

# L'ASP, un opérateur majeur de l'État

## Petite présentation de l'ASP

L'Agence de service et de paiement (ASP) est un opérateur de l'Etat qui intervient dans de multiples domaines et secteurs, tels que l'agriculture, l'emploi, l'environnement et la transition écologique, l'économie, le social, l'insertion, la formation professionnelle continue et l'apprentissage, la culture, et bien d'autres. Elle touche différents publics très variés jusqu'à des publics sensibles, comme les agriculteurs, les jeunes, les personnes en situation de handicap, les précaires en difficulté économique, les demandeurs d'asile, etc..

Son rôle principal est de gérer les demandes d'aides, d'accompagner les bénéficiaires tout au long du processus, et de réaliser des contrôles pour garantir la régularité dans l'utilisation des fonds publics.

**L'ASP a versé près de 29 milliards d'euros en 2023**, ce qui la place comme l'un des premiers opérateurs de l'Etat en matière de crédits versés et le premier payeur européen d'aides agricoles. En dehors du secteur agricole, l'ASP est un opérateur majeur de l'Etat et les missions accomplies par ses agents sont nombreuses et essentielles pour l'ensemble des publics concernés

En 1962, la loi complémentaire d'orientation agricole crée le Fonds d'action sociale pour l'aménagement des structures agricoles (Fasasa). Du lancement de la politique agricole commune (PAC) en 1966 est né le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles

(Cnasea). L'ASP est née au cours de la seconde vague de fusion des offices agricoles intervenue en 2009. L'ASP remplace ainsi le CNASEA créé en 1966.

Suite à une décision de décentralisation du CNASEA datant de 1992 mais mise en place tardivement en 2003, le CNASEA quitte la région parisienne (Issy-les-Moulineaux) pour s'installer à Limoges. Ainsi, l'ASP a son siège basé à Limoges, une antenne à Montreuil et 12 directions régionales et interrégionales réparties sur tout le territoire français, y compris en outre-mer.

L'ASP est un établissement public administratif (EPA) sous double tutelle, celle du Ministère de l'Agriculture de la Souveraineté alimentaire et de la Forêt, ainsi que du Ministère du Travail et de l'Emploi. Aujourd'hui ce sont près de **2 400 agents au service des citoyens répartis sur tout le territoire et outre-mer avec 1 561 fonctionnaires titulaires.**

Un conseil d'administration composé de 22 membres, **12 représentants de l'État et, 10 représentants d'établissements et organismes publics et d'organisations professionnelles partenaires** présidé par Armand Sanceau, (président par intérim), supervise les activités de l'Agence.

## **Le saviez-vous ?**

Cette opération de décentralisation vers Limoges pour les agents qui choisiraient de rejoindre le siège s'est accompagnée d'une mesure spécifique à savoir l'alignement des barèmes indemnitaires avec ceux de l'administration centrale. Aujourd'hui, cela se traduit par un alignement des barèmes d'IFSE pour les postes équivalents entre ASP et administration centrale !

*Position CFDT ; C'est tout de même une mesure d'attractivité importante que la section ASP de la CFDT-SPAgri (syndicat des personnels du ministère de l'agriculture) défend avec force,*

*il est en effet primordial que toutes les avancées, notamment de rémunération, portant les agents du MASAF puissent bénéficier sans délai aux agents de l'ASP.*

En dehors de la parité de traitement des agents des agents de l'ASP vis-à-vis des agents du MASAF, la section ASP de la CFDT-SPAgrri intervient aussi sur les améliorations des conditions de travail ou de rémunération propres à l'ASP dans une démarche toujours constructive et basée sur les échanges et la négociation, y compris en intersyndical.

Ainsi, la CFDT a pu notamment obtenir le versement de la prime COVID de 500 € pour l'ensemble des agents de l'ASP en 2023. Cette mesure a fait avancer la part forfaitaire de la rémunération des CDD. Mais aussi, la CFDT-ASP a obtenu le maintien des titres restaurant lorsque l'agent est en télétravail ainsi que le versement de l'indemnité forfaitaire de télétravail.

**Depuis les élections professionnelles de 2022, la CFDT est le 1<sup>ère</sup> syndicat de l'ASP.**

## **Vos contacts ASP**

- marie-Christine.galtier@asp-public.fr
  - véronique.jamier@asp-public.fr
  - cfdt@agriculture.gouv.fr
-

# **INAO : Du changement à la section CFDT**

Le temps passe et file pour toutes et tous, la retraite largement défendue par la CFDT s'applique évidemment à ses membres et l'heure est venue de saluer le travail et l'implication de Catherine Barbier, secrétaire de la section CFDT-SPAgricole à l'INAO depuis 15 années.

## **Des regards, des « coups de gueule », des rires mais surtout des actes !**

De son propre aveu, l'investissement syndical était une évidence pour elle depuis le début !

Catherine Barbier intègre le service informatique de l'Agence Centrale des Organismes d'Intervention dans le secteur agricole (ACOFA) à sa création en 1983. Elle déroule ensuite sa carrière dans les offices et en particulier à [l'Institut National de l'Origine et de la qualité \(INAO\)](#).

Dès lors, elle est de tous les combats (d'ordre syndical !) emportant avec elle son regard rieur et ses « coups de gueule » bien entendus. En 2009, elle est élue secrétaire de section CFDT de l'INAO et devient la cheffe de file de toute une équipe qui la suivra jusqu'à son récent départ en septembre dernier.

En 2014, sous son impulsion, la section CFDT-INAO intègre le CFDT-SPAgricole.

## **Un engagement et des résultats forts !**



Ces années syndicales sont l'occasion de mener avec son équipe des combats qui lui tiennent particulièrement à cœur avec des résultats notamment obtenus sur :

- **La compensation des heures supplémentaires,**
- L'accessibilité des formations à tout agent quelle que soit sa catégorie,
- L'intervention de l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) pour apporter des solutions pragmatiques,
- **La mise en place d'un groupe de travail sur le télétravail dès 2011**
- La mise en place du télétravail dit « thérapeutique » à l'époque
- La cotation des postes et les fiches métiers propres à l'INAO
- **Le passage des personnels de bureau (cat C) en rédacteurs secrétaires (cat B), une très belle avancée pour les agents !**

Catherine Barbier quitte ses fonctions syndicales avec émotion, mais l'engagement qu'elle a pu mettre au service des agents a largement été insufflé auprès d'une relève bien formée qui n'a plus qu'à prendre le relai avec la même passion.

**La CFDT-SPAgrri, la section CFDT-SPAgrri de l'INAO tenait à remercier Catherine Barbier de tout cet investissement et à lui assurer du soutien maintenu à celles et ceux qui vont lui succéder.**

- *Une photo souvenir !*



- *Vos contacts CFDT à l'INAO*
  - Le courriel de votre section CFDT : [CFDT@inao.gouv.fr](mailto:CFDT@inao.gouv.fr)
  - Le courriel de la CFDT SPAgri ! [cfdt@agriculture.gouv.fr](mailto:cfdt@agriculture.gouv.fr)

---

## Octobre rose

Comme chaque année, depuis 30 ans, le mois d'octobre est synonyme de rose et de prévention du cancer du sein. Porter un ruban ou un tee-shirt rose, courir en rose pour une association. ...

Ce mois d'octobre a pour slogan : « À partir de 50 ans, faites-vous dépister tous les deux ans : vous vous en remercirez ».

Le cancer du sein est le 1er cancer chez les femmes, avec près de 60 000 nouveaux cas détectés et près de 12 000 décès chaque année. Pour autant, il bénéficie d'une prévention insuffisante et uniquement par le biais de la santé publique. Or, le cancer du sein ne touche pas les femmes parce qu'elles sont femmes, d'ailleurs il touche également les hommes. Si des hommes peuvent également être atteints (environ 500 cas par an), 99% des cancers du sein touchent des femmes. Actuellement, 600 000 femmes en France vivent avec cette maladie.

Le mois d'octobre est l'occasion de parler prévention et dépistage : plus ce cancer est détecté tôt, plus les chances de survie sont importantes. Si l'autopalpation des seins est une technique recommandée à la recherche d'une anomalie qui n'existait pas auparavant, la surveillance par mammographie reste la conduite de référence, surtout si la personne présente des facteurs de risques particuliers.

Dans nos champs professionnels, le mois d'octobre est aussi l'occasion de mettre en avant la prévention des facteurs de risques professionnels. Les conditions de travail peuvent augmenter les risques de cancers. C'est le cas en particulier du travail de nuit, surtout s'il est fréquent (au moins 3 nuits par semaine) et sur une durée importante (supérieure à 4 ans). Les irradiations ou l'exposition à certains produits chimiques peuvent également être des facteurs d'aggravation du risque de cancers.

La prévention du cancer du sein est un enjeu majeur de santé, mais aussi de société. Alors, en ce mois d'octobre, **portons toutes et tous un ruban rose** et mettons le sujet de la prévention des cancers du sein à l'ordre du jour de nos réunions de Formation Spécialisée ! Et profitons aussi de toutes les occasions dans notre vie personnelle et familiale pour inciter notre entourage à la prévention et au dépistage.

Source : CFDT

*Documents joints :*

- *Retrouver la plaquette « Cancer du sein » réalisée par la CFDT Grand Est*

[plaquette\\_cancer\\_sein\\_grand\\_est\\_10-2024](#)

- *Retrouver l'affiche « Octobre rose »*

[affiche\\_oct\\_rose\\_a3](#)

---

# **64 ans, c'est toujours non !**

**Communiqué de presse intersyndical  
du 7 octobre 2024 (CFDT, CGT, FO,  
CFE-CGC ,CFTC, UNSA, Solidaire et  
FSU)**

La retraite à 64 ans a fait l'objet d'un communiqué de presse intersyndical à consulter ci-dessous..

[com\\_presse\\_intersyndical\\_-\\_64\\_ans\\_cest\\_non\\_](#)

---

# Rencontres avec les agents des SIVEP

.....

Une équipe de la CFDT-SPAgrri s'est rendue pendant trois jours, du 26 au 28 juin dernier, 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 SPAgrri), 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.

Installée en salle de pause, l'équipe a ainsi pu échanger, de 13h à 20h et de 22h à 1h du matin, sur les conditions de travail, les rythmes de vie, les souhaits d'amélioration de chacun. Pour certain(e)s, il s'agissait d'apporter des réponses à des préoccupations techniques, salariales, d'évolution de carrière. Pour d'autres, en particulier les contractuels, de trouver avec eux les meilleures solutions ou opportunités pour leur emploi dans la fonction publique.

**Les sujets évoqués par les agents sont multiples :**

- **Difficultés à exercer dans des conditions matérielles difficiles** (Algecos non climatisés, nuisances olfactives, nuisances acoustiques, matériels inappropriés au regard des cycles de travail – fauteuils sollicités 24h/24, matelas...-),
- **Retards dans le versement d'indemnités, versement des heures de nuit irréguliers,...**
- **Turn-over** important sur certains postes, en particulier

sur les postes vétérinaires quand ce sont eux qui prennent les décisions finales et doivent signer certains documents officiels pour le dédouanement ...

- **Absence de médecine du travail**, particulièrement problématique au regard des cycles de travail et de la surveillance renforcée nécessaire mais également pour les collègues en difficulté, de retour d'un arrêt maladie ou encore enceinte qui ne bénéficient pas d'un suivi médical approprié.
- **Tensions importantes au moment du renouvellement des contrats** : Serai-je renouvelé ? pour quelle durée ? Inégalité des durées de renouvellement des contrats entre collègues,...
- **Concours TSMA** : le concours à affectation locale est une avancée reconnue de tous. Toutefois, la formation de 4 mois à Lyon reste problématique : double logement, éloignement familial,...

*La CFDT a pu apporter des réponses immédiates à certains questionnements, et a apporté son soutien a posteriori sur d'autres cas plus complexes. A la suite de notre passage, [un courrier a été envoyé à l'inspection du travail](#), afin d'attirer son attention sur des anomalies constatées et relayées par le personnel, et qui sont du ressort d'entreprises privées (équipements et locaux).*

Ces trois jours passés au contact des agents ont permis de mieux appréhender les problématiques liées à ces postes particuliers. Mais ils ont également permis de rencontrer des agents investis dans des missions souvent méconnues.

**La CFDT-SPAgricole a prévu d'aller à la rencontre des agents des SIVEP CALAIS-PORT et DUNKERQUE** cet automne. Mais nous sommes également prêts à aller à votre rencontre, dans vos structures, afin d'échanger plus longuement avec vous et d'accroître nos connaissances mutuelles.

Nous vous donnons donc rendez-vous très bientôt !

> Courrier transmis à l'inspection du travail :

[2024-10-08-SIVEP Calais-Boulogne projet courrier inspection travail](#)

---

## **PRIMES : Note de gestion du 23 juillet 2024 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents du MTECT (modifie la note de gestion du 12 juillet 2024)**

La note de gestion du 23-07-24 modifie la note du 12 juillet 2024 qui définit la procédure d'attribution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) aux agents des MTECT affectés en administration centrale ou en service déconcentré.

**Modification apportée par la note du 23 juillet :**

Les annexes 6 de la note de gestion du 12 juillet relative à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents des MTECT (TREK2419254N) concernant les officiers de port et les officiers de port adjoints sont supprimées et remplacées par l'annexe à la présente note.

**Qu'en est-il des éléments de mise en œuvre du Rifseep au MASA**

:

En fin de cet article, vous trouverez un lien vers notre article du 18-06-24 sur les mesures indemnitaires 2024, notamment sur les modifications du versement du CIA.

### **En avoir plus sur cette note du MTECT :**

La présente [note de gestion](#) définit les dispositions relatives à la mise en œuvre du RIFSEEP – indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et complément indemnitaire annuel (CIA) – à compter du 1er janvier 2024.

Elle a pour objet d'exposer les modalités retenues pour les agents :

- payés sur les crédits du programme budgétaire 217 ;
- appartenant à un corps ayant adhéré au RIFSEEP (y compris en détachement sur un corps ayant adhéré au RIFSEEP) ;
- et affectés au sein des services du pôle ministériel (MTECT) ou mis à disposition auprès d'un autre organisme.

Les modalités de gestion des agents exerçant une activité syndicale sur la totalité de leur service ou une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein sont fixées par le [décret n° 2017-1419](#) du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale.

Les modalités de gestion des agents exerçant une activité syndicale sur une quotité de temps de travail inférieure à 70 % d'un service à temps plein sont également concernés par la présente note.

*Dans le cadre des mobilités fréquentes entre agents du MASA et du MTE-CT, il est important de mettre à disposition des agents du MASA cette instruction qui permet de disposer de*

*toutes les informations indemnitaires utiles préalables à un bon choix avant une mobilité.*

*S'agissant de la note de gestion RIFSEEP du MASA avec les revalorisations tant attendues... en l'absence de nouvelles informations du SRH suite au dernier GT (voir notre article [ici](#)), il faudra encore attendre... Jusqu'à quand ?! La CFDT s'impatiente et le fait savoir.*

Source : CFDT-UFETAM

---

## **Le Poinçonneur des Lilas bientôt au SRH?**

Le groupe de travail portant sur une expérimentation d'un outil de ticketing (ticket d'assistance et traitement informatisé de demandes) pour les gestionnaires RH s'est tenu le 11 juin dernier sous la présidence de Xavier Maire, chef du SRH du MASA, accompagné d'Arnaud Scolan, adjoint au sous-directeur des carrières et de la rémunération, Sébastien Rolland, chef de la MISIRH, Lana Kovatchevski, son adjointe, et un représentant du SNUM, Xavier Rimbart.

La CFDT était représentée par Nathalie Lebreton, Marc Joumier et Joël Montélimard.

**L'outil de ticketing sera utilisé principalement par les gestionnaires de proximité, les IGAPS et les organisations syndicales pour faire remonter toutes les situations administratives personnelles ou collectives posant des difficultés** (exemple : erreur d'affectation, de grade, d'indice, de primes...). L'outil devrait donc **améliorer la**

**régularisation de situations administratives** d'agents aujourd'hui largement signalées par de multiples canaux par une voix de signalement plus normée et **dans de meilleurs délais**.

## **Quand le SRH a le ticket !**

En préambule, le chef du SRH indique que face à de multiples questions et sollicitations des gestionnaires de proximité, il met en place une expérimentation sur un outil déjà utilisé par ailleurs dont les objectifs sont :

- *« d'améliorer le traitement des demandes des gestionnaires RH auprès du SRH, et plus particulièrement auprès des bureaux de gestion de la sous-direction des carrières et de la rémunération (SDCAR) dont les délais de traitement plus ou moins longs »*. A noter que l'outil sera aussi à disposition des IGAPS,
- *« tracer les demandes émanant des RH de proximité »* et ainsi éviter les demandes multiples sur un même dossier arrivant par plusieurs canaux,
- *« mieux identifier la nature des demandes »* à l'aide de l'outil.

Le chef du SRH indique que la gestion très centralisée de la RH au MASA n'incite pas à un premier niveau d'expertise au niveau local, il est souvent constaté qu'on préfère *« poser la question au voisin »* plutôt que de chercher sa propre réponse et que par conséquent, le pilotage des multiples sollicitations peut s'avérer complexe. Par ailleurs, l'outil devrait permettre d'éviter que des questions posées restent sans réponse.

Xavier Maire souhaite donc expérimenter la mise en place de cet outil (OTRS de son petit nom) sur deux bureaux de gestion en particulier (le BASE et le BE2FR) sur une période assez courte (dernier semestre 2024). L'expérimentation qui est lancée ne va donc concerner que que certains corps : ISPV, IAE

et attachés pour le BASE, enseignants, CPE et corps de la filière formation recherche pour le BE2FR. Les agents issus de ces corps devraient donc être les premiers à constater les résultats de cet outil.

Le souhait est d'y intégrer les organisations syndicales qui s'avèrent être à l'origine de certaines demandes même si certains aspects techniques sont encore à régler les concernant (accès au RIE et habilitation notamment).

**En dehors des objectifs, l'enjeu majeur pour le SRH est d'améliorer la qualité du service aux usagers et de réduire les délais de traitement.**

*Sur le principe de la mise en place d'un outil de ticketing, la CFDT-SPAgri salue la volonté du SRH d'améliorer les process de gestion RH dans l'intérêt des agents en cherchant à réduire les délais entre le signalement d'une situation et son règlement.*

## **Ticket chic, ticket choc ?**

Pour éviter les multiples demandes par écrit, l'idée d'un ticket dans une application est proposée : un cadre dans l'outil permettra de cibler un peu mieux la nature de la demande et d'orienter directement vers le « bon » gestionnaire. La réponse pourra être apportée directement dans l'outil de ticketing permettant de réduire, a priori, le nombre d'échanges par mail. Le souhait est évidemment que le maximum de demandes passe par cet outil même si les voies classiques de remontées des demandes ne seront pas éteintes pour autant.

La demande devra émaner du gestionnaire de proximité et non de l'agent. Les organisations syndicales ou le RAPS auront accès à l'outil au même titre que les gestionnaires RH de proximité. Chaque demande fera l'objet d'un accusé réception (automatique, horodaté et donc automatisé), ces demandes

pourront donc être tracées dans des tableaux de bord que les bureaux de gestion auront à leur disposition pour assurer le pilotage de la résolution des demandes. Il est par ailleurs prévu dans l'outil que le fléchage de la demande puisse être orientée directement vers le chef de bureau, cette possibilité devant être utilisée de manière « parcimonieuse ».

L'outil prévoit des menus déroulants et dynamiques permettant de cibler les situations en fonction des bureaux de gestion, des zones libres sont prévues pour y ajouter des commentaires permettant de préciser ou d'éclairer la demande. Enfin, il est aussi prévu de pouvoir ajouter des pièces jointes (dans une limite de taille et de nombre a priori). La zone libre permettra notamment de bien identifier le caractère « urgent » de la demande, le ticket ne pouvant mentionner à ce stade un ordre de priorité de traitement.

*Pour la CFDT-SPAgricole, la mise en place en place du ticketing semble être une solution chic pour l'utilisateur garantissant qu'il y aura une réponse par la traçabilité de la demande. Cet outil bénéficiera, si l'expérimentation est concluante à tous les agents du MASA.*

*Attention cependant au ticket choc : il ne faudrait pas que cet outil de pilotage devienne une source de désorganisation pour des gestionnaires déjà bien chargés... une priorité de régularisation pouvant en chasser une autre...*

## **Un ticket ou des tickets ?**

Le SRH a indiqué qu'il pouvait y avoir plusieurs demandes sur le même sujet émanant de plusieurs origines... tous les acteurs devraient s'y retrouver plus facilement car des tickets différents sur le même dossier finiront par être fusionnés par l'outil qui garantira que la réponse apportée se fasse bien à chacun des émetteurs (il est bien rappelé que les retours ne peuvent se faire que sur des adresses mails professionnelles).

La **question d'une revendication collective est posée**. Arnaud Scollan prend cette demande et évoque la possibilité d'un ticket émanant de plusieurs demandeurs, **ce point mérite cependant une attention particulière et fera l'objet de complément d'informations** au cours d'une prochaine réunion car les enjeux de sécurité des informations transmises sont à prendre en compte selon le SNUM. Il est par contre certain qu'un demandeur peut faire un ticket qui relève d'une situation individuelle ou d'une situation collective.

A noter, l'outil ne devrait pas permettre de distinguer les situations simples des situations complexes (cela relève de l'analyse du bureau de gestion). Aucun délai de traitement ne sera mentionné pour le traitement du ticket.

## **Un ticket aller ok... mais quid du ticket retour ?**

Le SRH a indiqué que le retour vers l'agent ne pouvait se faire que vers le demandeur (a priori son gestionnaire de proximité) et seul ce dernier serait destinataire de la réponse.

En cas de délai jugé trop long, une relance est évidemment possible, il suffira alors de relancer en reprenant la référence du premier ticket envoyé...

## **Le calendrier de l'expérimentation**

Le chef du SRH a indiqué vouloir généraliser l'outil de ticketing à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, sous entendu si l'expérimentation est concluante !

Il est prévu en interne SDCAR une réunion de pilotage mensuelle, un bilan de l'expérimentation début décembre 2024... autrement dit des délais courts et très contraints.

*La CFDT-SPAgrri espère que la durée de l'expérimentation sera*

*suffisante et probante avant d'envisager une généralisation de l'utilisation de l'outil à l'ensemble des corps impactant ainsi tous les agents du MASA.*

*La CFDT-SPAgrri attend aussi que le volet formation/professionnalisation des gestionnaires de proximité, peu abordé au cours de cette séance de travail, soit mieux explicité.*

---

# **Astreintes et interventions, la nouvelle note est publiée !**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **▪ Concernant les IPEF**

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

Les situations d'astreintes sont complétées de deux possibilités :

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

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

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

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

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

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

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

**Il reste bien indiqué que des fichiers mal renseignés ou**

transmis en dehors des calendriers prévus entraîneraient des retards de paiement.

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

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

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

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

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

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

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

> Document joint :

[NS astreintes 2024](#)

</

---

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

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

Pour rappel, cette IGC est définie par :

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

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

## A quoi sert cette IGC ?

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

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

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

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

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

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

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

## **IGC et CIA, quelles différences ?**

L'IGC est une nouvelle indemnité créée par le MASA spécifique

pour la gestion de crise. Il présente 2 avantages par rapport au CIA :

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

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

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

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

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

Par décision du 25 juillet 2024 publiée au B0, la SG du MASA et le directeur de la DGPE reconnaissent que « les agents chargés des missions d'économie agricole au sein des DDT en

métropole et des DAAF dans les Outre-Mer ont été sur-sollicités sur plusieurs mois ».

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

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

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

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

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

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

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

- Administration centrale
- Directions régionales de l'alimentation de l'agriculture et de la forêt (DRAAF/DRIAAF/DAAF)

- Directions départementales interministérielles (DDI)
- Établissements publics sous tutelle du MASA

Les agents pouvant y prétendre sont les suivants :

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

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

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

Les agents exclus du dispositif :

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

La décision du 24 juillet 2024 précise que « la dépense

correspondante est plafonnée à 1,852 M€ pour l'ensemble des services », soit qui pourraient bénéficier d'une IGC moyenne de 1000 €.

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

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

## **Quels montants pour l'IGC ?**

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

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

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

## **Attention ce n'est pas open bar !**

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

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

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

## **Quelle procédure pour proposer un agent et un montant ?**

La note de service précise que les éléments pour paiement communiqués pour des agents en DDI doivent être transmis aux DRAAF qui assure un contrôle de cohérence et transmettent ensuite à la MAPS concernée lorsque la crise impacte plusieurs

régions (la MAPS assure à nouveau un contrôle de cohérence).

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

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

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

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

*Documents joints :*

- Note de service

[NS\\_SDCAR\\_IGC](#)

</

- Décision du 25 juillet 2024 / crise des SEA

[decision\\_crise\\_SEA\\_SG](#)

---

# Relocalisation des services avenue du Maine et travaux impactant les différents sites en AC du MASA

La CFDT était représentée par Anne Bertomeu (le 2 juillet) et par Anne Jammes et Nathalie Lebreton (le 8 juillet).

Pièce-jointe : [Diaporama](#) projeté le 8 juillet, reprenant les éléments du 2 juillet.

La réunion du 2 juillet était présidée par Maud Faipoux, accompagnée par Loïc Agnès, Cyril Antheaume (chef de cabinet), Sophie Brosset (assistant de prévention) et Béatrice Matteo (service patrimoine).

La réunion du 8 juillet était présidée par Noémie le Quellenec, secrétaire générale adjointe et Marc Rauhoff, sous-directeur de la logistique et du patrimoine. Outre le sujet « Maine », ont été présentés les différents travaux en cours et à venir sur les différents sites de l'administration centrale.

Il a été précisé que la réunion du 2 juillet se tenait dans un cadre informel, et constituait un point d'information, l'instance officielle étant le CSA Administration Centrale.

## Relocalisation de la DGAL à Maine

Le retro planning est le suivant : dépôt du permis de construire en octobre 2024, réalisation des travaux en 2025 et 2026, déménagement des services au second semestre 2027.

Il sera donc nécessaire de renouveler le bail de location du bâtiment rue de Vaugirard.

Le déménagement concerne 319 agents de la DGAL. Le site Maine, initialement occupé par l'AgroParisTech, va être réaménagé en espaces de bureaux, et sera partagé avec l'Opérateur du Patrimoine et des Projets Immobiliers de la Culture (OPPIC). Les deux administrations partageront un accueil général commun. En cas de crise, il s'agira également du lieu de repli du Ministre. Un espace de bureaux en coworking/tiers lieu, accessible à tous les agents de l'administration centrale (accès par badge), est prévu.

**La DGAL et le CNA (5 personnes au total) partageront le bâtiment D.** Le SNISPV et le CGAAER seront relogés rue Barbet de Jouy.

Un restaurant administratif, situé sous la tour Montparnasse, se situe à quelques minutes à pied.

Lors de la réunion du 2 juillet a été évoquée la question du flex-office. **Maud Faipoux fait part de sa volonté de passage au flex office, dès l'installation sur le nouveau site.** Seule une expérimentation sera menée au sein du service SDLP en 2025. Elle précise que l'objectif est de « tendre vers un maximum de flexibilité et de modularité dans l'aménagement des locaux ».

Les arguments avancés sont les suivants :

- **Le mardi à la DGAL, les bureaux ne sont occupés qu'à 70%** (80 % pour la MUS, qui est un cas particulier) ;
- Il est estimé qu'un agent ne passe que 40 à 50 % de son temps à son poste de travail ;
- Il ne faut pas confondre « flex office » et « open space » ; ainsi, il est possible de faire du flex office dans un bureau de deux personnes :
  - Cette pratique permet de libérer de l'espace, notamment pour la création de « petites » salles

de réunion d'une capacité de 6 à 8 personnes.

Elle complète en précisant que jusqu'à l'échelon « chef de bureau », les bureaux seront individuels.

Le cas des agents qui ne pratiquent pas le télétravail devra être examiné.

Pour les agents ne disposant plus de bureau « attribué », des casiers pour le rangement des affaires sont à prévoir. Il est précisé par l'administration que pour 319 agents susceptibles de venir travailler simultanément sur site, il existe 550 « postes de travail », que ce soit en bureau, salle de réunion, salle de convivialité...

Dans le diaporama est présenté un macro-zoning. Pour la suite, chaque sous-direction réfléchit à l'aménagement de l'espace dont elle dispose.

A la question de l'évaluation moyenne du nombre de m<sup>2</sup> par agent, Maud Faipoux indique que le ratio est de 16 m<sup>2</sup>, ou 10 m<sup>2</sup> (si on ôte les couloirs et les salles en sous-sol).

La CFDT interroge sur la question des modalités d'organisation du travail et des temps collectifs, la réponse de Maud Faipoux est que « *cette organisation est essentielle* ».

**Le sujet du flex office sera évoqué lors du GT Environnement de travail prévu en septembre 2024.**

*La CFDT estime qu'une expérimentation faite sur une seule équipe, pendant une période restreinte, dans des conditions favorables, ne saurait constituer une projection de la réalité. Elle souhaite qu'une réelle expérimentation soit menée in situ lorsque les agents auront intégré les locaux. Notre organisation syndicale sera vigilante sur le sujet du déploiement de ce nouveau mode de fonctionnement, afin que tout soit mis en œuvre pour préserver, voir améliorer les conditions de travail des agents suite à cette*

*relocalisation.*

## **Travaux sur Varenne**

Des travaux de restauration des façades extérieures sont prévus au second trimestre 2025 (ouest, côté Invalides), puis en 2025 et 2026 (est, côté Matignon), et enfin en 2026 (façades intérieures bâtiment A et B et impasse Martignac). Des filets de protection seront mis en place dès septembre 2024 et jusqu'à la fin des travaux, en partie haute des façades, pour prévenir les chutes de pierres.

Les travaux du bâtiment C sont achevés (liaison bâtiment D, espace convivialité, escaliers, bulles de convivialité). Un marché a été passé (AMO) pour acquérir et implanter de nouveaux matériels.

117 huisseries du bâtiment C sont concernées par un diagnostic, les travaux de remplacement devraient démarrer en avril 2025, le planning reste à affiner.

## **L'Hôtel de Villeroy également impacté**

Des réagencements sont prévus, qui vont nécessiter le relogement du Ministre et du cabinet à l'Hôtel de Castries, mis à disposition par les services du Premier Ministre. Les travaux, programmés à partir du 3ème trimestre 2025, devraient être achevés pour les présidentielles de 2027. Il s'agit de moderniser les réseaux électriques, l'isolation et le chauffage, de permettre l'accès aux personnes à mobilité réduite, et de réaménager la cuisine. Certains décors du bâtiment feront l'objet d'une restauration.

## **Suites des travaux sur Barbet-de-**

## Jouy

Les travaux de requalification de l'entrée du site sont prévus en 2027 : le permis de construire a été validé en juillet 2023, mais les travaux, préconisés pour des motifs de sécurité, ont été reportés en raison de contraintes budgétaires.

