importante sur les réponses aux sollicitations concernant la thématique indemnitaire, et participe à de nombreux groupes de travail sur ce sujet. Marc s'est également investi sur la PSC santé et prévoyance et est élu à la CPPS.

Membre du conseil syndical, il est par ailleurs référent de la section « Administration centrale ».

**Nathalie LEBRETON** est arrivée à la permanence en mai 2023. Au sein du comité éditorial, elle est plus particulièrement chargée des éléments graphiques et visuels du site internet du SPAGri-CFDT, visant à le rendre plus attractif, elle assure également le suivi et la mise à jour des contenus ainsi que la mise en ligne des nouvelles publications.

Elle assure la liaison avec les établissements publics (ASP, ANSES, IFCE, INAO) et participe aux réponses des sollicitations des agents contractuels avec Jean-Philippe MALLET et Catherine.

Nathalie participe activement, avec Taouse, à la conception, aux préparatifs et à l'organisation matérielle et logistique des événementiels. Elle s'occupe également de l'installation physique et du matériel des nouveaux arrivants au sein de la permanence en lien avec Brigitte qui concourt à la veille de notre parc informatique et téléphonique et à sa bonne utilisation.

**Jean-Philippe MALLET** a rejoint la permanence en octobre 2024. Disposant de connaissances poussées dans le domaine indemnitaire et juridique du fait de son parcours professionnel antérieur, Jean-Philippe est en charge des réponses aux sollicitations sur ces thématiques. Membre avec Nathalie, Catherine et Anne JAMMES du groupe de travail « Agents Contractuels », il participe également aux réponses sur ce sujet, et a pris en charge, à la suite de Martine, les questionnements relatifs au domaine statutaire, ainsi qu'à la veille réglementaire et documentaire (diffusion des articles et rapports importants aux permanents).

Il apporte par ailleurs un appui technique et juridique aux secrétaires généraux sur le sujet. Guidé par le désir d'enrichir ses compétences, il s'implique activement et contribue aux discussions sur nos positions ainsi qu'à l'activité du syndicat au sein du CSA Forêt-Agriculture.

**Catherine SOLENNEL** a rejoint la permanence en novembre 2024. Membre du groupe de travail « Agents Contractuels » avec Nathalie, Jean-Philippe et Anne Jammes, elle participe aux réponses aux sollicitations des agents sur des thématiques variées. En appui de Taouse et Nathalie, elle participe aux préparatifs et à l'organisation matérielle et logistique des différents événements et animations du syndicat.

Elle est en charge de la relecture des articles à paraître sur le site internet, et est, à ce titre, membre du comité éditorial. Elle contribue activement à la vulgarisation de notre information sur les sujets RH.

Elle est également en charge, sous la supervision d'Isabelle VANDERMEERSCH, de la partie comptable des relations avec les adhérents (suivi des cotisations, mises à jour), supplée Brigitte CHELFI sur la gestion des adhérents (nouveaux adhérents, transfert, retraite etc. ...), en l'absence de celle-ci, et apporte un soutien technique (vérification de pièces comptables...) en cas de besoin. Ses missions sont appelées à s'étoffer au fur et à mesure de sa montée en compétence au sein de notre organisation.

**Isabelle VANDERMEERSCH**, arrivée à la permanence en janvier 2021, occupe le poste clé de trésorière du syndicat depuis le 17 mai 2021 suite au précédent congrès. A ce titre, elle assure toutes les opérations budgétaires (politique financière, élaboration du budget, publication des comptes) ainsi que la comptabilité courante. Elle est en charge du suivi des dépenses en relation avec les services de l'Administration centrale. Par ailleurs, elle assure la suppléance de Catherine et Brigitte en cas d'absences de celles-ci (adhérents et cotisations), et assure la formation et la supervision de la trésorière adjointe, Anne Jammes.

Isabelle participe activement à la vie du syndicat en s'impliquant dans de nombreux groupes de travail (création de l'arborescence du syndicat, création du livret d'accueil, mise à jour de l'organigramme, inventaire du matériel informatique, protection sociale complémentaire, conditions de travail, relocalisation des services de l'Administration centrale, ...) et en étant à l'écoute des adhérents. Suppléante en formation spécialisée du CSA-AC, Isabelle par ailleurs est membre du conseil syndical et du bureau exécutif du syndicat.

**Anne JAMMES** a pris en janvier 2024 le poste de responsable de la permanence. A ce titre, elle veille au suivi des missions ou dossiers attribués aux permanents, et assure l'interface fonctionnelle entre les permanents et les co-secrétaires généraux. Elle prépare avec Taouse l'ordre du jour de la réunion bimensuelle de permanence et en assure l'animation. Elle s'assure du tuilage des missions lors d'absences ou de départs de permanents, et apporte un soutien technique aux nouveaux arrivants afin qu'ils appréhendent au mieux leurs nouvelles fonctions.

Trésorière adjointe, elle effectue ce travail sous l'autorité fonctionnelle d'Isabelle.

Elle apporte conseil et assistance aux demandes des agents sur son domaine de compétences et est Co-référente de la section « DDI » avec Christophe CORNU. Elle intervient plus particulièrement pour les corps techniques du MASA.

Elue au CSA et à la formation spécialisée du CSA Alimentation, elle assure, avec Anne BERTOMEU et avec l'appui de Frédéric LALOY, la participation à ces instances et le suivi des thématiques qui y sont évoquées. Anne est par ailleurs membre du conseil syndical et du bureau exécutif du syndicat, et participe au comité éditorial.

À cette équipe de permanents à temps plein (excepté Catherine Solennel qui travaille à 90 %) s'ajoutent les responsables de section par établissement :

- ASP : Marie-Christine GALTIER (100 %)
- ANSES : Nathalie THIERIET (50 %),
- IFCE : Thierry DUCHAUSSOY (50 %)
- INAO : Emilie LEVEAU (50 %)

Ainsi que des contributeurs actifs, en structures déconcentrées et en établissements publics, disposant de décharges partielles d'activité de service, pour un total de 3,2 équivalents temps plein.

L'ensemble des actions syndicales du syndicat est coordonné par **Frédéric LALOY** et **Stéphanie CLARENC**, Co-secrétaires généraux, élus en 2023 par le conseil syndical suite au départ en retraite de **Jacques MOINARD** et au changement de poste de **Laure REVEL**, qui avaient été élus au congrès précédent.

Outre la mise en œuvre des orientations décidées en congrès, les Co-secrétaires généraux sont les interlocuteurs de l'administration en matière de négociation collective et individuelle. Ils assurent la représentation politique du syndicat dans les différentes instances ministérielles, statutaires et syndicales. Ils contribuent à l'élaboration et à la mise en œuvre de la stratégie globale du syndicat et veillent à en assurer le développement.



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

Cette thématique, complémentaire à l'activité de la permanence, n'apparaissait pas dans le précédent rapport d'activités du SPagri-CFDT même si les sollicitations des agents étaient déjà enregistrées. Une version plus complète du tableau des sollicitations permettant (a priori) de bien catégoriser les demandes des agents et d'assurer un suivi précis a donc été travaillée et mise en place dès le début de l'année 2020. Ainsi, il est possible d'avoir un historique de suivi depuis quatre années de l'ensemble des sollicitations effectuées par mail, par l'intermédiaire du site ou par téléphone.

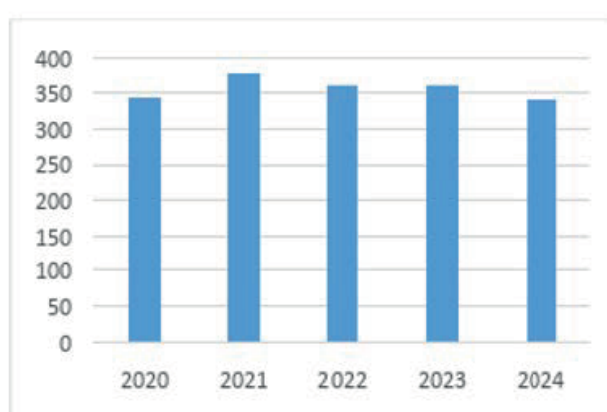
### Quelques chiffres de bilan de ces quatre années :

#### Répartition des sollicitations par sexe



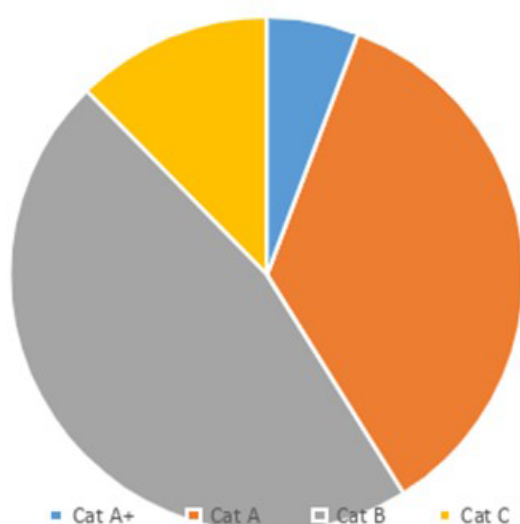
- 2/3 de sollicitations sont faites par des femmes (en cohérence avec la répartition F/H du MASA),
- Ce ratio reste globalement stable sur la période.

#### Nombre de sollicitations par an (permanence)



- Un nombre de sollicitations au niveau de la permanence globalement stable entre 2020 et 2024.

#### Répartition des sollicitations par catégorie

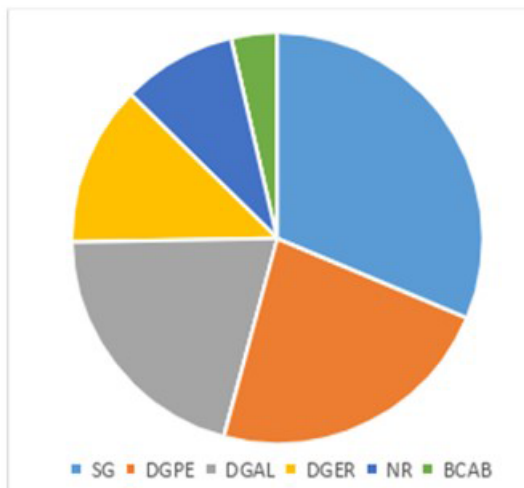


#### Sur 4 années :

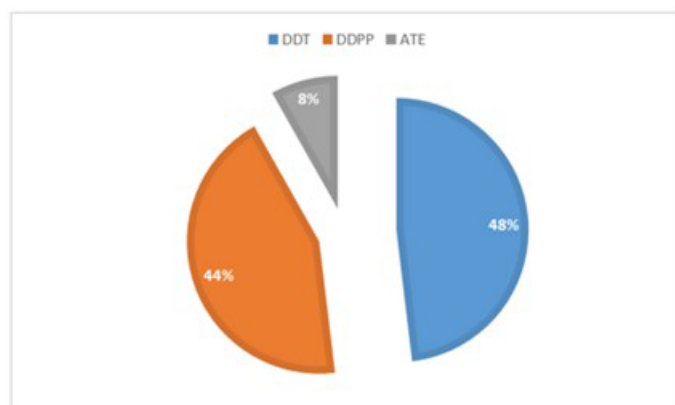
- Près de 50% des sollicitations proviennent des agents de catégorie B (corps des SA en priorité et TSMA),
- Plus du tiers des sollicitations concernent des agents de catégorie A (le nombre de sollicitations d'agents issus du corps des attachés étant légèrement supérieur à celui des agents du corps des IAE),
- Sur la dernière année, une tendance à voir les sollicitations des TSMA et AAE augmenter.



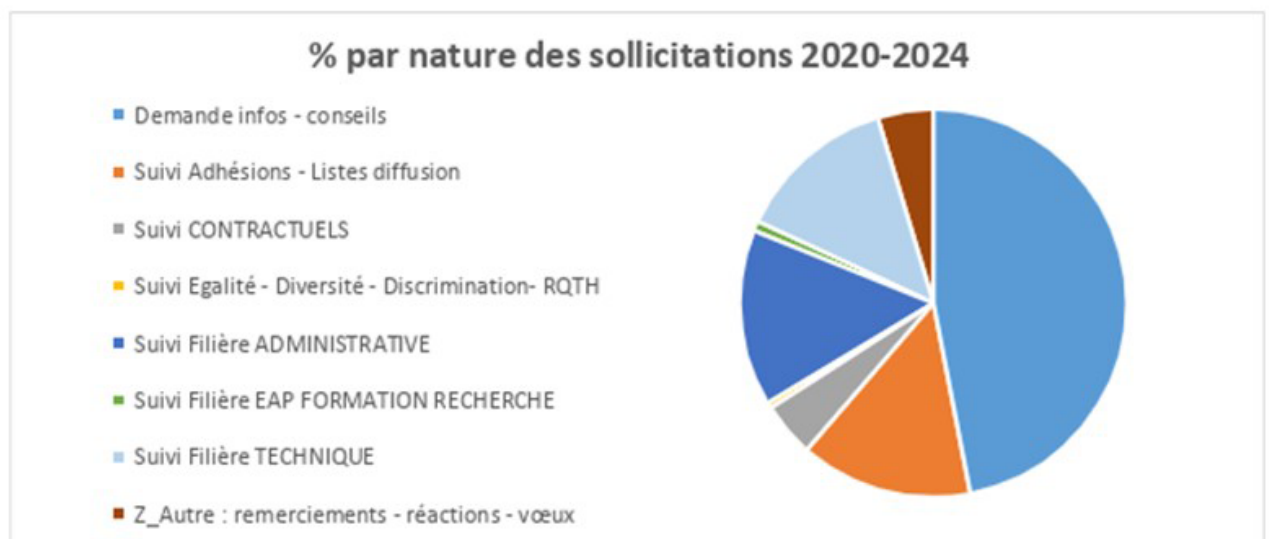
% de sollicitations par DG/service en AC



% des sollicitations par structures en DDI



% par nature des sollicitations 2020-2024



**A noter sur 4 années, les sollicitations sont issues d'agents affectés dans les régions suivantes pour :**

- 28.6 % en Île-de-France (incluant l'administration centrale)
- 8,5 % (ex-æquo) en Occitanie ou Nouvelle-Aquitaine
- 6.4 % en Auvergne-Rhône-Alpes
- 4,4 % en Bourgogne-Franche-Comté

**Les limites à ces chiffres :**

- La qualité de complétude du tableau n'a pas été identique d'année en année : une nette amélioration apparaît néanmoins depuis 2022. Par ailleurs, à l'utilisation fréquente de cet outil de suivi, il apparaît qu'il est composé d'un trop grand nombre de cellules à renseigner dont certaines sont utiles et d'autres beaucoup moins. Il y a donc une perte de temps réelle à essayer de renseigner au mieux le tableau.
- La vacuité constatée de certaines informations empêche d'en réaliser un véritable traitement statistique rapide.
- A l'usage et après quatre années de fonctionnement, il s'avère que certaines informations à renseigner n'apportent pas de réelle plus-value dans l'analyse des demandes. Des améliorations en ce sens seront donc amenées pour les prochaines années.

- Ces chiffres n'intègrent pas les sollicitations directes faites à la permanence ou auprès de chacun des membres de sections. La réalité des sollicitations est donc bien supérieure aux chiffres présentés.
- A priori, les sollicitations qui remontent à la permanence sont « les plus complexes », demandant un temps d'analyse et une expertise que les sections n'ont pas forcément.

Le temps de traitement des sollicitations n'est pas mesuré et reste difficilement mesurable. Cependant, force est de constater que certaines sollicitations demandent parfois quelques heures de travail pour en apprécier tous les contours et pouvoir donner la meilleure réponse. L'appui du cabinet d'avocat de la CFDT est par ailleurs sollicité dans certains cas particuliers.

### III - Le développement syndical

#### 1. Contexte actuel ou bilan des quatre dernières années de mandat - rappel des objectifs 2021/2025

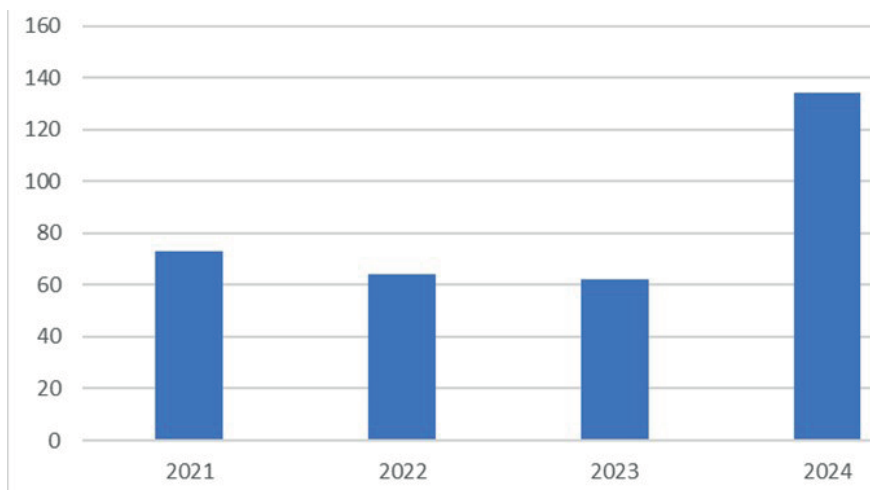
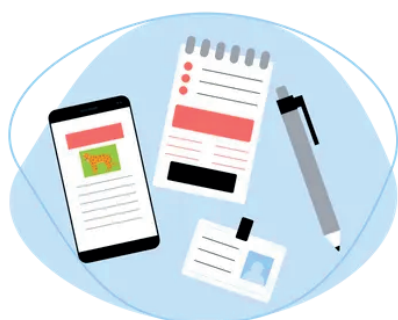
L'objectif de notre précédent congrès était de développer les sections du syndicat sous leur nouveau format et de poursuivre les actions de développement pour faire connaître notre syndicat et ses actions auprès des agents. Il était également crucial de poursuivre le développement en continu, et pas seulement au moment des élections, afin de démontrer que le syndicat est présent auprès des agents en permanence, et pas uniquement lors des périodes électorales. Au cours de ces quatre dernières années, le syndicat a mené de nombreuses actions de développement dont les résultats se sont rapidement fait ressentir, tant au moment des élections qu'avec une augmentation des sollicitations et du nombre d'adhésions.

**Le développement du syndicat repose désormais sur plusieurs axes :**

##### a. La communication : un outil indispensable pour faire connaître l'action syndicale à un maximum d'agents

Avec la publication d'articles et une communication ciblée de qualité et raisonnée pour susciter l'intérêt pour notre syndicat auprès des agents, tout en limitant le nombre de mails envoyés aux agents. Ainsi, plus de trois cent trente-trois articles ont été publiés sur les quatre dernières années avec un nombre d'articles doublé en 2024 par rapport à 2023, des « Récap » mensuels pour permettre à tous les agents de voir l'ensemble de nos articles et des « Zoom » sur les sujets qui intéressent les agents pour les informer de leurs droits.

**Nombre d'articles publiés :**



Un investissement important de l'équipe communication a permis d'élargir les sujets de communication avec des articles spécifiques (rémunération, sujets d'actualité, ...) et de communiquer sur certains sujets sur lesquels nous ne communiquons pas d'habitude comme les actions de développement. Par ailleurs, un travail important a également été réalisé sur la rédaction des mails et l'habillage de nos articles pour les rendre plus attractifs.