Les travaux relatifs au remplacement des huisseries sont partiellement achevés, mais vont s'interrompre cet été pendant la période des JOP, et reprendront en septembre.

---

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

Cette réunion a été présidée pour l'essentiel par Emmanuelle SOUBEYRAN, directrice adjointe de la DGAL, avec une participation ponctuelle de Maud FAIPOUX, directrice générale de l'Alimentation.

Elles étaient accompagnées par Jérôme SANTERRE, chef du bureau d'administration des personnels, Sophie ANDREE adjointe au chef de la mission délégation de soutien aux services et Nadine RICHARD-PEJUS, adjointe au chef du service des ressources humaines.

La CFDT était représentée par Anne JAMMES, Anne BERTOMEU et

Frédéric LALOY.

## **Police sanitaire unique (PSU) et délégation en remise directe**

### **PSU : nouveaux domaines, quel appui pour les contrôleurs ?**

La présentation de ce point de l'ordre du jour est assurée par Pierre AUBERT, chef du service des actions sanitaires.

Il fait un point sur les différentes formations proposées aux agents ; le mot clé « PSU » a été intégré dans le catalogue, de façon à faciliter les recherches pour les agents. Concernant la délégation des contrôles, l'ENSV organise la formation relative à la supervision de 2° niveau (cible : agents des DRAAF), tandis que l'INFOMA et les délégués régionaux organisent la formation relative au « contrôle au fil de l'eau » (cible : agents des DD(ETS)PP). Concernant cette deuxième formation, 24 sessions sont programmées et 4 sessions ont été réalisées à ce jour (jusqu'à fin mai).

De plus, l'ANSES rendra les résultats d'une analyse de risque partielle fin octobre 2024. Ce rendu partiel, qui portera sur quelques catégories de produits, notamment meunerie et semoulerie, pâtes alimentaires, produits de panification, cacao et produits dérivés permettra de « tester » la programmation des contrôles de ces nouveaux domaines dès 2025.

En 2024, un bilan des inspections UA par UA sera réalisé pour ces nouveaux domaines pour les établissements considérés comme prioritaires en 2024 : alimentation infantile, transformation de céréales, fabrication de produits traiteurs et de plats préparés à base de végétaux et production de compléments

alimentaires.

Par ailleurs, le réseau des personnes ressources DV0V développe des outils sectoriels et alimente une foire aux questions.

*La CFDT restera attentive à l'appui apporté aux inspecteurs en vue de leur montée en expertise sur ces nouveaux domaines.*

## **PSU – Clause de revoyure: secret d'État !**

En introduction, la CFDT déclare : « dans les documents transmis en vue de la préparation de cette instance, la clause de revoyure est très brièvement évoquée et la précision suivante est apportée : « Un besoin complémentaire d'ETP a été proposé pour arbitrage interministériel. ». Toutefois, ni le nombre d'ETP complémentaires évoqué, ni les modalités d'évaluation de ces ETP ne sont présentés. Et ce alors que l'intersyndicale du MASA a écrit au ministre pour lui faire part des difficultés rencontrées par les services et de propositions concrètes pour améliorer la situation et que, en parallèle, plus de 700 agents du MASA ont déjà signé une pétition sur le même sujet. Cette instance n'est-elle pas le lieu d'échanges adapté pour comprendre le lien entre besoins techniques, en s'appuyant à la fois sur les recommandations du rapport du CGAER et sur les données disponibles dans les systèmes d'information de la DGAL et de la DGCCRF, dans les différents services : DGAL, régions et départements et les demandes faites en matière de ressources humaines ? La CFDT regrette que les représentants des personnels n'aient pas été associés aux échanges menés pour déterminer les besoins complémentaires en ETP. Notre organisation syndicale reste attachée à un dialogue social de qualité, et vous comprendrez que nous souhaitons que les sujets qui impactent le quotidien des agents trouvent des réponses pragmatiques. »

Pierre AUBERT rappelle les moyens recrutés en 2 vagues, une première vague de 133 postes, avec 126 ETP pourvus à ce jour et une deuxième vague de 41 postes, avec 38,5 ETP pourvus à ce jour. Il précise que le « *maintien de la jauge est compliqué* ».

Maud FAIPOUX précise que la DGAL s'est mobilisée en vue de la préparation de la clause de revoyure, en prenant en compte les remontées des départements, des régions et du CGAAER. Elle ne donne pas de chiffres mais précise que « les effectifs demandés sont conséquents » et que les arbitrages interministériels sont en cours. Elle rajoute qu'il est bien prévu que le ministre réponde à la lettre ouverte adressée par l'intersyndicale et qu'il a bien noté la demande d'audience. Mais il est difficile de dire quand dans le contexte politique actuel.

*La CFDT demande pourquoi la DGAL ne souhaite communiquer aucun chiffre transmis pour la clause de revoyure. Dans l'hypothèse où les effectifs supplémentaires ne seraient pas à la hauteur, le ministère de l'agriculture serait-il prêt à revoir les objectifs quantitatifs (100000 inspections / an) à la baisse ?*

Pas de réponse.

*La CFDT s'interroge ayant appris le recrutement de 200 inspecteurs en 2024 pour les contrôles consommation et ce, juste après le transfert des contrôles réalisés par les fraudes sur l'alimentation à la DGAL dans le cadre de la création de la police sanitaire unique et alors qu'une minorité d'agents CCRF seulement ont suivi leurs missions et rejoint le MASA. **Pourquoi cette hausse significative des effectives côté ministère des finances alors que le MASA éprouve les pires difficultés à renforcer ses effectifs sur la PSU ?***

## **PSU : Un pilote à temps très partiel** **!**

En introduction, la CFDT déclare : « la première recommandation du rapport du CGAAER relatif à la délégation des contrôles en remise directe est la suivante : « Maintenir un pilotage transversal en 2024 ». Or, le pilote de la mise en œuvre de la réforme de la PSU et de la délégation des contrôles a quitté ses fonctions à la DGAL en mai 2024. Pour la CFDT, la « nouvelle gouvernance » telle que décrite dans les documents transmis n'est pas équivalente au pilotage de la mission par une personne bien identifiée et directement rattachée à la direction, ce que nous regrettons vivement. »

Concernant le pilotage, Maud FAIPOUX indique que Didier JOSSO était chef de projet, il a assuré pendant 18 mois une préparation à la réforme. Comme 2024 est une année de transition, un comité de suivi piloté par Pierre AUBERT sera mis en place.

*La CFDT approuve la mise en place d'un comité de suivi. Toutefois, elle s'interroge sur la disponibilité du pilote retenu, qui, bien que de « bonne volonté », est également chef du service des actions sanitaires, service régulièrement impacté par des crises, et en charge du pôle de la gouvernance des actions sanitaires. Un seul homme peut-il assurer l'ensemble de ces missions ?*

## **Délégation des contrôles en remise directe: le compte n'y est pas sur le plan quantitatif, la qualité n'est pas (encore) au rendez-vous pour certains délégataires...**

*La CFDT avait pourtant prévenu il y a déjà un an : avec les 38 millions d'euros annuels mobilisés pour les délégataires,*

*on aurait pu recruter des fonctionnaires de sorte à atteindre les objectifs quantitatifs avec de la qualité en plus !*

Maud FAIPOUX précise que le retard de mise à disposition des SI est une des causes du retard des délégataires dans la réalisation des inspections programmées. En effet, à ce jour, le taux de réalisation est inférieur à 15% au 30 avril 2024 (avec environ 10000 inspections faites par les délégataires et environ 5000 inspections par les agents de DD(ETS)PP) ; la DGAL a donc mis en place un suivi renforcé des délégataires, avec une rencontre régulière avec ceux-ci, afin de suivre l'augmentation du volume de contrôles. Elle tient à souligner que, malgré ce faible taux de réalisation, le nombre d'inspections réalisés à cette période en remise directe représente le triple du nombre d'inspections faites à la même période en 2023 par nos services ; elle estime que la protection des consommateurs est ainsi renforcée.

*Pour la CFDT, l'approche par le chiffre n'est pas une garantie en soi pour la sécurité du consommateur.*

Pierre AUBERT précise qu'au 30 avril, les délégataires ont recruté 178 agents alors que 230 devront être recrutés au total.

Il donne les pistes d'amélioration suivantes pour les délégataires :

- la qualité des rapports, qui parfois ne sont pas rédigés « en français » ;
- le niveau technique des délégataires (compétences professionnelles) pour qu'ils puissent assurer le suivi des mises en demeure et décharger ainsi les agents des DD(ETS)PP ;
- la préparation des inspections par les délégataires.

En vue de cette amélioration, les démarches suivantes sont

mises en place : contrôles conjoints inspecteurs délégués et inspecteurs de DD(ETS)PP, animation et coordination par les SRAL, coordination DGAL, SRAL des différentes régions et délégués.

De plus, deux missions du CGAER ont été conduites sur ce sujet « délégation des contrôles en remise directe ». La première a donné lieu à un rapport (qui n'est pas publié à ce jour) et notamment aux recommandations suivantes : maintenir un pilotage transversal en 2024, construire un dispositif solide de contrôle des délégations et analyser l'approche globale des délégations. La deuxième mission est en cours/ son objectif est de suivre 5 DD(ETS)PP, de façon à avoir un échantillon du travail réalisé par chacun des délégués.

A une question relative à une augmentation du coût des actes réalisés par les délégués, Pierre AUBERT répond que le montant de l'enveloppe financière est prévu pour une volumétrie d'inspections. Si cette volumétrie n'est pas réalisée en totalité, alors le paiement ne sera que partiel.

*La CFDT remercie Pierre AUBERT pour sa présentation et son « discours de vérité ».*

*La CFDT, comme l'ensemble des organisations syndicales met en garde sur les comparaisons des volumes d'inspection réalisées par les délégués et les agents du MASA pour les raisons suivantes :*

- *la qualité des inspections et des rapports n'est pas comparable :*
- *ce sont les agents du MASA qui restent responsables des suites données aux contrôles faits par les délégués ;*
- *en remise directe, les agents du MASA réalisent une bonne part des inspections de manière ciblée, par exemple suite à des TIAC ou à des plaintes de consommateurs et les taux de suites sont bien*

*supérieurs à ceux des délégataires (à ce jour, seulement 11% d'évaluation globale C et 1,5% d'évaluation globale D) ;*

- *en remise directe, suite à une analyse de risques (afflux local de population lié au tourisme, températures élevées), les agents du MASA concentrent une bonne part des inspections en été, période à risque le plus élevé.*

*A noter que lors de la précédente réunion du CSA Alimentation, le 22 mars 2024, Didier Josso avait apporté les précisions suivantes : « Certains délégataires ont fait le choix pour ce début de mise en œuvre de « se faire la main » sur des établissements qui ne sont pas à problème, d'où des taux de suites faibles de 12 % pour début 2024, avec de fortes disparités régionales »*

*La CFDT se fait le relais des difficultés et des inquiétudes des agents, qui nous interpellent régulièrement sur le sujet :*

- *un « turn over » des agents recrutés par les délégataires ;*
- *une inquiétude sur la gestion des suites en fin d'année ;*
- *le refus de prendre en compte la supervision des rapports par le bureau Véritas ;*
- *la volonté d' « automatisation » de la rédaction des rapports et de l'évaluation, notamment par le bureau Véritas, qui a en charge la moitié du volume de contrôles délégués au niveau national. Cette approche le conduit à réaliser les inspections déléguées, sans échange avec les professionnels contrôlés et sans expertise pour prendre en compte le risque que représentent les non-conformités relevées pour les consommateurs.*

*La CFDT rappelle certaines des demandes faites dans la lettre*

*intersyndicale adressée au ministre et qui relèvent de la DGAL :*

- *la mise en place d'un groupe de travail de suivi de la délégation remise directe au long cours, adossé au CSA Alimentation, afin que les agents puissent faire remonter leurs difficultés en complément du circuit hiérarchique ;*
- *la réalisation en urgence d'un bilan quantitatif et qualitatif des contrôles délégués (rappel : date limite pour le rattrapage des enregistrements des inspections dans RESYTAL, le 30/08/2024) ;*
- *la présentation d'un bilan des conclusions du COFRAC en CSA Alimentation en toute transparence (l'accréditation des délégataires au titre de l'extension de la norme ISO/IEC 17020, qui intègre la méthode d'inspection de la DGAL, est en cours).*

**Après une ultime intervention de la CFDT sur le sujet, Emmanuelle SOUBEYRAN s'engage :**

- *à la mise en place de ce groupe de travail, dès la rentrée, en « miroir » des réunions du comité de suivi, de façon à faire des retours réguliers aux syndicats.*
- *ainsi qu'à la réalisation de ces bilans pour une bonne partie de l'année 2024 en décembre, en vue de la prochaine réunion du CSA Alimentation.*

*La CFDT exprime sa satisfaction de voir la DGAL prendre ces engagements et retenir ainsi les propositions faites par l'inter syndicale.*

*Rien en revanche concernant la transparence : la DGAL serait-elle gênée de présenter aux syndicats les conclusions du COFRAC en matière d'impartialité de l'ensemble des*

délégataires ?

## **· Délégations remise directe et PS-PC: des retards d'accès aux SI (systèmes d'information)**

L'accès des délégataires aux systèmes d'information (SI) du MASA a pris du retard. Pour la délégation des contrôles en remise directe, les enregistrements des inspections (module PGI) dans le SI (RESYTAL) sont opérationnels depuis le 14 mars 2024 et les délégataires doivent avoir enregistré toutes les inspections réalisées depuis le 1er janvier avant le 30 août 2024. Le module « Suites » a été ouvert le 6 juin. Par contre, pas d'échéance précise à ce jour pour l'injection en masse des Unités d'Activité, ce qui a des conséquences sur le travail des agents en départements, qui sont amenés à faire des enregistrements supplémentaires pour assurer la co existence entre les deux bases de données, SIGAL et RESYTAL. La DGAL précise que des contraintes techniques ont conduit à décaler le calendrier de mise en œuvre ; toutefois, ce chantier reste bien prioritaire.

Concernant les performances de RESYTAL, des évolutions techniques ont été engagées sur le module « USAGERS » (dédié à l'enregistrement des établissements et des unités d'activité), afin d'améliorer son fonctionnement. Un audit de performance est programmé durant le deuxième semestre 2024, afin d'intégrer les évolutions nécessaires dans la feuille de route 2025.

Par ailleurs, pour la délégation PS-PC, les enregistrements sont bien réalisés depuis la mise à disposition récente du SI

Le Secrétariat Général (SG) et la DGAL ont décidé de mettre en œuvre une transformation en profondeur des modes de fonctionnement des équipes en charge des SI, de façon à

augmenter durablement la valeur des services numériques offerts aux agents et aux usagers. Cette transformation structurante, qui associe les bureaux métiers, devrait être menée en 18 à 24 mois.

## Abattoirs

- **Abattoirs: des restructurations en nombre et aucune information pour les agents, c'est inacceptable !**

Ce sujet est présenté par Nicolas HOLLEVILLE, chef du bureau des abattoirs et de découpe (BEAD).

La situation économique des abattoirs est préoccupante. En effet, alors qu'ils ont des charges fixes, ils sont victimes d'un « effet ciseau » avec à la fois une matière première de plus en plus difficile à trouver, en particulier pour les bovins et les porcins, et une hausse du coût de l'énergie. Cette situation met en difficulté les abattoirs les plus fragiles, qui travaillent en dessous du seuil de rentabilité. Une stratégie est nécessaire pour maintenir un maillage territorial pertinent.

Par ailleurs, les abattoirs associés aux élevages (coût environ de 500 000 euros contre 6 à 8 millions d'euros pour un abattoir « classique ») se développent et obligent à mettre en œuvre une inspection chronophage pour de petits volumes d'abattage (par exemple, 1 ETP jour d'inspection pour 3 bovins abattus), L'administration réfléchit donc à un modèle de calcul de DO plus adapté à ce type de structure, en prenant en compte le nombre d'animaux abattus en plus du tonnage.

*La CFDT signale des mises à jour à faire pour cette liste : l'abattoir de CORBAS qui ferme et l'abattoir de LIMOGES qui*

*ferme partiellement, alors que 2 jeunes techniciens sortant de l'INFOMA vont y être affectés.*

*Les organisations syndicales demandent combien d'agents sont concernés par ces fermetures et quelles solutions de reclassement sont envisagées.*

Emmanuelle SOUBEYRAN s'engage à faire mettre à jour cette liste de fermetures des abattoirs et demande au R PROG le nombre d'agents concernés par les fermetures.

*En l'absence de réponse de l'administration à ce sujet, la CFDT vous engage à lui faire part de toute difficulté que vous rencontrez à la suite d'une fermeture d'abattoir et pourra vous accompagner en vue d'un reclassement le mieux adapté possible.*

## **· Abattoirs : une expérimentation du concours national à affectation locale (CNAL) pour stabiliser les effectifs**

La présentation de ce point est faite par Stéphanie LOUCHEZ, chef du bureau du pilotage des emplois du BOP 206.

Il s'agit de mettre en œuvre en abattoir une expérience déjà menée en SIVEP. L'objectif est d'attirer un « vivier local » de candidats et de pérenniser leur affectation. Ces postes, ciblés « abattoirs », sont ceux qui n'ont pas été pourvus par des agents titulaires suite à 3 mobilités de printemps.

Ce concours est à pourvoir par voie externe ; la formation à l'INFOMA aura lieu fin 2025 début 2026.

La CFDT appelle à la vigilance concernant les conditions matérielles d'accueil de ces stagiaires. En effet, les remontées d'information des promotions précédentes, ayant

débuté leur formation en début d'année civile, font état d'importantes difficultés d'hébergement (difficile de trouver un logement aux alentours de Corbas alors que les locations disponibles sont occupées par les stagiaires T1 et T2 arrivés à l'automne précédent).

*La CFDT est favorable à cette expérimentation, dans l'objectif de stabiliser les effectifs.*

## **• Abattoirs : première étape pour la reconnaissance de la pénibilité du travail et un départ en retraite anticipé**

La CFDT, ainsi que d'autres organisations syndicales, a sollicité le secrétariat général pour faire une demande de reconnaissance de la pénibilité du travail en abattoirs ; cette reconnaissance permettrait aux agents concernés de prétendre à un départ anticipé à la retraite.

Cette reconnaissance est de la compétence du ministère en charge de la fonction publique, en lien avec les ministères sociaux, sur la base d'un dossier solidement étayé.

*Au vu de la réponse peu précise de la DGAL lors de l'instance, la CFDT a reposé la question lors de la formation spécialisée du CSA ministériel qui s'est tenue quelques jours après : Quentin Guyonnet-Dupeyrat, sous-directeur adjoint de la SSA à la DGAL, s'est engagé à relayer en interne cette demande afin d'apporter un appui et tous les argumentaires techniques requis en vue de la constitution de ce dossier. La CFDT vous tiendra régulièrement informés de l'avancée de ce dossier.*

*La CFDT rappelle que les abattoirs ne sont pas les seuls concernés : cette mesure s'impose également pour les SIVEP à l'instar des douaniers !*

# **Gestion de crise : la CFDT obtient enfin les spécialistes de crise qu'elle réclame depuis 2 ans, mais des questions restent en suspens**

La CFDT, en introduction a déclaré : « *lors du CSA ministériel de décembre 2023, les rapporteurs du CGAAER ont présenté le rapport sur les leçons à tirer des épisodes d'influenza aviaire. En cette période d'« accalmie » sur le front de l'IAHP, la CFDT souhaite faire le point sur l'organisation RH à mettre œuvre pour prévenir ou lutter par exemple contre la PPA en cas d'introduction en France. Où on est-on notamment du recrutement des 6 renforts en région annoncés lors du dernier CSA alimentation ?* »

Si les 6 ETP n'ont pas encore été recrutés, les fiches de poste sont en cours de finalisation et devraient être publiées très prochainement.

En temps de paix, ces 6 agents auront vocation à aider les DD(ETS)PP et les DRAAF à planifier et à préparer la gestion de crise. Ils ont vocation à être répartis sur le tout territoire national, avec un agent sur chacun des périmètres géographiques suivants, pour plus de proximité avec les services déconcentrés : NAQ, AURA, Occitanie/PACA/Corse, Grand-est/BFC, Normandie/CVL/IdF/HdF et Bretagne/PdL.

En temps de crise, sous l'autorité du DD(ETS)PP et en relation avec la DRAAF, ces 6 agents auront vocation à se projeter sur place là où il y a crise et donc sur l'ensemble du territoire national, pour :

– présenter et anticiper toutes les étapes de la gestion de crises et les conditions de mise en œuvre de ces étapes

jusqu'à la sortie de crise,

– accompagner l'encadrement de la DD(ETS)PP pour structurer l'organisation de la gestion de crise.

*La CFDT se réjouit de cette avancée importante qu'elle porte depuis maintenant 2 ans. Cette organisation doit en effet permettre une véritable structuration de l'appui aux services. Les DD(ETS)PP qui ont pu bénéficier de l'appui d'un agent volontaire inexpérimenté pendant 5 jours lors d'un épisode IAHP mesurent bien l'enjeu de pouvoir bénéficier demain de l'appui d'un spécialiste de crise pendant 2 ou 3 semaines !*

*Mais se pose la question de l'attractivité de ces postes : pour la CFDT il est important que les fiches de poste soient suffisamment attractives pour que des personnes expérimentées qui ont été mobilisées lors des crises sanitaires passées (IAHP par exemple) se positionnent. Qu'en sera t'il du groupe RIFSEEP ? Et de la cotation de ces postes ? Il ne faudrait pas que les postes proposés soient côté 2, empêchant par exemple un ISPV de passer en chef ! Or ni les représentants de la DGAL, ni la représentante du SG n'ont su répondre à ces questions. Suite à l'intervention de la CFDT sur ce point, la DGAL a sollicité l'IGAPS de la DGAL pour lui faire part de ses besoins en matière d'expérience nécessaire et d'attractivité de ces postes... d'après les bruits de couloir, ce ne serait pas gagné... si on veut des experts de qualité, il faut rendre les postes attractifs ! Réponse dans les jours à venir avec la parution des fiches de poste...*

*Se pose également la question de l'articulation des missions de ces 6 agents avec celles des référents régionaux PISU. Ainsi que leur pilotage depuis la DGAL : quelle animation de la part de la MUS et quelle articulation avec le directeur de projet chargé des épizooties ?*

*Il convient enfin de mettre ces 6 ETP en parallèle avec les*

*35 ETP préconisés par le CGAAER. Croisons les doigts pour que si crise il y a, elle ne soit pas de grande ampleur...*

Olivier DEBAERE, directeur de projet chargé des épizooties et directeur de crise, et Karen BUCHER, sous directrice de la santé et du bien être animal, présentent la situation sanitaire

**IAHP** : seulement 10 foyers en 2024 contre 470 l'an passé. Le dernier foyer date du 16 janvier. Mais forte mobilisation pour la prévention avec 40 millions de canards vaccinés.

**PPA** : la France est indemne à ce jour, alors que 27 pays, dont 14 états membres sont infectés à ce jour. Les actions en cours sont les suivantes : renforcement de la coopération transfrontalière avec l'Italie, amélioration du niveau de biosécurité dans les élevages de porcs et de sangliers, renforcement de la surveillance des sangliers sauvages et marché de dépeuplement signé jusqu'en 2027.

## **En bref**

- **Limitations des formations, échanges de pratiques et réunions hors département : ce n'est pas acceptable !**

Il est demandé aux agents, en particulier en DDI, de limiter voire de supprimer leurs frais de déplacement relatifs aux réunions, formations et échanges de pratiques hors département... et ce alors que les droits à formation sont déjà limités depuis quelques années.

*Pour la CFDT, pour ces métiers techniques, faire des formations en visio n'est pas acceptable. Avoir la*

*possibilité de rencontrer « en vrai » des homologues au sein d'autres DDI est essentiel pour s'entraider ensuite. Surtout quand on parvient à préserver un budget de 38 M€ pour les délégataires en remise directe et PSPC...*

D'autres alertes parviennent à la CFDT concernant des restrictions sur la prise en charge des repas pour ces agents en contrôles...

## ▪ Des contrôleurs en difficulté dans certains départements

Des organisations syndicales remontent des difficultés rencontrées par les inspecteurs :

- d'une part, sur le terrain, lors des inspections en exploitations agricoles, des lignes rouges interdisent l'accès au site à contrôler ;
- d'autre part, en interne, il leur est demandé de modifier leurs constats sur leurs rapports d'inspection.

Emmanuelle Soubeyran répond sur le point que cela relève des préfets, et valide sur le deuxième que les supérieurs hiérarchiques n'ont pas en effet à modifier les constats sur le fond.

*Pour la CFDT, même si cela ne concerne que quelques départements, ces situations ne sont pas acceptables et il convient d'y mettre fin au plus vite.*

## ▪ Maladies vectorielles, MHE et FC0:

FC0, un nouveau variant BTV 3 en Europe du Nord. Vaccination avec un cordon sanitaire dès que les vaccins seront autorisés.

▪ **Fièvre hémorragique de Crimée-Congo: un risque accru dans les départements du pourtour méditerranéen (risque contrôleurs) et une révision des DUERP à prévoir dans toute la France (risque abattoirs).**

La présentation est faite par Sophie BELICHON, chef de la Mission des Urgences Sanitaires.

Cette maladie a été détectée en octobre 2023, suite au prélèvement de tiques sur des animaux dans une zone à risque (département des Pyrénées Orientales et présentant une sérologie positive). Depuis 2016, quelques cas humains, surtout des randonneurs, Les tiques en cause dans la transmission du virus sont de grande taille 0,8 cm et peuvent se déplacer pour se fixer sur leur proie. Le sang des animaux infectés et donc ses muqueuses sont contaminées pendant la phase de virémie.

L'évaluation des risques pour les agents du MASA concernés est la suivante :

- agents dans les zones concernées, soit les garrigues ou les prairies dans le pourtour méditerranéen, d'où nécessité de sensibiliser les agents à la nécessité de porter des vêtements de couleur claire, couvrants et des chaussures fermées. Comme les répulsifs sont inopérants, en cas de piqûre, il convient d'enlever la tique immédiatement avec un tire tiques, de la prendre en photo et de renseigner le registre SST ;
- agents intervenant dans les exploitations, au moment de la prise de sang si piqûre. A noter : la tique ne pique qu'une seule fois. Elle ne piquera donc pas un homme après avoir piqué un bovin.
- risque très faible mais non nul en abattoir ou atelier de découpe à chaud, ou en atelier de

traitement ou de découpe du gibier.

*La CFDT questionne Sophie BELICHON sur la révision des DUERP dans les structures intervenant dans les zones concernées par le risque épizootique. Il est répondu que la demande de révision de ces documents a été faite par courriel aux services déconcentrés.*

AdT signale qu'il y a eu deux cas mortels de cette maladie recensés en Espagne et demande s'il s'agit de professionnels de l'élevage ou de vétérinaires. La MUS donnera la réponse à cette question dès qu'elle la connaîtra.

## **· Ecophyto 2030 : un recul environnemental qui sera acté lors du prochain CSA Alimentation ?**

En déclaration liminaire, la cfdt rappelle que « *la DGAL nous avait promis une présentation de ECOPHYTO 2030 en CSA Alimentation une fois le dispositif validé. Pourquoi ne pas nous le présenter lors de ce CSA ?* »

*Pour la CFDT, le changement d'indicateur change la donne. Même les membres du comité scientifique et technique du plan ECOPHYTO l'ont écrit : le nouvel indicateur européen retenu est « problématique [parce que] peu discriminant [...] et avec des valeurs de pondération arbitraires, étayées par aucun résultat scientifique ». A notre connaissance, l'objectif de réduction de 50 % sera atteint dès l'année prochaine avec la seule interdiction du S-metolachlore. N'est-ce pas là un recul important et pas seulement un pas de côté ? Quelles avancées concrètes pouvons-nous attendre du nouveau plan ECOPHYTO 2030 dans ce contexte ?*

La présidente s'engage à présenter le dispositif Ecophyto lors du prochain CSA alimentation.

*La CFDT s'interroge : la DGAL serait-elle gênée de présenter ce nouveau dispositif aux syndicats ? Mais au moins, le fait de présenter le dispositif en décembre devrait permettre de prendre en compte les incidences des élections législatives sur Ecophyto, les programmes des candidats étant très différents dans ce domaine.*

- **« Relance de l'animation nationale des processus (démarche qualité) » : ce sujet est également renvoyé à la prochaine réunion du CSA Alimentation**

## **Un dialogue social « au pas de charge », mais du mieux dans la prise en compte des propositions des syndicats**

En introduction, la CFDT remercie la présidente de la transmission des supports présentés en séance bien en amont de la tenue de l'instance mais regrette la tenue de cette réunion un vendredi après-midi, car ce choix complique les déplacements des agents qui souhaitent la suivre en présentiel.

Cette réunion s'est tenue sur un mode « mixte » de 14 heures à 18 heures sans pause. Les différents sujets ont été abordés « au pas de charge » et l'un des sujets prévus à l'ordre du jour, la relance de l'animation nationale des processus (démarche qualité) n'a pas pu être abordé faute de temps et est renvoyé à la prochaine réunion du CSA Alimentation prévue le jeudi 19 décembre 2024. Maud FAIPOUX a participé ponctuellement à ces échanges. Les difficultés de connexion

entre la salle et Maud FAIPOUX ont montré une fois de plus les difficultés d'un réel dialogue en mode hybride, ce qu'a reconnu la présidente.

*En cette période de restrictions budgétaires, certains représentants des organisations syndicales ont des difficultés à participer en présentiel aux réunions d'instance, ce que regrette vivement la CFDT.*

*Par contre, la CFDT tient à souligner la qualité d'écoute de la présidente et la prise en compte de certaines de nos propositions, en particulier sur la PSU (demandes de l'intersyndicale concernant des rencontres régulières en format GT et présentation d'un bilan quantitatif et qualitatif détaillé lors du prochain CSA alimentation) et sur la gestion de crises (demande de la CFDT de s'assurer de l'attractivité des postes à paraître pour préparer et appuyer les services déconcentrés en cas de crise).*

D'ailleurs, la présidente elle-même l'a souligné : le dialogue avec les syndicats permet d'avoir une vision intéressante et utile, parfois différente de ce qui est remonté par le canal hiérarchique des DD(ETS)PP ou des SRAL.

---

**SEA : Des annonces de la  
secrétaire générale et du  
DGPE le 27 juin 2024 :**

# **primes, outils, effectifs, ASP-FAM, contrôles, RH-RPS,...**

En l'absence de CSA ministériel durant l'été, la secrétaire générale a souhaité échanger avec les organisations syndicales le 27 juin 2024 au sujet des SEA (services d'économie agricole).

Elle était accompagnée d'Yves Auffret, directeur de cabinet adjoint, de Phillipe Duclaud, directeur de la DGPE, Xavier Maire, chef de SRH, Pierre Clavel, inspecteur en santé et sécurité au travail du MASA, Vincent Favrichon, président du RAPS, Vincent Seveno, adjoint de la déléguée du pilotage et à la transformation.

*La CFDT/SPAgrri a perçu un changement de ton. Des mesures concrètes avec des échéances ont été annoncées. La CFDT a fait des propositions et certaines ont retenu l'attention de l'administration. Enfin !*

*Le MASA semble avoir pris la mesure de la crise dans les SEA. Mais, ses marges de manœuvre sont limitées surtout à court terme.*

*Alors en attendant, le MASA essaie de gérer au mieux les bugs, la communication SEA/opérateurs et les problèmes de RPS... avec les moyens du bord.*

*On verra dans les semaines à venir si les SEA vont un peu mieux.*

*Si la CFDT remercie l'administration pour ce dialogue et ces premières annonces, elle reste pleinement mobilisée au sein de l'intersyndicale du MASA en appui aux SEA.*

# **Prime SEA : enfin un geste financier pour reconnaître le travail accompli ... une partie en tout cas ... mais attention au ciblage des agents !**

Une prime va être versée aux agents en SEA qui ont vécu une surcharge de travail importante dans la durée. Concrètement, 800, 1000 ou 1200€ vont être versés selon l'engagement en septembre ou octobre prochain.

C'est l'indemnité de gestion de crise (IGC) qui va être mobilisée. Elle présente l'avantage de se cumuler au CIA (relatif à la manière de servir) et n'est donc pas distribuée au détriment d'autres agents.

Les agents concernés vont être identifiés par les services avec un regard de la DRAAF et des Igaps.

*Pour la CFDT/SPAgrri, l'activation de ce dispositif indemnitaire pour les agents en SEA est un geste concret de reconnaissance du travail accompli. Un geste financier cohérent avec les messages de soutien du ministre, de la secrétaire générale et du DGPE auprès de ces agents. Elle le demandait à chaque instance depuis des mois.*

*Pas cher payé vont répondre à juste titre certains collègues. Et attention au ciblage des agents concernés. Le travail d'identification des agents et des montants à verser doit être rondement mené pour que ce coup de pouce financier soit perçu favorablement par les agents impactés.*

*Et n'oublions pas que cette prime témoigne des conditions de travail dégradées dans les SEA. Cela ne résout pas le problème !!*

Depuis ces annonces, l'administration a publié une note de service sur ce dispositif indemnitaire et une décision relative aux SEA : pour plus d'infos sur cette indemnité de gestion de crise, [voir notre article sur l'IGC](#) et la [note de service SG/SRH/SDCAR-/2024-435](#).

**Concernant le quotidien, quelques signaux faibles d'amélioration nous ont été remontés... Mais attendons les prochaines semaines pour voir si la tendance se confirme... Et pour les évolutions plus structurelles, les effectifs en particulier, le MASA invite les SEA à patienter, toujours et encore.**

*Dans une optique à moyen terme, la CFDT/SPAagri a réitéré sa proposition de lancer une étude CGAAER pour étudier la chaîne de commandement et l'organisation des différents services et acteurs impliqués dans l'instruction des aides PAC, dans l'objectif de définir des recommandations sur l'organisation du travail et les outils informatiques. En vain !*

- **Annonces intempestives de versement d'aides dans des délais impossibles à respecter : un contexte politique incertain**

*Le timing annoncé par le ministre concernant le paiement des aides pour les MAEC et bio, en décalage avec la faisabilité en SEA, a laissé des traces. Beaucoup d'instructeurs sont amers voire en colère.*

*Pour la CFDT/SPAagri, les leçons des annonces au plus fort de*

*la crise agricole n'ont pas été retenues.*

*Pour la suite, on va voir dans les prochaines semaines, en fonction du nouveau contexte politique.*

- **Outils : enfin quelques annonces concrètes ... mais avec quel impact dans les prochaines semaines ??**

**ISIS : les bugs vont être priorisés, mieux vaut tard que jamais !**

Concernant les aides MAEC et bio de la campagne 2023, le DGPE a précisé que tous les outils sont ouverts mais qu'il y a toujours des bugs à résoudre.

L'ASP a mobilisé son prestataire (capgemini) qui a mis en place une équipe dédiée pour corriger les bugs de manière priorisée en tenant compte du nombre de dossiers impactés.

*Il y a là un levier potentiel pour soulager un peu les instructeurs de ces aides. Mais attendons de voir si cette priorisation impacte positivement leur quotidien dans les prochaines semaines... Espérons que la résolution des bugs n'entraîne pas d'autres bugs ou des régressions par ailleurs, l'architecture de l'outil n'étant pas adaptée aux fonctionnalités attendues... Et cette priorisation qui ne permettra pas de payer tous les agriculteurs n'aura qu'un impact limité sur la charge mentale des collègues. N'aurait-on pas pu recruter une équipe dédiée pour traiter les dossiers bloqués ?*

*Au-delà des bugs pour ces aides, la CFDT a étudié avec plusieurs agents en SEA le Retex de 2017 sur les difficultés rencontrées sur ISIS et le constat est sans appel : **plus de la moitié des problématiques n'est toujours pas réglée !***

*La CFDT a proposé de transmettre cette analyse et le président du RAPS s'est montré intéressé. Cela témoigne d'une administration qui veut comprendre et améliorer les choses et*

*c'est tant mieux.*

*Mais que de temps perdu !*

Pour la campagne 2024, le DGPE a précisé que l'enjeu est de consolider les outils informatiques sans se lancer dans de grands développements qui pourraient poser des problèmes.

### **SAFRAN : simplification par la suppression de pièces justificatives...**

Pour le DGPE, les difficultés de l'outil informatique sont liées principalement à la complexité de la réglementation qui a été simplifiée. Par exemple, 6 pièces justificatives ont été supprimées dans l'appel à projets 2024 (donc moins de points de contrôles).

D'autres simplifications sont en cours avec des groupes de travail qui impliquent les SEA.

*Ces annonces sont en cours d'expertise par la CFDT/SPAgrri.*

### **▪ Liens SEA et opérateurs : vers plus de fluidité dans la communication ?**

Le DGPE a rencontré l'ASP et FAM.

Pour la partie PAC, le DGPE n'a pas identifié de manque d'informations.

*S'il n'y a pas de déficit d'informations, pour la CFDT, il n'en reste pas moins qu'elles sont denses et qu'il reste important de fluidifier ces informations par l'organisation de webinaires pour expliquer les manipulations à réaliser.*

Concernant les aides de crise (fonds d'urgence), les SEA vont être associés à la conception des dispositifs et FAM va partager de la documentation de fond lors du déploiement. Un

retex va être partagé pour être mieux préparé la prochaine fois.

*Quelques agents nous ont témoignés de quelques progrès ces dernières semaines dans la communication de la part des opérateurs. Mais pour la CFDT/SPAgrri, ce n'est qu'un début qui doit s'amplifier et durer dans le temps.*

- **Effectifs : aucune amélioration à court terme, quelques espoirs à moyen terme**

La secrétaire générale a rappelé qu'elle avait répondu favorablement à toutes les demandes de moyens d'ajustement.

*Mais la CFDT/SPAgrri le rappelle, beaucoup de SEA ont avant tout besoin d'effectifs pérennes.*

### **Effectifs totaux : on y verra plus clair fin septembre**

Dans le cadre du PLF 2024, aucun ETP supplémentaire n'a été accordé aux SEA. Le ministre était alors optimiste sur les conditions de mise en œuvre de la nouvelle PAC...

Des discussions sont en cours en vue du PLF 2025 qui devrait être présenté fin septembre et la secrétaire générale nous a informé que le MASA a porté des demandes d'ETP supplémentaires pour les SEA.

*Pour la CFDT/SPAgrri, force est de constater que le ministre ne parvient pas à négocier en cours d'année des moyens supplémentaires exceptionnels. On est donc sur du moyen terme (2025) sans aucune garantie d'avancée à ce stade, qui plus est dans un contexte politique incertain.*

### **Répartition des effectifs : un jour viendra...**

La secrétaire générale du MASA a annoncé que le modèle d'allocation des moyens allait être revu pour mieux coller aux

activités des services.

Le modèle actuel est clairement défaillant. Les critères retenus conduisent par exemple l'Isère à être sous dotée parce qu'elle gère une multitude d'aides (vu la diversité des systèmes agricoles) avec peu de bénéficiaires.

Mais la secrétaire générale n'a donné aucune information sur le calendrier de mise en œuvre.

*Pour la CFDT/SPAgrri, mieux vaut tard que jamais ... le modèle actuel daterait en effet de 2006 ... et le sujet était déjà sur la table début 2024 pour répondre aux difficultés du SEA de l'Isère...*

*Attendons de connaître le calendrier et les critères retenus avant de se prononcer.*

## ▪ Difficultés liées aux contrôles

### **Agressivité des agriculteurs**

Le directeur de cabinet adjoint a rappelé qu'aucune dérive n'était acceptable pour le ministre et que la priorité est de protéger les agents du MASA dans l'exercice de leurs fonctions.

### **Contrôle unique**

Le DGPE a précisé que l'enjeu était de progresser vers un contrôle unique sur la base de travaux interministériels en cours qui devraient renforcer le rôle du Préfet en matière de coordination des contrôles.

## ▪ Volet RH : du mieux attendu avec les moyens du bord

### **13 SEA en grande difficulté**

Le réseau du RAPS pleinement mobilisé, mais rien ne filtre sur les mesures prises.

La secrétaire générale ne veut toujours pas nous communiquer ni la liste des départements, ni les mesures mises en place. Elle nous a juste donné l'exemple de l'Isère où une « mission spécifique va être diligentée pour aller au contact des agents, pour entendre les difficultés ».

*La CFDT/SPAagri regrette le peu de transparence.*

Elle s'est donc renseignée localement et en sait maintenant davantage : une délégation de la Direction régionale de l'ASP, accompagnée de la DRAAF viendra en DDT 38 pour une mission d'écoute auprès des agents du SADR le 10/7. L'objectif de cette journée est d'écouter et partager les difficultés rencontrées par les agents, identifier les irritants des uns et des autres, avoir une meilleure connaissance mutuelle des modes de fonctionnements des uns et des autres. Beaucoup d'irritants relevant plutôt du niveau national de l'ASP, l'ASP ne sera pas en mesure de répondre sur ces points là mais sera chargée de faire remonter ces irritants et, le cas échéant les propositions d'améliorations qui pourraient être identifiées. Cette mission d'écoute constitue la réponse de la SG à la sollicitation du préfet de l'Isère concernant une mission CGAAER.

*La CFDT/SPAagri suivra de près l'accompagnement de la DDT 38 et tous les autres dont elle aura connaissance... avec un seul mot d'ordre : quelles actions dans quels délais pour améliorer le quotidien des collègues ?*

## **Ensemble des SEA**

– Une fiche sur les dispositifs mobilisables pour les SEA en difficulté est en préparation par l'administration centrale.

Il s'agit de promouvoir et de faciliter l'accès à l'ensemble des dispositifs en vigueur au MASA : coaching pour les encadrants et services, co-développement, tutorat, soutien

psychologique, cumul emploi-retraite...

*Pour la CFDT/SPAgrri, ces outils gagnent à être connus car ils peuvent apporter un « peu de mieux-être » ou « moins de mal-être ».*

*Mais il conviendrait d'évaluer les problèmes de RPS, de connaître le nombre et la durée des arrêts maladie par exemple. Interrogée à ce sujet par les organisations syndicales, la secrétaire générale a renvoyé à une prochaine formation spécialisée. Pas acceptable au vu de l'urgence de la situation pour la CFDT/SPAgrri.*

– Des DRAAF davantage en appui aux SEA

*Un exemple concret qui nous a été rapporté : la DRAAF NAQ organise depuis un mois une réunion hebdomadaire avec les gestionnaires des aides MAEC et bio.*

*Cela permet de trouver plus rapidement des solutions de contournement mais ça ne résout pas les bugs. Cela permet de se sentir un peu moins seul mais ça ne résout pas les causes profondes du mal-être.*

*Pour la CFDT/SPAgrri, cela permet d'organiser la solidarité entre DDT quand cela est possible et c'est important. Cela permet de tenir quelques semaines de plus, mais cela ne résout pas les problèmes structurels.*

– Un plan de prévention des risques RPS qui devra être étudié en formation spécialisée

La CFDT/SPAgrri va donc poursuivre ses actions, à commencer par sa participation active au sein de l'intersyndicale du MASA en appui aux SEA.

Voilà notre analyse à chaud. N'hésitez pas à nous faire remonter ([cfdt@agriculture.gouv.fr](mailto:cfdt@agriculture.gouv.fr)) tout changement favorable

ou défavorable dans **votre quotidien... car c'est ça qui compte !**

Prochaines échéances pour le dialogue avec la secrétaire générale et le DGPE sur les SEA :

- Ce mercredi 3 juillet : chefs SEA
- A la rentrée : G13
- 25 septembre : CSA ministériel avec les syndicats

</u

---

# **Formation spécialisée du CSA Forêt et Agriculture du 18 juin 2024**

**Face aux SEA en danger, l'administration d'en haut ne veut pas comprendre l'administration d'en bas...**

**Les organisations syndicales quittent l'instance (voir la déclaration intersyndicale en fin d'article)**

Le CSA forêt agriculture **s'est réuni le 18 juin 2024**. Il était présidé par Rémi Masson (sous-directeur de la gouvernance de la PAC), accompagné par de nombreux intervenants dont, entre autres : Nadine Richard-Péjus, adjointe au chef du service des ressources humaines, Michel Fournier (chef de la mission affaires générales et ressources humaines, DGPE) et Pierre Clavel, inspecteur en santé et sécurité au travail du MASA.

La CFDT fait remarquer que nous nous réunissons en ce 18 juin 2024 pour l'installation de la formation spécialisée du CSA forêt agriculture de cette mandature 2022-2026, soit près d'un an et demi après son commencement. Pourtant les sujets ne

manquent pas et le dernier CSA forêt agriculture est là pour nous le rappeler.

Par conséquent, le programme national prévention reste à décliner pour y intégrer les actions spécifiques pour les agents rattachés à cette instance.

*A la demande des OS, des groupes de travail seront mis en place pour alimenter le programme prévention. En effet, le calendrier de mise en œuvre de ces actions s'étend jusqu'à la fin de la mandature et nous risquons d'arriver à la fin de la mandature et de ne pas avoir eu le temps de mettre en œuvre les actions.*

## **Les SEA en crise...toujours les mêmes constats et pas d'action à la hauteur des enjeux**

Les agents dans les SEA sont épuisés, en détresse, travaillent dans un mode extrêmement dégradé depuis le démarrage de cette nouvelle PAC et ne voient pas le bout du tunnel.

La hiérarchie en a conscience, c'est une première étape mais elle a surtout la responsabilité d'agir car, il est utile de le rappeler, l'employeur a l'obligation de garantir la santé au travail de ses salariés.

Les agents restent en attente d'actions concrètes qui vont changer leur quotidien : un vrai plan, clair avec des objectifs et des moyens. En lieu et place, ils reçoivent des balbutiements d'actions qui ne répondent pas à leurs préoccupations

La PAC 2023 est toujours en cours d'instruction et il reste dans chaque DDT plusieurs centaines de dossiers à instruire...

Ce stock de dossiers en souffrance est lié aux retards d'ouverture des outils, à des blocages et de nombreux bugs, à la complexité de l'instruction et des circuits financiers. A cela, s'ajoute l'éco régime où il a fallu revenir sur les dossiers inéligibles pour proposer d'autres solutions et ces dernières n'ont pas forcément rendu éligibles ces dossiers.

Il faut comprendre qu'aujourd'hui encore, les agents passent leur temps à instruire les dossiers puis au moment de la validation finale, une anomalie apparaît et il faut tout ré-instruire de zéro ! Les instructions font défaut sur ces cas de figure et le forum des SEA devient la référence, est-ce bien son rôle ? Sans compter le temps à passer pour trouver ces solutions.

## **Et une annonce de notre ministre sur les aides bio et MAEC... Et le moral de nos collègues ?**

Quelques jours après le CSA Forêt Agriculture (voir notre compte-rendu [ici](#)), alors que nous avons alerté de l'impact des annonces gouvernementales sur le moral des SEA, cette fois, c'est notre ministre face à l'assemblée nationale qui s'engage sur des délais intenable pour l'instruction des aides bio et MAEC. Cette annonce intervient alors que certains outils d'instruction ne sont toujours pas prêts et depuis cette annonce, les premiers retours font état d'un taux d'instruction de 50 % à 70 % des dossiers à la fin du mois, notre ministre annonçant plutôt du 90 à 95 %.

*Pour la CFDT, cette communication déconnectée de la réalité, est un nouveau coup de massue pour les agents des SEA a fortiori quand elle est annoncée par notre ministre... : la « France d'en haut n'entend pas la France d'en bas » !*

## **Des collègues à cran depuis des mois, des années,...**

Dans un tel contexte, les agents ne décrochent plus, ils sont à cran pour rattraper le retard de la campagne 2023, certains d'entre eux ont un an de retard dans leur travail. La campagne 2024 commence et les dossiers, souvent complexes, du droit à l'erreur, vont bientôt pointer le bout de leur nez...

On sent aussi l'exaspération monter chez les agriculteurs qui n'en peuvent plus des retards dans les règlements qui leur sont dus et les agents des SEA le vivent de plus en plus mal !

Le retard ne fait que s'accumuler au fil du temps et notre hiérarchie continue de dire que nous allons passer ce cap et ça ira mieux après, sans dire concrètement « comment ».

Dans le contexte de la nouvelle PAC, les vacataires commencent à arriver, il faut donc les former. Le 17 juin 2024, dès 10 h 30, il n'y avait plus d'internet dans certaines DDT et ce, pendant plusieurs heures rendant indisponibles les outils pour les former et avancer sur les dossiers.

Le témoignage ci-dessous est le parfait reflet du désarroi de ces agents :

*« C'est encore moi, depuis ce matin, plus rien ne marche ...*

*La semaine dernière formation des vacataires, ISIS était lent ... on nous a répondu « oui mais nous sommes en train d'installer un nouveau serveur et à partir de vendredi 14 ce sera beaucoup plus rapide !*

*Vendredi pas de changement ... et on apprend que tous les dossiers instruits depuis 2 semaines et qui auraient dû passer dans la liquidation du 7 juin ne sont pas passés au paiement, ils sont reporté au 14 juin. Maintenant on apprend que finalement le 14 juin, ils n'ont pas embarqué les dossiers ils vont le faire demain ... et pendant ce temps les agriculteurs*

*attendent et nous on continue de dire des mensonges au téléphone ...*

*Là il est 13h passé et sur ISIS plus rien ne marche du tout depuis 9h !!! Les vacataires à l'arrêt ; ils plient les pochettes à défaut de pouvoir les remplir. On ne peut pas faire de ticket incident, ça ne marche plus non plus ... mais l'ASP nous a fait un message, il faut patienter ... »*

A cela, s'ajoute également le nouveau contexte en lien avec les élections législatives, avec des agents qui sont mobilisés pour aller faire les mises sous pli en Préfecture ...

Face à cette situation, les actions ne sont pas au rendez-vous et ne donnent pas satisfaction aux agents des SEA, **attend-on qu'un autre agent saute depuis la fenêtre de son bureau et se suicide comme ce fut le cas pour la précédente PAC ?**

## **Que fait l'administration ?**

### **Sur la situation de crise**

Le SRH, avec l'appui des IGAPS a identifié 13 SEA comme étant les plus en difficulté pour leur apporter une aide de proximité. Selon la hiérarchie, les difficultés ne sont pas les mêmes d'un SEA à l'autre et il faudrait plutôt apporter une aide personnalisée.

*Pour la CFDT, c'est une façon de diluer l'action et le suivi de ces difficultés dans les différents SEA. La CFDT demande une cartographie des SEA et des difficultés rencontrées afin de mettre en œuvre des actions communes à l'ensemble des SEA et constituer une boîte à outils qui répondent aux différentes problématiques des SEA permettant à chacun d'entre eux d'adapter les actions au regard de ses difficultés propres.*

La CFDT réitère sa demande d'une étude CGAAER permettant d'étudier la chaîne de commandement et l'organisation des différents services et acteurs impliqués dans l'instruction de la PAC dans l'objectif de définir des recommandations sur l'organisation du travail et l'adéquation entre moyens (ETP, outils informatiques,...) et missions, pour améliorer la situation des SEA.

## **Sur les effectifs**

La CFDT revendique un renfort en effectif pérenne. Cela devrait être possible, en particulier quand on découvre dans la presse que la DGCCRF lance un concours afin de recruter 200 inspecteurs pour les contrôles consommation et ce, juste après le transfert des contrôles réalisés par les fraudes sur l'alimentation à la DGAL dans le cadre de la création de la police sanitaire... et ce, alors que très peu d'agents de la DGCCRF ont suivi leurs anciennes missions pour venir à la DGAL.

Quelle est la volonté politique de notre Ministre pour revendiquer des moyens en plus pour redresser une situation gravissime pour les agents dont la santé est altérée et pour le service public dû aux agriculteurs ?

## **Sur les outils informatiques**

Les tickets sont nombreux, l'ASP vérifie qu'il s'agit bien d'un dysfonctionnement et répond qu'elle prend en compte la demande et ensuite silence radio...

La CFDT demande que soit précisé l'origine des retards des outils et des dysfonctionnements pour déterminer les actions concrètes à mettre en œuvre.

## **Sur la reconnaissance des agents**

*L'administration n'a de cesse de dire qu'elle est consciente*

et reconnaissante du travail remarquable réalisé par les collègues des SEA.

Pourtant lorsque la CFDT demande une reconnaissance financière depuis plus d'un mois, il n'y a toujours pas d'engagement concret ni d'échanges pour aller dans ce sens.

Si la CFDT insiste sur ces points dans le cadre de cette formation spécialisée, c'est bien parce que les conditions de travail décrites ci-dessus ont de fortes répercussions sur la santé des agents, comme le montre le témoignage suivant que nous avons déjà relayé en CSA-M mais il est pertinent de le réentendre dans cette instance :

« Je suis au bord de la crise de nerf/burn out, au bord ou déjà tombé, tombé dans les anxiolytiques, mon ventre, mon dos et mes nerfs sont malades de stress et d'anxiété... j'ai à cause du Ministère et du prestataire de l'ASP un an de travail de retard, une aide de vacataire très inadéquate et je souffre énormément de ma situation professionnelle actuelle. Pourtant j'apprécie mon poste et ne souhaite pas en changer, mais je viens de passer plus de 6 mois horrible et pense qu'au moins les 6 mois à venir seront aussi très (extrêmement) difficiles. Que mon témoignage sur nos conditions de travail en SEA puisse vous conforter dans la nécessité et l'utilité de votre engagement syndical. »

Et d'autres témoignages depuis ont été reçus :

« Il y a un mois nous avons tous décidé collectivement de faire un mail à la personne qui gère les RPS puis une demande de RDV médecin. J'ai tardé à faire ... mais là c'est sur je vais prendre le temps de le faire ce mail aux RPS »

« Un agent qui travaille sur l'ICHN/Surfaces a été recruté en janvier est en arrêt.

Il y a deux semaines un matin, quelques jours après m'avoir mise en copie d'un mail fait à la personne des RPS, j'ai

*trouvé un collègue en pleurs, fatigué et m'a dit qu'il ne comprenait pas cette situation où on ne nous aide pas à faire notre travail correctement, et quand on arrive au bout des dossiers il y a toujours un élément qui fait que les paiements sont bloqués. »*

*« Un autre collègue a travaillé 1 an avec nous en tant que vacataire avant d'accepter le poste car le travail lui plaisait. Les vacataires, on les maternelle beaucoup. Depuis qu'il a accepté le poste et le fait à d'être « seul » sur son poste, il a pris de plein fouet la réalité du gestionnaire qui rame et n'avance pas ... Il sortait de l'école, motivé et là j'ai du mal à le reconnaître.*

*Lundi dernier il m'a dit ne pas être bien... et son médecin l'a arrêté. Son médecin lui a demandé de prendre un traitement qu'il avait peur de le prendre. Il a pris le traitement qui le rendait extrêmement fatigué et il a dû revoir son médecin. Il l'a renvoyé vers un psychiatre, qui lui a baissé le traitement et lui a demandé de se reposer et lui a fait un arrêt jusqu'à fin juillet... pour commencer. »*

Face à tous ces éléments factuels, l'administration nous répond de façon évasive :

Il y a des dysfonctionnements dans les outils informatiques. Sur les difficultés actuelles, le travail de l'ASP consiste à corriger les bugs mais ne répond pas l'ensemble des problèmes. L'ASP s'attache à prendre en compte la résolution des bugs.

Sur les moyens, il y a les effectifs à traiter dans le cadre du PLF 2025. Dans l'attente des élections législatives, les échanges sur le PLF 2025 sont à l'arrêt. Seules des solutions palliatives sont possible actuellement : contractuels, intérimaires.

Les travaux avec le groupe des SEA se poursuivent pour avancer de manière opérationnelle sur des sujets très concrets. Il y a les sujets de pilotage et de communication des dispositifs

conjoncturels. L'objectif est de faciliter la bonne connaissance des dispositifs d'aides par la DGPE et FranceAgriMer. Les SEA ne sont pas toujours concertés sur les dispositifs, les échanges vont reprendre en les étendant à FAM.

Sur la bonne mise en œuvre des modes opératoires, rappel le 4 juin afin que la DGPE et l'ASP associent les SEA dans la rédaction des instructions.

Sur le sujet indemnitaire, les services du ministère affirment travailler dessus.

Le MASA recherche des solutions et les proposera prochainement. Les sujets d'accompagnement sont bien en cours de traitement.

*Pour la CFDT, ces réponses sont très insuffisantes face aux enjeux de répercussions sur la santé des agents des SEA et continuent de faire peser un risque croissant sur la santé et la sécurité de ces agents.*

*La CFDT est très inquiète, parce que*

- ***D'une part, la FNSEA a demandé le paiement sur le champ des aides bio***

*Lorsqu'aujourd'hui même (18 juin), elle apprend dans la presse que la FNSEA a demandé le paiement sur le champ des aides bio. Même si elle comprend cette demande la FNSEA au regard de la détresse des agriculteurs face au non-paiement de ces aides, selon les réponses de notre gouvernement, les retombées peuvent être désastreuses pour nos collègues en SEA alors qu'ils ont besoin de soutien.*

- ***D'autre part, les agriculteurs s'agacent et la coordination rurale menace les contrôleurs !***



Coordination Rurale 😡 se sent en colère.

Plus un contrôle de plus ! 8 mois de pluie, 4 mois de manifestations et l'État et l'ASP qui envoient ses hordes de contrôleurs chez les paysans débordés de travail et sans trésorerie ! La prochaine fois si les contrôles ne sont pas arrêtés immédiatement, ça finira mal! 🔥🔥🔥🔥

***La CFDT ainsi que les autres organisations continueront de se mobiliser quel que soit le contexte politique car nous ne pouvons pas laisser perdurer ces conditions de travail pour nos collègues.***

*Document(s) joint(s) : Lettre intersyndicale au ministre*

[Ministre - mal-être des agents final](#)

# CSA ministériel du 4 juin 2024 : rémunération, IFSE, PSC, PSU, SEA, semaine en 4 jours, signalements...

Cette réunion était présidée par Cécile Bigot Dekeyzer, secrétaire générale du MASA, accompagnée notamment par sa nouvelle adjointe, Noémie Le Quellenec, le chef du SRH Xavier Maire, la directrice générale de l'alimentation Maud Faipoux, le directeur général de l'enseignement, Benoit Bonaimé, et de la recherche et le directeur générale de la DGPE Philippe Duclaud.

La CFDT était représentée par Frédéric Laloy, Emmanuel Biseau, Marc Joumier, Stéphanie Clarenc et Jean-François Le Clanche.

Après être intervenue au nom de l'intersyndicale du MASA sur la situation des SEA et des services SSA (plus loin dans le compte-rendu), la CFDT a poursuivi sur la rémunération et les conditions de travail de l'ensemble des collègues du MASA :

*« Les agents du MASA attendent des augmentations de salaires, plus de reconnaissance, de meilleures conditions de travail.*

*Ils attendent qu'on leur parle du sens du travail, de transition écologique, d'évolution de carrière... et le gouvernement leur répond : mérite, semaine en 4 jours, suppression des catégories, licenciement ... ce n'est pas acceptable pour la CFDT !*

*Vous allez me répondre que cela est du ressort du ministère de la fonction publique... C'est vrai... en partie...*

- *Car la revalorisation de l'IFSE est portée par le MASA... Où nous en sommes-nous ?*

- *Car les conditions de travail et la qualité de vie au travail sont largement du ressort du MASA ... Et la seule perspective d'amélioration mise sur la table aujourd'hui en CSA ministériel est la semaine en 4 jours, alors que les attentes de beaucoup d'agents sont ailleurs... où en est-on de l'accord sur la qualité et des conditions de vie au travail ?*
- *Car l'agro-écologie est en grande partie du ressort du MASA ... Pensez-vous toujours que l'environnement n'est pas le grand perdant de la crise agricole ?»*

En résumé, à noter :

- quelques clarifications utiles : PSC mutuelle et prévoyance, semaine en 4 jours, nouveau prestataire pour les signalements en cas de harcèlement, discrimination, violence sexiste ou sexuelle...
- quelques avancées en vue : indemnité de remplacement en abattoirs, système de ticketing pour les questions RH...
- mais beaucoup trop de dossiers en retard : revalorisation de l'IFSE, remboursement domicile/travail, revalorisation des contractuels vétérinaires, accord QVCT, reconnaissance en catégorie active pour les agents en abattoirs et SIVEP...
- voire en stand by : revalorisation de l'indemnité de stage à l'INFOMA...
- et une situation alarmante dans beaucoup de SEA et de l'incompréhension et de l'inquiétude dans beaucoup de services SSA.

**Rémunération : quelques avancées, mais trop de sujets en attente !**

## **IFSE : comment avancer en reculant ?**

Interrogée par la CFDT sur la revalorisation de l'IFSE, le chef du SRH répond que le dossier est en cours de négociation avec le contrôleur budgétaire, ce qui avait déjà été annoncé en février dernier... Pour la secrétaire générale, c'est « un sujet prioritaire » mais elle insiste sur la difficulté des négociations. Elle s'engage à revenir vers les organisations syndicales dès qu'il y aura des nouvelles... Difficile d'y voir clair à ce jour !