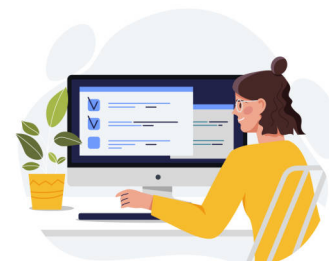
De nombreuses réflexions sont également en cours pour améliorer notre visibilité et notamment par les réseaux sociaux. Le syndicat est désormais présent sur le réseau LinkedIn.

Ces réflexions sur la communication ont aussi débouché sur le besoin d'avoir une communication spécifique avec nos adhérents (voir la fiche communication pour nos adhérents).

## **B. Des visioconférences sur des sujets d'intérêt pour permettre au plus grand nombre d'être informés et de poser des questions**

La mise en place de visios à destination des adhérents et élus à l'échelle nationale, ouvertes à un ou deux de leurs collègues sur des sujets d'intérêt :

- o Entretien professionnel (9)
- o Promotions et avancement (4)
- o PSC (11)
- o CIA (2)
- o RIFSEEP (2)
- o Mobilité (6)
- o Expertise (1)



*A noter que des élus locaux en DRAAF (Centre Val de Loire, Grand-Est et Pays de la Loire) ont également organisé des visios pour l'ensemble des agents de leur structure avec l'appui de la permanence du SPagri-CFDT.*

## **c. Des actions de développement pour aller à la rencontre des agents**

La réalisation d'actions de développement à l'attention des agents et des adhérents dans les structures :

- Rencontre des élus après les élections de 2022
- Réunions d'adhérents
  - . Trois réunions d'adhérents pour la section ASP
  - . Une réunion d'adhérents pour la section INAO (+ HMI)
- Permanences sur site avec moment convivial (thé, café)
  - . Six permanences à l'INFOMA
  - . Quatre permanences sur plusieurs jours dans les SIVEP BREXIT
  - . Trois permanences PSC à Caen (DRAAF, DDT, DDPP)
  - . Une permanence à la DRAAF Normandie et en DRAAF Centre Val de Loire
  - . Vingt-cinq déplacements pour l'ASP sur les sites de Montreuil, Dijon, Besançon, Châlons en Champagne, Aix en Provence, Corse, Lille, Amiens, Montpellier, Orléans, Cergy, Nantes, Rennes, Caen, Rouen, Bordeaux, Nîmes, Toulouse, Aix
  - . Café orange en Dordogne et en Gironde
  - . Un déjeuner pour les adhérents et les élus en DRAAF Pays de la Loire et des DDTM 44 et DDPP 44, et un autre en DRAAF Bourgogne Franche Comté
- HMI
  - . SIVEP Roissy
  - . DRAAF Pays de la Loire (3) et DDPP 44 (1)
  - . DRAAF Occitanie
  - . ASP Bretagne
  - . INAO
  - . IFCE
  - . Anses
  - . DDPP de Lyon
  - . DDTM 30 et 34



- Apéros thématiques le midi à destination des adhérents
  - . Administration centrale (3)
  - . Vœux Administration centrale (2)
- Tour des bureaux
  - . Administration centrale ; tour des bureaux des bâtiments D et E
  - . À la suite des déménagements pour recueillir les retours des agents

Ces actions sont étroitement liées entre elles. Les visioconférences, les permanences et les HMI permettent de promouvoir notre syndicat, notre action syndicale et notre site web. Selon les sujets d'intérêt des agents, ils peuvent solliciter le syndicat directement, et ces interactions peuvent également aboutir à des permanences ou des HMI pour approfondir les sujets et récupérer des éléments pour les défendre dans les différentes instances.

La réalisation de ces actions de développement nécessite des moyens financiers qui reposent sur nos fonds propres mais également sur des possibilités de co-financement de certaines actions par la FGA.

## **2. Combats menés par le SPAgri-CFDT et résultats obtenus**

Dans le cadre du développement syndical, le syndicat a mis l'accent sur la sensibilisation des futures recrues qui ont réussi le concours en organisant plusieurs animations sur une demi-journée par an et des permanences mensuelles à l'INFOMA, contribuant ainsi à sa visibilité chez les jeunes titulaires.

Depuis le dernier congrès, le syndicat a travaillé sur l'optimisation des budgets pour permettre la réalisation d'actions de développement mais également à multiplier et former les permanents qui le souhaitent pour l'organisation d'actions de développement. Depuis l'année 2024, le syndicat s'est organisé pour permettre à chaque section qui le souhaite de faire une fiche pour obtenir un co-financement de la FGA pour réaliser des actions de développement.

Le développement c'est aussi de l'accompagnement et le syndicat s'est particulièrement mobilisé sur la PSC pour rassurer, expliquer, écouter et trouver des solutions suite à la mise en place du dispositif de la PSC. Il en est de même en matière de mobilité et de promotion avec des visios organisées chaque année à des moments clefs pour expliquer et conseiller les adhérents et élus.

## **3. Points marquants de la mandature, difficultés rencontrées et réussites**

Au cours de cette mandature, la nouvelle organisation a fait ses preuves en termes de lisibilité et de visibilité pour les agents.

Les actions de développement ont été bien plus nombreuses ces quatre dernières années, notamment grâce à une permanence renforcée, plus répartie en province, à des membres du conseil syndical qui se sont mobilisés, à des moyens financiers augmentés par le co-financement de la FGA.

Le développement demande néanmoins beaucoup d'investissement en temps de préparation, pour les déplacements, lors de la mobilisation sur place, mais aussi en termes de gestion budgétaire et en particulier lorsque ces actions sont co-financées par la FGA.

## IV - La communication vers les adhérents

Depuis plusieurs années, la communication envers les adhérents et les élus au SPAgri-CFDT ne diffère pas (sauf à la marge) de la communication faite au « grand public ». Cet état de fait ne sous-entend cependant pas que rien n'est fait pour les adhérents et les élus mais que les actions menées dans leur intérêt relèvent plus du traitement de leur situation individuelle que d'une communication adaptée.

Les travaux menés fin 2023/début 2024 sur la communication du SPAgri-CFDT ont fait remonter que cette différence de communication mériterait d'être revue et précisée, notamment pour les adhérents, ces derniers pouvant percevoir qu'il n'y a guère de plus-value à adhérer pour bénéficier des informations délivrées en particulier sur le site du SPAgri-CFDT.

Il ressort également que les services qui pourraient être délivrés par le syndicat sont sensiblement les mêmes que pour les non-adhérents ; dans la réalité, l'analyse d'un cas particulier pour un adhérent est plus rapide, plus fouillée que pour un non adhérent... mais cela n'est pas perçu.

Ainsi depuis plusieurs années, la communication et le service aux adhérents peuvent se résumer aux actions suivantes :

- o L'accueil d'un adhérent se réalise au moyen d'échanges par mail ou téléphone.  
Un mail d'accueil, une fois l'adhésion enregistrée, est systématiquement envoyé.  
Cet accueil reste particulièrement apprécié
- o Les adhérents reçoivent si utile ou nécessaire des mails ciblés (appel à une mobilisation, signature de pétition comme suite aux annonces du Ministre Kasbarian)
- o La réalisation d'un entretien visio ou physique est le plus souvent proposé pour répondre à une sollicitation d'adhérent, un appui à sa promotion, ou un recours
- o Depuis la fin du premier trimestre 2024, plusieurs webinaires ont été mis en place pour les seuls adhérents
- o Le mail d'accueil, déjà très apprécié au moment de l'adhésion, pourrait être complété du lien vers le site et de quelques mots sur les outils que l'on peut y trouver.

## V - Les droits syndicaux au MASA

La note de service 2024-381 du 04/07/2024 précise les règles du jeu en matière de droit syndical. Son élaboration sous forme de fiches pratiques répond aux besoins d'expliquer et de préciser l'exercice du droit syndical au quotidien afin d'apporter des réponses opérationnelles aux interrogations des organisations syndicales et des différents services et établissements relevant du ministère de l'agriculture :

- Fiche 1 : les locaux syndicaux
- Fiche 2 : les frais de fonctionnement
- Fiche 3 : les réunions syndicales
- Fiche 4 : l'accès aux technologies de l'information et de la communication
- Fiche 5 : les autres moyens de communication
- Fiche 6 : les mouvements de grève
- Fiche 7 : participation aux congrès syndicaux  
et aux réunions des organismes directeurs (ASA 13)
- Fiche 8 : participation à des instances, groupes de travail et négociations (ASA 15)
- Fiche 9 : le temps syndical spécifique en matière de santé,  
de sécurité et de conditions de travail

- Fiche 10 : le remboursement des frais de déplacement
- Fiche 11 : la détermination et la répartition du crédit de temps syndical
- Fiche 12 : la mutualisation des crédits de temps syndical entre le MASA et ses établissements publics
- Fiche 13 : les agents déchargés d'activité de service
- Fiche 14 : la gestion des autorisations d'absence au titre du crédit d'heures (ASA 16)
- Fiche 15 : la prise en compte des temps syndicaux pour l'aménagement des temps de service
- Fiche 16 : la rémunération des représentants syndicaux
- Fiche 17 : la carrière des représentants syndicaux
- Fiche 18 : la protection des représentants syndicaux
- Fiche 19 : la formation
- Fiche 20 : le télétravail des représentants syndicaux

Cette instruction abroge la note de service 2015-1060 du 10/12/2015. Comme mentionné dans cette note de service :

- o « Elle décline la réforme de la gouvernance et de l'organisation des instances du dialogue social portée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. [...] Les dispositions relatives au temps syndical spécifique en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail sont actualisées pour tenir compte de l'intégration de ces compétences au sein des CSA. »
- o « Des explications détaillées sont données pour permettre aux employeurs de mieux comprendre le cadre d'exercice des responsabilités syndicales en vue d'ajuster les temps de service des agents au regard des droits dont ils disposent. »

Elle comprend de nombreux développements nouveaux : formation, télétravail, rémunération...

L'accompagnement RH des permanents syndicaux est renforcé et une fiche dédiée lui est consacrée.

Les organisations syndicales ont été concertées, ce qui a permis des avancées sur plusieurs points. Par exemple, concernant les frais de déplacement des représentants du personnel, la rédaction proposée initialement par l'administration risquait de conduire les structures à ne pas prendre en charge les frais de déplacement pour les réunions organisées en format hybride (car « non obligatoires »).

Elle a été revue sur demande des organisations syndicales sous l'impulsion de la CFDT :

Rédaction proposée initialement :

*« L'administration n'est pas tenue de prendre en charge les frais exposés par les représentants syndicaux pour se rendre à des réunions non obligatoires ou organisées de leur propre initiative »*

Rédaction retenue dans la version finale :

*« L'administration n'est pas tenue de prendre en charge les frais exposés par les représentants syndicaux pour se rendre à des réunions ne faisant pas l'objet d'une convocation par l'administration ou organisées de leur propre Initiative. »*

La connaissance des principaux éléments relatifs au droit syndical est une condition importante pour assurer un dialogue social de qualité au sein de notre périmètre ministériel. Sur ce point, un autre document est à avoir sous la main : le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 modifié relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État.



## DES REVENDICATION FORTES

### I - Sur le pouvoir d'achat

Ce mandat a été traversé par une perte de pouvoir d'achat énorme pour les agents publics en lien avec une forte inflation. la période post Covid, la guerre en Ukraine en auraient été à l'origine. L'État, bien apte à prêter des milliards aux entreprises avait pourtant plus de mal à faire en sorte que ses agents ne souffrent « pas trop » de cette perte de pouvoir d'achat. Dans tous les cas, tous les agents n'ont pas été impactés de la même manière et l'équité de traitement s'est évanouie dans les air.

#### 1/ Les mesures en faveur du pouvoir d'achat des agents fixés par l'État au niveau interministériel

##### a. La valeur du point d'indice

Le point d'indice n'a connu que deux revalorisations au cours des dernières années, comme indiqué dans le tableau ci-dessous qui résume les principales variations depuis 2020. Autrement dit pas grand-chose. Le gouvernement a bien indiqué que ces revalorisations du point avaient a priori couvert l'inflation de la période, dans les faits il n'en est rien et la CFDT revendique dès que c'est possible une hausse de cette valeur.

| Date publication | Point d'indice annuel | Point d'indice mensuel | Évolution en pourcentage |
|------------------|-----------------------|------------------------|--------------------------|
| 01/07/2025       | 59,0734               | 4,922783               | 0,00%                    |
| 01/07/2024       | 59,0734               | 4,922783               | 0,00%                    |
| 01/07/2023       | 59,0734               | 4,922783               | 1,50%                    |
| 01/07/2022       | 58,2005               | 4,850042               | 3,50%                    |
| 01/01/2022       | 56,2323               | 4,686025               | 0,00%                    |
| 01/01/2021       | 56,2323               | 4,686025               | 0,00%                    |
| 01/01/2020       | 56,2323               | 4,686025               | 0,00%                    |
| 01/01/2019       | 56,2323               | 4,686025               | 0,00%                    |

Le SPAGri-CFDT a pu saluer les efforts en matière indemnitaire du MASA, mais cela ne doit en aucun cas se substituer à une absence de demande du SRH du MASA pour une rehausse du point, dont les effets sont immédiats, durables et pris en compte dans le calcul de la pension de retraite. La hausse du point reste aussi une mesure équitable entre tous les agents de la fonction publique, y compris ses opérateurs et établissements.

## **b. Les effets de bord de la hausse du SMIC**

Les revalorisations du SMIC ont été fréquentes ces dernières années. Ces hausses se traduisent par des changements d'indice en pied de grille pour les contractuels, les stagiaires ou les corps de catégorie C.

Avec des grilles de rémunération qui n'évoluent plus, l'échelle de progression indiciaire au sein de la catégorie C devient de plus en plus réduite (exemple sur la filière administrative : début à 366, à 387 classe normale, pour 478 sur un grade de principal 1ère classe à condition de bénéficier des promotions...) laissant l'accès à cette catégorie peu attractive.

## **c. Les « primes inflation »**

Elles ont été de deux natures au cours de cette période 2020-2024 :

- o L'indemnité « inflation » versée en 2022 d'un montant de 100 € brut pour toute rémunération nette mensuelle inférieure à 2 000 € nets par mois sur la base d'un mois de référence
- o La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat versée fin 2023 d'un montant entre 300 et 800 € selon la rémunération de l'agent dès lors qu'elle est inférieure à 3 250 € brut mensuel (sur une période d'une année entre 01/07/22 et 30/06/2023)

Ces primes avaient vocation à redonner un peu de pouvoir d'achat à certains agents, ce qui était globalement une bonne idée. Le SPAgri-CFDT regrette cependant que les décisions de mise en place de ces indemnités se soient toujours réalisées dans une certaine urgence ne permettant pas de voir les écueils potentiels à ces dispositifs et pouvant conduire à un manque d'équité de traitement (non prise en compte de versement exceptionnel excluant l'agent du dispositif, non prise en compte de régularisation diminuant le montant, non prise en compte de temps partiel...).

## **d. La disparition de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)**

Jusqu'en 2023, la GIPA a été versée aux agents concernés. En 2024, la CFDT a été la première organisation syndicale à signaler au cours de l'été que la publication de l'arrêté GIPA tardait à venir, la CFDT avait vu juste puisque cette prime a bien été supprimée par le gouvernement à l'automne 2024. La CFDT, comme d'autres organisations syndicales, a bien fait remonter les difficultés pour certains agents à ne plus percevoir la GIPA mais rien n'a pu être obtenu du fait que la GIPA relevait d'une décision interministérielle.

## **e. Des mesures spécifiques à certains périmètres**

En 2022, face à des difficultés de fonctionnement des services publics dans le département de la Seine-Saint-Denis, le premier ministre de l'époque (E. Philippe) a lancé un plan composé de 23 mesures visant à favoriser le maintien et l'attractivité dans ce département francilien. Des décisions fortes en matière indemnitaire ont ainsi été prises sur deux volets essentiels : l'un concerne la mise en place d'une prime de fidélisation et l'autre concerne l'alignement des barèmes IFSE sur ceux de l'administration centrale.

L'attractivité en Seine-Saint-Denis est une réelle difficulté que l'on retrouve de manière identique dans l'ensemble des départements franciliens. Le SPAgri-CFDT a ainsi défendu la possibilité d'extension du barème IFSE de l'administration centrale à l'ensemble des structures d'Ile-de-France. Cette demande d'alignement a dû être faite dans de multiples ministères et l'alignement a ainsi pu être obtenu dès 2023, ce qui devait favoriser les mobilités entre l'AC et les SD de l'Ile-de-France (les établissements de l'enseignement technique ou supérieur d'Ile-de-France n'en ont pas bénéficié).

Depuis le départ vers les SGCD de nombreux agents du MASA, le SPAgri-CFDT a sollicité a de mul-

tiples reprises le SRH pour accompagner certains agents réalisant des mobilités au sein du périmètre ATE et dont le régime indemnitaire n'était pas compréhensible d'un employeur à l'autre. Ces difficultés rencontrées ont permis au SRH du MASA d'appuyer des demandes de simplification et d'automatisation du calcul de la garantie mobilité dans le périmètre ATE. Il en a résulté une instruction interministérielle qui n'aurait peut-être pas vu le jour sans les accompagnements d'agents que le SPAGri-CFDT a réalisés.

#### **f. Les revalorisations des grilles (rémunération indiciaire)**

- o Un petit lot de consolation pour certains titulaires

En dehors des grilles des administrateurs de l'État (ex administrateurs civils) qui ont connu, comme leur régime indemnitaire, une refonte très avantageuse, aucune évolution de grille indiciaire n'a été réalisée pour les autres corps de l'État, en particulier pour les corps exerçant au MASA.

C'est pourtant une demande récurrente du SPAGri-CFDT qui revendique dès que possible des revalorisations pérennes via les grilles plutôt que des revalorisations indemnitaires (plus risquées à mettre en œuvre et ne comptant pas pour la pension de retraite) ou des primes spécifiques versées au gré des crédits disponibles...

A défaut d'obtenir des revalorisations de grille, la fonction publique a accordé début 2024 un gain de 5 points d'indice pour tous les agents publics. C'est toujours bien mais à la fin de l'année, ça paie au mieux un caddy de courses !

Le SPAGri-CFDT a rappelé à de multiples reprises sa préférence pour des mesures d'évolution de la rémunération indiciaire, plus durable.

- o Les grilles de recrutement des contractuels

La revalorisation des grilles de recrutement des contractuels était également une demande forte de la part du SPAGri-CFDT en vue d'un traitement équitable avec les titulaires.

Ces travaux « menés en chambre » par le SRH du MASA pendant près d'une année ont finalement débouché sur le dernier semestre 2024 avec des régularisations pour la majorité des agents qui ont été plus ou moins longues (hors agents SIVEP et abattoirs revalorisés en 2023 et hors contractuels vétérinaires qui attendent toujours).