*Pour la CFDT, force est de constater que la parole du chef du SRH est sujet à caution :*

- *Plus de 4 mois de négociations avec le contrôleur budgétaire ? Certes, il y a eu un rabout sur les crédits... mais cette information était déjà connue en février et la question du maintien de la revalorisation de l'IFSE avait déjà été posée. On peut se demander si la négociation était vraiment initiée...*
- *Enfin, sur la date d'effet de cette revalorisation : elle était initialement fixée au 1<sup>er</sup> janvier puis au 1<sup>er</sup> juin 2024. Ne nous voilons pas la face, une rétroactivité au 1<sup>er</sup> juin serait maintenant une bonne surprise... plus le temps passe et plus la date de mise en œuvre risque de reculer. La CFDT entend les enjeux financiers que cela peut représenter pour le MASA sur une année pleine. Ceci dit, qu'est-ce qui empêche le SG de communiquer un ordre de grandeur de la dépense ? On pourrait alors mieux comprendre les délais avec un montant et ainsi rassurer les agents en attente*

Par ailleurs, le SG ne prévoit plus de nous transmettre la mise à jour des cartographies de fonctions (à telle fonction correspond tel groupe RIFSEEP et il est prévu une certaine harmonisation notamment entre filières administratives et techniques) ... contrairement à l'engagement pris lors du groupe

de travail de février dernier...

*Pour la CFDT/SPAgrri, le pouvoir d'achat des agents du MASA est une priorité... et force est de constater que les agents n'ont aujourd'hui aucune perspective de hausse de leur rémunération en dehors de l'éventuelle progression dans les échelons et d'une mobilité sur un poste à groupe RIFSEEP plus élevé... sauf éventuel changement de gouvernement à venir.*

## **Remboursements domicile/travail : attention aux ralentisseurs !**

De nombreux dossiers de prise en charge ou de régularisations de remboursement transport domicile/travail reste en souffrance. Le SRH a indiqué qu'il y avait un volume important de dossiers à traiter et que le calendrier initialement prévu ne pourrait être tenu (le retard devait être rattrapé d'ici fin juin).

A ce stade, ce sont près des  $\frac{3}{4}$  **des dossiers qui ont été traités par le SRH**. Il est annoncé une régularisation pour la fin de l'été pour les dossiers restant en souffrance.

## **PSC mutuelle et prévoyance au MASA : c'est bientôt parti !**

La PSC « santé » (mutuelle) du MASA sera opérationnelle au 1<sup>er</sup> janvier 2015 (consulter notre article [ici](#)).

**Mais pour connaître les montants de notre future mutuelle, il faudra patienter en tout cas jusqu'au 26 juin.**

Côté prévoyance, le chef du SRH a dit qu'elle sera également opérationnelle dès le 1<sup>er</sup> janvier 2025. Le SRH prévoit une communication aux agents dès lors que le marché sera officiellement confié au prestataire retenu.

## **PSC pour les agents du MASA en PNA au MTE : ce sera la PSC du MTE !**

Avec la mise en place de la PSC, la CFDT souhaitait savoir comment seraient traités les agents du MASA accueillis en PNA au MTE et dont la gestion administrative et financière est aujourd'hui confiée au MASA dans le cadre d'une délégation de gestion. **Le chef du SRH a répondu que la PSC des agents du MASA en PNA au MTE sera bien celle du MTE.**

Côté gestion au SRH, il semble compliqué pour la CFDT que les services du MASA s'approprient la mise en place d'un second dispositif de PSC (en plus de celui que le MASA doit déjà mettre en place). Par ailleurs, si la PSC de ces agents devait être installée par le MASA, la CFDT s'interrogeait sur les moyens humains supplémentaires à mettre en œuvre.

Le chef du SRH a répondu que la mise en place de la PSC pour les agents du MASA en PNA au MTE était une tâche qui ne pouvait être supportée par le MASA. Une réflexion est donc en cours pour revoir les modalités de la convention de délégation de gestion MASA/MTE datant de 2007 de manière à ce que le MTE reprenne intégralement la gestion de la paie de ces agents, et donc de fait la PSC. Le chef du SRH assure que la gestion administrative de ces agents restera par contre à la main du MASA.

*Pour la CFDT, si la fin de la délégation de gestion sur le volet « paie » est actée, cela devrait permettre de mieux identifier les problèmes de paie (indemnitaire notamment) fréquemment rencontrés avec certains agents du MASA accueillis en PNA au MTE. La CFDT estime également que c'est une bonne nouvelle pour les gestionnaires du SRH, en espérant que cela leur redonne un peu de souffle pour gérer leur charge de gestion. Enfin s'agissant de la PSC, chaque employeur restera responsable de sa mise en place et ce choix devrait permettre de limiter les risques d'erreurs.*

## **Jeux olympiques et paralympiques 2024 : des astreintes via une révision du RIALTO en AC ?**

L'administration informe que le sujet des astreintes pour les agents affectés au SNUM va être travaillé de manière plus large sur le secteur de l'administration centrale pour cette période des JOP, notamment avec un travail sur le RIALTO. Ce point a été évoqué lors du CSA-AC du 12 juin dernier (compte-rendu à venir).

## **Revalorisation de l'indemnité de stage à l'INFOMA pour les TSMA... circulez, y'a rien à voir !**

Les indemnités de stage des enseignants stagiaires avaient été réévaluées, aussi la CFDT-SPAagri en avait profité pour demander un traitement identique pour les stagiaires de l'INFOMA. L'administration avait alors répondu qu'elle étudierait la question. La CFDT demande la suite donnée : la réponse de l'administration est sans équivoque et négative... dans la mesure où cette indemnité est basée sur des textes interministériels, le MASA ne peut décider seul d'en faire évoluer le contenu.

*Si la CFDT-SPAagri comprend les fondements réglementaires, elle regrette vivement que l'administration n'évoque même pas, à minima, sa volonté d'ouvrir un chantier avec les autres employeurs publics concernés. Cela serait pourtant une mesure d'attractivité pour des agents souhaitant devenir TSMA dans un contexte de forte inflation et de difficultés à se loger !*

## **IAE-élèves : une revalorisation indiciaire... sans impact sur la feuille de paie**

L'administration a présenté un décret visant à augmenter les indices de la grille des IAE élèves pour lesquels la rémunération correspondante était jusqu'à présent inférieure au SMIC , ce qui obligeait le SRH à « forcer » les indices en gestion administrative... Le décret présenté permet donc juste de régulariser la situation.

Si ce projet de texte ne pose pas de difficulté particulière, la CFDT/SPAgrri déplore le fait qu'il faudra repasser systématiquement par un texte similaire en cas d'évolution du SMIC qui conduirait à nouveau à ce que les indices de pied de grille correspondent à une rémunération plus faible que le SMIC... il aurait aussi pu être proposé des indices un peu supérieurs !

## **Revalorisation des contractuels vétérinaires et de cat A : il va falloir attendre plus que prévu...**

Le SRH informe que la revalorisation des contractuels vétérinaires est **un chantier qui va finalement s'étaler jusqu'à la fin de l'année 2024** (et pas sur le premier semestre 2024 comme prévu initialement).

Depuis ce CSA-M, le chef du SRH a apporté la précision suivante pour les contractuels de catégorie A non vétérinaires (le 27 juin) :

- Contractuels occupant un poste classé A1 : la revalorisation a été faite
- Contractuels occupant un poste classé A2 ou A3 : 40% des revalorisations sont déjà effectives, 35% le seront sur la

paye de juillet et les 25% restant sur la feuille de paye de août ou septembre

## **Indemnités de remplacement en abattoirs : la CFDT obtient gain de cause... en partie !**

Les agents TSMA en abattoirs qui réalisent des remplacements en abattoirs ont pu constater (pour certains d'entre eux) que les montants versés via leur CIA ne correspondaient pas au nombre de jours de remplacement effectués car le plafond réglementaire de leur CIA avait été atteint. Le Chef du SRH s'était engagé à trouver dans les meilleurs délais une solution rapidement pour que ces agents perçoivent le différentiel jusqu'à aujourd'hui non perçu. La CFDT a souhaité connaître la solution envisagée.

**Le chef du SRH a indiqué vouloir régulariser les montants de CIA non perçus en utilisant encore du CIA... ainsi le reliquat qui était attendu en 2023 devrait être payé sur le CIA versé en 2024...**

**La régularisation aura donc bien lieu ... et ce grâce à la persévérance de la CFDT-SPAgri qui met ce sujet sur la table à chaque instance depuis fin 2023 !**

Les agents concernés doivent ainsi recevoir en août, en plus du CIA lié à leur manière de servir (pour rappel, les apports de CIA sont de 800€ pour un technicien, 900€ pour un chef technicien ou un technicien principal, avant la modulation liée à la manière de servir), ce qui ne leur a pas été versé en 2023 au titre de leurs remplacements en abattoir en 2023. Il faudra le vérifier (ligne CIA sur la feuille de paie) et nous alerter si jamais ce n'était pas le cas !

**Attention toutefois**, les agents qui ont été plafonné en 2023 et qui ont à nouveau réalisé des remplacements en abattoir en nombre important en 2024 pourraient à nouveau subir un

écrêtement de leur CIA en 2024 générant ainsi un nouveau reliquat à payer l'année suivante !

Enfin, cette solution génère des suivis administratifs un peu lourd pour les agents du SRH, des explications pour les agents concernés, des décalages de paiement et probablement des impacts sur leur motivation à remplacer en abattoirs...

Le chef du SRH a indiqué avoir sollicité le guichet unique de la DGAFP pour créer un vecteur indemnitaire propre aux remplacements en abattoirs ... et éviter à terme le paiement de ces prestations dans le cadre d'un CIA plafonné qui génère beaucoup de difficultés et d'incompréhension.

*La CFDT salue cette initiative même si le dossier n'en est qu'à ses débuts et qu'aucun calendrier ne semble fixé à ce jour... Il va donc falloir à nouveau de la persévérance pour régler ce problème une fois pour toute...*

## **Détachement dans le corps des attachés et IAE... chaussée rétrécie ?**

Le sujet concerne principalement des agents issus de corps d'enseignement affectés depuis parfois plusieurs années sur des postes en services déconcentrés (exemple : DRAAF/SRFD) ou en administration centrale. Ces agents se retrouvent souvent bloqués dans leur montant indemnitaire ou dans leur progression de carrière au moment d'une mobilité. La voie de détachement dans le corps des attachés d'administration ou dans celui des IAE semble être la solution pour offrir des continuités de parcours à ces enseignants au sein du MASA ou ailleurs.

Le chef du indique que les voies de détachement pour ces agents sont en cours de réflexion avec les services de la DGER en particulier. Il faut en particulier veiller aux effets de bords qu'il convient de bien identifier, notamment l'effet sur

le pyramidage des carrières au sein des corps concernés.

*Pour la CFDT, il y a évidemment un enjeu d'équité en matière de rémunération pour des agents assurant des missions identiques au sein d'un service mais dont les montants indemnitaires sont largement inférieurs à ceux des attachés ou IAE occupant les mêmes fonctions (plafond réglementaires des primes hors RIFSEEP). C'est aussi un enjeu pour redonner à ces agents un véritable rebond de seconde carrière. Pour autant, la CFDT restera vigilante sur les effets que de tels détachements pourraient avoir sur d'autres corps que ceux de l'enseignement, notamment les éventuels impacts d'accueil (respect de quotas) dans les corps de cat.A pour les corps de cat. B.*

## **PSU et délégation en remise directe : l'intersyndicale du MASA attend toujours une réaction du ministre !**

Sous l'impulsion de la CFDT-SPAgricole, l'intersyndicale du MASA s'est exprimée d'une seule voix :

*« Concernant la police sanitaire unique et la délégation des contrôles en remise directe, l'intersyndicale du MASA a écrit au ministre pour lui faire part :*

- des difficultés rencontrées par les services,*
- et de propositions concrètes pour améliorer la situation.*

*En parallèle, une pétition sur le même sujet circule et plus de 700 agents du MASA l'ont déjà signée.*

*La directrice générale de l'alimentation nous convie à un RDV informel ce jeudi au sujet de cette pétition et nous tenons à la remercier pour sa volonté de dialogue.*

*Mais les propositions que nous mettons sur la table sont essentiellement d'ordre politique, en particulier la clause de revoyure, et c'est donc bien avec le ministre ou son cabinet que nous souhaitons échanger.*

*Aussi, pouvez-vous nous dire si le ministre a prévu de répondre à notre lettre ouverte du 26 avril dernier ?*

*Et s'il a prévu de répondre favorablement à notre demande d'audience ? »*

**Comme seule réponse, la secrétaire générale du MASA et la directrice de la DGAL nous ont promis de transmettre le message... au ministre !**

Mais au moment où nous publions cet article, le ministre n'a toujours pas répondu et son cabinet n'a toujours pas prévu de nous rencontrer... les élections législatives ont bon dos...

Ce sujet a largement été abordé en CSA Alimentation le 14 juin dernier (voir notre prochain compte-rendu à venir !) mais une réponse politique manque.

**SEA : aucune annonce, quand l'administration d'en haut n'entend pas l'administration d'en bas...**

**Face à la détresse des SEA, le MASA conscient ... mais aphone : aucune annonce pour améliorer le quotidien des agents dans les semaines à venir malgré la mobilisation intersyndicale !**

Sous l'impulsion de la CFDT, l'intersyndicale du MASA a fait

la déclaration suivante en ouverture du CSA ministériel :

*« Concernant les services d'économie agricole, il y a, comme vous le savez, un ras le bol généralisé des agents. Ils sont exaspérés, épuisés, livrés à eux même face aux agriculteurs en détresse.*

*Madame la Secrétaire générale, vous en êtes consciente. Le directeur de la DGPE aussi. Le cabinet du ministre et le ministre lui-même également. Tant mieux.*

*Mais ce n'est plus des remerciements ou de l'empathie que les agents attendent. Ce ne sont pas des intérimaires ou la mise en place de groupes de travail aux objectifs vagues qui va les faire tenir. Non, la résilience a atteint ses limites. Les agents attendent un plan d'action opérationnel avec des échéances et des moyens.*

*Madame la Présidente, avez-vous des annonces à faire qui vont améliorer leurs conditions de travail dans les semaines à venir, en matière d'outils informatiques ou d'effectifs ?*

*Il est à rappeler que le MASA employeur a l'obligation de protéger et de préserver la santé de ses agents par tous moyens. Ce qui est en jeu ici est la qualité du service rendu aux usagers et, au-delà, c'est aussi l'image et l'attractivité de notre ministère auprès de nos concitoyens. »*

*La CFDT-SPAgrri a doublé cette déclaration d'une question diverse sur le calendrier du plan de soutien pour s'assurer d'une réponse : lors du CSA Forêt Agriculture du 14 mai, il a été annoncé un plan de soutien des SEA avec des GT sans aucune autre précision sur les GT et les délais dans lesquels ils vont être réunis. Au vu de l'état d'urgence dans ces services, pourriez-vous nous répondre précisément sur les délais et les actions envisagées ?*

**Ni la SG du MASA, ni le DGPE n'ont apporté d'élément précis de**

**réponse. Pourtant, même la presse agricole se préoccupe de la situation des SEA aujourd'hui** (consulter l'article de l'Agrapresse en fin d'article).

La raison est sans aucun doute la suivante : pour la secrétaire générale, « la situation des SEA n'est pas aussi dégradée que lors de la précédente campagne et c'est heureux ». CQFD !!

Mais la CFDT-SPAgrri n'est pas de cet avis. Les burn out et les témoignages d'agents en détresse se multiplient. La CFDT a donc interpellé la SG sur ce témoignage poignant, spontané, d'un agent en SEA : *« je suis au bord du burn out, au bord ou déjà tombé, tombé dans les anxiolytiques, mon ventre, mon dos et mes nerfs sont malades de stress et d'anxiété... j'ai à cause du Ministère et du prestataire de l'ASP un an de travail en retard, une aide de vacataire très inadéquate et je souffre énormément de ma situation professionnelle actuelle. Pourtant j'apprécie mon poste et ne souhaite pas en changer, mais je viens de passer plus de 6 mois horribles et pense qu'au moins les 6 mois à venir seront aussi très (extrêmement) difficiles. Que mon témoignage sur nos conditions de travail en SEA puisse vous conforter dans la nécessité et l'utilité de votre engagement syndical. »*

La CFDT a rajouté : ce témoignage nous touche particulièrement. Il reflète ce que vivent beaucoup d'agents en SEA. Quelle réponse pouvons-nous lui apporter ? Comment lui rendre les 6 mois à venir plus supportables ?

L'administration n'a pas eu un mot pour cet agent.

*Face à cet échec du dialogue social en CSA ministériel, la CFDT-SPAgrri poursuivra sa mobilisation avec l'intersyndicale pour retrouver un climat serein dans les SEA, tant attendu par nos collègues des SEA. Une lettre ouverte vient d'être transmise au ministre avec copie au Premier ministre ... car les moyens nécessaires pour répondre à l'ampleur de la crise*

*sont également de ce niveau. D'autres actions intersyndicales sont en préparation...*

**Face à la surcharge de travail dans les SEA, le MASA très reconnaissant... verbalement mais pas financièrement !**

La secrétaire générale a reconnu que la crise agricole s'est traduite par « beaucoup beaucoup beaucoup de charge de travail pour les SEA ». Elle en est « très consciente et infiniment reconnaissante ».

La CFDT-SPAgrri a alors demandé si le nouveau dispositif indemnitaire du MASA mis en place à l'automne 2023 allait être mobilisé pour les agents en SEA dans le contexte de crise agricole. Pour mémoire, ce nouveau dispositif (voir le compte-rendu [ici](#) du CSA-M de septembre) permet de reconnaître un engagement particulièrement important, avec des montants forfaitaires de 800€, 1000€ ou 1200€ ... à l'appréciation du chef de service en fonction notamment (1) de la durée de la mobilisation, (2) de la nature des tâches à accomplir et (3) de l'intensité de l'investissement de l'agent.

*Pour la CFDT-SPAgrri, la charge de travail des SEA suite aux annonces gouvernementales dans le cadre de la crise agricole, qui vient s'ajouter à la charge de travail liées à la gestion d'aides conjoncturelles et à la gestion de la PAC 2023, justifie pleinement la mobilisation de ce dispositif indemnitaire de gestion de crise.*

D'ailleurs la représentante du SG avait déclaré lors du CSA Forêt Agriculture du 14 mai que la question était à l'étude.

Mais aucun élément de réponse n'a été apporté en séance alors que la décision relève de la secrétaire générale du MASA et du directeur général de la DGPE ... qui étaient tous les 2 présents !

Ce dispositif est pourtant doté pour 2023 de 7,7 M€ par an et,

à notre connaissance, seuls environ 500 000 € devraient être dépensés cette année dans le cadre des JOP 2024. Ce dispositif présente également l'avantage de se cumuler au CIA (relatif à la manière de servir) et il peut bénéficier à tous les agents concernés en particulier en DDI, titulaires et contractuels.

*Pour la CFDT-SPAgrri, l'activation de ce dispositif indemnitaire pour les agents en SEA serait un vrai geste de reconnaissance du travail accompli, un geste financier qui serait cohérent avec les messages de soutien du ministre et de l'administration auprès de ces agents. La CFDT a donc relancé la secrétaire générale et le directeur de la DGPE par mail mais ils n'ont pas daigné répondre pour le moment.*

**Face à l'ampleur de la crise dans les SEA, l'administration se contente de répondre par beaucoup de redites et quelques nouvelles informations**

La SG se dit consciente de la charge de travail et des tensions en SEA qui s'explique par 3 éléments :

- la nouvelle PAC, avec des nouvelles règles et de nouveaux outils
- des événements climatiques ou sanitaires conjoncturels : épisodes de tempêtes, gel, grêle, crise aviaire, fièvre hémorragique de Crimée-Congo...
- et enfin la crise agricole qui a conduit le gouvernement à faire des annonces et prendre des mesures en faveur des agriculteurs.

La SG a rencontré le G13 avec la DGPE et l'ASP. Des actions ont été décidées et sont déjà engagées. Des réunions de travail sont prévues sur les sujets suivants :

- effectifs et sujets RH
- conjoncture, aides de crise
- outils numériques

## ▪ GT effectifs et sujets RH

Le groupe de travail RH s'est déjà réuni. Le secrétariat général a missionné les IGAPS pour identifier les SEA les plus en crises. Une douzaine de SEA ont ainsi été identifiés et l'objectif est de trouver une solution pour chaque SEA identifié car une seule et même solution n'est pas concevable au regard de la disparité des problématiques rencontrées : relations compliquées avec la profession, postes vacants, mesures conjoncturelles, problèmes managériaux, agents en arrêt...

*Elle précise que cette année, chaque DDT s'est vu attribuer un ETPT supplémentaire. Afin de renforcer les effectifs, le MASA a mis en place un contrat d'intérim pour recruter des agents pour travailler sur la mise en œuvre de la planification écologique, dans l'attente d'effectifs pérennes espérés via le PLF 2025.*

*Pour la CFDT-SPAgricole, cette réponse n'est pas satisfaisante : les collègues des SEA se voient attribuer des intérimaires destinés à des missions sur la planification écologique quand ils ont besoin d'ETP sur du long terme pour les aides sur l'instruction des aides PAC.*

**Seule vraie bonne nouvelle, ou plutôt non mauvaise nouvelle, à la question de la CFDT « l'externalisation de certaines missions des SEA est-elle une hypothèse de travail ? », la SG a répondu de manière très claire par la négative. Ouf !**

## ▪ GT RETEX aides de crise

Un GT sera organisé pour travailler à partir de retour d'expérience dans l'objectif de recadrer les méthodes de travail sur les aides de crise.

## ▪ GT Outils informatiques

Le directeur de la DGPE a complété avec les informations déjà

communiquées lors du CSA Forêt-Agriculture de mai dernier (voir notre consulter notre article [ici](#)) :

- concernant les outils informatiques, les bugs sont identifiés et l'ASP travaille à les corriger,
- pour l'instruction des aides de la campagne 2024, les outils ne verront pas de modification notable, l'objectif étant de consolider les outils. Les seules modifications seront sur la partie réglementaire afin de décliner les prérogatives européennes sur la conditionnalité et la simplification.
- un groupe usagers a été mis en place par l'ASP pour travailler sur l'ergonomie des outils informatiques simplifier le réglementaire, là où c'est possible et consolider les outils informatiques,
- les collègues des SEA seront dorénavant consultés sur les outils, les notes de service et des webinaires seront organisés si nécessaire. Mais il ne précise pas les modalités de ces consultations...

*Pour la CFDT-SPAgrri, ces réponses ne sont pas suffisantes :*

- *Concernant les systèmes d'information, les SEA ne voient pas de progrès, il y a toujours autant de bugs*
- *L'administration propose une consultation sur les notes de service et des webinaires pour les expliciter : c'est une avancée, mais les SEA ont surtout besoin d'un accompagnement de proximité pour la prise en main des outils et fluidifier la compréhension du travail à réaliser au regard des bugs incessants et des mails quotidiens qui leur demandent de faire et défaire*

Par ailleurs, un premier bilan de l'instruction 2023 fait état de :

- Plus de 8 milliards d'euros d'aides PAC versés sur 9 milliards
- Aides bio, MAEC, 180 millions d'euros versés sur une

enveloppe totale de 340 millions d'euros. Les outils sont désormais ouverts depuis le 31 mai et un autre outil sera ouvert courant juin.

*Pour la CFDT-SPAgrri, l'administration n'a de cesse de dire qu'elle est consciente et reconnaissante du travail de ses agents quand ceux-ci souhaitent une reconnaissance par l'action : un renforcement en ETP pérenne, des outils performants, un renforcement du rôle des SEA, une reconnaissance financière...*

## **Semaine en 4 jours : l'administration apporte des garanties ... dont il conviendra de s'assurer localement**

Le MASA indique que la semaine en 4 jours sera testée en administration centrale (SNUM ?) et dans au moins un service déconcentré (DRAAF Grand-Est ?). A ce sujet il semblerait que peu de services déconcentrés souhaitent se lancer dans l'aventure. A noter que l'expérimentation pourrait porter sur 4 jours par semaine, ou 4,5 jours par semaine, ou une alternance de 4 et 5 jours par semaine.

*La CFDT n'est pas contre l'expérimentation qui pourrait intéresser quelques agents mais à condition de respecter les points suivants :*

### **1. Volontariat**

Le chef du SRH a affirmé que « si une entité est volontaire, on veut une majorité d'agents volontaires pour des raisons

managériales ». La SG a précisé : « la semaine en 4 jours, ce n'est pas la possibilité donnée à chaque agent de travailler 4 jours et par exemple de ne pas venir travailler le vendredi. C'est une organisation collective dans laquelle une majorité a envie de passer à 4 jours avec une continuité de service à assurer. »

*Il y a donc bien cette notion de volontariat, y compris sur le plan individuel, mais force est de constater une certaine pression sur les agents localement. C'est en tout cas ce que nous ont rapporté des agents du SEA de la DRAAF Grand Est. Une vigilance semble donc de mise...*

## **2. Réversibilité**

*Pour la CFDT, ce point pose problème, en effet l'administration souhaite qu'un agent qui veut tester la semaine en 4 jours s'engage sur les 10 mois de l'expérimentation sans possibilité d'y mettre fin sauf cas vraiment particulier.*

## **3. Transparence sur les règles applicables et l'impact sur le fonctionnement des services**

Le chef du SRH s'y est engagé, les agents concernés disposeront de toutes les informations utiles : impact éventuel sur la réduction des congés et/ou RTT, allongement du temps de travail journalier, durée de l'expérimentation...

Mais à ce jour nous ne savons pas quels cycles horaires seront proposés avec la semaine en 4 jours, par exemple il est peu probable que celle-ci soit proposée avec le cycle de 38h30. En effet, ce cas impose des journées d'une très grande amplitude (9h37 + la pause méridienne).

Ainsi la semaine en 4 jours sera probablement accompagnée par

des cycles horaires avec peu de RTT.

#### **4. Concertation avec les syndicats**

**Sur ce point aussi, la la secrétaire générale adjointe s'est montrée rassurante. Il n'y a pas de volonté d'avancer à marche forcée. Il y aura des points d'étape avant une éventuelle généralisation.**

*La CFDT-SPAgrri est rassurée sur le plan du dialogue social national, mais invite à la vigilance concernant le dialogue social local qui doit également être de qualité sur ces 4 points.*

##### Nos conseils

*La CFDT attire donc l'attention des agents sur :*

- *l'engagement de 10 mois qu'ils devront prendre*
- *mais aussi sur le fait qu'ils risquent de perdre des RTT*
- *et sur les journées longues qui les attendent,*
- *sur la possible diminution des jours de télétravail accordés*
- *et sur le fait que tout le monde ne pourra pas avoir son vendredi ou son mercredi (par exemple)*

*Un dernier point, la mise en place de cette semaine, aura aussi un impact sur les agents qui ne la suivent pas car il faudra assurer le service même s'il y a des agents qui sont absents une journée par semaine. Cela demandera une adaptabilité des agents présents.*

*Cette proposition du premier ministre, venue de nul part, n'est pas l'alpha et l'oméga pour attirer de nouveaux agents ou améliorer la qualité de vie au travail.*

*Néanmoins, la CFDT est plutôt favorable au dispositif si c'est un cycle horaire de plus au choix de l'agent et qu'il*

*ne se substitue pas aux cycles existants.*

*Cela ne doit pas faire oublier une demande forte de la CFDT, à savoir la possibilité en cas d'heures supplémentaires de récupérer 1 jour par mois (au lieu de 0,5 jour comme aujourd'hui) en AC et en DRAAF (comme c'est déjà le cas en DDI).*

## **Cellule de signalement : en parler, c'est déjà agir !**

La cellule de signalement a pour vocation d'écouter, d'analyser la situation et d'aider les agents à trouver une solution afin de mettre fin aux (1) pratiques discriminatoires (santé, activité syndicale, handicap, âge...), (2) aux harcèlements ou (3) aux violences sexistes ou sexuelles.

Il se déroule en plusieurs phases :

1. Recueil et écoute du signalement, par un professionnel de l'écoute externe au MASA
2. Conseil et orientation de l'agent, par un professionnel juridique externe au MASA : cette phase concerne 50% des signalements (50 % des signalements ne vont pas au-delà de la phase 1) et apporte souvent une issue favorable
3. Traitement approfondi du signalement : cette phase se traduit par une instruction contradictoire réalisée par l'administration afin d'avoir une vision globale (échange avec la structure mais pas avec le présumé auteur). Elle n'est réalisée qu'avec l'accord du signalant. Elle nécessite de lever l'anonymat, et ne concerne que 5 % des signalements
4. Suivi d'exécution des préconisations par l'administration (sanction disciplinaire, action de sensibilisation au sein de la structure...).

**L'externalisation sur les phases 1 et 2 permet de garantir l'anonymat et la confidentialité.** Les signalements anonymes ou par un tiers d'une éventuelle situation de discrimination sont possibles, mais leur traitement ne sera poursuivi qu'avec l'accord de l'agent concerné.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier dernier, RSE Concept remplace Allo Discrim. Ce changement de prestataire devrait permettre un traitement plus rapide des signalements. Le temps de traitement était en effet de plus de 6 mois dans 8 % des cas, de 3 à 6 mois dans 23 % des cas et de 1 à 3 mois dans 32 % des cas.

Tout agent fonctionnaire titulaire ou stagiaire ou contractuel, peut contacter, dès à présent, le nouveau prestataire spécialisé en matière d'écoute et de conseil juridique – « RSE Concept » – par l'un des trois moyens suivants :

– **Par téléphone : 09 74 76 72 23** (permanence de 9h00 à 19h00, du lundi au vendredi)

– Via la plateforme en ligne : <https://conceptrse.fr/signalement-ma/> ; Code 1881 ; Prise de RDV 24h/24h

– Par mail : [signalement.discrimination@agriculture.gouv.fr](mailto:signalement.discrimination@agriculture.gouv.fr)

**Tous les agents du MASA peuvent contacter RSE Concept, y compris en DDI** et ce même si le présumé auteur n'est pas un agent du MASA. Plusieurs opérateurs du MASA sont également rattachés à ce dispositif.

La secrétaire générale invite les signalants à refaire un signalement lorsqu'ils estiment que la situation n'a pas été résolue malgré les différentes phases enclenchées

Plus plus d'infos :

- Dépliant sur le dispositif de signalement (disponible en fin de cet article)
- Note de service [SG/SRH/SDDPRS/2022-613](#) (il est prévu une mise à jour en septembre 2024)

Pour la CFDT-SPAgri, c'est un dispositif essentiel qui gagne à être connu de tous. Le nombre de signalements est en hausse, sans doute en lien avec une libération de la parole et c'est tant mieux. L'administration, les acteurs de la prévention et les représentants du personnel

## **En bref**

### **Accord QVCT : un peu de patience... !**

La CFDT a demandé quel était le calendrier de la négociation à venir portant sur l'accord collectif « qualité de vie et conditions de travail » dont le lancement était prévu au 2<sup>ème</sup> trimestre 2024. La SG a répondu que le sujet avait pris un peu de retard suite notamment à des discussions en cours sur le sujet sur le plan interministériel... elle n'a annoncé aucune date.