Le SPAGri-CFDT salue cet engagement tenu et les crédits déployés pour réaliser cette opération. Le SPAGri-CFDT déplore que les vétérinaires contractuels n'aient toujours pas été revalorisés et que la grille de rémunération des contractuels dans le domaine du numérique, pourtant promise par le SRH, ne soit toujours pas communiquée et par conséquent appliquée. Le combat de notre syndicat continue donc sur ces 2 points importants.

#### **g. Les plans de requalification et de déprécarisation**

Aucun plan de déprécarisation n'a été conduit au cours de cette période. La part de contractuels augmentant d'année en année, la question de reprendre des négociations sur des plans de déprécarisation pourra se poser dans le futur.

#### **h. La promouvabilité**

En l'absence d'augmentation du point d'indice et de revalorisation de l'IFSE, et vu la suspension de la GIPA, etc. la seule possibilité de voir sa rémunération à la hausse quand on est au dernier échelon est l'avancement de grade ou la promotion de corps. Sauf que les taux pro/pro (promus/promouvables) ont été revus à la baisse ces dernières années pour de nombreux corps et grades : AAP2, ATP1, ATP2, TSMA en chef et TSMA principaux. Seuls les IPEF ont vu leur taux pro/pro augmenter pour les grades en chef et général de classe normale.



## 2. Les mesures en faveur du pouvoir d'achat des agents propres au MASA

### a. IFSE et primes dites techniques

La dernière révision des montants d'IFSE (et donc la dernière note de gestion) remonte à 2020. Elle a eu pour objectif, à fonction équivalente, de réduire les écarts de primes entre filière administrative et filière technique, le dispositif présentant un écart important au détriment de la filière administrative.

L'administration s'est attachée à réduire ces écarts mais une convergence totale des barèmes IFSE des catégories A et B des filières administratives et techniques n'était pas possible financièrement, même si ces écarts ont été réduits en moyenne à 20 %.

La revalorisation de l'IFSE est prévue tous les quatre ans au regard de la note de service, d'où les échanges que nous avons à ce sujet avec l'administration depuis fin 2023.

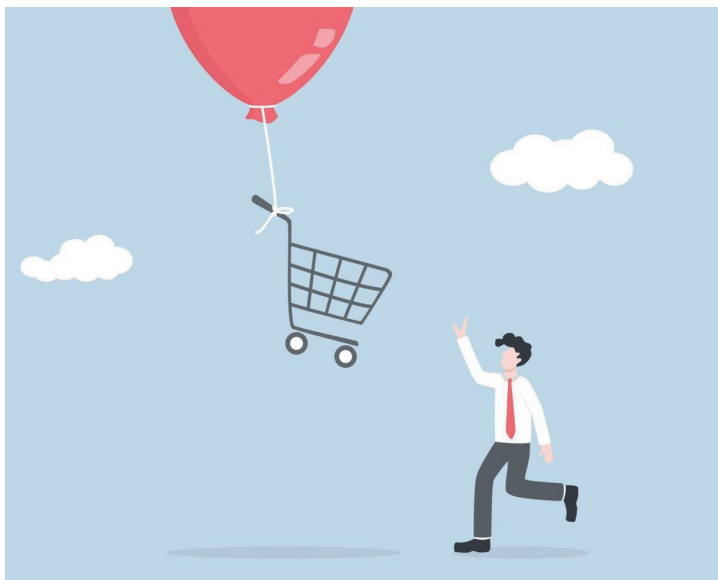
L'instruction relative aux barèmes IFSE n'a pas connu de modification depuis plus de quatre ans et la CFDT a fait partie des organisations syndicales qui ont demandé à plusieurs reprises de reprendre le contenu de cette note de gestion afin d'en mettre à jour certaines fonctions, réviser l'appartenance à certains groupes pour certaines fonctions, et voir les possibilités d'harmonisation des groupes et de l'IFSE pour des fonctions assurées par des corps de même catégorie.

Le chantier a été initié côté SRH en 2023 et il avait été annoncé une mise en œuvre dès 2023. Or, entre les rabots de budget par Bercy et l'instabilité politique gouvernementale, ce chantier a pris beaucoup de retard au grand dam des agents du MASA et de ses opérateurs. Cette situation de retard, dans une période d'inflation et de baisse de pouvoir d'achat pour les agents, a été dénoncée à de multiples reprises par la CFDT à travers la publication d'articles ou de mails et d'interventions en CSA M en particulier.

La CFDT a également demandé à de multiples reprises une vraie concertation avec les organisations syndicales sur les cartographies de fonction, cette demande souvent ignorée par le SRH a pu être relayée par la CFDT auprès de la secrétaire générale du MASA.

Il est enfin à noter que ces mesures de revalorisation de l'IFSE applicables aux agents du MASA ont vocation à être déployées dans les meilleurs délais chez ses opérateurs par équité et pour éviter qu'il n'y ait une forme de distorsion d'attractivité. Le SPAgri-CFDT regrette que la revalorisation de 2020, intervenue très tardivement au MASA, ait entraîné plus d'une année d'écart dans sa mise en place, en particulier pour les agents de l'ANSES.

Notre syndicat reste vigilant sur ce point.



## **b. Le complément indemnitaire annuel (CIA)**

Sur ce mandat, la campagne de CIA a connu une profonde réforme en avril 2022, marquant la fin de la modulation d'un CIA « classique » et d'un CIA exceptionnel au cours d'une même campagne. Cette réforme s'est traduite par une simplification des règles d'octroi du CIA et une augmentation « faciale » des apports du fait du regroupement des deux CIA... A noter qu'il n'y a eu que peu de marges de discussions sur cette réforme imposée par l'administration, elle-même contrainte par l'enveloppe de crédits de dépenses.

Le SPAgri-CFDT a demandé à plusieurs reprises un bilan de la mise en œuvre de cette réforme, sans toutefois l'obtenir en 2024 (mais ce groupe est prévu sur 2025).

## **c. Réfaction de la NBI pour le corps des SA**

Le sujet de la réfaction de la NBI pour le corps des SA est un sujet à traiter en même temps que la revalorisation IFSE : sur certaines fonctions, quelques dizaines d'agents bénéficient d'une NBI, et d'autres, sur la même fonction, n'en ont pas. A la bascule au RIFSEEP, afin de rétablir une équité de traitement, les SA avec NBI ont vu le montant de leur IFSE réduit du montant de leur NBI... ainsi tous les SA, assurant les mêmes fonctions, étaient rémunérés de la même manière.

Ce choix à la bascule était entendable. A la bascule au RIFSEEP des TSMA, cette pratique n'a pas été retenue.

Si l'installation de la nouvelle NBI semble illusoire, le SPAgri-CFDT a demandé à l'administration dans les GT RIFSEEP d'arrêter cette réfaction NBI sur le montant d'IFSE (cela ne devrait concerner que quelques dizaines d'agents).

Par ailleurs, le SPAgri-CFDT se mobilise afin que les agents puissent conserver la NBI en cas de changement de corps dans la filière administrative de C en B. En effet, de nombreux agents renoncent à leur promotion parce qu'ils sont perdants avec cette suppression de la NBI qui n'est par ailleurs pas retirée en cas de changement de corps dans la filière technique... La SG nous avait promis un groupe de travail à ce sujet qui n'a jamais eu lieu.

## **d. L'indemnité de gestion de crise**

Auparavant, c'est le CIA qui était mobilisé pour accorder un bonus financier aux agents fortement mobilisés dans le cadre d'une gestion de crise. Le paiement par l'intermédiaire du complément indemnitaire annuel posait d'énormes difficultés car certains agents concernés pouvaient voir le montant à leur payer réduit du fait de l'application du plafond réglementaire de ce dispositif. S'agissant de la crise de l'influenza aviaire, le SPAgri-CFDT a bien obtenu pour les deux dernières années (2023 et 2024) que les montants écrêtés sur une année soient payés en année N+1 mais cela ne reste pas satisfaisant sur la méthode.

C'était une revendication du SPAgri-CFDT, la création d'une indemnité spécifique pour la gestion de crise vient clarifier la rémunération des agents concernés (gestion de crise sanitaire, climatique par exemple ou autre crise définie par arrêté ministériel). Elle évite notamment les problèmes de plafonnement du CIA.

Les premiers à avoir pu en profiter ont été les agents affectés en SEA, et ce fin 2024.

#### **e. Indemnité de remplacement en abattoir**

Depuis 2021, les indemnités de remplacement en abattoirs sont versées en utilisant le vecteur du CIA, ce qui n'est pas « propre » d'un point de vue administratif et pose des difficultés de versement du fait de l'atteinte des plafonds réglementaires applicables à certains corps (TSMA en particulier). Ainsi des agents ayant réalisé plusieurs jours de remplacement peuvent voir le montant attendu diminué du fait que le plafond réglementaire du CIA est atteint.

Si le SRH n'avait initialement pas d'autres solutions pour mettre en paiement ces remplacements, cette situation ne peut être durable. En effet, les éventuels reliquats de CIA non payés du fait du plafond réglementaire sont reportés à l'année suivante... en espérant que le plafond ne sera pas atteint une nouvelle fois.

Le SPAGri-CFDT a défendu la création d'un vecteur dédié à ces prestations de remplacement en abattoirs. Les travaux en cours depuis plusieurs mois (d'après le SRH) devraient finir par aboutir. Le directeur de cabinet du MASA s'y est par ailleurs engagé lors du CSA budgétaire en septembre 2024.

#### **f. Les aspects communication sur le pouvoir d'achat**

Le SPAGri-CFDT a modifié sa communication sur le pouvoir d'achat pour mettre en évidence cette thématique depuis près de deux ans. Les articles rédigés portant sur les instances essayent de mettre en avant les aspects rémunération des agents, ce qui permet aussi d'avoir une accroche sur le contenu de l'article et potentiellement d'en augmenter la lecture, s'agissant d'un sujet de préoccupation de nombreux agents.

En dehors de ces articles liés aux instances, le SPAGri-CFDT a multiplié par cinq en 2024 le nombre d'articles portant sur les aspects paie-rémunération au sens large avec la volonté de faire beaucoup plus de pédagogie auprès des agents de manière à ce qu'ils aient des informations précises leur permettant de comprendre comment fonctionne la paie. Ainsi, des fiches déjà existantes ont été mises à jour mais de nouveaux articles proposant de nouvelles fiches (saisie sur salaire, différences entre paie de contractuels et paie de titulaires) ont été rédigés.

Par ailleurs, les notes de service impactant la paie des agents sont systématiquement analysées permettant de montrer rapidement ce qui a changé entre deux versions de notes publiées. Les statistiques de fréquentation du site ont été en très nette progression sur 2024, la multiplication des articles sur la paie et rémunération en sont une des raisons, les articles portant par exemple sur la revalorisation de l'IFSE ont été lus par plus de 6000 agents distincts.

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

La négociation des accords QVCT au MASA fait suite à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. L'objectif de cette négociation est de dépasser l'approche par le risque professionnel et d'avoir un regard plus large sur le travail et les conditions de sa réalisation. La mise en œuvre concrète de ces accords aura des conséquences sur l'attractivité des postes et la fidélisation des compétences.

### 1. Méthode de travail

Un groupe de travail interne, associant des représentants des différents établissements publics, des DDI et des DRAAF a été constitué. Il est consulté autant que de besoin, en fonction de l'ordre du jour des réunions de négociation avec l'administration. La CFDT bénéficie de quatre sièges en présentiel pour les réunions de négociation, deux pour le SPAGri-CFDT et deux pour la CFDT-Éducation Formation Recherche Publiques. Anne Bertomeu assure le pilotage de ce dossier pour le SPAGri-CFDT et Frédéric Laloy est en charge des échanges avec les autres organisations syndicales. De plus, Emmanuel Biseau et Anne Jammes apportent une expertise sur la déclinaison de ces accords QVCT en DDI et Émilie Leveau assure la concertation et le suivi pour les différents opérateurs du MASA.

### 2. Réunions du groupe de travail QVCT 2024

En 2024, des réunions du groupe de travail QVCT administration - organisations syndicales se sont tenues aux dates suivantes : le 10 juillet 2024, le 24 septembre 2024 et le 3 décembre 2024.

Afin de disposer d'une vision d'ensemble, l'administration a réalisé un état des lieux des travaux déjà conduits au MASA qui concourent à l'amélioration de la QVCT. A noter parmi ces travaux : le programme national de prévention, l'accord et le plan égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (27 juin 2024) et l'accord relatif au télétravail (24 février 2022). A noter concernant l'encadrement : le plan managérial à venir.

Dans un contexte d'annonce d'importantes restrictions budgétaires pour la fonction publique, la réunion du GT QVCT du 6 novembre 2024 a fait l'objet d'un boycott par l'ensemble des organisations syndicales ; un courriel a été envoyé aux agents pour expliquer les raisons de ce boycott.

Un rendez-vous avec le directeur de cabinet du MASA a ensuite été sollicité par l'intersyndicale. Cette rencontre a eu lieu le 28 novembre 2024. Concernant la négociation des accords QVCT, les demandes de l'intersyndicale portaient sur les points suivants : l'inclusion des agents en poste en DDI dans le périmètre défini par l'accord de méthode, un suivi régulier de la mise en œuvre de l'accord et la mise à disposition de moyens financiers à la fois pour la négociation des accords QVCT et pour leur mise en œuvre.



### 3. Résultats obtenus

A la suite des demandes de l'intersyndicale, l'administration a apporté des modifications au projet d'accord de méthode.

Ces avancées ont permis la reprise de la participation des organisations syndicales aux réunions du groupe de travail QVCT, à l'exception d'Élan Commun.

- o Les DDI figurent désormais dans le périmètre de cet accord, la formulation retenue est la suivante (article 3) : « les agents employés et rémunérés sur les programmes du MASA, affectés en DDI, sous réserve des dispositions dont la mise en œuvre relève du Ministère de l'Intérieur et en concertation avec lui » et « Pour les agents en DDI, une annexe à l'accord QVCT portant sur le fond indiquera les mesures applicables. ».
  - o Concernant les opérateurs sous tutelle du MASA, la formulation est la suivante : « ils se réfèrent au cadre de l'accord QVCT pour compléter les actions qu'ils mènent dans leur propre périmètre. »
  - o Concernant le suivi de la mise en œuvre de l'accord, la précision suivante a été ajoutée (article 6) : « Un comité de suivi de l'accord institué avec les signataires de l'accord se réunira au moins une fois par an et pourra rendre des avis consultatifs. L'objectif de ce comité sera de s'assurer de la mise en œuvre des engagements, avec des indicateurs mesurables pour évaluer les progrès réalisés, en veillant à la bonne diffusion de l'accord auprès des structures. Un bilan annuel quantitatif et qualitatif des actions mises en œuvre y sera présenté. »
  - o Par contre, concernant les moyens mis à disposition pour la négociation de ces accords, les avancées sont à ce jour insuffisantes pour permettre la signature de cet accord de méthode. Il s'agit d'un point de blocage, car la rédaction du projet d'accord (article 5) ne permet actuellement le remboursement des frais de déplacement pour la participation d'un deuxième expert « qu'en fonction de la technicité du sujet » et « à titre exceptionnel ».
- Les organisations syndicales sont d'autant plus vigilantes que cette disposition fera certainement jurisprudence pour toutes les réunions d'instances ou de groupes de travail à venir.

## III - Sur la transition écologique et agroécologique

### Objectifs 2021/2025

La thématique de la transition n'apparaît pas dans les orientations fixées par le syndicat sur la période 2021/2025. Malgré cela, de nombreuses actions ont été menées :

#### a. Bilan des quatre dernières années de mandat

De par son fondement, notre syndicat s'attache à défendre les droits des travailleurs et à améliorer leurs conditions de travail et de vie vers une société plus durable. Cette logique a été maintenue durant les quatre dernières années avec d'une part la recherche d'exemplarité en interne et d'autre part, la défense d'une transition écologique incluse dans les politiques publiques.

## b. Actions menées par le SPAGri-CFDT et résultats obtenus

- Améliorer notre éco-responsabilité

Le fonctionnement interne de notre syndicat s'est également attaché à minimiser son impact environnemental en utilisant systématiquement les transports en commun pour les permanents, en organisant beaucoup de nos réunions en visio (une réunion de permanence et un conseil syndical sur 2, tous les bureaux exécutifs), en adoptant une politique restrictive d'envoi de mails et en achetant des goodies éco-responsables (durables, produits localement et favorisant l'économie sociale et solidaire).

- Défendre l'agroécologie

A de nombreuses reprises, le SPAGri-CFDT est intervenu pour que l'agroécologie soit une priorité dans l'action du MASA. Les différentes interventions en CSA ont été :

CSA budgétaire septembre 2023 : Transition agroécologique : la CFDT salue le changement de ton... mais s'interroge sur les effectifs ... elle attend des actes ! « 1,3 milliards d'euros sont prévus pour financer la planification écologique, avec 500 M€ pour la forêt et 800 M€ pour l'agriculture, dont 250 M€ sur le volet phytosanitaire.



Le fait d'inclure les filières végétales et de territorialiser le débat en recherchant la transversalité constituent des éléments de méthode pertinents. La CFDT souligne la qualité de la démarche qui correspond aux valeurs qu'elle porte. Mais vous le savez, des résistances existent côté profession agricole et un message clair s'impose : la transition écologique est une obligation, pas une option !

Avoir un document de planification n'est pas la fin du travail, ce n'est que le début. »

CSA alim juin 2024 : En déclaration liminaire, le SPAGri-CFDT rappelle que « la DGAL nous avait promis une présentation de Ecophyto 2030 en CSA Alimentation une fois le dispositif validé. Pourquoi ne pas nous le présenter lors de ce CSA ? »

La directrice générale de l'alimentation répond qu'il ne s'agit que d'une « mise en pause » qui a pour objectif une finalisation de la stratégie avec des arbitrages à rendre. La publication est prévue pour le début du mois d'avril 2025.

Le plan Ecophyto est cité dans chaque revendication liée à la transition. Bilatérale M. Fesneau juillet 2022 : Est-ce que la « souveraineté alimentaire » ne va pas prendre le pas sur « Ecophyto » et toutes les mesures en lien avec la transition agroécologique ?

- Points marquants de la mandature, difficultés rencontrées/réussites ?

Force est de constater que le modèle agricole productiviste perdure et que notre ministère n'échappe pas aux diktats d'une économie basée sur le profit au détriment de l'environnement mais nous poursuivons notre action dans le changement de paradigme.