### **Système de ticketing pour les questions RH**

Le secrétariat général va expérimenter à partir de juillet 2024 un système de ticketing pour répondre aux questions RH des agents, des gestionnaires RH de proximité et aux IGAP'S. L'enjeu est d'apporter de bonnes réponses dans des délais maîtrisés, pour plus d'attractivité.

La secrétaire général a insisté sur le fait qu'il ne concernera que deux bureaux de gestion (BASE et BE2FR) lors de cette phase expérimentale et qu'il ne sera pas parfait.

## **Abattoirs et SIVEP/brexit : des discussions en cours pour la reconnaissance en catégorie active**

La reconnaissance en catégorie active permet notamment de partir plus tôt à la retraite. Beaucoup de professions hors MASA bénéficient déjà de cette reconnaissance (douaniers, pompiers...).

La secrétaire générale a précisé que si cette reconnaissance n'avait aucune chance d'aboutir pour les contrôleurs, le sujet est porté par le MASA auprès du ministère de la fonction publique pour les agents qui travaillent dans les abattoirs et dans les SIVEP. Mais les discussions s'annoncent difficiles.

*La CFDT-SPAgricole demandera des précisions à la DGAL lors du CSA alimentation du 14 juin sur la solidité du dossier présenté.*

## **Evolution du nombre de contractuels**

Pour la SG du MASA, il n'y a pas plus de CDD aujourd'hui qu'hier. Le nombre de contractuels est lui en hausse du fait de la désaffectation de nos concitoyens pour la fonction publique.

## **Ruptures conventionnelles : un premier bilan**

A la demande des organisations syndicales, le chef du SRH dresse un rapide bilan du dispositif au titre de l'année 2023. Au total, 44 dossiers ont été déposés et 24 d'entre eux ont reçu une réponse favorable. Sur l'ensemble des dossiers, 59 % concernent des agents de l'enseignement (technique et supérieur), 36 % des agents en services déconcentrés et 4,5 % en administration centrale. Les deux tranches d'âges les plus concernées par des demandes de rupture conventionnelles sont

respectivement la tranche 51-60 ans puis 41-50. La très grande majorité des demandes concernent des projets de reconversion professionnelle.

## **Transition agro-écologique**

Interrogée par la CFDT, la secrétaire générale a rappelé l'attachement de notre ministre sur ce sujet. Le ministre a comme cap la souveraineté alimentaire, le renouvellement des générations et la transition agro-écologique. Il n'y aurait donc pas d'intention de reculer sur l'environnement de sa part.

*Pour la CFDT-SPAgri, l'intention est une chose, les actes une autre, et force est de constater un recul sur plusieurs dossiers, ecophyto par exemple (voir le compte-rendu à venir du CSA alimentation du 14 juin)*

## **Dialogue social : A toute vitesse les sujets qui impactent les agents au quotidien !**

La CFDT est intervenue en déclaration liminaire :

*« Le dialogue social a montré sa plus-value pour les agents sur les JO : les collègues à qui il a été demandé de ne pas prendre de congés auront une indemnité. Même s'il reste des points en suspens, c'est une avancée importante, la CFDT le reconnaît et nous vous en remercions. Il en est de même avec la mise en place du site de recrutement du MASA « rejoignez vous », réclamé par la CFDT, qui à défaut d'être parfait constitue déjà un vrai plus pour les collègues en recherche de mobilité. Ce dialogue est donc essentiel pour la communauté de travail. La CFDT espère que les prochains CSA ministériels dureront 2 demi-journées avec une convocation reçue dans les délais, et surtout avec un ordre du jour à la hauteur des enjeux de notre ministère, avec des sujets tels :*

- *le baromètre social : point sur les actions à engager pour répondre aux résultats ?*
- *la gestion RH des crises (sanitaires, climatiques...) : quelle organisation pour mieux gérer les crises de demain ?*
- *le numérique : où en sommes-nous du recrutement des 60 ETP supplémentaires et quelles plus-values peuvent en attendre les agents dans leur utilisation quotidienne des systèmes d'information ?*
- *le contrôle unique : le rapport inter inspection sur le sujet pourra t-il être présenté ?*
- *la transition agro-écologique : quel bilan et quelles perspectives après la crise agricole ?*

*Il s'agit en effet de sujets qui impactent le quotidien des agents et qui ne devraient pas être abordés uniquement en questions diverses. »*

Avec un CSA-M sur une demi-journée et des sujets d'actualités denses, le temps à consacrer aux réponses de l'administration aux questions diverses des organisations syndicales a été accéléré.

*Pour la CFDT, la qualité du dialogue social passe par des instances dont la durée doit être proportionnée à l'ordre du jour et laisser le temps aux échanges les plus nourris. Un CSA-M sur une demi-journée n'est en aucun cas propice à un bon dialogue avec les organisations syndicales.*

La secrétaire générale reconnaît qu'une demi-journée est loin d'être suffisante pour un dialogue social de qualité et indique que l'expérience ne sera pas reconduite.

*Document(s) joint(s) :*

- *Article de l'AGrapresse du 7 juin 2024 sur la crise des SEA*

[Agrapresse 7 juin 2024 - action SEA-2](#)

- *Dépliant / présentation de l cellule de signalement*

[2024\\_Depliant dispositif signalement-1](#)

---

# **Comité social d'administration – Forêt – Agriculture du 14 mai 2024**

Le CSA forêt agriculture s'est réuni le 14 mai 2024 suite à la demande portée par la CFDT qui considérait important de réunir ce CSA au regard de la crise agricole, des conditions de travail dans les SEA qui se dégradent de jour en jour à tel point que le SEA de la DDT 38 a fait grève ce lundi 13 mai et d'autres DDT envisagent de faire grève (lien vers notre article [ici](#)).

Ce CSA était présidé par Philippe Duclaud (directeur général de la DGPE), accompagné par de nombreux intervenants dont, entre autres : Nadine Richard-Péjus, adjointe au chef du service des ressources humaines, Valérie Maquere, déléguée au pilotage et à la transformation, Michel Fournier (chef de la mission affaires générales et ressources humaines, DGPE).

## **1- Les services d'économie agricole**

# **(SEA) en crise : Il est urgent d'agir !!!**

*De la résilience,*

*à la déception,*

*à l'épuisement,*

*au ras le bol généralisé des agents,*

*Les SEA jetés en pâture par certains représentants de l'Etat pendant la crise agricole*

*Livrés à eux-mêmes face aux agriculteurs en détresse,*

*Voici l'itinéraire des SEA malmenés,*

*Face à la détresse de nos agents et à leur désarroi, notre administration répond par un plan d'accompagnement sans calendrier de mise en place, un marché d'intérim mettant à disposition des SEA une main d'œuvre précaire, sur du court terme alors que l'investissement pour former à l'instruction de la PAC est long. De surcroît, elle ne s'engage réellement sur aucune reconnaissance financière.*

*Mais où est l'Etat caution morale ?*

*Où est l'État employeur qui est censé protéger ses agents et leur conférer des conditions de travail acceptables et être garant d'une qualité de vie au travail et de leur santé ?*

*Où est l'Etat qui depuis des mois se dit vouloir rendre attractif la fonction publique ? Avec ces situations et leur gestion actuelle, ce n'est pas gagné...*

*Où sont les actions concrètes pour se donner les moyens de résorber la situation ?*

*La CFDT-SPAgrri se refuse d'accepter cet état de fait et*

*poursuivra sa mobilisation pour obtenir des améliorations concrètes des conditions de travail.*

- **Un mal-être insupportable qui ne date pas d'hier... mais depuis plus de 10 ans !!!**

La CFDT-SPAagri décrit le mal-être de ces agents qui ont connu (et connaissent encore) tous les déboires de l'instruction de la PAC 2015-2022. Et comme si aucune leçon n'avait été tirée de cet épisode difficile, ils ont l'impression d'avoir attrapé le pompon et qu'on les embarque pour un nouveau tour de manège.

A commencer par les instructions techniques qui « pleuvent » de partout. Avec chaque jour, depuis des mois, le matin en arrivant au travail, 2 à 3 messages précisant des ordres, des contre ordres, des erreurs inconnues, des bugs informatiques, ...

**Nous comptabilisons plus de 1100 pages d'instructions techniques, 139 messages sur l'instruction surfacique pour la campagne 2023 et déjà 31 pour la campagne 2024 !**

Les agents qui reçoivent ces mails se donnent à fond pour répondre à ces injonctions sur des amplitudes horaires souvent longues pour finaliser le travail à réaliser. Et le lendemain, ils ne sont pas encore arrivés que des mails envoyés à 20h ou à 6 h du matin sont déjà dans leur boîte mail...

A cela, le DGPE reconnaît qu'avec la mise en place de la nouvelle PAC, les campagnes 2023 et 2024 sont compliquées et rappelle les éléments de contexte.

Il souligne que le maximum a été fait pour anticiper. Les travaux ont démarré 2 ans avant la campagne sur le monitoring qui ont tout de même porté leurs fruits et ont permis une meilleure instruction surfacique.

Avec le droit à l'erreur après signature, de nombreux soucis ont pu être gérés plus facilement qu'auparavant avec plus de d'interactions avec les exploitants. Ce qui a permis de rattraper de nombreux dossiers.

*Pour la CFDT-SPAgrri, le droit à l'erreur n'a pas l'effet escompté pour permettre une instruction plus sereine des aides PAC, bien au contraire...*

*Avec le droit à l'erreur, les agents se retrouvent l'été à gérer les dossiers « torchon » ni fait ni à faire, ce qui a pour conséquence de retarder l'instruction des autres dossiers. Il n'y a plus de période d'instruction sereine qui permet de prendre le temps d'intégrer les nouvelles modalités d'instruction. Sans compter que la campagne 2023 n'est pas terminée (second pilier, bio,...) que l'on entame la campagne 2024.*

Le DGPE précise que dans cette nouvelle PAC, l'éligibilité aux aides PAC est beaucoup plus restrictive pour les exploitants à la retraite. En parallèle, il faut mettre en œuvre des actions pour améliorer les retraites. Des propositions sont en cours à ce sujet.

La définition d'agriculteur actif ne pourra pas être modifiée en profondeur entre la campagne 2023 et 2024. Il faut en effet garantir une stabilité des règles pour garantir la stabilité des outils informatiques.

Il y aura cependant des changements sur la conditionnalité pour 2024 suite au récent débat européen.

*La CFDT-SPAgrri alerte sur les choix qui sont faits au niveau européen sur l'équilibre agriculture environnement, il y a derrière ce débat des questions d'image et d'adaptation avec les attentes sociétales.*

Le DGPE félicite l'ensemble des équipes du travail accompli

et des objectifs qui ont, malgré tout, été atteint dans ce contexte très difficile.

### *A quel prix ?*

*Si la CFDT-SPAagri salue les efforts d'anticipation qui ont été réalisés et ont permis de limiter pour partie les délais de paiement des aides et les difficultés de l'instruction des aides surfaciques, les SEA restent néanmoins en grande difficulté.*

*Les agents sont au bout du bout, ils n'y croient plus... MAIS pire encore, ils se sentent déconsidérés, méprisés car rien n'est fait pour les soutenir et mettre en place les actions qui pourraient leur redonner l'espoir de travailler sereinement...*

*Pourtant certaines actions sont simples, alors pourquoi n'arrivons-nous pas à les mettre en œuvre ?*

- **Tout d'abord, un peu de pédagogie ne ferait pas de mal ...**

**Les agents sont face à une frénésie d'un processus décisionnel complexifié et bureaucratisé saturé d'injonctions paradoxales qui structure un contexte anxigène et aliénant.**

Pour la CFDT-SPAagri, il faut sortir de cette frénésie et prendre le temps pour éviter de faire et de défaire. **Prendre le temps de faire de la pédagogie** avec les agents destinataires de ces instructions par le biais de webinaires, de vidéos pour montrer les manipulations à faire dans l'outil et permettre aux agents de poser les questions et obtenir des réponses plus rapides et mutualisées pour l'ensemble des DDT.

Sur cette question, le DGPE s'engage à mener une réflexion pour mettre en place des webinaires pour présenter les notes de service. Il reconnaît que par le passé, la rédaction des instructions se faisait avec les agents de terrain et il faut revenir à ce mode de fonctionnement.

Sur la proposition de faire des visios régulières en lien avec les instructions envoyées par mail pour expliquer rapidement à l'ensemble des DDT le travail à faire et ainsi éviter que chaque DDT n'ait à décrypter ces instructions et faciliter leur compréhension et la manipulation de l'outil.

**Pas d'engagement du DGPE sur ce sujet.**

- **Les outils informatiques : calendrier décalé, bugs incessants, instabilité des outils : un éternel problème, la situation est intenable !**

Dans le cadre de cette nouvelle PAC, à de nombreuses reprises, les outils informatiques n'étaient pas prêts dans les temps, avec des calendriers sans cesse décalés, ce qui n'a pas permis une instruction sereine et de répondre dans les délais.

Lorsque les outils semblent enfin « opérationnels », les problèmes informatiques restent nombreux avec des bugs incessants et même une perte de l'instruction de très nombreux dossiers (jusqu'à 800 pour le SEA 38 fin 2023 que les agents ont dû tous ressaisir...), quel gâchis ! Tout cela car le logiciel ISIS n'avait pas de possibilité de conserver les antériorités ...

Sans compter que du jour au lendemain, de nouveaux bugs apparaissent et ils ne sont pas toujours communiqués dès leur constat. Il faut souvent attendre jusqu'à 50 remontées avant d'en informer l'ensemble de la communauté de travail. Pendant ce temps, les agents tentent de comprendre d'où vient le problème, retraitent le dossier pour vérifier, essayent sur l'ordinateur d'un collègue, interrogent les forums,... Une perte de temps colossale et irritante pour les agents déjà sous tensions.

Les redressements opérés par l'ASP peuvent par exemple remonter jusqu'en 2015 et nécessitent de reprendre chaque dossier pour chacune des années ! Là aussi, une meilleure réactivité et une communication plus rapide des bugs est

attendue, ainsi qu'un meilleur recettage pour s'affranchir au maximum de ces bugs et régressions

**La CFDT-SPAgrri demande la réalisation d'un audit de tous les outils informatiques (ISIS) mis à disposition des agents pour l'instruction de la PAC permettant de définir les actions prioritaires et les moyens à déployer pour fiabiliser et conférer des outils informatiques performants aux agents des SEA pour l'instruction des aides PAC. Cet audit doit concerner également le logiciel SAFRAN qui présente de graves défaillances et génère des retards importants dans le règlement des aides aux éleveurs contre la prédation (s'ajoutant aux autres retards !).**

- **ISIS : un outil de plus de 10 ans, architecturalement incompatible avec les besoins d'instruction de la PAC**

Concernant l'outil de la PAC (ISIS), le DGPE précise que l'objectif est de consolider le travail sur l'outil et résoudre les bugs informatiques. La mise en place de cet outil a été laborieuse, notamment du fait du changement de prestataire informatique au moment de la mise en place de cette nouvelle PAC. Les devants ont été pris et une période d'accompagnement du nouveau prestataire par l'ancien a été mise en place pendant plusieurs mois.

Les calendriers prévisionnels de mise à disposition des outils ont été communiqués en toute transparence cependant les retards ont été nombreux. Les outils n'étaient pas prêts dans les temps, ce qui a conduit à de nombreux reports de ces échéances.

Le prestataire est supervisé par l'ASP qui opère un pilotage de proximité. C'est d'ailleurs ce pilotage qui a permis de détecter que le prestataire était en train d'écraser les dossiers de la PAC à instruire et a permis de stopper l'hémorragie. Les dégâts auraient donc pu être bien plus importants.

Parallèlement, un audit de l'outil a été conduit par la DINUM avant la campagne 2023, un nouvel audit a été fait pour se projeter dans l'avenir. Il ressort de cet audit qu'il va falloir se préparer à avoir un nouvel outil pour prendre la suite d'ISIS qui présente des difficultés architecturales empêchant son adaptation aux nouvelles règles PAC.

▪ **SAFRAN : Quand subsidiarité rime avec complexité extrême**

Concernant l'outil SAFRAN, le DGPE indique qu'il doit être stabilisé. La complexité de cet outil est liée à une subsidiarité importante de cette aide à la prédation mais cet outil a malgré tout permis de payer les aides à la prédation.

Cette complexité a pu être constatée par le ministre qui a rencontré de nombreux agents qui l'utilisent. Des réunions ont été mises en place pour simplifier la partie réglementaire dans l'objectif d'alléger l'outil. Ces échanges ont abouti à la conclusion qu'il y a trop de conditions d'éligibilité très différentes mais les agriculteurs tiennent à conserver cette subsidiarité. Par contre, un certain nombre de pièces justificatives sont amenées disparaître. L'ASP a également mis en place un groupe USAGER pour améliorer l'ergonomie de l'outil. Dorénavant, la déclaration sera pré-remplie avec les données de l'année précédente. Cette simplification sera opérationnelle à partir de 2025.

*Pour la CFDT-SPAgrri, le DGPE entend et a conscience du mal-être des agents et c'est un signal important pour eux. Toutefois, avec ces réponses sur les outils, la CFDT-SPAgrri y voit la communication incessante qui va dans le sens où :*

*« Nous allons encore devoir passer le cap avec ces outils et ce quoiqu'il en coûte pour le moral et la santé des agents . Nous aurons un nouvel outil pour la prochaine PAC et bien sûr nous comptons sur la résilience des agents en SEA ».*

*La résilience a ses limites. Elles sont plus qu'atteintes*

*dans les SEA. Avec le mal-être constaté dans les SEA et le ras le bol généralisé des agents, ils ne vont pas pouvoir tenir toute cette campagne dans ces conditions ! Les grèves de certains SEA sont là pour en témoigner.*

*Dans ces conditions, la CFDT-SPAagri demande que des actions concrètes et rapides soient déployées sur les outils informatiques*

*Elle rappelle également qu'il ne faut pas oublier que les agents des SEA sont à l'interface des agriculteurs en grande détresse et que l'État a un rôle important à jouer.*

- **Des agents meurtris par les difficultés rencontrées par les agriculteurs et désemparés face à leur impuissance**

Les agents des SEA baignent quotidiennement dans un contexte anxiogène, avec des agriculteurs qui n'ont pas perçu leur montant d'aide et se retrouvent en grande difficulté.

Prenons l'exemple de l'assurance récolte. Avec ce retard de paiement, certains agriculteurs n'ont pas pu payer la totalité de leur cotisation d'assurance au 31 octobre et se retrouvent inéligibles à l'aide.

Que dire à ces agriculteurs en détresse ?

« C'est à cause des outils informatiques et des bugs... » Vu le temps depuis lequel cette situation dure et leur détresse, ça reste incompréhensible...

L'organisation de permanence en préfecture sans solution à leur proposer, c'est déchirant...

- **Les annonces du gouvernement dans le cadre de la crise agricole, parlons-en !**

« les annonces de paiement des aides au 15 mars... » elles n'ont rien arrangé avec une communication imprécise sur le périmètre

des aides concernées et des agriculteurs pour qui il était difficile d'accepter ce périmètre dans un second temps. Sans oublier que les banques se calent sur ces versements d'aide et que l'État ne verse pas d'indemnités en cas de retard alors qu'il faut en verser aux banques lorsque l'agriculteur connaît des retards de paiement...

« Les annonces d'aides d'urgence... » ce sont les agriculteurs ou les communiqués de presse qui sont la source d'information des agents des SEA. Ces derniers se retrouvent alors bien démunis face aux questions sur les modalités de mise en œuvre de ces aides non communiquées par le MASA. Ces aides d'urgence n'étant pas suffisamment ciblées sur les exploitations en difficultés, leur effet s'avère très limité et surtout très court-termiste et ce, malgré les sommes importantes engagées.

« Les chambres d'agriculture sont aussi vos interlocuteurs pour vous aider... » mais force est de constater qu'elles se concentrent prioritairement sur des missions rémunératrices et qu'elles ne réalisent plus du conseil sans rémunération. Les agriculteurs se retournent alors vers les SEA...

La CFDT-SPAgrri fait le constat que les réponses gouvernementales apportées à la crise agricole, non seulement ne répondent pas aux difficultés de la majorité des agriculteurs mais ne préparent en rien l'avenir. Elles présentent de plus un effet de bord qui va dans le sens d'un soutien plus important pour les activités productives voire intensives et productivistes.

Est-ce la vision, la stratégie pour le monde agricole de demain... ? Cela ne nous semble pas en phase avec les demandes sociétales et cette dichotomie pose aujourd'hui un problème aux collègues de plus en plus nombreux qui ont l'impression de mettre en œuvre des politiques qui vont à l'encontre du monde agricole et à l'encontre de leurs convictions.

**▪ Reconnaissance financière pour le travail exceptionnel**

## **des agents en SEA : pas d'engagement**

Le DGPE a insisté sur sa volonté ainsi que celle du ministre que l'instruction des aides puisse être réalisée sereinement pas ses services. Il indique que l'ensemble de la hiérarchie jusqu'au ministre est reconnaissante du travail exceptionnel réalisé par les SEA en cette période compliquée.

*Pour la CFDT-SPAgricole, même si le ministre n'a de cesse de dire qu'il est reconnaissant du travail exceptionnel réalisé par les SEA, il est désormais plus que temps de passer aux actes. Les paroles ne sont plus suffisantes. **IL faut désormais penser à une reconnaissance financière en déployant le dispositif de gestion de crise ou un dispositif similaire mais là encore, rien de concret, pas d'engagement ni du DGPE, ni du SRH.***

Ces services des SEA mériteraient un accompagnement exceptionnel en ETP pérennes pour les soutenir dans ce travail laborieux et conséquent mais aussi un renforcement de leur rôle auprès des différents acteurs.

Au lieu de cela, ils ont le sentiment d'assister à un démantèlement progressif de leur service avec le départ du second pilier de la PAC aux régions, des réflexions bien avancées et non concertées sur un transfert de l'instruction de la partie 3STR à l'ASP,...

De plus, les annonces gouvernementales ont largement participé à amplifier la crise de ces services. Nous n'étions pas dans les coulisses de ces annonces, c'est bien dommage...Mais nous remarquons cependant qu'aucune des annonces (calendrier de la PAC, aides d'urgence, ...) n'a émané de notre ministre et nous constatons une injustice évidente sur ces services des SEA quand les premières revendications des agriculteurs au moment de la crise agricole concernaient la sur-transposition, la complexité et non le calendrier de paiement des aides.

La CFDT le dit et le redit : « Les agents n'en peuvent plus et ont le sentiment d'être méprisés un peu plus chaque jour ... »

**Les agents des SEA, livrés à eux-mêmes font l'interface comme ils peuvent avec des moyens réduits à peau de chagrin et sans solutions concrètes à apporter.** Avec toute cette pression, la charge mentale devient rapidement insupportable. Et il n'est pas étonnant de voir arriver des préavis de grève face au désarroi des agents épuisés et impuissants, comme c'est le cas dans le SEA de la DDT 38.

Si la CFDT-SPAagri prône le dialogue, elle n'a pas hésité à s'associer à ce préavis de grève afin de soutenir l'action liée au désarroi de ces agents qui n'ont pas de réponse à leurs questions. Elle salue leur courage et ce n'est pas sans conséquences pour eux puisqu'en plus d'être en détresse, ils vont perdre en rémunération. L'impact sera d'autant plus fort pour les agents contractuels déjà sous statut précaire et faiblement rémunérés.

- **Les revendications de la CFDT : Il est temps de passer à l'action !**

**La CFDT-SPAagri demande donc la mise en place d'un plan d'action national d'accompagnement et de soutien des agents avec des actions concrètes telles que :**

- **Une communication concertée sur l'ensemble de la chaîne de commandement depuis le cabinet du ministre jusqu'aux SEA confortant ces derniers dans leur rôle auprès des agriculteurs avec un État qui est caution morale et poursuit un objectif d'intérêt général et de la mission de service public et du sens des actions des agents en services déconcentrés.**
- **Des actions concrètes pour permettre une adéquation moyens et missions dans les SEA par des recrutements rapides et pérennes et en priorité urgente dans les SEA**

les plus en difficultés;

- Un accroissement des moyens en personnel au sein de la DRH du MASA afin de combler les retards et fiabiliser les payes de tous les agents (notamment les contractuels) et trouver les moyens de simplifier les processus de paye vis-à-vis des contractuels (attendre 2 mois pour être payés n'est pas acceptable et va rendre impossible les recrutements dans un marché de l'emploi concurrentiel déjà très tendu).
- Une étude CGAAER permettant d'étudier la chaîne de commandement et l'organisation des services impliqués dans l'instruction de la PAC avec l'objectif de définir des recommandations sur l'organisation du travail et l'adéquation moyens (ETP, outils informatiques,...) et missions pour améliorer la situation des SEA.
- Une étude CGAAER pour identifier les axes de travail permettant d'élaborer des mesures d'aides qui vont dans le sens d'une agriculture au service de l'intérêt général et de systèmes agricoles pérennes et durables.

La CFDT-SPAgrri espère que dans le cadre de ce CSA, des engagements seront pris pour améliorer les conditions de travail de ces agents dans les SEA et qu'un vrai plan d'action sera annoncé car le service public dû aux agriculteurs est menacé quasiment partout.

Dans le cadre du CSA, le DGPE a annoncé la mise en place d'un plan d'action pour les SEA, selon les mêmes modalités que celui qui avait été mis en place dans le cadre de la PAC précédente en l'adaptant à la PAC actuelle.

Des groupes de travail seront organisés sur différentes thématiques telles que le renforcement des effectifs dans les SEA, la rédaction et la fluidité des instructions techniques, les outils informatiques,...

S'agissant des moyens humains, un marché d'intérim est en cours d'engagement pour ne pas attendre le PLF 2025 pour

recruter des renforts pour les SEA.

*Ces annonces sont importantes mais insuffisantes pour rassurer les agents. Ils les voient à nouveau comme du mépris, un manque de considération de leur travail et de leur investissement.*

***La CFDT revendique des emplois pérennes, l'administration, propose elle... des intérimaires, une solution contre productive.***

*En effet, les SEA ont avant tout besoin de renforts pérennes car la PAC c'est complexe et le temps de formation des agents est long. Les agents des SEA sont déjà en surcharge de travail et si en plus, ils doivent former des agents qui seront présents pour plusieurs semaines voire éventuellement plusieurs mois.. cela n'a pas de sens !. De surcroît, ces intérimaires risquent de partir rapidement s'ils trouvent une situation professionnelle plus intéressante ou parce que leur contrat se termine et ne peut être prolongé... Ce n'est en rien une solution adéquate pour renforcer les effectifs de ces services, au contraire.*

***Un plan d'action des SEA est annoncé, mais sans cap, ni échéance***

*Les groupes de travail ne sont pas encore définis et aucun délai de mise en route de ces groupes de travail n'a été donné lors de ce CSA.*

***Nous n'y croyons plus !***

Nous restons cependant force de proposition et proposons les groupes de travail suivants :

- **Moyens humains en SEA** : Définir des indicateurs performants permettant de déterminer l'adéquation moyens/missions dans les SEA dans un contexte où les outils informatiques sont délétères et le resteront

encore plusieurs années et définir les modalités de recrutement d'agents pérennes pour renforcer durablement les SEA pour lesquels il y a un déficit de moyens humains

- **Outils informatiques** : Recenser tous les chantiers à mener pour stabiliser l'outil et définir un calendrier réaliste de mise en œuvre de ces chantiers avec des indicateurs de confiance sur ce calendrier. Le déploiement des outils et des nouvelles versions doit prévoir un meilleur recettage par le prestataire et des périodes de tests réguliers, de la robustesse de l'outil par les agents des SEA pour limiter au maximum les bugs et les régressions. Il faut prévoir du temps pour les SEA pour réaliser ces tests dans de bonnes conditions. Pour les outils, il faut sortir du mode cloisonné et impliquer l'ensemble des acteurs afin de répondre aux besoins de tous.
- **Rôle des SEA et prospective** : renforcer le rôle des SEA dans le paysage agricole. Les SEA doivent être confortés dans leurs missions, leurs compétences et bénéficier du soutien nécessaire dans un contexte politique complexe. Mener une réflexion prospective sur le rôle et les missions des SEA, définir ce qui fonctionne et ne fonctionne pas et voir comment le rôle des SEA peut être renforcé pour remédier à certaines situations et revenir à un État qui est caution morale et à ce titre, joue un rôle de conseil.
- **Accompagnement des agents dans les SEA et des managers** : Mettre en place des dispositifs d'écoute des agents et de leurs problématiques par des RETEX, des échanges de pratiques, ateliers de co-développement, ... et définir des solutions à partir de ces retours. Mettre en place un dispositif d'accompagnement des managers dans les SEA.
- **Réseau d'expertise et mise en place d'une hotline à l'ASP et à la DGPE** : définir les modalités de mise en place d'un réseau d'expertise sur la PAC avec des agents

qui pourront être sollicités par les DDT, un agent par région par exemple qui a une bonne connaissance de l'historique de la PAC, du fonctionnement des outils et pourraient participer aux tests des outils et ainsi prendre en compte les situations spécifiques qui peuvent être rencontrées. Il s'agit par ailleurs d'une recommandation émise dans le rapport Orseu présenté au CTM du 23 mars 2017 ! De même, il serait opportun de mettre en place une hotline au sein de l'ASP et à la DGPE afin de répondre aux questions des instructeurs et être plus réactifs, notamment lorsqu'il y a des bugs, à l'instabilité des outils et accélérer l'amélioration des outils.

- **Organisation de l'accueil des nouveaux arrivants :** vacataires, contractuels, titulaires, chefs de SEA : La PAC et l'instruction des aides restent d'une complexité reconnue de tous et il est important d'accompagner, de former et de réaliser un tutorat pour les nouvelles recrues. L'objectif est de définir les modalités de l'accueil adaptées aux différents cas de figure. Ce dispositif pourra s'appuyer notamment sur le réseau d'expert.
- **Parcours professionnels, reconnaissance, dispositif type « gestion de crise » :** Face à l'investissement exceptionnel des agents dans les SEA, il faut des actes. Avec ce GT, il faut identifier et mettre en place toutes les voies possibles permettant de reconnaître le travail réalisé par ces agents.

### ***En résumé, ...***

*Les agents des SEA en « bavent » depuis plus de 10 ans avec une PAC 2015 – 2022 qui a connu une mise en route catastrophique avec des outils qui ne fonctionnaient pas, des modalités d'instruction et des arbitrages qui ont terriblement tardés,... Le paiement de certaines aides a connu un retard allant jusqu'à 3 années, la DGPE et les services ont été*

amenés à mettre en place l'avance de trésorerie, un dispositif extrêmement lourd en termes de gestion, pour limiter les problèmes de trésorerie des agriculteurs. Face à cette pression, les agents des SEA ont été en grande difficulté et ont connu une période de mal-être intense. A la demande des organisations syndicales, une expertise a été demandée et un rapport a été présentée au CSA du 23 mars 2017 voir notre article sur les conclusions de cette étude (<http://www.spagri.fr/instances/gt/gt-sea/situation-sea-premiers-retours-de-lexpertise/>).

Pour cette nouvelle PAC, ce sont à peu près les mêmes ingrédients qui sont utilisés. A cela, s'ajoute le renouvellement du marché et un changement de prestataire informatique avec pour conséquence des outils qui ne sont pas livrés dans le calendrier imparti, un retard important dans l'instruction, faute d'outils disponibles, une anticipation de la nouvelle PAC mais des renforts qui n'ont pas été positionnés au bon moment du fait du retard de la mise à disposition des outils(encore) et des nombreux dysfonctionnements. Avec en prime la perte d'un nombre important de dossiers qui ont dû être instruits par deux fois, une réflexion sur un transfert des missions d'instruction des surfaces à l'ASP, un management technique qui évolue chaque jour un peu plus vers un management politique avec les conséquences déplorables sur le travail des SEA, ses missions et le sens de leur travail, les SEA sont malmenés.

Et puis la crise agricole se produit et les agents des SEA sont littéralement jetés en pâture par certains représentants de l'Etat... La CFDT-SPAgricole demande réparation !

Face à la détresse de nos agents et à leur désarroi, notre administration répond par un plan d'accompagnement sans calendrier de mise en place, un marché d'intérim mettant à disposition des SEA une main d'œuvre précaire, sur du court terme alors que l'investissement pour former à l'instruction de la PAC est long, une solution contre productive. De

*surcroît, elle ne s'engage réellement sur aucune reconnaissance financière des agents.*

*Cette détresse est loin d'être terminée au regard des propos, cette fois de notre ministre, qui indique devant l'assemblée nationale le 17 mai 2024 :*

*« Les mesures agroenvironnementales et climatiques et les aides à l'agriculture biologique sont payées au printemps, en général à partir de mars ou d'avril. Il y a aussi un peu de retard, je vous l'ai indiqué en commission et vous le confirme aujourd'hui, a-t-il précisé. Une grande partie des aides devraient être payées la semaine prochaine, et d'ici à la fin du mois, à certaines exceptions près – ne faisons pas de généralités avec des cas particuliers. Nous essayons d'être au rendez-vous. »*

*Les SEA nous confirment qu'il ne sera pas possible de payer l'ensemble de ces aides dans le délai imparti. Encore une période de fortes tensions à prévoir pour ces services...*

***Mais où est l'État caution morale ?***

***Où est l'État employeur qui est censé protéger ses agents et leur conférer des conditions de travail acceptables et être garant d'une qualité de vie au travail et de leur santé ?***

***Où est l'Etat qui depuis des mois se dit vouloir rendre attractif la fonction publique ? Avec ces situations et leur gestion actuelle, ce n'est pas gagné...***

***Où sont les actions concrètes pour se donner les moyens de résorber la situation ?***

***La CFDT-SPAgrri se refuse d'accepter cet état de fait et poursuivra sa mobilisation pour obtenir des améliorations concrètes des conditions de travail et réduire les répercussions sur la santé de ces agents.***

## 2- Simplification

Au cours de ce CSA, le DGPE a souhaité aborder la déclinaison de l'objectif de simplification annoncé par le gouvernement à la DGPE.

Le bureau du pilotage est en charge de l'animation des outils avec les services déconcentrés. Il faut prioriser les missions et réfléchir à la simplification des missions : agrément GAEC, contrôle structure – foncier

Sur la thématique GAEC, un groupe de travail (avec participation des SEA???) se réunit depuis janvier. Ce travail a permis d'acter la diminution de la fréquence des contrôles de conformité du fonctionnement du GAEC, qui devrait passer de 1 contrôle tous les 4 ans à 1 contrôle par programmation (soit 1 tous les 7 ans). Le groupe planche aussi sur la simplification de la comitologie des GAEC, la rationalisation des IT (actuellement 8 IT) et une harmonisation des pièces justificatives demandées avec la mise en place d'un formulaire via un outil de démarche simplifiée.

Sur le contrôle des structures, l'outil LOGICS va évoluer. Il y a besoin d'améliorer l'outil, son ergonomie et ses fonctionnalités notamment la comparaison cadastre.

*Pour la CFDT-SPAgrri, il est essentiel et intéressant de trouver des axes de simplification. Néanmoins, ces 2 premiers chantiers ne nous semblent pas répondre à l'enjeu.*

*Concernant les GAEC, les simplifications annoncées ne vont pas permettre de redéployer des effectifs. Les contrôles des agréments sont déjà dans nombre de SEA une des marges d'ajustement, la diminution de leur fréquence viendra légitimer une pratique déjà usitée.*

*Concernant l'amélioration de LOGICS, elle répond à un besoin. Mais aujourd'hui son utilisation reste mineure et très*

*variable d'un SDREA à l'autre et d'un département à l'autre. Certains départements ont rendu son emploi obligatoire pour déposer des demandes, mais imposer de nouvelles obligations ne semble pas, dans le contexte actuel, être la meilleure approche du monde agricole. Par ailleurs, c'est prendre le risque de voir se développer la pratique d'exploiter sans autorisation.*

*Il n'est pas du tout certain que cette simplification fasse dégager beaucoup de temps pour les instructeurs, il n'y aura pas suffisamment de temps pour redéployer des agents sur d'autres missions.*

D'autres chantiers de simplification devraient être lancés. Si 100 % logix, le risque est que les agriculteurs exploitent sans autorisation d'exploiter. Le DGPE précise que c'est une réflexion à mener.

### **3. Contrôle unique**

Le challenge est important, la mission inter-inspection a cherché à voir comment tendre à ce contrôle unique et l'enjeu principal, c'est ensuite l'application des sanctions et des suites du contrôle et allègement des proportionnalités des sanctions qui posent question. Ce sujet a été porté au niveau de l'UE et des risques de refus d'apurement existent.

Plus on s'éloigne du périmètre MASA (fiscal, social), plus ce contrôle unique est compliqué à mettre en place.

Par ailleurs la DGPE a saisi la direction des affaires juridiques sur la compatibilité d'un outil de gestion du contrôle unique avec les règles de la RGPD.

Le DGPE rappelle également qu'il n'y a jamais eu de consignes du MASA pour dire d'arrêter les contrôles en cette période de réflexion sur le contrôle unique, d'autant que ces derniers sont obligatoires pour obtenir des aides. Pour rappel, en cas

de refus de contrôle, les aides sont bloquées et il n'y pas de tolérance face à des comportements déviants en situation de contrôle. Par ailleurs, il est rappelé qu'une des priorités reste la sécurité des inspecteurs.

Il est également rappelé que c'est le préfet qui apprécie et autorise au cas par cas la réalisation de contrôles qui peuvent s'avérer « difficiles »

Enfin, il a également été indiqué que l'intranet contient tous les outils, notes utiles pour réaliser des signalements même si des efforts) faire en matière de communication à ce sujet ;

*La CFDT-SPAgricole insiste sur l'outillage nécessaire. Ce contrôle unique ne sera réalisable que si on a un outil performant pour le gérer. Or sur cet outil, le DGPE a indiqué que la DGPE a saisi la direction juridique pour voir si cela était possible, notamment au regard des règles RGPD, ça n'augure donc rien d'opérationnel rapidement !!!*

*Les DDT qui font actuellement une coordination continueront donc de bidouiller avec des fichiers excel avec des centaines de lignes et de colonnes. Encore une fois, l'administration ne répond pas aux besoins des SEA sur ce sujet.*

*Elle demande qu'une communication claire soit refaite aux préfets et à la profession agricole sur la mise en œuvre de ce contrôle unique et de son périmètre car il y a des attentes fortes sur ce point mais toutes les attentes ne rentrent pas dans le périmètre du contrôle unique. Les campagnes de contrôles vont redémarrer, et à nouveau les DDT et autres services de contrôle vont être en première ligne.*

## **4- Un dialogue social à revoir :**

# **une instance n'est pas une chambre d'enregistrement mais un lieu de définition d'actions et du calendrier associé...**

La CFDT-SPAagri a souhaité faire état de sa déception de n'avoir pas été réuni depuis le 28 septembre 2023 dans le cadre de cette instance. Pourtant le contexte de la crise en agricole et les conditions de travail des agents en SEA aurait mérité une attention plus soutenue.

La convocation de ce CSA au 14 mai 2024 nous interroge. En effet, il s'agit de la veille de la date de fin de la télédéclaration de la PAC, une des journées les plus chargées de l'année pour les SEA ! **Ceci nous questionne sur la connaissance de la réalité terrain et du quotidien des services !**

**Comment pouvons-nous encore croire à un dialogue social de qualité et constructif pour les agents ?**

La CFDT-SPAagri a insisté sur le fait qu'elle souhaite obtenir des éléments de réponse clairs et précis sur cette question qui débouche sur la situation dans laquelle nous sommes aujourd'hui : à savoir l'absence d'initiative pour réunir ce CSA, l'absence de réflexions permettant de déboucher sur un plan d'action définissant les les solutions et moyens pour améliorer les conditions de travail de tous ces agents, pleinement investis, à tel point que les agents finissent par être en difficulté, craquer et perdre toute motivation pour des missions essentielles pour les agriculteurs.

Les alertes sont pourtant nombreuses et répétées, les témoignages d'épuisement, d'exaspération, de burn-out et le courageux préavis de grève au SEA de la DDT 38 et la grève de l'ensemble des agents qui en découle en sont les preuves.

A cela, le DGPE répond qu'il a été difficile de trouver la date adéquate pour nous réunir car pendant la crise, les annonces se succèdent et il convient prioritairement de les mettre en œuvre. Par ailleurs, tous les éléments ne sont pas connus au moment de la crise, la dernière vague d'annonces date du 27 avril...

Il précise également que lorsque les organisations syndicales en ressentent le besoin, c'est à elles de demander la réunion de cette instance.

*Cette réponse témoigne de l'attentisme du DGPE pour réunir cette instance alors que dans le cadre d'un dialogue social de qualité et constructif, il aurait été vraiment apprécié par les agents qu'il prenne l'initiative de réunir ce CSA régulièrement.*

*Cela aurait permis d'expliquer de façon régulière la situation, avec les éléments à sa disposition et ainsi garder le lien avec les agents sur le terrain, ne serait-ce que pour les rassurer, leur montrer l'attention qu'il leur porte dans ce contexte difficile pour tous... et surtout définir les actions nécessaires pour préserver les agents des SEA et se mettre d'accord sur un calendrier.*

*Malgré cela, force est de constater qu'il a fallu attendre le point de rupture avec de nombreux cas de mal-être, burn-out, jusqu'à la grève de certains SEA (voir notre article sur la grève du SEA de la DDT 38) pour commencer à réagir...*

***Pour la CFDT-SPAgricole, l'administration ne met pas en place les actions nécessaires sur ce sujet et n'est pas garante de la qualité de vie au travail et de la santé de ses agents.***

Le calendrier prévisionnel prévoit une formation spécialisée en juin un CSA à l'automne avec un point spécifique qui sera consacré aux sujets forestiers.

A suivre donc...

**Si vous souhaitez contribuer à notre action et sur ce sujet et nous faire part de vos problématiques, de vos pistes d'action, de vos témoignages, vous pouvez le faire sur notre formulaire de contact [ici](#).**

---

## **Crise des SEA : les agents de la DDT 38 ont fait grève lundi 13 mai 2024**

**Ils dénoncent ainsi leurs conditions, de travail déplorables, l'insuffisance des effectifs et les menaces sur les missions de service public.**

Entre des effectifs insuffisants, des outils informatiques qui ne fonctionnent pas et ne permettent pas de payer les sommes dues aux agriculteurs, les agents sont arrivés au bout de leur engagement et de leur résilience.

Sonnette d'alarme tirée depuis plusieurs mois, des réponses partielles ou insuffisantes malgré l'appui du Préfet, le MASA répond encore et toujours aux abonnés absents !

Cela suffit et la grève a été très massivement suivie par les personnels. Un sacrifice financier non négligeable pour eux, notamment pour les plus précaires.

La CFDT vous donne quelques explications, les raisons de ce mal-être social et le relais assuré par les médias locaux.

La CFDT, très active dans ce conflit, est investie fortement dans l'intersyndicale et ne lâche rien !

Retrouvez dans cet article les différents éléments qui illustrent la situation.

Et n'hésitez pas à nous contacter [ici](#) pour avoir plus de précisions car le mal-être des SEA n'est pas la panacée de l'Isère, c'est presque partout en France !

## **Avec la CFDT, agissez !**

Retrouvez le reportage de France 3 AURA sur le mouvement social des agents du SEA de la DDT-38:

<https://www.spagri.fr/wp-content/uploads/2024/05/vid-20240529-wa0000.mp4>

## **Des moyens humains insuffisants... trop de contrats précaires**

Depuis plusieurs années, le service d'économie agricole de la DDT 38 (Service d'aménagement et de développement rural – SADR) est confronté à un **manque de personnel titulaire qui est compensé de manière imparfaite et insuffisante par des personnels contractuels de courte durée.**

Leur part ne cesse de progresser au fil du temps et les missions permanentes sont assurées par ces personnels non titulaires, ce qui démontre à la fois une précarité et les difficultés de recrutement de manière « normale » pour assurer les missions de service public.

De plus, une part non négligeable de ces agents contractuels doit subir des retards récurrents dans leurs payes !

## **Les agents s'investissent de façon**

## **exceptionnelle pour payer les aides aux agriculteurs**

Les agents, très investis dans leur mission de service public à destination des agriculteurs, ne comptent pas leur temps et leur énergie pour tenter de faire face. Le département de l'Isère se caractérise par une agriculture polyvalente où on trouve une grande diversité de systèmes agricoles et donc la plupart des aides. C'est cette situation atypique qui passe au-dessus des radars et des modèles mathématiques de calcul des moyens en personnel définis par l'administration centrale du Ministère de l'Agriculture. Ce modèle qui date de 2006 serait en cours de révision, mais son aboutissement n'est toujours pas connu.

Or, depuis 2023, la charge de travail s'est accrue en raison de la nouvelle PAC qui n'a pas été suffisamment anticipée :

- informations tardives aux services et aux agents,
- fixation d'une doctrine de manière aléatoire et changeante,
- systèmes informatiques inadaptés et bloquants,
- absence de formation à la prise de poste pour certains postes,
- des centaines de dossiers perdus par Capgemini, le prestataire de l'Agence Spéciale de Paiement (ASP), que le SADR a été contraint de recréer en totalité,
- outil informatique ISIS qui ne permet pas de suivre le cheminement des dossiers et laisse les agents seuls et dans l'ignorance face aux agriculteurs !

## **Des agents en détresse, meurtris face aux difficultés des agriculteurs et à leur impuissance**

La colère et le mal-être agricole faisant écho à l'incapacité de ce service à respecter les délais impartis dans le

traitement des demandes d'aides, les agents se sentent totalement désarmés. **Plusieurs sont confrontés à des pressions multiples** auxquelles s'ajoute un contexte anxiogène, générateur de risques psycho-sociaux (RPS).

**Tous les personnels s'estiment aujourd'hui impuissants face aux dysfonctionnements des outils informatiques (ISIS, SAFRAN)** du MASA, au manque de personnel qualifié et titularisé, aux problèmes de recrutement et d'attractivité sur les postes de contractuels (insuffisamment rémunérés et payés parfois deux mois après leur arrivée en s'engageant par écrit à ne pas se plaindre !), au turnover des agents du SADR obligeant les titulaires à former en permanence les contractuels, aux délais contraints constants, à l'immobilisme du MASA face à ces revendications.

## **Pourtant les alertes ne manquent pas MAIS rien ne change...**

Malgré plusieurs échanges et alertes (localement, régionalement et nationalement) depuis le début de l'année 2024, nous ne constatons aucune évolution.

Ce ressenti est partagé par les agents d'autres DDT où des témoignages similaires ont été rapportés au niveau national (cf. annexe du courrier du G13 au ministre).

La plupart des dispositifs (aides de la PAC, aides à la protection contre les attaques de loup, indemnisations pour les aléas climatiques, décret agrivoltaïsme, mesures agro-environnementales et climatiques, etc.) restent complexes autant pour les agriculteurs que pour les agents et leurs traitements sur des « outils défaillants » chronophages.

Après des démarches peu fructueuses engagées auprès du DRAAF AURA (qui est le RBOP en terme d'effectif) et malgré le soutien du Préfet de l'Isère, le MASA semble entendre mais ne réagit pas vraiment. Ce n'est sûrement pas un ETP

supplémentaire à répartir entre 3 unités qui va changer la donne ! Une alerte de la situation en Isère a été relayée par les élus CFDT du CSA agriculture et forêt le 14 mai dernier, sans ce que cela ait conduit à des réponses satisfaisantes.

## **Des agents désespérés qui n'y croient plus**

Tout cela nourrit le mécontentement du monde agricole, les retards de paiement des aides commencent à peser fortement sur les agriculteurs (qui ne cachent plus leur détresse) et c'est le service public aux agriculteurs qui est menacé. Les agents engagés et passionnés pour leur travail n'en peuvent plus et ont souhaité partager leur désespoir.

C'est pourquoi, ils se sont mis en grève le 13 mai 2024, avec le soutien de l'intersyndicale CFDT-UNSA, FO et CGT de la DDT de l'Isère[\[1\]](#).

Les médias locaux ont relayé ce conflit social et vous pourrez retrouver les retours qu'ils ont pu en faire auprès du public.

## **Et le MASA que fait-il ? Où est l'État employeur ?**

**La balle est clairement dans le camp du MASA** dont on attend des décisions fortes sur les revendications portées. Plusieurs SEA rencontrent des difficultés similaires et le G13 des SEA a engagé une lettre ouverte au Ministre, sans résultat tangible à ce jour.

**Pas de réponse et un plan national d'intervention qui ne vient pas !**

L'absence de réponse concrète laisse les agents en état de sidération et des questions se posent : le MASA ne chercherait-il pas à externaliser des missions des SEA ?

En attendant, la santé de nombreux agents se dégrade... et la CFDT rappelle que le MASA est un employeur comme les autres et a obligation de la préserver...

[\[1\]](#) Communication intersyndicale du mouvement de grève du SADR de la DDT38 du 13 mai 2024

**Retrouvez ci-dessous l'article du Dauphiné libéré :**

[Dauphine Libéré 14052024 - Effectifs insuffisants et problèmes techniques \\_ le service d'aide aux agriculteurs en grève](#)

---

## **La protection sociale complémentaire au MASA / L'accord est signé : On vous dit tout !!! Enfin presque...**

Tout au long de l'année 2023, la CFDT a participé aux négociations en vue de la déclinaison au MASA de l'accord interministériel du 26 janvier 2022 relatif à la protection sociale complémentaire (PSC). L'accord MASA sur la PSC résultant de ces négociations a été signé par la CFDT le 22 mai 2024 (à consulter en fin d'article).

Cet accord déterminant instaure un régime de couverture complémentaire des frais de santé (consultations médicales, achat de médicaments, hospitalisation), dans la mesure où les frais de santé ne sont pas couverts totalement par la sécurité sociale, voire pas du tout. Il est **à adhésion obligatoire**, en vertu de l'article 2 du décret interministériel n° 2022-633 du

22 avril 2022 mais quelques dérogations existent et vont être explicitées ci-dessous.

Avec cet accord, c'est donc le ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire ainsi que les directions générales des opérateurs suivants : ASP, INAO, IFCE et FAM, soit nos employeurs, qui vont souscrire un contrat collectif en santé pour l'ensemble de ses agents, quel que soit leur statut, titulaire ou contractuel, offrant plusieurs avantages dont :

- des garanties plus élevées pour des tarifs plus avantageux
- des garanties qui s'étendent aux conjoints, aux enfants et aux retraités ainsi qu'à leurs ayants-droits
- la mise en place des mécanismes de solidarité tels que définis dans l'arrêté du 30 mai 2022

A compter du **1<sup>er</sup> janvier 2025**, les principaux changements pour les agents se traduiront par :

- la **fin du versement forfaitaire mensuel de 15€** pour la cotisation de la PSC souscrite à titre individuel
- la **fin du référencement actuel des mutuelles** (Harmonie fonction publique, Groupama, AG2R)
- la mise en œuvre de la **PSC santé obligatoire** avec une **prise en charge à hauteur de 50% du coût de l'assurance santé des agents par le MASA, en dehors de toute option**
- la participation de l'État à hauteur de 5 euros pour les agents qui souscriront un niveau d'option supérieur ;

*Au cours de la négociation de l'accord, la CFDT a été force de proposition pour rendre plus avantageux ce dispositif de PSC santé, notamment en proposant plusieurs niveaux d'options attractifs pour permettre à ceux qui le souhaitent de bénéficier d'une couverture santé plus importante au regard de leurs besoins.*

*La CFDT a vivement regretté l'absence de marges de manœuvre des textes interministériels notamment sur les mécanismes de solidarité, le contenu du panier de soin de base, l'adhésion obligatoire et les exemptions. Un regret cependant, ce contexte de négociation n'a pas permis d'adapter ce dispositif aux particularités de la population du MASA comme la CFDT l'aurait souhaité .*

## **Les principales conséquences de cet accord pour la communauté de travail en 4 questions :**

### **Adhésion obligatoire : Comment ça marche ?**

Tous les agents, à partir du moment où ils sont **rémunérés par le MASA ou les directions générales des opérateurs suivants : ASP, INAO, IFCE et FAM** , qu'ils soient titulaires ou contractuels de courte ou de longue durée, sont dits bénéficiaires actifs ([consulter la liste ici](#)), auront l'obligation de souscrire un contrat pour leur couverture santé avec la mutuelle retenue par le MASA au terme d'un marché public actuellement en cours.

Les possibilités de dérogations à l'adhésion sont peu nombreuses ([à consulter ici](#)). Cela concerne essentiellement les agents en CDD et les agents dont les conjoints sont soumis à des **obligations de couverture familiale** aux termes du contrat d'assurance santé de leur entreprise.

Toutefois, un arrêt du 7 juin 2023, la Haute juridiction (cour de cassation en PJ) précise que cette dispense « n'est pas subordonnée à la justification qu'il bénéficie en qualité d'ayant droit à titre obligatoire de la couverture collective relevant d'un dispositif de protection sociale complémentaire

présentant un caractère collectif et obligatoire de son conjoint ».

**Autrement dit, l'employeur ne peut plus s'opposer à une demande de dispense en raison du caractère facultatif de l'adhésion de l'ayant droit, du conjoint en l'espèce.**

## Qui peut adhérer à ce contrat collectif ?

En plus des agents rémunérés par le MASA, peuvent adhérer à ce contrat :

- les agents retraités qui en font la demande, sans qu'il y ait d'obligation
- les ayants droit de l'agent : conjoint marital, PACS, enfants ..., à la demande du bénéficiaire actif.

A noter : les agents actuellement retraités ont un droit de souscrire, ainsi que les agents qui souscriront à ce contrat obligatoire, et qui prendront leur retraite dans les années à venir. Cependant, pour les agents à la retraite, il n'y a pas de participation financière du MASA.

## Quelles sont les prestations ?

Un **panier de soins**, dit « de base », est fixé par l'arrêté du 30 mai 2022 et s'applique aux agents des trois versants de la fonction publique. Le panier de base est non modifiable dans sa composition. Il constitue le socle des prestations pour les agents de l'État (voir annexe 1 de l'accord).

*Pour la CFDT, il était important de négocier un accord et de le signer, car cela permet de proposer **des garanties optionnelles aux agents**, pour une couverture plus importante que celle proposée par le panier de soin interministériel.*

Au MASA, les garanties optionnelles sont décrites dans l'annexe de l'accord avec 3 niveaux de garantie possibles.

Dans le cadre des négociations de ces garanties, la CFDT a obtenu :

- une meilleure couverture pour les médecines douces
- le remboursement par séance et une augmentation du nombre de séances avec les options pour favoriser le traitement sur du long terme
- un meilleur remboursement de la contraception H et F
- une meilleure prise en compte des CDD courts et de la portabilité
- un contrat responsable pour pérenniser le dispositif

Ces options sont facultatives et l'agent peut choisir de souscrire à l'option 1, 2 ou 3 selon le niveau de couverture recherché.

Lorsque l'agent fait le choix de prendre une option, quelle qu'elle soit, l'État participe à hauteur de 5 euros pour le bénéficiaire actif uniquement.

Un point de vigilance :

Si l'agent adhère au contrat collectif avec des ayants droits (conjoint, enfants, ...), le choix du niveau d'option du bénéficiaire actif s'applique pour l'ensemble des ayant-droits.

## **Quel est le coût de la PSC ?**

A ce stade, il est impossible de répondre précisément à cette question, le marché lancé par le MASA est en cours et le ministère n'a pas encore sélectionné l'offre la plus intéressante pour ses agents.

Néanmoins, de premiers éléments de réponse peuvent être donnés sur la base des grands principes suivants et dans l'attente de précisions ultérieures.

Dans le cadre du contrat collectif tel que défini dans les

textes de la fonction publique, une cotisation d'équilibre est à définir à l'issue d'un marché public et des propositions faites par les assureurs.

Cette cotisation d'équilibre sera donc déterminée à partir des principes suivants :

- Équilibrer les dépenses et les recettes du système, sans tenir compte ni de l'état de santé, ni de l'âge de chacun
- Financer les mécanismes de solidarité vis-à-vis des familles et des retraités
- 3 composantes :
  - une part individuelle forfaitaire à hauteur de 20 % de la cotisation d'équilibre
  - une part individuelle solidaire variable : application d'un taux de solidarité sur 30 % de la cotisation d'équilibre selon la rémunération de l'agent
  - une part employeur à hauteur de 50 % de la cotisation d'équilibre.

Les dispositifs de solidarité inclus dans ce contrat collectif reposent essentiellement sur les taux de plafonnement suivants :

- Conjoint : 110 % de la cotisation d'équilibre
- Enfant 1 et 2 : 50 % de la cotisation d'équilibre puis gratuité pour les enfants suivants
- Retraité : 100 % la 1ère année, 125 % la 2ème année, 150 % la 3ème, 4ème et 5ème année, 175 % la 6ème année et suivantes.

Ces cotisations obligatoires **seront déductibles du revenu imposable** dès 2025.

Par ailleurs, en cas de départ de l'agent (fin de contrat, départ de la fonction publique, ...), il bénéficie gratuitement de la complémentaire santé, ainsi que ses ayant-droits, pour

une durée de 12 mois au maximum qui suivent sa date de départ.

Une FAQ sera mise place par le SRH et mise à disposition avec cet article dès que possible.

Le CFDT-SPAagri reste à votre écoute pour répondre à vos questions sur ce sujet : [cfdt@agriculture.gouv.fr](mailto:cfdt@agriculture.gouv.fr).

*Document(s) joint(s) :*

- Accord ministériel sur la PSC

[Version accord M PSC VF pour signature](#)

---

## **Une semaine « en » quatre jours à marche forcée**

**Annoncée fin janvier par le Premier ministre Gabriel Attal, la semaine « en » quatre jours va être expérimentée à marche forcée dans la fonction publique d'État, dès la fin avril (note DGAFP en fin d'article). Et ce, sans consultation préalable des organisations syndicales.**

Cette semaine se fera à effectifs constants et le **volume horaire annuel des agents restera inchangé**. D'autres formes de modulations sont envisageables : quatre jours et demi ou une alternance de semaines de quatre et cinq jours.

Au-delà de l'absence de discussions, les alertes et griefs de **la CFDT-Fonctions publiques sont nombreux, parmi lesquels la non-prise en compte de l'intérêt des agents ou l'articulation avec le télétravail**. « *Il y a un risque élevé que les agents se voient refuser le télétravail et soient fortement incités à*

*passer aux quatre jours »*, craint Carole Chapelle, secrétaire générale adjointe de la CFDT-Fonctions publiques.

Autre inquiétude, **le texte envisage la réduction du nombre de jours de RTT pour concilier amplitude horaire et quatre jours.** « *Il n'est pas question que les agents soient les perdants de cette fausse bonne idée improvisée par le gouvernement* », insiste la CFDT-Fonctions publiques.

## **Les demandes de la CFDT**

*Si la CFDT n'a pas d'opposition de principe sur cette évolution qui pourrait intéresser certains agents, la CFDT demande dès la mise en œuvre des expérimentations de respecter les 4 points suivants.*

- **La concertation :**

Le cadre de l'expérimentation de la semaine en 4 jours doit faire l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales avant d'être rendu public. Des évaluations intermédiaires et un bilan de l'expérimentation devront être menés dans les mêmes conditions, garantes d'un dialogue social de qualité, respectueux des organisations syndicales auxquelles les agents ont accordé leur voix.

- **Le volontariat :**

Dès lors que leur service participe à l'expérimentation, les agents sont libres de choisir d'y participer ou non.

- **La réversibilité :**

Moyennant un délai de prévenance fixé en amont, les agents engagés dans l'expérimentation pourront s'en retirer sans avoir à s'en justifier pour revenir à la semaine en 5 jours.

- **La transparence :**

Les conditions précises de l'expérimentation doivent être communiquées aux agents en amont de leur choix : horaires de travail, nombre de jours de congés, nombre de jours de RTT. Chaque agent engagé se verra remettre une lettre de cadrage dans laquelle figureront *a minima* ses horaires de travail, ses jours de télétravail le cas échéant, et le nombre de jours de congés et de RTT auxquels il peut prétendre.

*Source CFDT-UFETAM et UFFA / Rédaction : CFDT-Magazine n°503 et CFDT-SPAgrî*

*Document joint : note de cadrage de la DGAFP pour l'expérimentation de la semaine en 4 jours dans la fonction publique*

[22-03-2024\\_note\\_de\\_cadrage\\_semaine\\_en\\_4-jours](#)

---

# **Lettre intersyndicale au ministre sur la PSU/délégation**

Sur l'impulsion de la CFDT, une **lettre ouverte intersyndicale** (A lire ci-dessous) **a été envoyée au ministre de l'agriculture le 26 avril 2024** au sujet de la police sanitaire unique et notamment de la délégation des contrôles en remise directe.

Afin d'agir sur les difficultés rencontrées par les agents et les organisations, 4 propositions sont mises sur la table :

- Négocier une clause de revoyure ambitieuse
- Organiser un bilan quantitatif et qualitatif en urgence des contrôles délégués
- Assurer une transparence sur l'impartialité des contrôles et l'indépendance des délégataires
- Mettre en place un groupe de travail de suivi de la délégation remise directe au long cours

Cette lettre ouverte fait suite à une **pétition intersyndicale transmise le 19 avril dernier** : les agents sont invités à la signer et à la renvoyer à l'organisation syndicale qui compile l'ensemble des retours à l'adresse mail suivante : [snuitam@snuitam-fsu.org](mailto:snuitam@snuitam-fsu.org)

#### ***Documents joints :***

- *Lettre ouverte au ministre de l'agriculture du 26 avril 2024*

[20240426\\_Lettre ouverte MASA\\_PSU\\_delegation\\_VF](#)

- *Pétition intersyndicale du 19 avril 2024*

[délégation-contrôles-pétition-2024-04-6](#)

---

## **Formation spécialisée du CSA-**

# **AC du 14 mars 2024 : programme de prévention, médecine à Auzeville, locaux bâtiment C, restauration**

La formation spécialisée du Comité social d'administration de l'administration centrale s'est réunie le 14 mars 2024 sous la présidence de Nadine Richard-Pejus – chef de SRH adjointe du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA).