## IV - Sur l'égalité diversité

### 1. Un coup d'œil dans le rétroviseur pour se rappeler d'où l'on vient

En 2018, la loi évoquait un accord sur l'égalité professionnelle et la discrimination qui avait alors été décliné dès 2018 par un plan d'action composé de quatre axes principaux. Ce plan était alors prévu sur une période courant jusqu'en 2020 et a été amendé sur la période 2021-2023. Tout au long de la négociation de cet accord, le SPAGri-CFDT s'est mobilisé et a porté les positions suivantes :

- o Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle.
- o La mise en place effective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique. Le ministère agit pour faire évoluer la culture au niveau des individus et des collectifs de travail en matière de recrutement, de parcours professionnel, de formation et de communication. Ce volet a été particulièrement travaillé à partir de 2020. Ainsi, en matière de recrutement, toutes les fiches et les ouvertures de poste du ministère présentent les métiers au féminin et au masculin et les premières statistiques de genre ont pu apparaître. Des efforts portant sur l'analyse des résultats aux concours et sur la mixité des jurys ont été demandés et mis en place par le MASA. Enfin, des actions de formation se sont déroulées à destination des cadres, des personnels des écoles de formation du ministère, des membres du Réseau d'Appui aux Personnes et aux Structures (RAPS). Des actions spécifiques de communication, demandées notamment par le SPAGri-CFDT sont réalisées chaque année le 8 mars.
- o Une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. A titre d'exemple, dans cet axe de travail, le SPAGri-CFDT a demandé le déploiement du télétravail et ce bien avant la crise liée au COVID et la généralisation de ce dispositif. Si le télétravail imposé du fait de la crise COVID a été bénéfique, la réflexion sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle n'a pas été menée à son terme (notamment en ce qui concerne la durée et le temps de travail des agents, les heures supplémentaires payées ou non...). Il y a cependant encore beaucoup à faire pour que tous les services du MASA adoptent les mêmes modes de fonctionnement (l'accès au télétravail par exemple).
- o La prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral par la formation des managers, des acteurs de la santé et sécurité au travail et des agents, et par la mise en place et le suivi d'une cellule de signalement.

Conclusion de ces années : force est de constater que ces dernières années ont vu progresser l'égalité professionnelle mais la CFDT estime que ces progrès restent encore insuffisants malgré les efforts du MASA, notamment sur les aspects promotion et sur les aspects rémunération où des écarts persistent encore. Avec la mise en place du SI (Système d'Information) RenoIRH au SRH, la perspective de bénéficier de données statistiques genre plus fiables est apparue à travers le rapport social unique, la CFDT reste cependant sur « sa faim » face aux maigres données communiquées.





## 2. Un coup d'accélérateur fin 2023 pour aller de l'avant

L'égalité femmes-hommes, érigée pour la deuxième fois en grande cause du quinquennat du Président de la République s'inscrit comme une priorité du Gouvernement.

Fin 2023, le MASA a entamé les négociations autour d'un nouvel accord au contenu plus large, passant de l'égalité professionnelle à l'égalité-diversité. La CFDT (SPAgri-CFDT et SGEN) a largement contribué à amender le précédent plan en actions « plus concrètes » à vocation pluriannuelle et reconductible. Un nouvel accord a ainsi pu être signé le 27 juin 2024. Pour la première fois, le plan d'action 2024-2026 du MASA intègre l'ensemble des vingt-six critères de discrimination prévus par la loi et visant à les prévenir, tout en valorisant la diversité dans la sphère professionnelle.

La CFDT a pu y inscrire des mesures notamment sur la santé des femmes et la sensibilisation aux violences intrafamiliales, les violences sexuelles et sexistes, y compris le cyber harcèlement, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La CFDT s'est également beaucoup investie pour faire en sorte que ce plan ne soit pas vécu uniquement au niveau national mais puisse être décliné au niveau local dans chaque structure et opérateur du MASA.

A la demande notamment de la CFDT, tous les axes se traduisent en plusieurs objectifs, chaque objectif étant traduit en une ou plusieurs actions comportant des indicateurs de mesures qualitatifs et quantitatifs. Il en résulte un plan en sept axes principaux avec plus d'une centaine d'actions à décliner sur les trois années qui viennent.

- o Renforcer la culture de l'égalité et de la diversité, et offrir un environnement et des conditions de travail propices à l'inclusion de l'ensemble des agentes et agents du ministère
- o Favoriser la mixité des métiers et garantir l'égal accès des agentes et agents du ministère aux corps, grades et emplois
- o Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
- o Favoriser l'articulation entre vie professionnelle, personnelle et familiale ; et investir sur les problématiques liées à la santé des femmes
- o Lutter contre toutes les discriminations, les situations de harcèlement moral et sexuel, et les violences sexistes et sexuelles
- o Mieux prendre en compte la diversité
- o Renforcer la gouvernance des politiques Egalité et Diversité



## V - Sur le Handicap

Le Plan Handi-Cap et inclusion se poursuit au ministère. Le 9ème plan pluriannuel arrivera à échéance en 2025. Le SPAGri-CFDT contribue au suivi de ce plan.

Nous pouvons noter que le taux d'emploi d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au MASA est de 4,96 %, soit 1416 agents BOE déclarés au titre des effectifs 2023, chiffre en hausse depuis 2021, où une forte baisse liée au COVID avait été enregistrée.

Au cours des négociations du plan Handi-Cap, le SPAGri-CFDT s'est mobilisé pour inciter le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA) à se rapprocher du taux d'emploi légal de 6 % avec une disparité importante de ce taux entre les structures qui doit également être résorbée.

Pour renseigner les agents sur le sujet, notre syndicat s'appuie sur la nouvelle référente nationale, nommée en 2022.

Le SPAGri-CFDT continue de soutenir activement le réseau « référent handicap » qui est un précieux relais d'information et d'aide pour les agents en situation de handicap.

Côté communication, le SPAGri-CFDT relaye tant que possible les campagnes menées par le MASA et a augmenté significativement ses publications sur le site internet avec des articles très ciblés. On note cependant que le taux de lecture reste parfois faible. En dehors des articles, le SPAGri-CFDT a par ailleurs rédigé une série de fiches autour du handicap qui recensent entre autres les voies de recrutement des personnes en situation de handicap avec beaucoup de détail et de précisions techniques.



Il a été créé un espace dédié sur le site du SPAGri-CFDT, qui s'accompagne de mises à jour systématiques (droits, recrutement, aides et mesures etc...), pour la bonne information des agents en situation de handicap ainsi que pour les agents accompagnant leurs enfants, parents, conjoints handicapés.

En 2024 et pour la première fois, dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap, la permanence SPAGri-CFDT qui s'engage dans la lutte contre les préjugés sur le handicap au travail a participé au DUODAY. La permanence a ainsi accueilli une jeune femme du réseau École de la deuxième chance (accompagnement pour l'insertion professionnelle) Saint Jean Le Blanc, et lui a fait découvrir le quotidien d'une permanence syndicale. Une belle expérience à renouveler sans aucun doute.

## VI - Sur les agents contractuels

Ce rapport a pour objectif d'offrir une vision d'ensemble de la situation des agents contractuels au sein du ministère de l'Agriculture. En particulier, il vise à :

- o Évaluer la place et le rôle des contractuels dans la mise en œuvre des missions essentielles du ministère
- o Examiner leurs conditions de travail, leurs perspectives de carrière, et les enjeux spécifiques auxquels ils font face
- o Proposer des recommandations pour optimiser leur intégration et valoriser leurs compétences, tout en répondant aux besoins spécifiques du ministère en matière de ressources humaines

Ce rapport se base sur des données internes, des retours d'expérience et des témoignages d'agents contractuels, pour dresser un état des lieux le plus précis possible et orienter les décisions futures de notre organisation syndicale.

### 1. Contexte général : Le rôle des contractuels au sein du ministère de l'Agriculture

Le ministère de l'Agriculture joue un rôle essentiel dans la gestion de nombreux secteurs stratégiques, notamment la sécurité alimentaire, la gestion durable des ressources naturelles, et le soutien aux secteurs agricole, forestier et rural. Les agents contractuels occupent une place importante au sein des différents services du ministère pour répondre à une demande croissante de flexibilité et de spécialisation dans ces domaines complexes et en constante évolution.

Plusieurs facteurs expliquent le recours à des agents contractuels :

- o Expertise spécialisée : pour des projets techniques, en agronomie, écologie, ou innovation agricole, les contractuels apportent des compétences spécifiques et récentes, indispensables à la réalisation de missions pointues
- o Souplesse de gestion : dans un contexte où le nombre de postes statutaires peut être limité, le recours à des contractuels permet d'ajuster les effectifs en fonction des besoins spécifiques et des contraintes budgétaires
- o Réactivité face aux crises : lors de crises sanitaires, comme les épidémies affectant les productions agricoles ou la faune sauvage, les contractuels peuvent être mobilisés rapidement pour renforcer les équipes de terrain
- o Manque d'attractivité de la FPE et donc un manque d'agents titulaires sur des postes pérennes entraînant le recrutement de contractuels
- o Des métiers en tension : pour certains métiers et compétences spécifiques, même dans le privé, il y a pénurie de candidats. Au MASA, c'est le cas notamment dans le domaine informatique, pour le recrutement de vétérinaires et dans certains secteurs comme les abattoirs, les SIVEP, où les conditions de travail sont difficiles

## 2. Les enjeux liés à la situation des contractuels

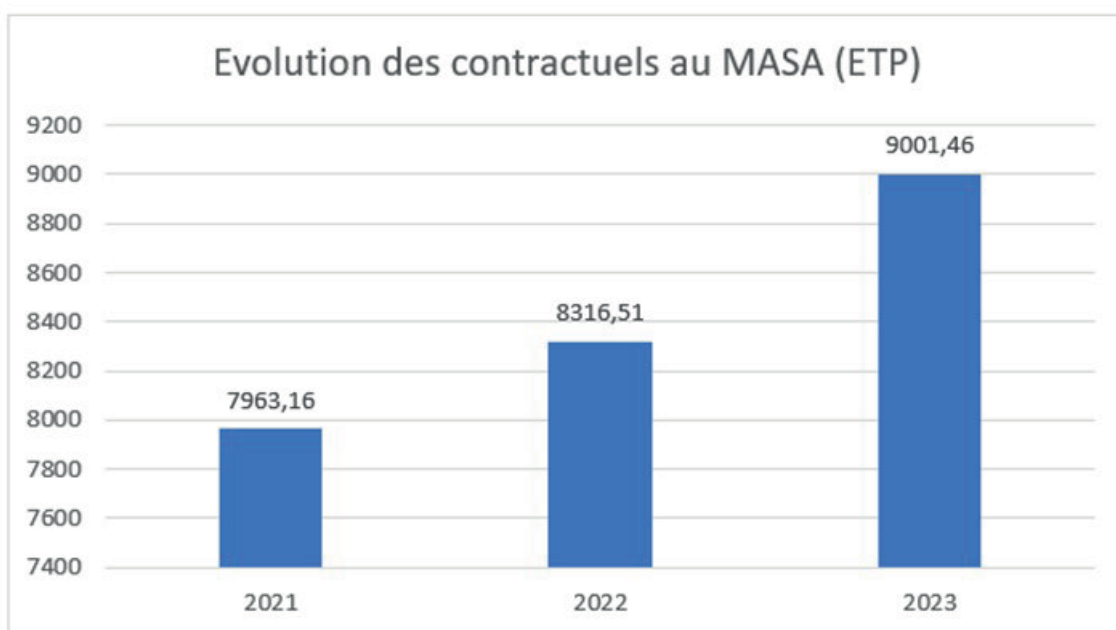
Malgré leur contribution essentielle, les contractuels font face à plusieurs défis et situations parfois précaires, liés notamment à la nature de leurs contrats, souvent de courte durée ou renouvelables. Les enjeux principaux concernent :

- o La précarité des emplois : une grande partie des postes contractuels sont des CDD, générant de l'incertitude et limitant la visibilité à long terme pour les agents.
- o Les disparités de traitement : comparés aux agents titulaires, les contractuels peuvent avoir des conditions de travail et des avantages différents, ce qui crée parfois des inégalités, source de tensions entre agents du MASA.
- o La progression professionnelle : pour de nombreux contractuels, le parcours professionnel au sein du ministère n'est pas clairement défini, et les possibilités de titularisation sont souvent restreintes.

### a. Effectifs globaux et évolution

#### • Effectifs totaux des agents contractuels sur les trois dernières années

Sur la base du rapport social unique (RSU) des trois dernières années, l'année 2024 n'ayant pas encore fait l'objet de ce rapport, le graphique ci-dessous reprend l'évolution du nombre de contractuels au MASA en ETP.



Ce graphique montre qu'entre 2021 et 2023, le nombre de contractuels en ETP a continué de progresser avec 7963,16 ETP en 2021, 8316,51 ETP en 2022 et 9001,46 ETP en 2023. Il a ainsi progressé de 4,4 % entre 2021 et 2022 et de 8 % entre 2022 et 2023.

Les contractuels au MASA sont très présents dans l'enseignement agricole. Hors enseignement agricole, en 2023, il y avait 2075,4 ETP contractuels sur les programmes 215 et 216. En 2022, sur ces mêmes programmes, nous étions à 1555,4. La hausse est de 33 %. Une analyse plus fine de ces chiffres sera à réaliser pour comprendre ces évolutions.

Les agents contractuels jouent un rôle essentiel, occupant des postes variés allant de fonctions de support administratif jusqu'à des postes techniques et d'encadrement dans l'enseignement agricole, la recherche, et la sécurité sanitaire des productions alimentaires.

Cette croissance peut être attribuée à des facteurs tels que le besoin accru de flexibilité pour répondre aux enjeux de sécurité sanitaire, de gestion de crise, et à l'augmentation de missions techniques au sein du ministère.

• Distribution des effectifs contractuels par catégorie

En 2023, les agents contractuels au Ministère de l'Agriculture se répartissent comme suit dans les trois catégories :

- o Catégorie A (cadres supérieurs et ingénieurs) : les contractuels de catégorie A, avec 7100 ETP, représentent 78,9 % du total des agents contractuels. Cette catégorie comprend des fonctions de haute responsabilité, notamment dans les domaines de l'enseignement agricole et de la gestion des programmes sanitaires et phytosanitaires.
- o Catégorie B (agents de maîtrise et techniciens) : la catégorie B regroupe 1350 ETP, soit environ 15 % de l'effectif total des contractuels. Ces agents sont souvent affectés à des missions techniques et administratives spécifiques, nécessitant des compétences spécialisées.
- o Catégorie C (agents d'exécution) : la catégorie C compte 551 ETP représentant 6,1 % des contractuels. Les missions sont principalement de support administratif et logistique, avec une forte présence dans les directions régionales et les établissements d'enseignement.

En 2023, sur les 2074,4 ETP contractuels sur les programmes 206 et 215, la répartition par catégorie est la suivante :

| Catégorie | BOP 206 | BOP 215 | Total  |
|-----------|---------|---------|--------|
| A         | 396,67  | 388,3   | 784,97 |
| B         | 747     | 284,9   | 1031,9 |
| C         | 51,98   | 206,55  | 258,53 |
| Total     | 1195,65 | 879,75  | 2075,4 |



## Répartition par programme budgétaire et secteur d'affectation

En 2023, Les agents contractuels du ministère sont principalement répartis dans les secteurs suivants :

- o Enseignement agricole : environ 77 % des contractuels travaillent dans les établissements d'enseignement agricole (lycées agricoles, centres de formation), contribuant aux fonctions d'enseignement et de support pédagogique.
- o Politiques agricoles : près de 10 % des contractuels sont mobilisés pour les politiques agricoles, instruction de la PAC, les missions forestières.
- o Politiques sanitaires : environ 13 % des contractuels travaillent dans le domaine de la sécurité alimentaire, notamment dans les contrôles sanitaires, la recherche et le développement dans le secteur agricole.

Sans oublier les contractuels affectés en administration centrale à des fonctions de gestion administrative, ressources humaines, mais les données à notre disposition ne permettent pas de connaître leur répartition.

Les hausses récentes du nombre de contractuels sont en partie dues à la nature évolutive des besoins du ministère, surtout dans un contexte de crises sanitaires et environnementales nécessitant des interventions rapides. Par exemple :

- o Réponse aux crises sanitaires : des recrutements supplémentaires ont été réalisés pour répondre aux urgences sanitaires, notamment sur les postes de contrôle aux frontières et de surveillance sanitaire.
- o Spécialisation croissante des fonctions : l'expertise requise pour les nouvelles missions (politiques de transition agroécologique, biodiversité) justifie le recours accru à des contractuels spécialisés en agronomie, écologie, et sciences vétérinaires.

### **b. Conditions générales d'emploi**

Au cours de ces quatre dernières années, la CFDT s'est investie pour accompagner les contractuels dans la fonction publique et améliorer les conditions générales d'emploi.

Ces conditions générales d'emploi ont connu des avancées importantes avec notamment :

#### **• La revalorisation des contractuels**

Depuis septembre 2023, à la demande du SPAGri-CFDT, le SRH a mis en place et appliqué des grilles de rémunération pour les contractuels du MASA (cat A, B et C) qui réduisent fortement l'écart de rémunération entre les contractuels et les fonctionnaires. Le SRH évalue aujourd'hui la différence à 10 % alors qu'elle était de 30 à 40 % jusqu'alors.

Pour le SPAGri-CFDT, cette revalorisation était nécessaire mais doit encore s'appliquer aux vétérinaires contractuels et aux agents des services du numérique.

#### **• Durée des contrats et CDIisation**

La loi de transformation publique permet plus de souplesse pour mettre en place des contrats plus longs ainsi qu'une CDIisation sans attendre d'avoir six ans de contrat. Le SPAGri-CFDT s'est mobilisé à de nombreuses reprises en instance pour appliquer cette possibilité dans l'objectif de réduire la précarité des collègues contractuels et de conserver les compétences acquises. L'administration est de plus en plus sensible à émettre des contrats sur des durées plus longues, en particulier lorsqu'un contractuel occupe un poste pérenne et à envisager la CDIisation avant les six ans, lorsque la titularisation n'est pas possible.



- **Un renforcement du bureau de gestion des contractuels**

Le SPAgri-CFDT plaide dans de nombreuses réunions pour renforcer le bureau de gestion des contractuels (BPCO) pour permettre un meilleur accompagnement des contractuels, un suivi des renouvellements de contrat et l'amélioration de la gestion de la paye, car malheureusement de nombreux contractuels font les frais d'erreurs sur la paye, de retard de versement, parfois sur plusieurs mois, ... De même, la déconcentration de la gestion de la paye à toute vitesse ne permet pas de résorber cette situation.

Dans ce contexte, le SPAgri-CFDT accompagne les contractuels concernés et assure le lien avec le bureau pour trouver des solutions pour l'agent.

- **Aménagements spécifiques pour les postes de terrain**

Les agents contractuels du Ministère de l'Agriculture occupent souvent des postes exigeants en termes de mobilité et de déplacement, notamment ceux liés à la sécurité alimentaire et aux contrôles sanitaires. Le ministère a donc fourni des équipements de protection spécifiques et un soutien logistique adapté pour les agents intervenant en zones rurales ou sur les lieux de production et de contrôle, comme les abattoirs et les postes de contrôle frontalier. Par ailleurs, les agents effectuant des missions dans des environnements à risque bénéficient de conditions renforcées, telles que des mesures ergonomiques et l'ajustement des horaires de travail, notamment pour les cycles atypiques liés aux missions de contrôle sanitaire post-Brexit.

- **Rémunération et primes liées aux missions spécifiques**

Enfin, dans certains domaines nécessitant une expertise accrue ou des conditions de travail difficiles, le ministère a mis en place des revalorisations indemnitaires spécifiques pour ses agents contractuels. Ces ajustements sont particulièrement appliqués dans des secteurs comme les abattoirs et les services de contrôle, où les contractuels sont exposés à des contraintes physiques et sanitaires importantes.

Ces primes visent à améliorer l'attractivité de ces postes et à reconnaître l'engagement des contractuels dans des fonctions essentielles au bon fonctionnement du ministère.

### **c. Promotions et parcours professionnels**

- **Possibilités d'évolution pour les agents contractuels**

Au sein du Ministère de l'Agriculture, les agents contractuels ont accès à des dispositifs de promotion interne leur permettant d'évoluer dans leur carrière. Le ministère a mis en place des initiatives pour élargir les possibilités de parcours professionnels et valoriser les compétences des contractuels, bien que ces parcours soient souvent plus limités que pour les titulaires.

Les possibilités d'évolution comprennent :

- o Parcours de titularisation : bien que les titularisations soient limitées et encadrées, certains agents contractuels peuvent intégrer un parcours vers la titularisation, notamment dans des fonctions stratégiques pour le ministère (ex. : enseignement, abattoir, BREXIT). La titularisation doit rester la voie privilégiée de parcours professionnel, lorsqu'elle est possible.

Le SPAgri-CFDT a appuyé et obtenu la mise en place de concours nationaux à affectation locale pour permettre aux agents d'intégrer un poste dans la structure où ils exercent et pas à 400 km de chez eux comme ça s'est produit à plusieurs reprises.

- o Passages en CDI : pour les agents ayant accumulé plusieurs années d'expérience, des passages de CDD en CDI ont été facilités, permettant une meilleure stabilité d'emploi et une sécurisation de carrière pour les contractuels occupant des fonctions pérennes.

### • Valorisation des compétences et des expériences

Le ministère encourage la valorisation des compétences des contractuels par des dispositifs de reconnaissance des acquis professionnels. Des initiatives ont été prises pour :

- o Reconnaître l'expérience : l'expérience acquise sur des missions complexes ou exigeantes (par exemple, contrôle sanitaire dans les abattoirs, expertise en gestion agricole) est prise en compte pour l'octroi de nouvelles responsabilités et pour des perspectives de montée en grade.
- o Appuyer les compétences spécialisées : le ministère a instauré des processus pour identifier les compétences spécifiques des agents contractuels et leur permettre d'évoluer dans des fonctions techniques ou de coordination.

### • Initiatives spécifiques pour les enseignants et personnels de recherche

Dans l'enseignement agricole et la recherche, où les contractuels sont nombreux, des parcours professionnels particuliers sont mis en place :

- o Promotions pour les enseignants : les enseignants contractuels de l'enseignement agricole ont accès à des promotions sur la base de leur performance, de leur ancienneté et de leur participation aux projets de recherche appliquée ou de formation continue. Les agents contractuels remplissant ces conditions peuvent ainsi obtenir des revalorisations de leur statut dans le cadre des accords de l'Éducation nationale.

### • Projets de recherche

Les agents contractuels impliqués dans des projets de recherche ou d'innovation agricole peuvent accéder à des contrats de plus longue durée ou à des responsabilités accrues, favorisant leur progression professionnelle et leur implication dans des missions scientifiques au sein des établissements d'enseignement agricole.

### • Évaluation et perspectives d'évolution

Les parcours des agents contractuels sont également soutenus par un système d'évaluation annuelle, permettant d'identifier les besoins en formation et les compétences acquises. Ces évaluations, conduites par les gestionnaires de ressources humaines et les encadrants, facilitent l'identification de profils à fort potentiel pour des missions de plus haute responsabilité. En fonction de ces évaluations, certains agents contractuels peuvent ainsi bénéficier de promotions internes ou de contrats plus favorables.

### • Réévaluation triennale

En termes de perspectives d'évolution, les contractuels peuvent bénéficier lors de la réévaluation triennale, d'une revalorisation de leur rémunération qui peut aller de 3 à 8 %. C'est une négociation, à la demande de l'agent, entre l'agent, sa hiérarchie et le SRH au regard des entretiens professionnels. Le SPAGri-CFDT accompagne de nombreux agents contractuels dans cette démarche qui peut parfois s'avérer longue et fastidieuse.



## • Défis et limitations des parcours professionnels

Malgré ces dispositifs, les agents contractuels font face à certaines limitations :

- o Accès restreint aux postes de titularisation : les possibilités de titularisation restent limitées pour les contractuels, principalement en raison des contraintes budgétaires et des quotas de postes statutaires.
- o Manque de visibilité sur les parcours de carrière : pour certains agents, notamment dans les postes techniques et d'exécution, la visibilité sur les possibilités d'évolution reste faible, et il existe des disparités de traitement entre les titulaires et les contractuels dans les parcours professionnels.

## d. Instances de dialogue social

### • Participation des agents contractuels aux instances de dialogue social

Les agents contractuels du Ministère de l'Agriculture bénéficient d'une représentation au sein des instances de dialogue social qui jouent un rôle clé dans la défense de leurs droits, l'amélioration de leurs conditions de travail et la résolution des problématiques liées à leur statut.

En 2021, le ministère a intégré les contractuels dans plusieurs structures de concertation, conformément aux réformes mises en place par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, qui encourage un dialogue social plus inclusif.

Les principales instances de dialogue social dans lesquelles les contractuels ont une représentation sont les suivantes :

- o Comités Sociaux d'administration (CSA) : les CSA sont chargés de traiter des questions collectives concernant l'organisation du travail, les conditions d'emploi, et les conditions générales de travail. Les agents contractuels y sont représentés, et ces instances permettent de faire remonter leurs revendications et propositions d'amélioration.
- o Les Formations Spécialisées (FS) : ces FS sont essentielles pour aborder les problématiques de santé et sécurité, en particulier celles liées aux conditions de travail spécifiques des contractuels, comme les missions sur le terrain (contrôles sanitaires, interventions en zones rurales) ou en abattoirs.
- o La commission administrative paritaire des contractuels (CCP) : instance consultative compétente pour examiner certaines décisions relatives à la situation individuelle des agents contractuels dans la fonction publique. Cette instance examine notamment les renouvellements de contrats, les licenciements, les recours et contestations, sanctions disciplinaires.

### • Suivi des demandes des agents contractuels

Plusieurs actions concrètes ont été menées dans les instances de dialogue pour répondre aux besoins spécifiques des agents contractuels :

- o Définition des grilles de rémunération des contractuels et revalorisation.
- o Revendications en matière de titularisation et de rémunération : le dialogue social a porté notamment sur la titularisation des contractuels occupant des fonctions pérennes par la mise en place de concours, l'égalité de traitement entre titulaires et contractuels pour les avantages liés aux missions (primes spécifiques) et l'amélioration des dispositifs de formation pour les contractuels.

### • Défis et enjeux pour le dialogue social des contractuels

Bien que les agents contractuels disposent d'une voix dans les instances de dialogue social, certains défis persistent :

- o Participation aux prises de décisions : malgré leur représentation, la participation effective des contractuels dans les décisions stratégiques du ministère reste limitée par rapport aux titulaires.
- o Disparités dans l'accès aux informations : il subsiste parfois un manque de communication autour des droits et des dispositifs accessibles aux contractuels, ce qui nuit à leur implication



## VII - Sur la PSC santé et prévoyance

### 1. Contexte actuel ou bilan des quatre dernières années de mandat - rappel des objectifs 2021/2025

Le 26 février 2022, la CFDT signait l'accord interministériel relatif à la protection sociale complémentaire (PSC) santé qui s'inscrit dans l'objectif de conférer aux agents de la fonction publique une meilleure couverture santé, que ce soit sur le plan des remboursements de soins (mutuelle) ou en cas d'incapacité de travail (prévoyance).

Cet accord représente un enjeu majeur pour le pouvoir d'achat des agents, qui ne doivent pas sacrifier leur santé face au contexte économique contraint et à l'inflation. C'est également un enjeu d'attractivité pour les recrutements au sein de notre ministère.

Par ailleurs, l'accord interministériel relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance dans la fonction publique de l'État a été signé le 20 octobre 2023 par la CFDT. Cet accord vise à renforcer la protection des agents publics contre les risques liés à l'incapacité de travail, l'invalidité et le décès.

Avec la signature de ces deux accords, s'est ensuivie une mobilisation importante de la CFDT pour décliner ces accords au MASA, avec une formation des représentants du personnel impliqués dans la négociation de l'accord, quinze groupes de travail et de nombreuses réunions intersyndicales. Face aux difficultés rencontrées par certains agents suite à la mise en œuvre de ces deux accords relatifs à la santé et à la prévoyance, le SPAGri-CFDT a écouté, informé et recherché des solutions, quand c'était possible, pour accompagner les agents dans cette transition importante.

### 2. Combats menés par le SPAGri-CFDT et résultats obtenus

Dans le cadre des négociations de l'accord MASA, le SPAGri-CFDT s'est mobilisé pour définir des options adaptées aux besoins des agents, réparties en trois niveaux. Ces options ont été largement souscrites, avec un taux d'adhésion de 85 % parmi les affiliés.

L'enjeu de communication sur ce sujet était crucial. Toujours dans un esprit de diffusion d'informations de qualité, un article accompagné de fiches pratiques a été diffusé à l'ensemble des agents. Des visioconférences ont été organisées pour les adhérents, et des HMI ont été mises en place sur de nombreux sites. Le SPAGri-CFDT a ainsi assuré une visibilité importante sur ce sujet.

Ce sujet nous a également rapproché de la FGA qui nous a apporté son appui tout au long de la négociation et nous forme sur les enjeux et le suivi de cet accord.

### 3. Points marquants de la mandature, difficultés rencontrées/réussites

Pour le SPAGri-CFDT, cet accord n'est pas à la hauteur pour soutenir les familles et plus particulièrement les familles monoparentales ou lorsque les enfants ont plus de 21 ans. Le SPAGri-CFDT n'a eu de cesse de rechercher des évolutions en faveur de ces populations, notamment en proposant un tarif famille, comme de nombreuses entreprises qui l'ont mis en place, mais ces propositions ont été rejetées par l'administration.

La négociation des options a été la seule partie du dispositif où les représentants du personnel ont eu des marges de manœuvre. Les autres prérogatives du dispositif ayant été fixées dans l'accord interministériel, cette situation a généré de nombreuses frustrations car de nombreuses améliorations et adaptations auraient été souhaitables.



# LA VIE DES SECTIONS

## I - La section administration centrale

Le rapport d'orientation du précédent congrès ne détaillait pas réellement d'axes de travail spécifiques à la section de l'administration centrale en dehors de rechercher à maintenir la permanence du SPAgri-CFDT dans l'ensemble des directions et de renforcer la présence physique dans un contexte où de nombreux travaux étaient programmés.

Au cours de la période 2020-2024, la CFDT a été particulièrement mobilisée sur :

- o Les travaux de rénovation de différents sites parisiens, livrés au cours de cette période (Lowendal, Maine, Varenne bâtiments B, C, D et E, Barbet-de-Jouy).
- o Les nombreuses opérations de déménagement (un véritable jeu de vases communicants) en lien avec ces travaux ont été réalisées avec des solutions temporaires de location de bâtiments (exemple SNUM sur un site dans le 15ème).
- o Des décisions prises sur le devenir des locaux site de Vaugirard avec la volonté de déménager la DGAL et le CGAAER sur le site l'ex AgroParistech de Maine.

La CFDT a communiqué régulièrement sur le sujet, accompagné les agents qui étaient impactés pour trouver des solutions, et réalisé une visite des locaux pour échanger avec les agents sur leurs conditions de travail et alimenter le CSA-AC et sa formation spécialisée.

En dehors de ces aspects « locaux », cette période 2020-2024 a été aussi témoin d'un profond bouleversement de l'organisation du travail des agents avec la mise en place du télétravail.

La CFDT a négocié un accord télétravail et se mobilise régulièrement en AC car sa mise en œuvre par la hiérarchie ne fait pas l'unanimité avec des restrictions trop fortes sur le nombre de jours et la flexibilité (jours flottants).

Les conséquences des périodes Covid ou post Covid où des mouvements sociaux ont impacté la circulation des transports en commun franciliens, mais ont permis de généraliser les équipements informatiques portables pour la majorité des agents et la possibilité accrue du recours à la visioconférence, dont la pratique perdure largement aujourd'hui, le renforcement du wifi dans les locaux pour aussi faciliter le nomadisme.

Pour autant, toutes les leçons ne sont pas tirées et les avantages du télétravail pour les agents en cas de grève de transport, d'épisodes caniculaires ne sont pas suffisamment pris en compte.

La CFDT a appuyé certains agents en cas de refus de télétravail et défend autant que possible les mesures de télétravail collectif lorsque les circonstances l'imposent.

Sur les aspects plus humains, cette période de quatre ans, la CFDT n'a eu de cesse de dénoncer :

- o D'une part, un fort turn-over dans l'encadrement supérieur avec des arrivées que l'on peut qualifier de « massives » de candidats recrutés en provenance d'autres employeurs publics, dont un grand nombre d'entre eux arrivaient sans aucune connaissance du fonctionnement du MASA, ou culture des métiers et techniques propres au ministère de l'agriculture.  
Ces changements ont été sources de difficultés de fonctionnement et ont parfois généré des climats de travail dégradés, l'exemple le plus marquant de cette période étant les difficultés rencontrées au bureau du cabinet du ministre.
- o D'autre part, un turn-over plus important pour tous les autres corps incluant la hiérarchie intermédiaire avec des durées de vacances de postes parfois plus importantes que par le passé. Le passage à certains outils interministériels comme RenoRh, censés faciliter la mobilité de certains agents vers le MASA s'est avéré être un doux rêve au regard des difficultés rencontrées par le SRH. Enfin, les campagnes de mobilité marquant auparavant les rythmes de départ et d'arrivée des agents ont été complètement gommées par des mobilités au fil de l'eau comme cela est pratiqué dans d'autres grands ministères...

Dans le contexte précédemment décrit, la CFDT a pu suivre et orienter certaines demandes dans le cadre du CHSCT puis du CSA administration centrale et de sa formation spécialisée :

- En signalant et défendant de nombreux cas individuels générés notamment par du mal-être au travail
- En défendant systématiquement l'attractivité des emplois du ministère, devenue aujourd'hui un sujet à part entière étant donné les difficultés rencontrées pour recruter sur certaines fonctions
- En défendant systématiquement l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (sur les aspects rémunération, accès aux postes et promotions)
- En étant force de propositions sur l'amélioration des conditions de travail tant d'un point de vue matériel que sur des aspects plus généraux comme la prévention des risques psychosociaux ou liés aux métiers
- En participant activement à la définition des plans de formation, du plan de prévention de l'AC

Comme déjà évoqué, les orientations dans le cadre du dernier mandat étaient assez limitées puisqu'il ne faisait mention que d'un « renforcement de la permanence de la CFDT au sein de chaque direction malgré les déménagements divers ». Si la CFDT n'a pas été épargnée par les opérations de déménagement de ses locaux, elle a cherché à maintenir son lien avec toutes les directions sur l'ensemble des préoccupations qui ont été citées.

À noter : jusqu'en juin 2022 (fin des travaux des bâtiments D et E de Varenne), la permanence a été installée sur le site de Maine l'isolant de la majorité des services de Varenne et Barbet de Jouy, mais permettant quelques rapprochements avec le SRH. À partir de juin 2022, le retour des permanents sur le site de Varenne a été réalisé permettant de reprendre plus aisément contact avec les services du ministère pour la préparation des élections professionnelles, tout en conservant un lien plus ténu avec le SRH (ce qui a pu contribuer à aider au renouvellement de certains permanents).

Enfin la section de l'administration centrale a repris depuis début 2024 sur la base d'une fréquence trimestrielle, l'organisation soit de « moments café » soit « d'apéros » afin de rencontrer ses adhérents et sympathisants. Des webinaires ou réunions thématiques (CIA, PSC) se sont également tenus.

## II - La section ANSES

### 1. Objectifs 2021/2025 de la section :

- o Réaliser une animation de proximité en organisant régulièrement des réunions en visio conférence et/ou en présentiel afin d'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 et de la section CFDT-ANSES, mieux connaître leurs préoccupations et répondre à leurs attentes
- o Participer dans les différentes instances et groupes de concertation de l'ANSES et porter les divers dossiers revendicatifs concernant l'organisation de l'ANSES, ses moyens financiers ou les ressources humaines : iniquité de traitement des agents (fonctionnaire et contractuels), adéquation missions/moyens de l'ANSES, télétravail, installation de la PSC
- o Accompagner individuellement les agents de l'ANSES exposés ponctuellement ou durablement à des problématiques professionnelles
- o Faire émerger et donner les moyens et l'envie à chacun des adhérents qui le souhaite de devenir militant afin de préparer les différents départs en retraite de militants
- o 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
- o Participer au développement syndical et développer un plan de communication de la section avec l'échéance importante que constituent les élections professionnelles en 2026 : mise à jour intranet, suivi des dossiers (PSC, promotions, télétravail, mise en ligne de comptes-rendus et informations venant du SPAGri-CFDT, etc.) ; Journée de formation des « adhérents » : pour préparer les élections et organiser la vie de la section et expliquer le fonctionnement du SPAGri-CFDT.

### 2. Actions menées :

- o Heures mensuelles d'informations (HMI) :

Participation à une HMI du SPAGri-CFDT SIVEP région des Hauts de France.

- o Soutien aux collègues :

Environ cent agents rencontrés et accompagnés. La section s'aperçoit également que l'accompagnement individuel des agents en difficulté est une activité croissante pour les militants de la section. Ils sont régulièrement sollicités pour des conseils portant de plus en plus sur des situations de mal-être ou de souffrance au travail (Burn out, bore out, harcèlement, relations interpersonnelles...), incluant le retour des agents à l'ANSES après des arrêts prolongés, ou, dans une proportion moindre, pour un accompagnement lors de sanctions à leur égard.

- o Relation avec URI, Fédération et confédération :

La Confédération occupe un siège au conseil d'administration de l'ANSES. C'est l'occasion de faire le point ou de remonter certaines difficultés politiques.

La Confédération a sollicité une adhérente de l'ANSES :

- Pour participer en tant que membre à son GT sur les nanomatériaux dans le but de réaliser un guide de bonnes pratiques.
  - Pour participer en tant qu'experte au COCT (instance permettant le dialogue et la coopération entre tous les acteurs des politiques de santé au travail) qui élabore les orientations des politiques publiques dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail et de l'amélioration des conditions de travail.
  - Pour participer en tant qu'experte à la CNAM - Commission inter-CTN ABDE sur les nanomatériaux pour la rédaction d'une recommandation sur les nanomatériaux (guide pratique) à destination des TPE et PME.
- o Relation avec l'URI Ile de France

Une adhérente de l'ANSES anime des formations dédiées aux adhérents de la CFDT avec le centre de formation IREFE de l'URI.

- o Revendications et propositions formulées en instance

L'adéquation missions/moyens : depuis 2015 l'agence récupère des missions de la part des ministères de tutelle sans pour autant une prise en compte des besoins financiers et humains, et le programme de travail s'étoffe chaque année. Cette demande est d'autant plus importante compte tenu des prévisions de réduction du budget alloué par les ministères de tutelle.