Le SPAGri-CFDT était représenté par Grégor Appamon, Mireille Troupel et Stéphanie Clarenc.

Les travaux ont démarré par une déclaration liminaire intersyndicale (voir la DL en fin d'article) pour réaffirmer à l'administration l'importance d'évoquer les sujets du mal-être au travail, de la qualité de vie au travail et de l'attractivité, une situation qui reste éprouvante et sensible pour les agents en administration centrale. Le souhait partagé est de voir aborder ces différents points au prochain CSA-AC suite à notre courrier intersyndical (voir le courrier intersyndical après la déclaration liminaire en fin d'article).

L'administration répond aux organisations syndicales que ces sujets feront bien l'objet d'un point à l'ordre d jour du prochain CSA et qu'il est prévu d'y répondre par différents axes de travail, à savoir :

- Le programme prévention 2024-2027 d'administration centrale et plus particulièrement son axe 3
- Les travaux menés au niveau du MASA sur l'attractivité des postes (consulter notre article [ici](#))
- La négociation de l'accord (QVCT) qualité de vie au

travail et conditions de travail

- Le baromètre social et son plan d'action

*Pour la CFDT, ces travaux sont de bonnes pistes de travail mais la plupart ont un périmètre qui couvre l'ensemble du MASA alors qu'il y a des spécificités propres à l'administration centrale et il convient de les prendre en compte, sans quoi il y a un risque de ne pas avoir les bons leviers pour résorber cette situation.*

Dans le cadre de cette formation spécialisée du CSA-AC, le programme prévention a été présenté, il comprend 4 axes de travail avec des propositions d'actions mais qui ne sont pas les actions définitives puisqu'elles seront définies dans des ateliers qui regrouperont l'administration, les acteurs de la prévention (assistants de prévention, ISST,...) et les représentants du personnel.

## **Que comprend le programme prévention de l'administration centrale ?**

### **Axe 1 : Poursuivre le développement de l'évaluation des risques professionnels**

Dans ce premier axe, l'administration entend renforcer la culture et le pilotage de la prévention des risques au sein des services.

*Concernant cet axe, la CFDT souhaite définir des actions qui permettront aux agents de recenser les risques qu'ils observent par différents moyens et ouvrir ces démarches à des risques qui sont encore peu recensés comme la charge de travail.*

*Il est essentiel que ces démarches de recensement et d'évaluation des risques ne soient pas réservées qu'aux encadrants comme c'est actuellement le cas du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) mais que chaque agent puisse faire part des risques auxquels il est confronté au quotidien et s'approprier à terme cette culture de la prévention des risques professionnels.*

## **Axe 2 : Renforcer la sensibilisation des agents en matière de santé et sécurité au travail**

L'objectif recherché de cet axe de travail est de développer une culture commune de la prévention des risques en administration centrale.

*Pour cet axe, la CFDT souhaite des actions qui permettront de développer une culture de la prévention des risques et en faire un levier d'amélioration des conditions de travail. Cette culture de la prévention doit s'opérer dès l'arrivée de l'agent et tout au long de sa carrière, elle doit être déployée au plus près des agents. Dans le cadre de cet axe, la CFDT souhaite notamment mobiliser la communication interne pour communiquer sur les risques, les acteurs de la santé et sécurité au travail, ...*

## **Axe 3 : Développer des actions d'amélioration des conditions de travail**

*Il s'agit d'identifier des actions concrètes pour améliorer la qualité de vie au travail, les conditions de travail et prévenir les RPS*

*La CFDT entend bien mettre en place des actions destinées à agir sur la charge de travail qui est un enjeu fort qui ressort fortement du baromètre social. Il faut agir sur l'ensemble des facteurs liés à l'organisation du travail, au management, aux méthodes de travail, à l'attractivité des*

*postes et aux relations sociales qui ont des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des agents.*

*Pour la CFDT, les principales actions sur ce sujet doivent permettre :*

- de se doter d'outils pour analyser la charge de travail, définir les priorités et garantir l'adéquation moyens/mission*
- d'élaborer des modalités de communication pour faire évoluer la culture du travail (sens au travail, organisation du travail)*
- de promouvoir et proposer des formations de nature à répondre à certaines problématiques RPS (relationnel, organisation du travail, s'organiser et manager en télétravail,)*

#### **Axe 4 : Améliorer les espaces de travail et leur ergonomie**

L'objectif est d'intégrer la prévention des risques professionnels dans les espaces de travail.

*Dans cet axe, la CFDT souhaite que les espaces de travail soient pensés avant tout pour les agents dans le contexte constaté de densification des locaux. Les questions de santé et sécurité au travail sont à intégrer dès la conception ou le réaménagement des postes de travail.*

*Dans le cas d'une éventuelle mise en place du flex office, la CFDT souhaite que cette action soit concertée avec les organisations syndicales et fasse l'objet d'un suivi spécifique dans ce programme pour mener à bien cette transition.*

## **Etude ergonomique du bâtiment C : on s'attendait à mieux...**

Dans le cadre des travaux du bâtiment C et suite au retour d'expérience des espaces de travail du bâtiment D, l'administration centrale a pris la décision de faire appel à une étude ergonomique pour repenser les espaces de travail.

Les organisations syndicales ont demandé à avoir un retour de cette étude.

Il en ressort deux propositions dont une présentant une configuration des locaux avec d'un côté des espaces de travail et de l'autre des espaces collaboratifs. La principale avancée est d'avoir des bureaux réglables en hauteur permettant aux agents de travailler à la hauteur souhaitée, voire de travailler debout s'ils le souhaitent.

*Pour la CFDT, ce retour d'une telle étude est décevant. Il aurait été souhaitable de tirer les leçons de la circulation dans de tels espaces de travail et d'avoir des éléments de bonne pratique sur ce sujet. De même, aucun élément sur l'amélioration de l'insonorisation, de l'éclairage, de l'ambiance thermique et la qualité de l'air, ... pour ces espaces où jusqu'à 6 agents peuvent travailler dans une même pièce.*

## **Médecine à Auzeville : enfin une bonne nouvelle !**

Une association a répondu favorablement et a présenté un candidat qui pourra être présent sur le site 3 jours par mois

(le nombre de jours pouvant être adapté si ce n'est pas suffisant). Le médecin participera à la FS en distanciel. Dans ce contexte, l'administration doit procurer à ce médecin un cabinet médical sur le site et étudier ses conditions d'implantation.

## **Cantine pour les agents de Vaugirard**

La structure AGRAF qui accueillait certains agents de Vaugirard refuse de poursuivre la convention. Avec le départ du SNUM à Maine, ce sont 90 places qui se libèrent au RIE Nord Pont pour les agents de Vaugirard, en complément des 60 places déjà attribuées. Le BASS explore également une autre piste avec l'hôpital Necker pour 60 personnes.

---

## **CSA Alimentation du 22 mars 2024 : contrôles, SIVEP, PSU, JOP 2024, crises sanitaires, abattoirs, écophyto...**

Ce CSA Alimentation était présidé par Maud Faipoux, directrice générale de l'alimentation, accompagnée notamment par Nadine Richard-Pejus, adjointe au chef du SRH, et Hervé Reverbori, IGAPS de la DGAL.

La CFDT était représentée par Anne Jammes, Anne Bertomeu et Frédéric Laloy.

## **Budget 2024 : 10 milliards d'économie à faire dont 10,6 millions au MASA, quel impact sur le 206 ?**

*Sur cette question, Maud Faipoux a répondu qu'il ne devrait pas y avoir d'impact sur les actions des agents du 206 car il y avait un peu de marge financière notamment sur la vaccination IAHP. Il n'y a par contre plus de marge en cas d'imprévus.*

## **Contrôles en exploitation : Cap peu clair et directives floues, malaise et inquiétude des contrôleurs ... des missions régaliennes mises à mal !**

En lien avec la crise agricole, les contrôles en élevage (santé et protection animale...) et en exploitation agricole (phytosanitaire...) sont remis en cause. Les organisations syndicales relèvent les approches variables d'un département à l'autre et les difficultés rencontrées dans certains départements : lignes rouges tracées devant les exploitations, reprise des contrôles mais uniquement sous forme « pédagogique », suspension des contrôles, etc...

Au sujet des contrôles, Maud Faipoux précise par ailleurs qu'une mission CGAAER est en cours pour définir ce qu'est le contrôle unique pour une bonne compréhension des professionnels. Il s'agit de préciser le périmètre du contrôle unique et d'apporter des précisions en matière de sanctions.

**Les organisations syndicales demandent quelles sont les directives données par la DGAL aux différents services en attendant le résultat de cette mission CGAAER sur le sujet ?**

*La directrice générale de l'alimentation précise que les conclusions de ce rapport sont attendues en mai 2024. Actuellement aucune consigne de suspension ou d'arrêt des contrôles en exploitations agricoles n'a été donnée au niveau national. Elle a rappelé les propos du ministre qu'elle partage pleinement : « il n'est pas acceptable que les revendications professionnelles soient des attaques au travail des agents » . La directrice générale de l'alimentation insiste sur la « nécessité d'une coordination optimale et sur l'intelligence collective pour gérer les situations locales. » Elle affirme à nouveau qu'aucun agent ne doit être « mis en risque » : une procédure de retrait avec « refus de contrôle » doit être envisagée.*

*Pour la CFDT, le soutien du ministre à ses agents doit être réaffirmé et des suites doivent être données à toutes les actions de violence à l'encontre de L'État. Elle demande également à ce que des lignes directrices soient données aux préfets en matière de conduite et suites des contrôles en exploitation, de façon à garantir à la fois une équité de traitement sur tout le territoire et la sécurité des inspecteurs.*

**SIVEP – Contrôle des conteneurs maritimes : déjà 3 intoxications, quelles mesures pour s'en prémunir ?**

Suite à l'annonce du déploiement des mesurages de gaz avant

inspection des conteneurs provenant de pays tiers, les organisations syndicales demandent :

- un point d'avancement sur les mesures mises en place à Gonfreville suite à l'accident de novembre
- les modalités d'extension de ces mesures de prévention sur l'ensemble des points de contrôle SIVEP ?

Ce sujet fait suite à la dernière réunion de la Formation Spécialisée du CSA Alimentation et est traité en présence de Pierre Primot, sous-directeur de la gestion intégrée du risque en charge des SIVEP, de Olivier Degenmann, directeur adjoint de la DRAAF Normandie et de Pierre Clavel, inspecteur santé et sécurité au travail (ISST).

- **Au PCF de Gonfreville** : des mesures de prévention additionnelles mises en œuvre

3 accidents ont eu lieu successivement à Gonfreville, le 3<sup>e</sup> accident s'est produit malgré la mise en œuvre de mesures de protection .

Avant le 3<sup>e</sup> accident, les mesures suivantes avaient été prises localement : suspension des contrôles à risque, adaptation des EPI (équipements de protection individuels) et définition des modalités de contrôle (voir la page dédiée sur l'intranet [ici](#) et la note de service DGAL/SDASEI/2018-390).

et note de service : [DGAL/SDASEI/2018-390](#))

Suite au 3<sup>e</sup> accident, les mesures complémentaires suivantes ont été mises en œuvre : mesurage systématique pour tous les conteneurs contenant des végétaux ou des DAOA stockés à température ambiante par l'entreprise EWS. Spécialisée dans le domaine, cette société réalise le mesurage en amont du contrôle à l'aide d'une sonde permettant de contrôler un panel de 16 gaz différents. Si le mesurage est défavorable, le conteneur n'est pas présenté au contrôle et il ne pourra être

contrôlé qu'en cas de mesurage favorable.

Ces mesures ont été faites sur plus de 664 conteneurs au total, 29 résultats défavorables ont été constatés, le plus souvent à cause de la présence de bromure de méthyle (23/29) et ponctuellement présence de toluène. Cet usage du bromure de méthyle est interdit dans l'Union européenne mais autorisé dans certains pays tiers. Depuis que ces mesures ont été mises en place, le taux de non-conformité baisse (suite à une prise en compte par les professionnels ?). La réalisation des prélèvements et le financement des analyses relèvent à ce jour du MASA car pour pouvoir l'imposer aux opérateurs, un changement de réglementation serait nécessaire. En cas de résultat non conforme, le traitement et la nouvelle mesure suite au traitement sont à la charge des transitaires.

*La CFDT reconnaît l'intérêt de cette disposition mais s'interroge toutefois sur le coût supporté par le ministère quand d'autres dispositions pourraient être mises en œuvre, comme le dépotage systématique de ces conteneurs, l'interdiction de ces traitements, l'exigence d'un traitement thermique des palettes comme condition à l'importation, la mise en place d'une opération de renouvellement de l'air dans le conteneur avant son contrôle (ventilation naturelle de minimum 30 minutes ou ventilation forcée)*

De plus, au Havre, une surveillance renforcée des agents avec 2 visites médicales par an est réalisée ; la médecine du travail prévoit une évaluation de la toxicité chronique (convention établie avec la CARSAT de Normandie, compétente sur ce sujet danger chimique).

- **Dans les autres SIVEP** concernés par ce risque : des mesures de protection additionnelles attendues d'ici la fin de l'année

La directrice générale de l'alimentation informe de la généralisation de ce mesurage sur tous les SIVEP de France

concernés, grâce à la mise en œuvre d'un marché public qui sera suivi par la DGAL. La remise en conformité et les nouvelles vérifications suite à mise en conformité en feront partie.

**La CFDT interroge** la directrice générale de l'alimentation **sur l'échéancier de mise en œuvre de ces nouvelles mesures** : systématisation des mesurages dans tous les SIVEP, suivi médical ?

*Pour la directrice générale de l'alimentation, « c'est un sujet prioritaire, et cela se fera courant 2024 », le temps de lancer le marché public.*

**Police sanitaire unique et délégation des contrôles : des agents en difficulté, il fallait s'y attendre ! ! La CFDT avait pourtant prévenu et fait des propositions...**

Ce sujet est traité en présence de Didier Josso, chef de projet de la réforme SSA

**Sécurité sanitaire des aliments via les délégataires : un début très poussif dans certains départements**

*» La mise en œuvre de la délégation, dont notre organisation syndicale a regretté le déploiement à marche forcée, présente des visages différents suivant les départements, avec des niveaux de satisfaction extrêmement variables, souvent en fonction des délégataires retenus. Qualifiée de correcte par*

*certaines DD(ETS)PP, à « compliquée » par d'autres, elle présente un peu partout en France les caractéristiques suivantes :*

*– des agents des services délégataires insuffisamment formés sauf exception, ne leur permettant pas d'apprécier le danger potentiel des non conformités relevées pour la santé publique et donc de le traduire dans l'évaluation globale de l'établissement ;*

*– la volonté d'« industrialiser » la rédaction des rapports d'inspection, avec une demande excessive de « constats types » ou d'instructions très précises, qui ne permettent plus une adaptation à chaque cas avec mise en œuvre de l'expertise de l'inspecteur ;*

*– des courriers dont les mesures prescrites, trop exhaustives, ne sont parfois pas en rapport avec les non-conformités relevées, point susceptible d'entraîner des fragilités juridiques. »*

Concernant la délégation des contrôles en remise directe, Didier JOSSO rappelle que son objectif est d'amplifier l'action de l'état. Il rejoint les constats faits par la CFDT : grande variabilité dans la qualité des rapports d'inspection et des courriers de mise en demeure ; une « acculturation » mutuelle entre délégataires et services de contrôle est nécessaire. Certains délégataires ont fait le choix pour ce début de mise en œuvre de « se faire la main » sur des établissements qui ne sont pas à problème, d'où des taux de suites faibles, de 12% pour début 2024, avec de fortes disparités régionales. En l'absence de mise à disposition de Resytal pour les délégataires, les DRAAF ont dû faire un suivi via des tableaux Excel.

*La directrice générale de l'alimentation « partage » les difficultés relevées. Elle souligne qu'« un agent qui démarre n'est pas au top », y compris dans nos services et qu'il n'y*

*« a pas eu à ce jour d'accident majeur » et qu'il faut laisser du temps aux délégataires. » Elle estime que la délégation doit représenter une « force de frappe », « un complément qualitatif du maillage » en matière de sécurité sanitaire des aliments.*

En réponse à la CFDT sur la question des écarts évoqués par les agents, il est indiqué que la qualité des rapports d'inspection et des projets de courriers de mise en demeure est en constante évolution par les délégataires grâce au travail rapproché conduit par les DDecPP, les DRAAF et l'animation réalisée par la DGAL.

*La CFDT partage effectivement cette observation positive de l'implication des DD(ETS)PP, DRAAF et DGAL dans un objectif de montée en compétence des délégataires.*

Mais des améliorations restent toutefois nécessaires : harmonisation des pratiques des DD(ETS)PP avec des modèles de courriers stabilisés au niveau national, précisions sur les modalités de réalisation du contrôle de 2° niveau en appréhendant bien la complémentarité avec le COFRAC, précision des modalités de suivi des mises en demeure et de l'analyse de risques que doivent conduire les DD(ETS)PP.

*Pour la CFDT, la définition d'une stratégie pour capitaliser les connaissances acquises lors de la supervision des délégations dans les différents domaines serait bienvenue*

Une mission a été menée par le CGAAER concernant cette délégation dont le rapport définitif est attendu dans les prochains jours

Une deuxième mission d'expertise sur la délégation en remise directe est en cours en vue de conduire de manière objective à la clause de revoyure, dans le cadre des conférences budgétaires pour le PLF2025. Elle est mise en place depuis le

21 février 2024 pour une durée de 4 mois. Après une première phase d'évaluation de la mise en œuvre, les conséquences de cette organisation sur les services déconcentrés seront identifiés. Les difficultés pouvant expliquer une éventuelle incapacité des services à atteindre les objectifs fixés seront recherchées.

Ces rapports ont vocation à être publics a précisé la directrice générale de l'alimentation.

Les organisations syndicales font part d'autres difficultés qui leur sont remontées sur ce premier trimestre de mise en œuvre de la délégation des contrôles en remise directe : dans certains départements ruraux (ex : Cantal) aucun contrôle n'a encore été réalisé à ce jour, dans d'autres (ex : Indre et Loire), les agents refusent de réaliser la supervision des contrôles des délégataires.

Interrogée par la CFDT sur le taux de suite des contrôles depuis le début de l'année, Maud Faipoux a fait savoir, qu'au 15 mars 2024, sur 4451 inspections réalisés, le taux de rapports avec une note C est de 10,31% et avec une note D de 1,55%.

Didier Josso précise qu'il manque encore des effectifs chez deux des délégataires et que de manière générale les inspecteurs ne sont ni assez nombreux ni assez formés. Par exemple, en Nouvelle Aquitaine, le délégataire APAVE a concentré les inspections faites durant ce début 2024 dans le département de la Gironde, mais les autres départements ne seront pas oubliés.

## **Formation continue des agents**

Didier Josso dresse un bilan quantitatif :

- délégation: 2 sessions de formation ont eu lieu pour les DRAAF, 24 sessions prévues pour les agents des DD(ETS)PP grâce à un réseau de formateurs internes, la mallette de

- formation est en cours d'ajustement ;
- *nouveaux domaines (ex CCRF); 3 sessions pour 30 personnes (inspecteurs et cadres) à l'ENSV, pour blé et produits du blé, substituts de produits carnés et compléments alimentaires, plus une vingtaine de sessions programmées à l'INFOMA avec un objectif de 700 agents à former.*

## **Systemes d'information**

Certains systemes d'information, Télécertex, Télécicare et Sora Alertes seront mis à jour et suivis par la DGCCRF pendant une période de 2 ans seulement. Des start-ups d'état ont donc été mobilisées pour la suite.

L'outil Prélév'info en lien avec Sigal ne sera mis à disposition des délégataires qu'à partir du 28 mars ; la connexion opérationnelle entre le SCL et Sigal (pour la transmission des résultats des plans de surveillance et de contrôle) devrait être opérationnelle le 27 mars.

A la question de la CFDT concernant le nombre d'ETP affectés à la DGAL sur les 60 ETP numérique du PLF 2024 , et sur le nombre de recrutement déjà effectués, il est répondu que 9 ETP ont été attribués à la DGAL répartis comme suit : 4 postes au BAMOSIAL et 5 postes à la direction de programme SIAL.

*La CFDT regrette vivement que sur ces 9 postes, aucun ne soit encore opérationnel, certains étant en cours de publication ou de republication, d'autres en étant encore au stade d'une rédaction de fiche de poste.*

Face à l'interrogation de la CFDT sur les perspectives d'amélioration des SI de la DGAL au-delà des chantiers liés à la réforme de la sécurité sanitaire des aliments, il est répondu que la feuille de route des évolutions pour 2024 a été validée en comité stratégique SIAL du 23 janvier 2024.

*A la demande de la CFDT, un point d'étape sera réalisé sur ce sujet lors du prochain CSA Alimentation du 14 juin.*

## **Moyens humains : une clause de revoyure très attendue, il faudra de la transparence !**

*« Si nous accueillons avec satisfaction l'annonce de la clause de revoyure en mai 2024, sur le périmètre SSA, nous nous inquiétons du possible impact du plan d'économie budgétaire annoncé par le ministre de l'économie : l'adéquation missions/moyens sera t'elle bien au RDV ? Quelles sont les conclusions du rapport du CGAAER sur la délégation, dont la version définitive était attendue ce mois de mars ? »*

Didier Josso fait un point sur les recrutements : 133 postes ont été publiés en octobre 2022 et 127 agents recrutés (soit 4 postes vacants, avec deux postes jamais pourvus et deux agents partis), puis en juillet 2023, publication de 41 postes et 38,5 recrutements.

Des « angles morts » de la réforme, nécessitant l'attribution d'ETP supplémentaires ont déjà été identifiés : gestion des alertes, exportations, alimentation animale, gestion des suites données aux contrôles pour la délégation remise directe.

Maud Faipoux ajoute qu'un dossier argumenté est en cours d'élaboration en vue de la clause de revoyure et qu'il sera présenté en juin.

Les décisions relatives à la clause de revoyure seront prises en juin 2024 ; l'attente des agents en départements, en régions et même en administration centrale est très forte.

*La CFDT demande de la transparence et la transmission en amont des deux rapports du CGAAER relatifs à la délégation des contrôles dans le secteur de la remise directe. Elle souhaite que les organisations syndicales soient concertées.*

## **Au final, des agents vivent mal cette réforme... pourtant la CFDT avait prévenu et avait mis des propositions réalistes sur la table !**

*La CFDT s'est inquiétée de cette privatisation des contrôles depuis le début du lancement de la réforme : c'est une décision politique dogmatique consistant à confier au privé des contrôles qui devraient relever des missions régaliennes de l'État. Elle a cherché, avec d'autres organisations syndicales, à faire infléchir cette décision quand il était encore temps au printemps dernier en écrivant au ministre (voir notre article du 26 juin 2023 [ici](#)) et en sollicitant un RDV auprès de la directrice de cabinet ... en vain !*

*Elle a mis des propositions sur la table au printemps dernier ... propositions qui n'ont pas été retenues :*

*1) Lancer une mission CGAAER, pour faire l'analyse de l'opportunité ou non d'une délégation, au regard des délégations déjà mises en œuvre : le CGAAER a certes été sollicité pour apporter un regard sur les modalités de contrôles de la délégation. Mais il n'y a eu ni bilan, ni comparaison sur le plan européen...*

*2) Commencer par une expérimentation pendant 2 ans dans quelques départements, avant d'en dresser un bilan préalable à une éventuelle extension.*

*3) N'augmenter que progressivement le nombre de contrôles en remise directe*

*Lors du CSA alimentation du 13 juin dernier (lire notre article [ici](#)) , la CFDT avait alerté sur le « risque de dégradations prévisibles en termes de conditions de travail pour les services, avec des conséquences évidentes pour les agents, toujours plus sous pression ! ». Elle écrivait déjà : « avec le budget consacré par le MASA à la délégation, on aurait pu recruter 5 à 7 agents par DD(ETS)PP, de quoi atteindre l'objectif quantitatif de la réforme, avec la qualité en plus ! »*

*Et aujourd'hui, beaucoup d'agents vivent (très) mal cette réforme... ce n'est pas faute d'avoir prévenu et d'avoir mis des propositions réalistes sur la table !*

*Alors oui la DGAL et l'ensemble des services font beaucoup pour que cela se passe au mieux, mais la réforme est mal vécue car on paye aujourd'hui des choix très discutables faits hier...*

*Aussi, la CFDT demande :*

*1) Une clause de revoyure ambitieuse, en s'appuyant sur un vrai bilan quantitatif et qualitatif*

*2) De la transparence sur l'impartialité des contrôles*

*3) La définition d'une méthode robuste de supervision des délégués*

## **JO(P) 2024 : une harmonisation de l'approche des différents préfets est indispensable !**

**Des clarifications restent à apporter et les agents sont inquiets et les propos contradictoires tenus en réunion du CSA Alimentation le 22 mars et en réunions de groupes de travail le 12 mars et le 3 avril ne les rassurent pas...**

« L'organisation se met progressivement en place dans les départements concernés.

Même si les mesures relatives à l'estimation des besoins, imposées en DDI par les préfets, peuvent apparaître comme correctement anticipées, de nombreux points restent en suspens, voire flous, générant de l'inquiétude, en particulier en région parisienne où l'impact de cette manifestation sur

les conditions de travail des agents sera important. Et ce ne sont pas les explications fournies en groupe de travail JOP, lors de la première tenue de l'instance le 30 janvier, qui ont pu rassurer les agents sur leurs diverses interrogations.

Concernant les primes qui sont susceptibles d'être attribuées, la situation semble s'éclaircir en ce qui concerne son montant maximal. Mais à ce jour, point de critères d'attribution précis, et il est impossible pour les agents du MASA de connaître le montant auquel ils pourraient prétendre, le cas échéant.

De même pour les interdictions de congés entre juin (période de l'Aïd) et septembre (fin des JOP Paralympiques), trois mois pendant lesquels certains agents devront trouver des solutions de garde pour leurs enfants, à leurs frais, à une période où certaines structures, en particulier les crèches, sont fermées.... Et ce ne sont pas quelques places supplémentaires en centres de vacances qui vont régler le problème.

*Pour la CFDT, il est indispensable que les critères d'attribution des primes soient précisés, de même que nous attendons toujours que la circulaire du 22 novembre 2023, fasse l'objet, à l'instar d'autres ministères, d'une déclinaison spécifique au MASA.*

***La CFDT restera particulièrement attentive aux propositions qui seront faites pour préserver au mieux les conditions de travail des agents, fortement impactés dans leur vie professionnelle mais aussi privée, pendant cette période estivale, dans tous les départements touchés, de près ou de loin, par l'accueil des JOP. Elle rappelle également la nécessaire prise en compte de la reconnaissance du surcroît de travail porté sur les collègues des agents appelés en renfort. »***

La présentation de ce sujet est faite par Claire Postic, chef de projet JOP.

Pour le MASA, environ 300 agents sont concernés. La sécurité sanitaire des aliments constitue une priorité de ces contrôles car le risque de TIAC est majoré durant la période des JO. La demande de la DGAL est la suivante : réalisation de contrôles « préventifs » en amont et grande réactivité (7 jours sur 7) pendant le déroulement des jeux en cas de TIAC ou de plaintes. La DGAL est très claire sur un volume proportionné de contrôles « préventifs » à conduire en amont des JO. La DGAL a récemment fait paraître une instruction (2024/13) afin de rappeler ces exigences.

Toutefois, dans certains départements (ex : 75), les demandes de contrôles du Préfet vont bien au-delà des exigences de la DGAL et les demandes de report ou d'annulation de congés durant cette période sont « anxiogènes » pour les agents concernés.

La directrice générale de l'alimentation rappelle **qu'aucune restriction relative aux congés d'été ne pourra être faite par leur hiérarchie aux agents au-delà du 28 mars 2024.**

Le pôle alimentaire à la MUS est très impliqué et les agents concernés sont déjà prévenus. La référente nationale « remise directe » ainsi que le réseau de personnes ressources sont déjà également très sollicités.

Par ailleurs, concernant la santé et le bien-être animal, un représentant de la DDPP 78 sera présent durant toutes les épreuves équestres.

Au niveau national, suite à un appel à volontaires, 25 agents se sont portés volontaires.

La **CFDT fait état de la demande de volontaires dans les SIVEP** de certaines DRAAF et pose la question du risque d'introduction de maladies animales par des DAOA, le risque « sandwich ».

Pour Claire Postic, il n'y a pas plus de risque qu'une année

classique car les prévisions font état de 1,5 millions d'étrangers durant l'été, ce qui correspond à la volumétrie habituelle. De plus, il s'agit plutôt de personnes « aisées », qui ne viennent pas de pays à risque sur le plan sanitaire.

Nadine Richard-Pejus, adjointe au chef f du SRH, complète cette présentation en précisant qu'une note de service, interministérielle de façon à assurer une égalité de traitement, paraîtra prochainement.

Pour le MASA, le recensement des agents mobilisés sera réalisé sous le contrôle de la DGAL.

Les organisations syndicales rappellent la nécessité de prendre également en compte les agents indirectement impactés, c'est-à-dire impactés suite à la mobilisation d'un ou de collègue(s) avec un report de la charge de travail habituelle sur une équipe réduite.

Par ailleurs, lors d'une réunion associant les collectivités territoriales spécifique aux JOP qui s'est tenue le 12 mars 2024 , les précisions suivantes ont été apportées concernant les différentes mesures prévues pour les agents mobilisés ou impactés :

- déplafonnement du nombre de jours à inscrire sur les CET, + 10 jours ;
- augmentation du nombre annuel de jours de télétravail indemnisés à 10 ;
- attribution de CESU « JOP » pour les agents mobilisés de 200 euros par enfant, avec une majoration substantielle à 350 euros par enfant pour les familles monoparentales. Les ministères sont invités à compléter ce dispositif par un CESU pour les enfants de 6 à 12 ans et un élargissement des places en crèches et en séjours ;
- une **prime de 500, 1000 ou 1500 euros**, avec comme condition d'avoir renoncé à des congés. Pour la prime maximale de 1900 euros, elle est ouverte aux «

*personnels exerçant des missions de sécurité publique et ceux dont les missions sont directement liées à la sécurisation des » et elle concernera des agents d'autres ministères. Concernant les critères pour la définition des niveaux de primes, la rédaction de la note de service laissera une marge d'appréciation aux différents ministères qui la mettront en œuvre, de façon à ce qu'ils puissent gérer les mouvements dans les effectifs mobilisés.*

Une phrase dans cette note précise à ce jour : « *Le financement de ces mesures se fera sous plafond de titre 2 des ministères* ».