L'ANSES a dénoncé dans toutes les instances l'absence de revalorisation de l'IFSE des agents titulaires du MASA en PNA à l'ANSES à compter de janvier 2021. Elle reste vigilante et rappelle régulièrement cette injustice dans l'ensemble des instances afin que ces agents ne soient pas pénalisés à cause d'une erreur comptable et de communication. Un exemple récent est l'attribution d'un CIA exceptionnel dont les agents titulaires n'ont pas la possibilité de bénéficier.

L'Agence a initié l'attribution d'une prime « grippe aviaire » qui est applicable aussi bien pour les agents contractuels que les agents titulaires du MASA en PNA à l'ANSES.

Elle demande à ce que soit mise en place à l'ANSES une réflexion autour de la semaine de quatre jours et les congés mensuels.

### **Accords obtenus**

- Prime « Grippe aviaire » pour les contractuels et les fonctionnaires en PNA du MASA
- 4ème accord cadre de télétravail, avec trois jours maximum de télétravail possible par semaine.

### **Actions en cours**

- Mise en œuvre de la PSC et de la prévoyance à l'ANSES
- 2ème revalorisation du RIFSEEP
- Revalorisation des grilles des contractuels de l'ANSES ainsi que de la prime relative à la bonification indiciaire.

### **Action à mettre prochainement en place**

- Élaboration d'un baromètre social.



### 3. Résultats élections 2022

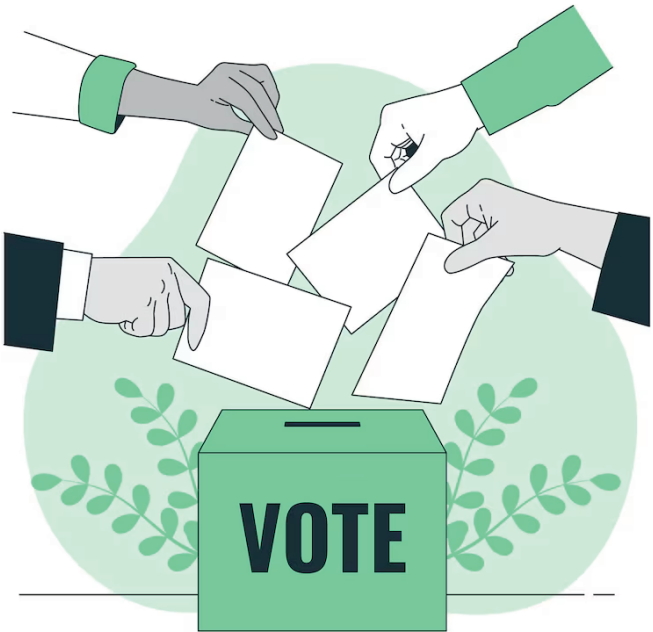
Le taux de participation est plus important en 2022 qu'en 2018.

La CFDT reste la première organisation syndicale devant la CGT, FO et le SIPA (syndicat maison)

| Instances              | Suffrages valablement exprimés | Taux de participation | Suffrages pour CFDT | Suffrage pour les autres OS | Nombre de sièges | Sièges CFDT |
|------------------------|--------------------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------------|------------------|-------------|
| CSA /F3SCT             | 673                            | 49,20%                | 260                 | CGT 160                     | 10               | 4           |
|                        |                                |                       |                     | FO 95                       |                  |             |
|                        |                                |                       |                     | SIPA 158                    |                  |             |
| CCP                    | 510                            | 48%                   | 208                 | CGT/FO 188                  | 8                | 3           |
|                        |                                |                       |                     | SIPA 114                    |                  |             |
| Conseil administration | 487                            | 34,30%                | 197                 | CGT 101                     | 3                | 1           |
|                        |                                |                       |                     | FO 65                       |                  |             |
|                        |                                |                       |                     | SIPA 124                    |                  |             |
| Conseil scientifique   | 313                            | 39,60%                | 75                  | Sans étiquette 101          | 3                | 1           |
|                        |                                |                       |                     | SIPA 80                     |                  |             |
|                        |                                |                       |                     | CGT 57                      |                  |             |

### Evolution du nombre d'adhérents

- Fin 2022 : 30
- Fin 2024 : 31



## 4. Les points forts de la section

### o La représentativité et l'ancrage terrain

- La présence active auprès des agents au quotidien
- La connaissance approfondie des problématiques du terrain

### o La communication et le dialogue

- Une capacité d'écoute et de remontée des besoins
- Des canaux de communication efficaces avec les adhérents (site du SPAgri-CFDT / équipe de la permanence)
- Des réunions de travail régulières (visio-conférence hebdomadaire consacrée à la section)
- L'expertise et la formation
- Une veille juridique et sociale active grâce à la permanence

### o La négociation

- Des succès concrets dans les négociations précédentes
- Une stratégie claire et cohérente
- La capacité à construire des argumentaires solides par la participation aux groupes de travail et aux instances
- Un réseau d'expertise et de soutien au niveau du SPAgri-CFDT, de la FGA et de l'UFFA

### o La solidarité et la cohésion

- Une équipe soudée et motivée
- L'entraide entre les membres
- Le soutien aux nouveaux adhérents
- Le dialogue libre au sein de la section et l'obtention de consensus

## 5. Les difficultés de la section

### o Mobilisation des agents :

- Difficulté à maintenir une participation active aux actions
- Méfiance ou préjugés envers l'action syndicale

### o Organisation interne :

- Manque de moyens humains
- Difficulté à trouver des successeurs pour les mandats
- Surcharge de travail des représentants
- Complexité pour concilier activité professionnelle et syndicale
- Répartition des actions non-homogène

### o Compétences :

- Évolution rapide de la conjoncture politique et économique
- Réactivité sur les dossiers et capacité de propositions adaptées et pragmatiques.

### o Communication :

- Difficulté à diffuser l'information à tous les agents autrement que par des mails sporadiques, intranet pas mis à jour.

### III - La section ASP

L'ASP est un établissement public à caractère administratif, qui intervient dans les domaines liés aux enjeux économiques, sociétaux et environnementaux.

L'agence placée sous la double tutelle du ministère de l'agriculture et du ministère du travail, met en œuvre une gamme très étendue de missions au bénéfice d'une centaine de donneurs d'ordre (État, collectivités territoriales et leurs établissements).

L'établissement dispose également de douze directions régionales et interrégionales en métropole et outre-mer. Son siège est à Limoges, doublé d'une antenne à Montreuil.

La caractéristique de l'Agence est d'intervenir, auprès de donneurs d'ordre nationaux ou locaux, dans plusieurs dispositifs touchant à tous les domaines sociétaux (agriculture, pêche et aquaculture, développement local, emploi, cohésion sociale, environnement, énergie, santé, culture, etc.) et à des titres très différents (collecte et instruction des demandes d'aides, associées ou non à des paiements, relations usagers, etc.).

L'ASP comptait 2 377 agents au 31 décembre 2023. Les agents relevant de la catégorie B représentaient deux tiers des effectifs. La répartition des agents affectés au siège (1/3) et en région (2/3) reste inchangée.

Intégration au SPAGRI-CFDT : Le syndicat CFDT-ASP a été dissous pour devenir une section du SPAgri-CFDT le 01 janvier 2021, démarche encouragée et soutenue par la FGA.

Les élections 2022 : la CFDT est devenue le 1er syndicat de l'ASP.

| Nombre d'inscrits | Nombre de votants | Suffrages exprimés | Taux de participation |
|-------------------|-------------------|--------------------|-----------------------|
| 2085              | 1252              | 1159               | 60,04%                |

|        | CFDT ASP | CGT AGRI | ALLIANCE DU TREFLE | SNUITAM-FSU |
|--------|----------|----------|--------------------|-------------|
| Voix   | 368      | 310      | 288                | 193         |
| Sièges | 3        | 3        | 2                  | 2           |

|  |        |
|--|--------|
| Représentativité de la CFDT ASP          | 31,75% |
| Représentativité de la CGT AGRI          | 26,75% |
| Représentativité de l'ALLIANCE DU TREFLE | 24,85% |
| Représentativité du SNUITAM-FSU          | 16,65% |

## 1. Actions menées :

### o La période Covid

Premier payeur européen d'aides agricoles, l'ASP a versé près de 29 milliards d'euros à plusieurs millions de bénéficiaires en 2023, sur l'ensemble de ses domaines d'intervention. L'ASP a versé, pendant la période COVID l'Activité partielle (49 milliards d'euros), le plan de relance et le versement des aides en UKRAINE en période de guerre.

La section CFDT-ASP du SPAGRI-CFDT défend le bien être des agents de l'agence en participant à tous les groupes de travail et instances (CSA, FS). L'objectif est de protéger et d'améliorer les conditions de travail au sein de l'agence.

### o Avancement et promotion

L'accent est mis sur les critères d'avancement et de promotion. Nous utilisons des outils tels que le baromètre social pour évaluer cette thématique.

### o Bilan de la prime 2024

La CFDT regarde l'équilibre entre les Directions et les Directions métiers, l'égalité homme-femme et l'évolution de l'attribution de ces primes.

### o COP 2024/2028

Un plan stratégique pour les années à venir, axé sur l'amélioration continue des services et des conditions de travail.

### o Égalité professionnelle

Négociation et définition d'un plan d'actions pour promouvoir l'égalité professionnelle, avec des objectifs clairs et mesurables.

### o Évolution des métiers

Anticipation des évolutions des métiers pour s'adapter aux besoins futurs et aux transformations du secteur. L'IA entre dans les métiers et cette adaptation doit être anticipée pour améliorer la qualité des réponses vers l'utilisateur, performer les compétences et améliorer l'organisation.

### o Fiches réflexes – Protection des agents

Élaboration de fiches pratiques pour assurer la protection et le bien-être des agents de l'agence tant dans le métier relation usager mais aussi pour les contrôleurs sur le terrain. La CFDT-ASP dénonce des agressions verbales et physiques envers ses agents.

### o Plan de formation

Un plan de formation pour développer les compétences des agents, avec des orientations triennales de 2024 à 2027. Pour la CFDT cela permet d'anticiper les métiers de demain et l'évolution de la pyramide des âges.

### o Gestion immobilière

Organisation des travaux, des déménagements des directions et des sièges. L'État cherche à optimiser son parc immobilier pour diminuer les coûts. L'ASP reste vigilante sur l'aménagement des Directions dans les cités administratives et sur les conséquences pour les agents.

### o Laïcité

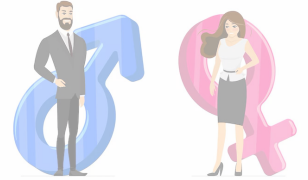
Respect et promotion des principes de la laïcité dans le cadre des relations professionnelles.

### o Lignes de produits

Développement de nouvelles lignes de produits pour répondre aux besoins des usagers et des agents par des outils performants.

### o Plan égalité femme-homme

Initiatives pour promouvoir l'égalité entre les sexes au sein de l'établissement. L'ASP a un effectif féminin important dans les catégories B et C. La CFDT se bat pour un équilibre en catégorie A où l'on trouve plus d'hommes.



### o Relations usagers

Amélioration des relations avec les usagers pour garantir un service public de qualité. Ce qui améliore, aussi, la confiance et la satisfaction des agents.

### o RIFSEEP

La reconnaissance des compétences est une priorité pour la CFDT-ASP.

### o Télétravail

Promotion et encadrement du télétravail pour favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

## 2. Les points forts de la section

Persévérante et tenace, la section CFDT-ASP du SPAGri-CFDT a été la seule dans l'établissement à se battre pour :

- Titres restaurant : durant le confinement la CFDT-ASP a obtenu le maintien des tickets restaurant pour l'ensemble des agents de l'agence. Les tickets restaurant sont aussi maintenus en télétravail.
- Prime pour les contractuels : la CFDT-ASP a défendu la prime covid pour les contractuels faisant ainsi évoluer leur régime indemnitaire.

La section CFDT-ASP du SPAGRI-CFDT maintient sa position forte au sein de l'établissement, faisant évoluer son nombre d'adhérents :

- 2021 à 2022 : +17,74 %
- 2022 à 2023 : +19,18 %
- 2023 à 2024 : +8,05 %

## IV - La section DDI

### 1. Rappel des objectifs 2021/2025 de la section

- o Réaliser une animation de proximité en organisant régulièrement des réunions en visio conférence et/ou en présentiel
- o 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
- o Donner les moyens et l'envie à chacun des adhérents qui le souhaite de devenir militant
- o 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
- o Participer au développement syndical, avec l'échéance importante que constituent les élections professionnelles en 2026
- o Faire émerger au sein des adhérents de futurs conseillers syndicaux, voire de futurs permanents.

### 2. Actions menées

Suite au départ de Laure Revel en 2023, un binôme composé d'Anne Jammes et de Christophe Cornu a repris l'animation de la section des DDI. Le développement a été l'action principale, il a été mis en place par le biais de différentes activités.

#### o INFOMA

L'institut national de formation des personnels du ministère de l'Agriculture est la porte d'entrée sur concours d'une centaine de nouveaux fonctionnaires du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire chaque année, intégrant l'établissement sur deux sessions, en octobre et en février.

Il a été décidé de mettre en place :

- Deux animations d'une demi-journée, proches des deux périodes de rentrée annuelle. Ces animations se font sous forme de petit déjeuner/débats avec les stagiaires.
- Une permanence CFDT mensuelle, sur la pause méridienne des stagiaires, pour répondre aux questionnements que peuvent avoir tous les nouveaux fonctionnaires, et permettre de créer du lien avec ces agents avant qu'ils ne rejoignent leurs affectations.

Par exemple en 2024 :

- Les animations se sont déroulées les 27 février et 10 octobre.
- Les permanences mensuelles ont eu lieu les 11 mars, 15 avril, 13 mai, 6 juin et 13 décembre.

#### o Heures mensuelles d'informations (HMI)

La section DDI fait participer ses adhérents aux différentes réunions en visio organisées par le SPAGri-CFDT soit par des invitations personnelles, soit par des courriels collectifs, sur des sujets d'intérêt général, notamment sur la protection sociale complémentaire.

Par exemple, en 2024, elle a réalisé différentes HMI en province, portant sur la PSC :

- Dans le Rhône à la DDPP69
  - En Dordogne : abattoirs de Boulazac, Bergerac, Thiviers, et à la DDETSPP
  - A Caen : DDPP et DDT

#### o Soutien aux collègues

En tant qu'expert sur :

- La délégation de contrôle au CSA Alimentation du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire,
- La délégation de contrôle au CSA Ministère de l'Intérieur
- La PSC au CSA de l'Institut Français du Cheval et de l'Équitation
- La participation au COPIL ATE de l'UFFA

Enfin, la section a contribué à l'élaboration d'une mallette à outils « développement » avec la secrétaire nationale en charge du développement.

### 3. Résultats obtenus

Élections 2022 :

Sur les 235 DDI, la CFDT est présente dans 98 DDI.  
La CFDT a obtenu 170 sièges dont 48 sièges en alliance avec d'autres OS.

Évolution du nombre d'adhérents :

A fin 2024 vs 2022 : +13,2 %

Engagement du MASA :

Négocier avec la DGAFP afin d'aboutir en 2025 à la création d'une indemnité spécifique pour les remplacements en abattoir, permettant ainsi d'éviter le non versement des montants dus par la mobilisation du CIA qui est, jusqu'à présent, plafonné réglementairement.

Budget :

Un budget de développement raisonnable, optimisé et maîtrisé, 2000 euros/an en 2023 et 2024 pour le développement de la section, avec une participation financière de 80 % de la FGA.

### 4. Les points forts de la section

#### o La représentativité et l'ancrage terrain

La section se distingue par sa présence active auprès des agents au quotidien, offrant un accueil personnalisé dès l'adhésion et des délais de réponse rapides. Elle dispose d'une connaissance approfondie des problématiques du terrain, grâce à son engagement à être au service des agents de terrain.

#### o La communication et le dialogue

La section DDI s'appuie sur des canaux de communication efficaces, tels que le site du SPAGri-CFDT et l'équipe de la permanence, pour échanger avec les adhérents. Une écoute attentive est privilégiée pour remonter les besoins, garantir une transparence dans les actions de la section, et des réunions de travail régulières sont organisées, notamment des visioconférences hebdomadaires dédiées à la section.



### o L'expertise et la formation

Des formations régulières grâce à la CFDT sont proposées et une veille juridique et sociale active est assurée via la permanence, afin de maintenir un haut niveau d'expertise au service des adhérents.

### o La négociation

La section DDI se distingue par des succès concrets dans ses revendications et négociations, portées par une stratégie claire et cohérente. Des argumentaires solides sont élaborés grâce à la participation active de ses membres aux groupes de travail et aux instances, tout en s'appuyant sur un réseau d'expertise et de soutien à l'échelle de la fédération et de l'UFFA. La section bénéficie notamment de l'implication de figures clés comme Emmanuel Biseau, Christophe Cornu et Anne Jammes au sein du comité de pilotage de l'ATE, dirigé par Laure Revel.

### o La solidarité et la cohésion

La section DDI s'appuie sur une équipe soudée et motivée, où l'entraide entre membres et le soutien aux nouveaux adhérents sont des priorités. Les actions, bien organisées, reflètent l'engagement de ses membres à créer un environnement solidaire et inclusif.

## 5. Les difficultés de la section

### o Mobilisation des agents

La mobilisation syndicale se heurte à des défis majeurs : désengagement des agents, peur de s'impliquer, et méfiance ou préjugés envers l'action syndicale. Le collectif peine à susciter l'engouement, et il est difficile de maintenir une participation active aux actions.

### o Organisation interne

L'organisation fait face à un manque de moyens humains, matériels et financiers. La surcharge de travail des représentants complique la conciliation entre activité professionnelle et engagement syndical, tandis que la recherche de successeurs pour les mandats reste un défi constant.

### o Compétences

Les évolutions rapides de la conjoncture politique et économique rendent les dossiers plus complexes à traiter. Dans les DDI, cela signifie gérer des spécificités propres à au moins huit ministères, avec autant de méthodes de travail et d'outils différents.

### o Communication

La diffusion de l'information à tous les agents reste un défi, particulièrement en raison de la diversité des ministères concernés. À cela s'ajoute le problème des informations divergentes, qui peuvent compliquer la compréhension des enjeux syndicaux.

### o Unité syndicale

L'unité syndicale peut être fragilisée par des divergences internes ou entre opérateurs. Ces différences peuvent entraîner des divisions sur certains sujets et rendre difficile l'élaboration de positions communes.

## V - La section DRAAF

### 1. Rappel des objectifs 2021/2025 et contexte actuel

#### Rappel des objectifs 2021/2025 de la section

- o Réaliser une animation de proximité en organisant régulièrement des réunions en visioconférence et/ou en présentiel
- o 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
- o Donner les moyens et l'envie à chacun des adhérents qui le souhaite de devenir militant
- o 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
- o Participer au développement syndical, avec l'échéance importante que constituent les élections professionnelles en 2026
- o Faire émerger au sein des adhérents de futurs conseillers syndicaux, voire de futurs permanents

### 2. Bilan des adhésions et des élections

Le nombre d'adhérents a continué de progresser entre 2022 et 2024 :

| Années | Pourcentage adhérents |
|--------|-----------------------|
| 2022   | 3,25%                 |
| 2023   | 3,75%                 |
| 2024   | 3,90%                 |

A la suite des élections en 2022, localement, le SPAgri-CFDT siège dans les CSA des DRAAF des neuf régions suivantes :

|                  | Nbe total de sièges | Sièges obtenus | Nbe de voix | % des voix | CFDT             |                  |
|------------------|---------------------|----------------|-------------|------------|------------------|------------------|
|                  |                     |                |             |            | Evolution / 2018 | Evolution / 2014 |
| AURA             | 7                   | 4              | 91          | 58,30%     | +8,3             | +40,4            |
| BFC              | 7                   | 3              | 47          | 43,50%     | +9,1             | -14,5            |
| Corse            | 6                   | 2              | 10          | 31,30%     | <b>-15,30%</b>   | +7,5             |
| Grand-Est        | 7                   | 2              | 42          | 26,40%     | +7,1             | +9,5             |
| Hauts-de-France  | 7                   | 1              | 41          | 18,20%     | <b>+100</b>      | +8,8             |
| Ile-de-France    | 6                   | 2              | 32          | 36%        | +5,2             | +15,6            |
| NAQ              | 7                   | 2              | 45          | 21,10%     | +2,4             | -7,5             |
| Occitanie        | 7                   | 3              | 100         | 41,20%     | +7,8             | -0,7             |
| Pays de la Loire | 5                   | 2              | 46          | 41,10%     | +9               | +8               |

Elle est en alliance (avec Alliance du Trèfle) dans les trois régions suivantes :

|                     | Nbe total de sièges | Sièges obtenus | Nbe de voix | % des voix | CFDT - ADT       |                  |
|---------------------|---------------------|----------------|-------------|------------|------------------|------------------|
|                     |                     |                |             |            | Evolution / 2018 | Evolution / 2014 |
| Bretagne            | 6                   | 2              | 39          | 32,80%     | +1,5             | -11              |
| Centre Val de Loire | 6                   | 2              | 35          | 42,70%     | <b>+100</b>      | +100             |
| PACA                | 5                   | 2              | 48          | 41,70%     | <b>+15</b>       | -3               |

Des représentants du SPAgri-CFDT siègent donc dans les CSA des DRAAF de douze régions, en alliance avec l'Alliance du Trèfle dans trois de ces régions. La CFDT-SPAgri-CFDT est absente en Normandie, où seul FO a déposé une liste et a raflé les sept sièges. L'absence de pluralité syndicale dans cette région ne semble pas étrangère au taux de participation qui a été le plus faible (56,2 % des voix contre 67,9 % pour l'ensemble des DRAAF). En 2018, l'UNSA avait également déposé une liste qui avait obtenu 47,2 % des voix. Idem pour la CFDT en 2014 (16 voix soit 9,9%).

### 3. Points marquants de la mandature, points forts et points faibles

A la suite du départ en retraite de Jacques Moinard, Frédéric Laloy, Co Secrétaire Général du SPAgri-CFDT, a assuré l'animation du réseau des DRAAF. En mars 2024, Anne Bertomeu, qui est rattachée à la DRAAF Occitanie, a rejoint la permanence et assure en binôme avec lui l'animation de cette section.

#### a. Récupération des heures écrêtées, harmonisation des modalités de récupération entre DRAAF et DDI

Grâce à l'action engagée au niveau national en 2024 (CSA ministériel et CSA des DRAAF), afin d'obtenir une harmonisation de la récupération des heures écrêtées 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), le secrétariat général du MASA a accepté d'examiner cette demande. Une vigilance sera nécessaire en 2025 afin d'aboutir à une réponse favorable du SG à cette revendication légitime des agents des DRAAF.

#### b. Développement

Durant ces 4 années, des moments de convivialité ont été organisés par les élus locaux avec la participation financière du SPAgri-CFDT : DRAAF Bourgogne Franche Comté en 2023, DRAAF des Pays de la Loire (déjeuner proposé aux élus, colistiers et adhérents).

Les permanents du SPAgri-CFDT se sont déplacés au sein de plusieurs DRAAF :

- DRAAF des Hauts de France en 2022 pour aller à la rencontre des agents des SIVEP : en juin 2022, Calais port, en septembre 2022, Boulogne, Calais tunnel et Dunkerque, en novembre 2022, Calais port et tunnel
- DRAAF Centre Val de Loire au lendemain des élections en 2023 en appui aux nouveaux élus et afin d'animer une HMI en format hybride
- DRAAF Normandie en 2023 afin d'aller à la rencontre des agents
- DRAAF des Hauts de France à nouveau en 2024 à la rencontre des agents des SIVEP de Calais-Tunnel et Boulogne

Une équipe du SPAgri-CFDT s'est rendue pendant trois jours, du 26 au 28 juin 2024, sur les lieux de travail des agents exerçant dans les SIVEP (Services d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières) de Calais-Tunnel et de Boulogne. Cette équipe, composée de membres du conseil syndical, Stéphanie CLARENC (Co-secrétaire générale du SPAgri-CFDT), Anne BERTOMEU (DRAAF Occitanie), Nathalie THIERIET (secrétaire générale de la section ANSES) et Anne JAMMES (DDI, présente uniquement à Calais) a partagé pendant quelques heures, de jour et de nuit, la vie des agents et recueilli leurs préoccupations. Ces trois jours passés au contact des agents ont permis de mieux appréhender les problématiques liées à ces postes particuliers.

#### c. Réponses aux questions des agents concernant la Protection Sociale Complémentaire (PSC)

Durant le dernier trimestre 2024, quatre HMI ont été organisées en DRAAF (SIVEP de Roissy, DRAAF Pays de Loire, DRAAF Caen et DRAAF Occitanie), afin de répondre aux multiples questions des agents suite à la mise en place de la PSC dans des délais très contraints. Diffusion en local des fiches pratiques relatives à la PSC mises à disposition sur le site Internet du SPAgri-CFDT. Diffusion de l'information relative à l'APSC aux dates des visioconférences organisées par la permanence.

#### **d. Organisation de réunions en visioconférences pour les élus, les adhérents et les sympathisants en DRAAF**

Trois réunions ont été organisées en 2024. Ces réunions ont permis de faire un retour suite à la réunion du CSA des DRAAF en 2024, de faire le point sur les difficultés rencontrées, en particulier sur les conséquences des restrictions budgétaires (budget de fonctionnement), d'échanger entre élus sur comment remplir sa mission d' élu y compris en disposant de peu de temps, les attentes des élus, etc. Ces réunions devront être poursuivies en 2025, de façon à constituer un réseau, à appuyer les élus parfois isolés en DRAAF, à bien prendre en compte les attentes locales et les spécificités de chaque région.

#### **e. Participation aux réunions thématiques en visioconférence organisées par la permanence**

Grâce aux relais locaux que constituent les élus et les adhérents, bonne participation des agents des DRAAF aux réunions organisées au niveau national sur différents thèmes (promotion, avancement, mobilité, PSC).

#### **f. Les points forts de la section**

Des élus présents dans douze régions sur treize, quasiment sur tout le territoire, ce qui permet un lien privilégié avec le terrain. Certains de ces élus sont des militants expérimentés, qui ont une très bonne connaissance des problématiques de terrain. Il est important de les associer aux travaux en cours.

De plus, ils peuvent apporter un appui précieux aux nouveaux élus, d'où l'importance de constituer un réseau en inter régions, grâce notamment aux réunions régulières en visioconférence.

Les compétences variées et la réactivité de la permanence, qui permet d'apporter des réponses solides et argumentées sur des sujets très divers aux collègues des DRAAF. La permanence est un appui précieux pour les élus en DRAAF. Ainsi, le travail réalisé par la permanence sur le thème de la PSC, notamment les fiches pratiques, a été apprécié.

#### **g. Les difficultés de la section**

Comme en administration centrale et en DDI, une charge de travail en augmentation, mise en évidence par les résultats du baromètre social 2023 : difficile donc de concilier ses missions et un mandat d' élu. Ces contraintes doivent être prises en compte autant que possible lors de l'organisation de réunions (adapter l'horaire et la durée).

Dans certaines régions, difficultés pour constituer une liste où les élus du SPAGri-CFDT sont isolés. Une des solutions peut être la recherche d'alliance avec d'autres organisations syndicales (cf. liste des propositions concrètes du rapport d'orientation).



## VI - La section IFCE

L'IFCE est né de la fusion en 2010, de deux entités : les Haras Nationaux et le Cadre Noir de Saumur. Il est placé sous la double tutelle des ministères chargés de l'agriculture et des sports.

En 2023, le plafond d'emplois atteint 584,8 ETPT soit 97 % du plafond fixé à 603 ETPT. La proportion de femmes continue à progresser et atteint 56 % des effectifs. Les contractuels représentent 47,4 % des ETPT, une attention étant portée par l'établissement pour maintenir un équilibre entre contractuels et titulaires.

La section IFCE est représentée au bureau exécutif du SPAGRI-CFDT par un secrétaire général adjoint et au conseil syndical par deux membres.

La section a connu une activité importante sur les quatre années du mandat avec le renouvellement du COP 2023 à 2027.

La CFDT a échangé avec la Direction Générale sur le nouveau COP 2023 à 2027 en démontrant qu'il fallait avoir des ETP suffisants pour mener à bien les missions de l'IFCE. Lors des conseils d'administration, en présence des deux tutelles de l'IFCE et des sociaux professionnels, les interventions de la section IFCE faisant part de ses désaccords avec la politique mise en œuvre (notamment l'inadéquation entre la dotation de moyens humains et financiers, toujours en baisse) ont pu démontrer où se trouvait le potentiel de l'IFCE au sein de chaque territoire (adéquation des ETP au bon endroit et au bon moment avec les agents concernés).

Les militants et les élus CFDT de l'IFCE réclament et revendiquent sans cesse une masse salariale suffisante afin d'assurer les engagements de l'établissement tout en garantissant un déroulement de carrière des fonctionnaires et contractuels et une rémunération plus décente.

Concernant les moyens syndicaux, la section IFCE a obtenu 1,58 ETP.

### 1. Pendant ces quatre ans, la section du SPAGri-CFDT

- o A dénoncé en 2021, auprès de la SG du MASA et auprès des tutelles, les propos diffamatoires et injurieux des anciens SG et DRH à l'encontre de deux agents de l'IFCE
- o A participé au groupe de travail « risques psychosociaux » (RPS) du CHSCT, et a échangé avec Corinne Schiltz (IGESR et ISST référente de l'IFCE) et Pierre Clavel (CGAAER et expert ISST MASA) sur un projet de plan d'actions
- o A négocié et obtenu un nouveau régime indemnitaire au profit des agents contractuels exerçant au moins à 50 % de leurs fonctions dans le numérique et l'informatique

### 2. Plusieurs chantiers ont également pu être menés en parallèle de l'agenda social

- o La reconnaissance de l'expertise de certains chercheurs ayant obtenu une habilitation à diriger des recherches
- o L'intégration du corps des personnels techniques et pédagogiques du ministère chargé des sports dans le dispositif du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
- o L'accompagnement de collègues sur des ruptures conventionnelles

- o L'élaboration du régime des astreintes, au plan de formation chaque année, pour la note de service fixant les modalités d'accompagnement des soigneurs du site de Saumur lors des déplacements en compétitions
- o La Participation en 2023 au plan de prévention des RPS de la QVCT : élaboration d'un guide de traitement des situations de violence vis-à-vis des agents et des usagers
- o Le partage et la redéfinition du rôle et des missions des assistants de prévention

### **3. Participations à ce jour dans le projet d'établissement sur deux chantiers**

- o Comité SIRE (Système d'information relatif aux équidés)
- o Comité Filière (Il participe à une expression constructive et collective de la demande sur les sujets d'actualité ou de fond qui concernent le monde du cheval).

L'objectif est de créer les conditions d'un débat serein sur les enjeux de la filière, où l'IFCE pourra apporter une expertise technique et économique sur les problèmes d'actualité rencontrés (TVA, coopération internationale, expertises, etc.).

Grâce à la CFDT, l'IFCE a été intégré à la PSC du MASA qui l'avait oublié.

Aux dernières élections 2022 la CFDT a obtenu 59,52 % au CSA et FSE nationaux avec six sièges, elle gagne trois sièges (six au lieu de trois) et c'est la première fois qu'elle est la première organisation syndicale de l'établissement.

Sur la commission consultative paritaire des contractuels, la CFDT a obtenu 58,50 % des suffrages. Ce qui lui a permis d'avoir quatre sièges et c'est deux de plus par rapport aux dernières élections.

Commission administrative paritaire des adjoints techniques, pas d'élus par carence de candidats.

#### **Sur les CSA spéciaux territoriaux :**

L'Institut a fait liste commune avec FO sur les territoires :

- Arc Méditerranéen
- Auvergne Rhône Alpes
- Grand-Est
- Nord-Est
- Nouvelle-Aquitaine
- Ouest

#### **Au CSA spécial de site Pompadour-Chamberet :**

- FO 57,69 % soit quatre sièges
- CFDT 42,31 % soit trois sièges

#### **Au CSA spécial du site Saumur-Paris/Montreuil :**

Aucune liste n'a pu être présentée (pas de représentants CFDT c'est le fief de FO).

De la même manière, aux dernières élections du Conseil d'administration de 2023, la CFDT a obtenu 185 voix sur 396 votants pour 139 voix pour l'autre organisation syndicale FO.

La CFDT a obtenu un siège supplémentaire par rapport aux élections de 2020 où elle avait 166 voix et FO 184 voix. CFDT deux sièges et FO deux sièges également.



## VII - La section INAO

### 1. Présentation de la section en quelques chiffres

La section INAO est rattachée au SPAGri-CFDT depuis mai 2014. Elle se compose de trente-deux adhérents (sur 241 agents) avec une parité Femme (69 %) Homme (31 %), représentative de la communauté INAO (70 % de femmes pour 30 % d'hommes).

La section progresse à chaque élection avec un résultat de 64 % aux élections du 8 décembre 2022 (52,7 % en 2011, 58,4 % en 2014 et 58,5 % en 2018) confortant ainsi sa position de premier syndicat de l'établissement.

Les dernières élections ont conféré sept sièges en CSA pour la CFDT. Elle travaille désormais avec une équipe de quatorze élus actifs et présents dans les instances et les groupes de travail, avec un engagement fort et dynamique.

### 2. Actions notables menées

#### a. Boycott du CT du 16 novembre 2021

Pour dénoncer les difficultés à obtenir un dialogue social serein et alerter la direction du ras-le-bol croissant des agents de l'INAO.

#### b. Salaires

- o Intégration au RIFSEEP et revalorisation des montants de référence vis-à-vis du MASA
- o Primes/CIA : obtention de primes fixes quelle que soit la catégorie de l'agent, et d'une prime sociage de 871 € annuels versés mensuellement pour les CAT B + obtention d'une prime exceptionnelle de 500 € pour tous en janvier 2022 + CIA exceptionnel en 2024 de 15 % pour CAT A et 20 % pour CAT B sur la base 100
- o CDD/CDI : reprise ancienneté pour quarante-cinq agents avec nouveau référentiel de rémunération afin d'avoir une équité de traitement avec les titulaires à fonction équivalente, et obtention de l'application de la loi de 2019 permettant à la direction de CDIser un agent avant le terme des trois ans de CDD s'il remplit toutes les conditions.

#### c. Télétravail

La CFDT a obtenu un volant de soixante jours annuels de télétravail flottant, le versement d'un forfait télétravail de 2,50 € et l'attribution d'un chèque déjeuner par journée de télétravail effectuée, et la possibilité de badger pour les agents en télétravail thérapeutique.

#### d. Déplacements/ordres de mission

La CFDT a dénoncé les contraintes imposées aux agents et le pointillisme sur les éléments qui allongent les délais de validation des ordres de mission. La CFDT a obtenu l'accord de la direction pour un trajet A/R en solitaire d'un maximum de 7h de roulage par jour.

#### e. Comité formation

La CFDT reste vigilante sur l'utilisation de l'intégralité du budget alloué. La CFDT se satisfait du nombre croissant d'agents exprimant des besoins de formation ainsi que du nombre d'actions organisées.

#### **f. Groupes de travail (flotte automobile, régimes indemnitaires, télétravail, COP...)**

Favoriser la concertation active avec l'équipe dirigeante de l'INAO. La CFDT a participé à tous les groupes de travail afin d'agir, imposer, construire et lutter pour le maintien des acquis et une meilleure reconnaissance du travail.

#### **g. CAS Horizon**

Echanges d'informations via les deux représentantes CFDT engagées pour une gestion transparente des activités sociales et culturelles.

#### **h. COP 2024-2028**

Participation active et constructive à la rédaction du COP. De nombreuses propositions de la CFDT ont été conservées (maintien de l'expertise des agents, accompagnement primordial des ODG dans leurs projets d'adaptation de leur SIQO, marge d'autonomie et d'initiative des délégations territoriales...).

#### **i. Comité Hygiène et Sécurité/Formation spécialisée**

La section INAO-CFDT se montre très active sur les préoccupations hygiène et sécurité, les conditions de travail, la prévention du mal être au travail.

La section INAO du SPAgri-CFDT a obtenu la mise en place d'une charte des bonnes relations au travail, l'adhésion de l'INAO à la cellule ALLODISCRIM, la visite régulière de sites pour vérifier notamment l'application des DUERP et appréhender les éventuelles difficultés des agents.

#### **j. Développement vis-à-vis des adhérents : Visioconférences et HMI**

Il est à noter deux événements marquants en matière de développement avec, en 2022, une rencontre « spécial adhérents » afin de permettre aux adhérents de bien intégrer le panorama général de la CFDT, de les sensibiliser à leur rôle et aux valeurs de la CFDT pour l'exercice de leur mandat dans les CSA et instances organisées par l'administration et présenter le SPAgri-CFDT et ses ramifications. En second lieu, la visioconférence a également été l'occasion de mettre en commun les besoins des adhérents, mettre en avant les atouts du syndicat et définir les axes de travail pour les années à venir.

Le départ à la retraite de la secrétaire de section en septembre 2024, a été l'occasion de réunir les adhérents et les sympathisants autour d'un world café qui a posé quatre questions sur l'avenir du syndicat.

Cela a permis à chacun de s'exprimer sur le syndicat de demain et de co-construire ensemble la feuille de route jusqu'aux prochaines élections.

### **3. Points forts de la section**

- La représentativité équilibrée entre les vingt-deux sites
- L'ancrage territorial fort
- La reconnaissance du travail terrain
- La co-construction, l'esprit participatif, la négociation
- Une section ancrée dans la culture de l'INAO



Des élus à l'écoute, bienveillants, combatifs et reconnus pour peser dans le dialogue social avec la direction.

# LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

## Elections professionnelles au MASA 2022 :

=> la CFDT est le syndicat qui a le plus progressé

La consultation de décembre 2022 a mobilisé toute l'équipe CFDT (permanents, membres du conseil syndical, adhérents, élus, sympathisants) pour la recherche de candidatures, la communication, la rédaction des professions de foi...

Les résultats sont en progression par rapport à 2018 dans la quasi-totalité des scrutins du MASA et de ses opérateurs tandis que la CFDT a légèrement diminué au niveau de la fonction publique.

Cette élection a été marquée par de nombreuses réformes : les CT sont devenus CSA, les CHSCT les formations spécialisées des CSA, le CT de chaque direction générale de l'AC a été supprimé, un deuxième CSA de réseau a vu le jour (CSA Forêt Agriculture en plus du CSA Alimentation qui existait déjà), les CAP ont perdu beaucoup de leurs prérogatives et sont désormais organisées par catégories...

### 1. CSA nationaux : la CFDT a progressé sur tous les scrutins

|                             | Taux de participation | Sièges à pourvoir | CFDT           |            |                  |                  |
|-----------------------------|-----------------------|-------------------|----------------|------------|------------------|------------------|
|                             |                       |                   | Sièges obtenus | % des voix | Evolution / 2018 | Evolution / 2014 |
| CSA ministériel             | 44,50%                | 15                | 2              | 16,40%     | +2,4             | +5,2             |
| CSA administration centrale | 63,90%                | 11                | 4              | 34,30%     | +3,8             | +3,1             |
| CSA services déconcentrés   | 67,90%                | 10                | 2              | 22,60%     | +5,4             | +7,9             |
| CSA Alimentation            | 49,50%                | 11                | 1              | 11,10%     | +2,8             | -                |
| CSA Forêt Agriculture       | 51%                   | 11                | 2              | 17,80%     | -                | -                |
| CSA des DDI                 |                       | 11                | 1              | 13,20%     | +1,8             | +2,5             |

La CFDT a progressé sur l'ensemble des scrutins par rapport à 2018

|   | Organisation syndicale    | Sièges obtenus | Evolution 2018 | Nbe de voix | % des voix | Evolution / 2018 | Evolution / 2014 |
|---|---------------------------|----------------|----------------|-------------|------------|------------------|------------------|
| 1 | Elan commun (FSU-CGT-Sud) | 6              | -              | 6629        | 37,70%     | -2,6             | -4,2             |
| 2 | FO                        | 3              | -              | 3368        | 19,20%     | +0,2             | -1,1             |
| 3 | UNSA                      | 3              | -              | 2989        | 17%        | -0,1             | -1,4             |
| 4 | CFDT                      | 2              | -              | 2874        | 16,40%     | +2,4             | +5,2             |
| 5 | Alliance du trèfle        | 1              | -              | 1441        | 8,20%      | -0,1             | +2               |
| 6 | Unipef                    | 0              | -              | 268         | 1,50%      | +0,1             | -0,5             |

## 2. CSA ministériel : la CFDT continue de progresser et obtient ainsi plus de moyens

Pour mémoire, le corps électoral du CSA ministériel a été élargi à cinq opérateurs depuis 2018 : ASP, FAM, INAO, INFOMA et ODEADOM.

La CFDT reste en 4ème position avec deux sièges. Mais c'est l'organisation syndicale qui a le plus progressé. Il s'en est fallu de peu pour que la CFDT obtienne un siège supplémentaire : l'UNSA n'a obtenu que 115 voix de plus que la CFDT (contre 754 voix de plus en 2018). Au final, la représentativité syndicale reste la même par rapport à 2018 en nombre de sièges.

Cette instance est particulièrement importante dans le sens où les résultats obtenus nous donnent nos moyens en ETP jusqu'aux prochaines élections en 2026, et un peu plus de la moitié de nos ressources financières. Ainsi sur un budget annuel de 60 000 € à 65 000 € ces deux dernières années, la subvention du MASA de par nos résultats sur cette instance représente près de 35 000 €.



|   | Organisation syndicale    | Sièges obtenus | Evolution 2018 | Nbe de voix | % des voix | Evolution / 2018 | Evolution / 2014 |
|---|---------------------------|----------------|----------------|-------------|------------|------------------|------------------|
| 1 | CFDT                      | 4              | -              | 392         | 34,30%     | +3,8             | +3,1             |
| 2 | Alliance du trèfle        | 3              | +1             | 261         | 22,90%     | +2,1             | +4               |
| 3 | Elan commun (FSU-CGT-Sud) | 2              | -              | 176         | 15,40%     | -9,7             | -10,6            |
| 4 | UNSA                      | 1              | -              | 172         | 15,10%     | +2,6             | +2,4             |
| 5 | FO                        | 1              | -              | 141         | 12,30%     | +1,2             | +1,2             |

### 3. CSA administration centrale : la CFDT conforte sa première place

La CFDT reste en tête. C'est le syndicat qui a le plus progressé par rapport à 2018, ce qui lui permet de consolider sa première place par rapport à Alliance du Trèfle. C'est toutefois ce dernier qui remporte un siège de plus qu'en 2018 (il y avait onze sièges en 2022 contre dix en 2018),

La CFDT restant à quatre sièges et Elan Commun à deux malgré sa forte baisse.

|   | Organisation syndicale    | Sièges obtenus | Evolution 2018 | Nbe de voix | % des voix | Evolution / 2018 | Evolution / 2014 |
|---|---------------------------|----------------|----------------|-------------|------------|------------------|------------------|
| 1 | FO                        | 4              | +1             | 578         | 32,20%     | +3,9             | +5               |
| 2 | CFDT                      | 2              | -              | 406         | 22,60%     | +5,4             | +7,9             |
| 3 | Elan commun (FSU-CGT-Sud) | 2              | -              | 304         | 16,90%     | -4,60%           | -3,4             |
| 4 | UNSA                      | 1              | -1             | 282         | 15,70%     | -4,9             | -10,9            |
| 5 | Alliance du trèfle        | 1              | -              | 224         | 12,50%     | +0,3             | +1,3             |

#### 4. CSA des services déconcentrés : une progression importante

La CFDT est le syndicat qui progresse le plus et passe devant l'UNSA et Elan Commun en pourcentage des voix exprimées. L'UNSA perd d'ailleurs un siège au profit de FO, la CFDT restant à deux sièges. LA CFDT obtient 22,6 %, contre 17,23 % en 2018 et 14,7 % en 2014.

La présence de deux élus non permanents et non membres du conseil syndical et pourtant très proactifs au sein de ce CSA est à souligner. Leur présence permet un lien encore plus étroit avec le terrain. Localement, la CFDT siège seule dans les CSA de 9 DRAAF. Elle est en alliance (avec Alliance du Trèfle) dans trois régions : Bretagne, Centre Val de Loire et PACA. Elle n'est pas représentée ni en Normandie, ni dans les DOM.

#### 5. CSA Alimentation

|   | Organisation syndicale    | Sièges obtenus | Nbe de voix | % des voix | Evolution / 2018 |
|---|---------------------------|----------------|-------------|------------|------------------|
| 1 | FO                        | 5              | 1102        | 42,70%     | +2,2             |
| 2 | Alliance du trèfle        | 2              | 526         | 20,40%     | +2,3             |
| 3 | Elan commun (FSU-CGT-Sud) | 2              | 380         | 14,70%     | -3,7             |
| 4 | CFDT                      | 1              | 288         | 11,10%     | +2,8             |
| 5 | UNSA                      | 1              | 287         | 11,10%     | -2,9             |



#### 6. CSA Forêt Agriculture

|   | Organisation syndicale    | Sièges obtenus | Nbe de voix | % des voix |
|---|---------------------------|----------------|-------------|------------|
| 1 | FO                        | 3              | 531         | 29,90%     |
| 2 | UNSA                      | 3              | 464         | 26,10%     |
| 3 | CFDT                      | 2              | 316         | 17,80%     |
| 4 | Elan commun (FSU-CGT-Sud) | 2              | 315         | 17,70%     |
| 5 | Alliance du trèfle        | 1              | 150         | 8,40%      |

La CFDT obtient la 3ème place et 17,8 % des voix sur la forêt agriculture, thématique technique regroupant de nombreux agents de corps techniques, c'est donc un bon score pour la CFDT.

## 7. CSA des DDI

|   | Organisation syndicale | Sièges obtenus | % des voix |
|---|------------------------|----------------|------------|
| 1 | FO                     | 3              | 28,20%     |
| 2 | UNSA                   | 3              | 22,70%     |
| 3 | CGT                    | 3              | 21,70%     |
| 4 | CFDT                   | 1              | 13,20%     |
| 5 | Solidaires             | 1              | 7,90%      |

Les résultats en 2022 sont en progrès par rapport à 2018.

En 2022, il y avait 235 DDI dont 107 sur sigles, 124 sur liste et quatre sur liste pour lesquelles aucune liste n'a été déposée. Dans les CSA locaux des DDI, ce sont 170 élus CFDT qui représentent le personnel dans 94 DDT(M) et DD(ETS)PP. La CFDT a obtenu 122 sièges en propre et 48 sièges en alliance avec d'autre OS. A noter que le corps électoral a baissé de 4,7 % entre 2018 et 2022.

## 8. CSA des opérateurs

La CFDT obtient de très bons résultats chez les opérateurs, en hausse significative par rapport à 2018, en particulier à l'IFCE (+33,4 points). La CFDT gagne un siège à l'ANSES, trois sièges à l'IFCE, un siège à l'INAO. Elle maintient le nombre de voix à l'ASP malgré une participation à la baisse



|       | Nbe total sièges | CFDT           |             |            |                  |                  | % des voix des autres OS en 2022 |        |        |        |        |
|-------|------------------|----------------|-------------|------------|------------------|------------------|----------------------------------|--------|--------|--------|--------|
|       |                  | Sièges obtenus | Nbe de voix | % des voix | Evolution / 2018 | Evolution / 2014 | CGT                              | AdT    | FSU    | FO     | SIPA*  |
| Anses | 10               | 4              | 260         | 38,60%     | +4,5             | 2,8              | 23,80%                           |        |        | 14,10% | 23,40% |
| ASP   | 10               | 3              | 368         | 31,80%     | +6,6             | 6,1              | 26,70%                           | 24,80% | 16,70% |        |        |
| IFCE  | 10               | 6              | 175         | 59,50%     | +33,4            | 37,5             |                                  |        |        | 40,50% |        |
| INAO  | 7                | 5              | 96          | 64%        | +5,5             | 5,6              |                                  |        | 36%    |        |        |

\* Syndicat maison de l'ANSES

Chez les autres opérateurs où la CFDT avait une liste, la CFDT obtient :

- INFOMA : un siège sur cinq (6 voix contre 8 en 2018)
- FAM (syndicat SAPSA) : trois sièges sur dix (27,4 % des voix contre 22,3 % en 2018)

Chez les autres opérateurs (ODEADOM, ONF et CNPF), la CFDT n'avait pas déposé de liste.

## La CFDT, troisième organisation syndicale dans la fonction publique

A l'issue des élections professionnelles de 2022, la CFDT perd une place dans la fonction publique (tous versants). La CGT obtient 20,8 % des voix (-1,1 point par rapport aux élections précédentes). FO passe en seconde position avec 18,7 % des voix (+0,6 point) et la CFDT recule en troisième position avec 18,5 % (-0,5 point).

Dans la fonction publique de l'État, les places des principales organisations syndicales sont maintenues, FO en tête avec 17,8 % (+0,7 point), FSU 2ème avec 17,1 % (+0,8 point), l'UNSA 3ème avec 16,4 % (+0,6 point), la CFDT 4ème avec 13,3 % (-0,5 point) et la CGT 5ème avec 10,9 % (-1,1 point). La CFE-CGC dépasse Solidaires et elles obtiennent respectivement 7,1 % et 6,5 % des voix.

## La CFDT, premier syndicat en France, public et privé confondus

En 2018, la CFDT est devenue la première organisation syndicale en matière d'audience électorale en agrégeant les résultats aux élections professionnelles dans la fonction publique et dans le secteur privé. En 2021, la CFDT a conforté cette première place : elle représente ainsi 26,77 % d'audience syndicale, devant la CGT (22,96 %), FO (15,24 %), la CFE-CGC (11,92 %) et la CFTC (9,5 %).

## 9. CAP et CCP : une alliance qui porte ses fruits pour les fonctionnaires, mais une baisse importante chez les contractuels

Les CAP et CCP ont été largement réformées depuis le précédent congrès : elles n'ont plus dans leurs attributions, ni les mobilités, ni les promotions.

D'autre part, alors qu'elles étaient organisées par corps jusqu'en 2018, elles sont organisées aujourd'hui par catégories. Enfin, le nombre de sièges a fortement diminué entre 2018 et 2022. Ces évolutions ont conduit la CFDT à renforcer son alliance avec les syndicats qui composent l'alliance du Trèfle (CFTC, CGC et SNISPV).

| Unis pour tous (CFDT, CFTC ; CGC, SNISPV) |              |                  |                |             |                  |                        |               |               |                 |                   |
|---|--------------|------------------|----------------|-------------|------------------|------------------------|---------------|---------------|-----------------|-------------------|
|   | Nbe inscrits | Nbe sièges total | Sièges obtenus | % voix 2022 | Evolution / 2018 | % Voix 2018            | EC % (Sièges) | FO % (Sièges) | UNSA % (Sièges) | Unipef % (Sièges) |
| CAP cat C                                 | 1933         | 4                | 1              | 17%         | +4,8             | AA : 13,8% (CFDT)      | 31,60%        | 24,70%        | 26,70%          | -                 |
|   |              |                  |                |             |                  | AT : -                 |               |               |                 |                   |
|   |              |                  |                |             |                  | ATFR : 12,8% (CFDT)    |               |               |                 |                   |
|   |              |                  |                |             |                  | ATEA : -               |               |               |                 |                   |
| CAP cat B                                 | 9930         | 8                | 1              | 18,80%      | +3,6             | SA : 20,5% (CFDT)      | 27,30%        | 32,70%        | 21,20%          | -                 |
|   |              |                  |                |             |                  | TSMa : 11,8% (CAP ens) |               |               |                 |                   |
|   |              |                  |                |             |                  | TFR : 15% (CFDT)       |               |               |                 |                   |
| CAP cat A                                 | 5124         | 8                | 3              | 30,20%      | +0,85            | AAE : 30,9% (CAP ens)  | 17,10%        | 29,40%        | 23,20%          | -                 |
|   |              |                  |                |             |                  | IAE : 28,7% (CAP ens)  |               |               |                 |                   |
| CAP cat A+                                | 1867         | 4                | 3              | 62,60%      | +23,2            | IPEF : 21,4% (CFDT)    | -             | -             | -               | 30,90%            |
|   |              |                  |                |             |                  | ISPV : -               |               |               |                 |                   |
|   |              |                  |                |             |                  | IGA : -                |               |               |                 |                   |
|   |              |                  |                |             |                  | AE : -                 |               |               |                 |                   |
| CCP B et C                                | 1848         | 5                | 1              | 16,20%      | -11,1            | CFDT : 19,8%           | 38,80%        | 28,30%        | 16,70%          | -                 |
|   |              |                  |                |             |                  | AdT : 7,5%             |               |               |                 |                   |
| CCP A                                     | 1283         | 5                | 3              | 54,60%      | -17,81           | CFDT : 25%             | 19,90%        | 15,30%        | 10,20%          | -                 |
|   |              |                  |                |             |                  | AdT : 47,4%            |               |               |                 |                   |



Alors qu'ils avaient une liste commune (CAP ensemble) pour les seules CAP des corps IAE, attachés et TSMA en 2018, ils avaient une liste commune pour l'ensemble des CAP et des CCP en 2022. Cela permet à la CFDT d'être représentée dans la totalité des CAP et CCP.

La baisse chez les contractuels doit nous interpellier car au-delà des élections dans les CCP, les contractuels votent aussi pour les différents CSA (CSA M, CSA AC, CSA des DDI etc.). C'est un vrai enjeu.

## **10. CAP : des résultats en hausse pour les fonctionnaires dans toutes les catégories**

C'est sur la CAP de la catégorie A+ que l'alliance a eu le plus d'impact : la liste Unis pour Tous a raflé trois des quatre sièges en obtenant 62,62 % des voix. En 2018, la CFDT qui faisait cavalier seul a obtenu deux des neuf sièges à la CAP MASA/MTE des IPEF, avec 21,4 % des voix, contre 65,2 % à l'UNIEF (six sièges) et 11,5 % pour la CGT-FSU-SUD (un siège). Elle n'avait pas présenté de liste pour la CAP des ISPV, des IGA et des administrateurs d'État.

L'alliance a permis de toutes évidences d'obtenir un siège sur la CAP des catégorie C, ce qui était loin d'être gagné. Il s'en est fallu de peu mais l'alliance n'a pas permis d'obtenir deux sièges sur la CAP des catégorie B malgré une progression significative des voix en pourcentage.

Sur la CAP des catégorie A, la CFDT arrive en tête juste devant FO. Les suffrages exprimés en pourcentage sont relativement stables par rapport à 2018, avec une légère progression pour la CFDT et un léger recul pour l'UNSA.

## **11. CCP : des résultats en baisse pour les contractuels**

La liste Unis pour Tous obtient trois des cinq sièges sur la CCP de la catégorie A et elle obtient un des cinq sièges à la CCP des catégories B et C. Mais alors que le SPAGri-CFDT avait nettement progressé en pourcentage des suffrages exprimés entre 2014 et 2018, il convient de retenir que ce sont les autres syndicats qui progressent de manière significative entre 2018 et 2022 pour les contractuels :

- Elan Commun : +7,3 points (CCP cat A) et +1,3 points (CCP cat B/C)
- FO : +7,8 points (CCP cat A) et +3 points (CCP cat B/C)
- UNSA : +2,7 points (CCP cat A) et +6,8 points (CCP cat B/C)

Sur la CCP des catégories B/C, la CFDT qui était pourtant seule en 2018 perd du terrain : 16,2 % en 2022 (avec AdT) contre 19,8 % en 2018 (CFDT seule). Peut-être n'aurait-elle pas eu de siège si elle était restée seule, à moins que l'alliance avec AdT n'ait pas été appréciée par les agents qui se sont reportés sur d'autres syndicats. Et sur la CCP des catégorie A, alors que AdT et la CFDT représentaient près de 75 % des voix en 2018 (47,4 % pour AdT et 25 % pour la CFDT), ils ne représentent qu'à peine plus de 50 % en 2022 (54,6 % pour Unis pour Tous) ! Cette évolution traduit une montée en puissance des autres syndicats sur les sujets spécifiques aux contractuels. Et la CFDT peine à identifier des candidats potentiels pour être élus au sein de ces instances.

## **12. CCP des opérateurs**

- IFCE : quatre sièges (58,5 % des voix) pour la CFDT, contre deux pour FO
- ANSES : trois sièges sur huit (40,7 % des voix) pour la CFDT.

## CONCLUSION

Au terme de ce bilan, on peut considérer que le conseil syndical a rempli son mandat dans le cadre des orientations définies par le congrès de 2021. Le SPAgri-CFDT a démontré sa capacité à mener à bien ses projets, à s'adapter aux évolutions sociétales et aux attentes des adhérents et des agents du MASA et de ses opérateurs, et à assurer son développement.

Cela ouvre des perspectives favorables pour la prochaine mandature (cf. rapport d'orientation).





## GLOSSAIRE / SIGLIER

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

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





PAO : Nicolas Przybysz  
Mai 2025