*La CFDT demande à la directrice générale de l'alimentation de rappeler aux préfets des départements concernés par les JO les lignes directrices concernant les contrôles à conduire en amont et pendant les jeux, de façon à avoir une approche harmonisée sur tout le territoire, à la fois en terme de fréquence d'inspections et aussi en terme de sollicitation des agents.*

***De plus, la CFDT s'étonne des propos contradictoires avec les échanges lors de cette dernière réunion du CSA Alimentation, tenus lors d'un groupe de travail le 3 avril 2024.***

Ce groupe de travail était consacré à l'examen du projet de note relatif à l'organisation du travail et aux modalités d'accompagnement des agents du MASA impliqués directement dans la préparation et le déroulement des Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) 2024 ou impactés par les conditions de déplacement. En effet, dans cette note, un simple renoncement à des congés ou un refus de congés **n'est plus considéré comme suffisant** pour percevoir la prime « JO ». Les deux conditions suivantes doivent être remplies pour y prétendre : à la fois être directement mobilisé dans la préparation et le déroulement des jeux et être exposé à un surcroît significatif

d'activité. Or, en matière de Sécurité Sanitaire des Aliments (SSA), les attentes de la DGAL sont les suivantes : des contrôles préventifs renforcés avant le déroulement des jeux et une réactivité maximale en cas d'incident sanitaire telle que des TIAC pendant le déroulement des jeux.

**Il est donc possible que certains agents, qui auront pourtant renoncé à des congés pendant le déroulement des JO, ne bénéficient pas de la prime JO !** Par ailleurs, les organisations syndicales ont questionné l'administration sur les modalités de garde des jeunes enfants pendant cette période d'été. A ce jour, il est acté que seules les crèches implantées dans Paris « intramuros » seront ouvertes pendant le déroulement des JO ; de plus, elles n'accueilleront que les enfants déjà inscrits.

*La CFDT invite donc tous les agents qui rencontrent des difficultés pour prendre leurs congés ou pour faire garder leurs enfants en lien avec l'organisation ou le déroulement des JO à les faire connaître sans délai.*

## **Gestion des crises sanitaires : une accalmie bienvenue cet hiver ... mais la crise guette et la structuration avance (trop) lentement**

En matière d'IAHP, la situation est favorable, y compris sur les oiseaux migrateurs : le niveau de risque est modéré à compter du 18 mars.

Concernant la PPA, l'objectif est de reconquérir notre souveraineté en élevage : ainsi, 2 millions d'euros seront consacrés à des audits biosécurité en élevage et 300 000 euros à une surveillance accrue des sangliers.

Une organisation syndicale souligne que la région PACA, qui risque une introduction du virus de la PPA via l'Italie, est peu fournie en personnel. Les politiques locaux ont-ils été informés de ce risque d'introduction de la maladie ?

*La CFDT se réjouit de cette accalmie mais elle s'inquiète des crises qui pourraient vite revenir (MHE...) ou arriver (PPA...) et pose des questions sur les avancées pour les agents depuis le dernier CSA Alimentation en lien notamment avec les préconisations du rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des épisodes d'influenza aviaire : quelles avancées a permis cette accalmie ? les services sont-ils mieux préparés ? y a-t-il eu des recrutements supplémentaires en 2024 comme prévu ?*

Maud Faipoux rappelle qu'en 2023 les moyens ont été renforcés à la DGAL avec 7 ETP recrutés (dont 6 en place et une arrivée en septembre) et 4 des 5 CDD d'un an en place (il manque faute de candidature le CDD sur la gestion des denrées). Sur ces agents en place, 4 le sont à la MUS comme recommandé par la mission CGAAER.

Sur les moyens dans les services déconcentrés, la DGAL a demandé un renforcement des moyens humains et portera de nouveau cette demande lors de la conférence de budgétisation. Une réflexion va démarrer sur le contenu précis de fiches de poste pour 6 renforts en région pour contribuer à l'élaboration et au suivi du volet épizootie du dispositif ORSEC.

*Pour la CFDT, ce serait une avancée qu'il convient de reconnaître mais elle attend de connaître les modalités précises pour se prononcer. S'agira t'il bien de « forces projetables là où il y aurait une crise » ? A quelle échéance vont-ils être recrutés ? Et dans tous les cas il convient de mettre ces 6 ETP en parallèle avec les 35 ETP préconisés par le CGAAER. Croisons les doigts pour que si crise il y a, elle*

*ne soit pas de grande ampleur...*

## **Abattoirs : des intentions ... la CFDT attend des actes !**

**Les organisations syndicales demandent comment sont envisagées les mesures d'accompagnement aux restructurations, lorsque la fermeture est très anticipée que ce soit par l'abattoir ou la structure ?**

Des agents qui font acte de mobilité lorsqu'ils apprennent la fermeture à venir de leur abattoir, mais avant la publication de l'arrêté de restructuration, peuvent-ils bénéficier des mesures d'accompagnement ?

Le service des ressources humaines répond qu'il étudie la question.

**La CFDT revient sur le sujet des indemnités de remplacement :** lors du dernier CSA-Alimentation, la CFDT avait alerté sur des agents qui ont effectué des remplacements en abattoirs en 2023 et qui n'ont pas perçu l'intégralité du montant correspondant aux journées de remplacement qu'ils ont effectué du fait du respect du plafond réglementaire de CIA. Le SRH a-t-il trouvé une solution pour y remédier ?

L'administration a promis de régulariser la situation sur l'exercice 2024. A vérifier dans les faits...

Par ailleurs le MASA a porté auprès du budget et de la fonction publique la demande de création d'un vecteur spécifique pour 2025, mais il n'y a aucune garantie que cela aboutisse à ce stade

**La CFDT réinterroge sur la « catégorie active » :** la DGAL reprend t'elle a son compte la recommandation du rapport

CGAAER n°22079 de juin 2023 sur le recrutement et la rémunération des agents d'inspection vétérinaire affectés en abattoir : « étudier le classement des métiers d'auxiliaire et de vétérinaire officiels en abattoir comme emplois de catégorie active, pour ouvrir la possibilité d'un avancement de l'âge de départ à la retraite » ? Des indicateurs permettant d'objectiver la pénibilité des missions en abattoirs ont-ils été identifiés ?

La DGAL soutient les conclusions du rapport. Des travaux vont être mis en place en 2024 avec le SRH pour monter un dossier de demande qui sera défendu auprès de la DGAFP qui sera in fine la seule décisionnaire.

*La CFDT se réjouit de cette volonté de la DGAL, et restera attentive à ce que le soutien de cette proposition de notre organisation syndicale soit effectivement porté devant la DGAFP...*

## **Ecophyto 2030 et certiphyto : des moyens ... mais pour quels résultats demain ?**

### **Ecophyto : des agents informés surtout par la presse**

Les organisations syndicales demandent quelles sont les modifications qui sont apportées au plan écophyto suite aux annonces gouvernementales lors du mouvement social agricole de janvier ? Quelles sont les incidences pour les agents en charge du contrôle du plan écophyto ?

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 2024.

Les organisations syndicales regrettent que ce soit la presse qui ait annoncé la publication de ce « nouveau » plan début avril, avant même que les services de contrôle ne disposent de la moindre information.

Maud Faipoux précise que le sujet a été abordé en séminaire des DRAAF et qu'il le sera en réunion des chefs de SRAL.

La CFDT insiste sur l'importance d'informer les agents concernés qui sont désabusés et plus globalement l'ensemble des agents du MASA car beaucoup s'interrogent sur la position du gouvernement en matière de préservation de l'environnement.

## **Ecophyto : une ambition toute relative...**

La CFDT demande : la réduction de 50% d'ici 2030 va s'appliquer par rapport à quelle année de référence et à quel pourcentage de réduction sommes-nous déjà aujourd'hui ?

La stratégie Écophyto 2030 fixe un objectif de réduction de l'utilisation des produits phytopharmaceutiques et des risques associés cohérent avec les engagements européens : aussi, la période de référence considérée est la période 2011-2013, période correspondant à la base 100 de l'indicateur HRI1. En 2021, nous observons déjà une diminution de 32% par rapport à la période 2011-2013.

*Pour la CFDT, ces chiffres montrent que l'ambition en matière de réduction de l'utilisation des produits phytosanitaires entre 2024 et 2030 est toute relative. Et le changement d'indicateur ne vient que renforcer cette analyse.*

La CFDT a en effet posé la question suivante : si le nouvel indicateur de référence présente l'avantage d'être européen et de prendre en compte le risque, le classement des molécules et la pondération pose question : est-il vrai par exemple qu'un agriculteur conventionnel qui épand du glyphosate sur ses

cultures aux doses recommandées se retrouve moins impactant qu'un agriculteur biologique qui épand du soufre aux doses recommandées avec cet indicateur ?

La DGAL répond que l'indicateur de Risque Harmonisé<sup>1</sup> (HRI1) est un indicateur européen qui mesure l'évolution de l'utilisation de substances actives, par la somme des ventes de substances actives, en les pondérant par leurs mentions de danger, et non par leurs doses maximales homologuées. Cet indicateur diffère du NODU, indicateur principal des précédents plans Écophyto, par son approche « risque ». Cependant, la pondération associée à chaque catégorie de risques pourrait être plus discriminante : près de 80% des substances actives sont représentées dans la catégorie 2, dont le soufre et le glyphosate. Une expertise scientifique pourrait être menée afin d'affiner la méthodologie de cet indicateur pour lui permettre de prendre en compte l'ensemble des composantes, en vue de porter ces propositions d'évolution au niveau européen.

### **Ecophyto : des moyens financiers importants**

La CFDT demande si les enveloppes budgétaires et les dispositifs écophyto (Dephy, bulletin de santé du végétal...) vont être maintenus ?

La DGAL répond que dans le cadre d'Écophyto 2030, des moyens financiers exceptionnels vont être alloués pour renforcer les actions de réduction de l'utilisation et des risques des produits phytopharmaceutiques :

- Un financement pérenne issu de la redevance pour pollution diffuse payée par les distributeurs de produits phytopharmaceutiques – 71 M€/an ;
- Un financement accordé au MASA au titre du PLF 2024 dans le cadre du chantier de planification écologique – 250 M€ sur le programme 206-DGAL (trajectoire triennale 2024-2027) ;

- Un financement France 2030 de 250 M€ sur l'Objectif 6 Investir dans une alimentation saine et durable, dont une partie issue de crédits nouveaux – 90 M€ intégrés à la nouvelle maquette financière de l'objectif 6.

Ces financements permettront de financer des actions nouvelles prévues dans le cadre de la stratégie, comme les travaux menés dans le cadre du PARSADA.

*La CFDT espère que les résultats seront à la hauteur...*

### **Ecophyto : des dispositifs maintenus**

Les dispositifs structurants des précédents plans Ecophyto, dont le réseau DEPHY et le Bulletin de Santé du Végétal, sont bien poursuivis dans la nouvelle stratégie et seront renforcés.

L'enveloppe issue de la RPD, permettant le financement de ces actions structurantes, est maintenue à 71 millions d'euros, divisée en une enveloppe nationale de 41M€ et une enveloppe déléguée aux agences de l'eau (30 M€). Concernant l'enveloppe nationale, la maquette est en cours de définition pour cette année et les prochaines années. Les actions structurantes ont vocation à être poursuivies. Pour 2024, les conventions qui financent le réseau DEPHY et le bulletin de santé végétale sont par ailleurs déjà signées et mises en œuvre.

### **Certiphyto**

Les DRAAF ont été informés, via un twitt d'Arnaud Rousseau le 11 mars (!), de la suppression du Conseil stratégique et de l'envoi d'une instruction en ce sens, entraînant de fait le renouvellement « automatique » de tous les certificats individuels phyto-pharmaceutiques. Des mesures compensatoires sont-elles prévues pour pallier le déficit de formation qui va découler de cette décision ? Est-il prévu que les inspecteurs des SRAL puissent retourner faire des contrôles dans les

exploitations agricoles dans quelques semaines ?

L'administration répond : « Comme indiqué aux DRAAF par courrier des ministres, un décret est présenté au conseil D'État pour prolonger d'un an la validité des certiphytos. En parallèle un travail de réforme du conseil stratégique est conduit avec les parties prenantes.

La stratégie (incluant des mesures du PJLOA) met en avant l'aspect formation :

– la mesure prévue par le Pacte relative à la formation accélérée aux transitions agroécologiques et climatiques de 50 000 professionnels de l'agriculture en France, afin de créer un « choc de compétences » ;

– la poursuite de la mobilisation de l'enseignement agricole (renforcement des compétences techniques et pédagogiques des enseignants et formateurs, systématiser la reconception des exploitations des EPL, intégration des enjeux de la transition agroécologique dans le cadre de la rénovation cyclique des référentiels) ».

## **Dialogue social : du mieux**

Les organisations syndicales sont intervenues ensemble pour faire part de leur insatisfaction sur la qualité du dialogue social en CSA Alimentation en déclaration liminaire :

« L'intersyndicale souhaite un dialogue social plus qualitatif. C'est à ce titre que nous avons demandé à rajouter plusieurs sujets à l'ordre du jour qui sont au cœur des préoccupations des agents et ne peuvent pas être abordés uniquement en questions diverses, nous ne savons pas d'ailleurs si notre demande a été prise en compte. Pour ce CSA, vous nous avez transmis les documents afférents à l'ordre du jour en amont et cela va dans le bon sens. Pour cette

*instance et pendant toute la mandature nous pouvons faire mieux. Nous souhaitons (1) que les ordres du jour soient plus en phase avec les principales préoccupations des agents, (2) avec de la concertation au-delà de l'information sur les principaux sujets abordés, et (3) des réponses en séance à nos questions diverses. »*

Maud Faipoux a fait part de son attachement au dialogue social. Les échanges ont été constructifs en séance. Répondant à son engagement, les questions abordées en séance ont trouvé une réponse ... 2 semaines après l'instance et après relance de la CFDT. Elles étaient attendues pour fournir des informations complètes aux agents qui nous avaient interrogé sur ces sujets, d'où ce compte-rendu un peu tardif.

*« Nous déplorons qu'une seule F3SCT ne soit programmé pour l'année 2024, alors que nous avons plusieurs sujets importants, qui méritent une réflexion et une concertation de l'instance notamment les conditions de travail en abattoir qui se dégradent avec un manque d'effectif récurrent, les conditions d'inspections des conteneurs provenant de pays tiers avec un risque majeur d'intoxication, une tension accrue lors d'inspection, et encore plus suite aux annonces gouvernementales. »*

Maud Faipoux a répondu que ces sujets pouvaient être abordés en CSA et cela s'est vérifié en séance.

---

## **Mobilités au MASA : un nombre**

# de postes sans candidat qui explose... tout comme le fil de l'eau, au détriment de la mobilité générale du printemps !

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

La CFDT était représentée par Stéphanie Clarenc et Jacques Moinard.

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

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

*La CFDT a tenu à remercier l'administration pour ce travail important de synthèse. Deux jours c'est bien mais pas assez vu la qualité du support qu'il aurait été dommage de découvrir le jour de la réunion !*

# Des constats inquiétants

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

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

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

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

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

En outre, le nombre de postes dont la publication est réduite à 15 jours augmente de façon incompréhensible, alors même que la secrétaire générale avait rappelé que cela devait rester

exceptionnel. L'exception deviendrait-elle une règle ?

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

## **Quelles réponses à ces constats ?**

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

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

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

Dans le nombre de postes affichés, il y a un certain nombre de republication, pour des postes non pourvus à la mobilité générale ou à la mobilité au fil de l'eau, faute de candidat

ou inadéquation entre le poste et les candidatures. On y retrouve également des publications pour des postes BREXIT et SSA.

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

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

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

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

*Ne serait-il pas préférable de revenir à 2 campagnes*

*générales, printemps et automne, qui permettraient une meilleure adéquation entre les besoins des structures et le souhait des agents de faire mobilité ?*

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

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

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

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

# Et les priorités légales dans tout ça ?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Mobilité validante pour changement de grade**

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

## **Vers une cartographie des postes pour y voir plus clair?**

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

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

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

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

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

[GT mobilité hors enseignement 07.03.24](#)

---

## **Mobilisation des agriculteurs**

# : l'heure du bilan...

**Les collègues du MASA en ressortent fragilisés : ils sont aussi en difficulté et attendent des réponses à leurs questions !**

- **Des agents blessés** par les propos relayés par les médias qui ont mis en cause la légitimité de leurs missions
- **Des collègues sous pression** pour payer les (des ?) aides PAC au 15 mars, les (des ?) aides conjoncturelles d'ici le salon de l'agriculture, etc. ... et pour faire des propositions en lien avec le « mois du choc de la simplification »
- **Des contrôleurs inquiets** face à un risque accru d'agression et dans le doute quant au niveau d'exigence attendu aujourd'hui
- **Des collègues en quête de sens** sur l'agriculture à porter aujourd'hui et demain (2<sup>ème</sup> point de cet article)

Depuis plusieurs années, le monde agricole est en grande difficulté. Les agents publics qui accompagnent la politique publique de l'agriculture, en instruisant, payant les aides et en réalisant des contrôles sont eux aussi mis en difficulté face aux usagers, plus encore depuis la mobilisation de janvier.

Ces derniers jours, on a beaucoup entendu parler de normes, sous entendant que ces dernières sont le fruit d'agents « tatillons ». Ne nous trompons pas ! Les agents ont pour mission de mettre en œuvre les lois, règlements et normes votés par les élus, à quelques niveaux que ce soit. Ces agents sont régulièrement mis en difficulté pour faire appliquer les

règles avec des outils pas toujours disponibles à temps et souvent inadaptés (Resytal, ISIS...), dans des temps extrêmement contraints.

Le ministre de l'agriculture nous a assuré par écrit de « *[son] plein soutien face aux expressions publiques qui ces derniers jours [nous] ont parfois jetés en pâture* ». « *[Il] tient à condamner de la manière la plus ferme qui soit les actes de dégradation, de vandalisme qui ont visés nos bâtiments publics ainsi que les attaques inacceptables dirigées contre des agents de la fonction publique* ». Il reconnaît « *[notre] compétence, [notre] connaissance du monde agricole, les liens de confiance que [nous] avons noués avec lui* ». Ce message du ministre était important mais les agents du MASA auraient aimé l'entendre dans les médias durant la crise... et quid des poursuites juridiques ?

**A quand le « mois du choc de la simplification des systèmes d'information du MASA » pour mieux répondre aux attentes des agriculteurs ?!**

Marc Fesneau en appelle à « *notre action déterminée [qui] sera essentielle pour traduire concrètement les engagements pris par le gouvernement* ». Il nous demande « *d'interroger [...] les solutions à explorer pour apporter une part de la réponse à l'attente de simplification exprimée par les agriculteurs* ». Mais sur le terrain, les marges de manœuvre pour simplifier semblent très limitées car les agents du MASA n'ont pas attendu cette crise agricole pour mettre comme le demande le ministre de « *la cohérence, de la clarté et de l'intelligibilité du cadre* ». Les agents du MASA s'interrogent : à quand la simplification de nos systèmes d'information » afin de raccourcir les délais de traitement et ainsi mieux répondre aux attentes des agriculteurs ?! Quand les 60 ETP du PLF 2024 sur le numérique vont-ils impacter favorablement les services ?

**Quel pas de temps pour le paiement des aides et des**

## **indemnisations et avec quels moyens ?**

Le ministre demande une « *mobilisation sans faille* » en vue du « *paiement des aides de la PAC, du déploiement du fonds de soutien exceptionnel suite aux tempêtes et inondations, ou à l'ouverture du guichet pour les indemnisations liées à la maladie hémorragique épizootique (MHE)* » ... mais quelles aides précisément, avec quels moyens humains et quels outils ? Qui va gérer les indemnisations liées à la MHE et selon quelle procédure ?

Les agents sont inquiets quant à leurs conditions de travail pour les semaines à venir !

## **Quelles mesures pour limiter au maximum le risque d'agression des inspecteurs ?**

Se pose également le problème des incivilités et agressions auxquels sont confrontés les agents, et notamment les contrôleurs, et qui risque d'être accentué au vu des propos désobligeants relayés par la presse à leur encontre. La CFDT a demandé et obtenu lors du dernier CSA ministériel de traiter cette problématique en formation spécialisée. La CFDT demande dès à présent que ce sujet soit à l'ordre du jour de la prochaine formation spécialisée du CSA ministériel.

*Pour la CFDT, une protection des contrôleurs et une tolérance zéro s'imposent.*

*Le ministre a précisé dans son message aux agents qu'il était « soucieux d'un dialogue social constructif et ambitieux » et « [qu'il] sera attentif aux conditions de travail qui sont les [nôtres] ». **La CFDT sera présente à chaque instance afin de remonter vos questions, vos inquiétudes. Elle sera particulièrement vigilante quant aux réponses qui seront apportées par le ministre et l'administration.***

# Agriculture, environnement et santé : changement de cap du gouvernement ?

Si le renforcement des sanctions lorsque la loi EGalim n'est pas respectée va dans le bon sens, force est de constater un recul inquiétant sur l'environnement.

Le 27 septembre dernier, lors du CSA budgétaire (voir [compte rendu](#)), **Marc Fesneau affirmait** avec conviction devant les organisations syndicales : « *des résistances existent côté profession agricole et un message clair s'impose : **la transition écologique est une obligation, pas une option !** Les agriculteurs savent au fond d'eux qu'ils n'ont pas le choix : c'est la transition ou la disparition. Je souhaite changer l'image du ministère : nous ne sommes pas une forteresse qui refuse la transition, ici aussi cela va changer, il y a des moyens financiers pour faire la transition, et cela va contribuer à redonner du sens aux missions* ».

Les propos tenus pendant ces 15 jours de mobilisation sur l'écologie punitive, sur l'Anses ou sur les inspecteurs « tatillons », qui ont fait la une des journaux, ont été perçus comme **un virage à 90, voire 180 degrés** par de nombreux agents du MASA. Les propos du ministre de la transition énergétique qui s'est enfin exprimé dimanche pour dire que « la santé et la protection de la biodiversité sont des lignes rouges » n'y changent pas grand-chose. Non, ce sont les grands titres de la presse que les citoyens, les agriculteurs et les agents ont en tête, par exemple « Gabriel Attal tente d'éteindre la colère des agriculteurs en cédant sur l'environnement ». Et force est de constater que le mot « transition » n'apparaît plus dans le long message de remerciement transmis lundi par le ministre aux agents du MASA...

*La CFDT jugera sur la base des décisions à venir du*

*gouvernement. Mais elle le dit dès à présent : il est plus urgent que jamais de redonner du sens aux missions des agents du MASA en leur donnant un cap clair pour les années à venir... un cap vers une agroécologie juste. Les décisions qui viennent d'être prises sur les produits phytosanitaires ne sont pas pour rassurer la CFDT.*

## **Ecophyto 2030 suspendu... avant d'être revu à la baisse demain ?**

Marc Fesneau a annoncé une mise « en pause » jusqu'au salon de l'agriculture du quatrième plan Ecophyto qui fixait un objectif de réduction de 50 % de l'usage des pesticides d'ici 2030 (par rapport à 2015-2017). Pour le gouvernement, il s'agit de « *sortir de l'écologie punitive pour être dans une écologie de solution* ». Mais le nouveau plan Ecophyto devait justement permettre une réduction des produits phytosanitaires par « *l'accélération du développement de solutions alternatives* » ... alors pourquoi le suspendre alors que la Commission d'enquête parlementaire sur l'usage des pesticides vient de rendre son rapport sur l'échec de la mise en œuvre d'un plan de réduction de l'utilisation des produits phytosanitaires ?!

Depuis, le ministre de la transition énergétique a assuré qu'il ne s'agissait pas d'un retour en arrière et que l'objectif serait maintenu. Il a précisé qu'il jugeait non satisfaisant l'utilisation par la France de l'indicateur de mesure de l'usage des pesticides (le Nodu) et qu'il fallait se donner quelques semaines pour discuter de l'indicateur européen sans remettre en question nos principes. Marc Fesneau a précisé qu'il convient « *de retravailler un certain nombre d'aspects [du plan Ecophyto], de le simplifier* ». La FNSEA a promis de rester vigilante sur l'application des mesures annoncées. Alors **beaucoup d'agents n'y croient pas et sont désabusés** :

- « coté environnement nous pourrions voir des années de pédagogie remises en question » ;
- « depuis le premier plan en 2008, on voit que l'incitatif ne marche pas. Pourquoi continuer ? Autant arrêter le plan Ecophyto et passer sur du réglementaire »

*Pour la CFDT, les évolutions, les simplifications, le choix du nouvel indicateur doivent se faire **en toute transparence** et avec la **validation d'experts scientifiques indépendants**.*

*La CFDT demandera des explications au ministre et à la directrice générale de l'alimentation sur la (non) prise en compte des recommandations du rapport de la Commission d'enquête parlementaire sur l'usage des pesticides dans le plan Ecophyto 2030 remanié.*

## **L'Anses à nouveau fragilisée**

Dans ses revendications, la FNSEA réclamait de « placer l'Anses sous l'autorité politique ». Concrètement, aujourd'hui, c'est l'Anses qui délivre et retire les autorisations de mise sur le marché des produits phytopharmaceutiques sur la base d'une évaluation de leur efficacité et des risques qu'ils représentent pour la santé humaine et les écosystèmes. Historiquement, cette mission a été confiée à l'Anses parce qu'il y avait des doutes quant à la capacité du MASA à bien traiter ces dossiers !

Le gouvernement n'a pas cédé sur cette revendication. Il faut dire qu'en novembre dernier, lors de son audition par la commission d'enquête parlementaire sur les pesticides, sur les causes de l'incapacité de la France à atteindre les objectifs de maîtrise des impacts des produits phytosanitaires sur la santé humaine et environnementale, Marc Fesneau avait affirmé vouloir préserver les missions actuelles de l'Anses.

Mais un pas a néanmoins été franchi : le gouvernement vient en

effet de décider que l'Anses devra désormais s'aligner sur le calendrier de l'autorité européenne de sûreté des aliments. Pour mémoire, le retrait du S-metolachlore a fait beaucoup de bruit il y a un an, mais ce sont en fait les tutelles de l'Anses, dont le MASA, qui avaient demandé à l'Anses de devancer le calendrier européen...

*Pour la CFDT, il n'est **pas question de remettre en cause l'indépendance scientifique d'une agence** qui a pour mission d'apporter un regard transversal sur les questions sanitaires, au croisement de la santé de l'Homme, des autres organismes vivants et des écosystèmes. Au vu des enjeux de santé publique et environnementale, on ne peut qu'encourager les politiques, en particulier pour les autorisations de mise sur le marché des produits phytosanitaires, à suivre les décisions de l'Anses basées sur une **expertise scientifique indépendante**.*

## **Propositions de la CFDT pour une agro-écologie juste**

Pour la CFDT, l'agriculture a besoin d'un cap clair fixé dans la durée et de politiques cohérentes. Nous sommes à l'heure des choix. Le dérèglement climatique n'est pas une crise, il ne peut être traité en fonction d'une échéance électorale. La protection de la biodiversité n'est pas une option. La santé du consommateur est prioritaire. Le niveau de vie des agriculteurs ne doit pas être la variable d'ajustement.

La CFDT fait des propositions et insiste sur deux dimensions :

### **1- Mieux répartir la valeur tout au long de la chaîne :**

- A court terme, en confortant et en faisant appliquer la Loi EGALIM qui a déjà donné des effets positifs. Il faut

des filières plus équitables, avec une meilleure répartition de la richesse entre agriculteurs, industriels et distributeurs, qui permette à chacun de s'engager dans cette transition écologique juste.

**Que peut faire de plus le gouvernement ?** Un exemple concret : la loi EGalim prévoyait 50% de produits durables et locaux dont 20% de produits bio en restauration collective publique au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Deux ans plus tard, ce n'est toujours pas le cas. L'Etat doit, dès à présent et avec tous les maillons de la filière, faire en sorte que cet objectif soit atteint. Cela garantirait un marché aux filières dans lesquelles les producteurs maîtrisent mieux la répartition de la valeur. Un chiffre : en 2022, le bio représentait 7% des approvisionnements en restauration collective, soit un marché de 400 millions d'euros. Si on passait à 20%, cela représenterait un marché de plus de 1,4 milliard d'euros. C'est un premier levier pour soutenir la création de filières à l'échelle des territoires. L'aspect territorial des organisations des circuits alimentaires est fondamental pour recréer un modèle plus vertueux économiquement, socialement et environnementalement, tant pour les professions que pour les citoyens.

- A moyen et long terme, **une évolution des modèles économiques des exploitations agricoles** et des entreprises de la filière alimentaire pour résister aux aléas et aux crises, mais aussi contribuer au bien vivre, en composant avec les contraintes biophysiques et sans dépasser les limites planétaires.

## **2- Ne pas perdre le cap ! Accompagner la transition agro-écologique et l'Europe**

Quelle est la finalité de notre agriculture ? Produire avec l'objectif de souveraineté alimentaire une alimentation saine et durable accessible à tous. Nous réaffirmons en outre que l'Europe est un échelon essentiel pour notre agriculture.

Ainsi, la PAC devrait prendre une dimension alimentaire européenne supplémentaire pour produire en Europe cette alimentation saine et durable accessible à tous, en harmonisant le plus possible les cahiers des charges environnementaux et sociaux de la fourche à la fourchette, avec une traçabilité européenne des produits effective sur l'alimentation proposée aux populations.

Des clauses miroirs extra européennes sont légitimes pour élever les standards alimentaires et éviter le dumping social et environnemental, tout en préservant la santé planétaire (concept One Health).

*Pour la CFDT, moins de normes environnementales et sociales ne sont pas une solution pour la pérennité de l'agriculture qui passe par un bon état de l'environnement et des écosystèmes et l'attractivité des métiers. Affirmer que le mal-être des agriculteurs serait dû aux normes et à l'environnement et dire que la simplification va tout régler est un miroir aux alouettes. Pour nous, le problème principal provient du modèle économique, de l'aval de la filière qui capte la plus grande partie des revenus. Une agriculture responsable, saine et souveraine est possible, il faut s'en donner les moyens.*

\*\*\*

***Pour la CFDT, il est nécessaire de donner une ligne claire vers une transition écologique juste permettant aux agriculteurs de vivre dignement de leur travail, qui valorise l'engagement de ceux qui ont déjà pris ces virages, qui garantisse la santé des consommateurs et la préservation de la biodiversité, qui permette de redonner du sens au travail des collègues du MASA, d'améliorer leur qualité de vie au travail tout en simplifiant, sans devenir simpliste et céder aux visions populistes !***

# Une lettre ouverte envoyée au ministre

Le 8 février 2024, les organisations syndicales représentatives du Comité Social d'Administration Ministériel (CSA M) ont adressé une lettre ouverte au Ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire concernant les préoccupations et les difficultés rencontrées par ses agents suite à l'annonce de mesures gouvernementales impactant leur travail. Les principaux points abordés dans cette lettre sont consultables ci-dessous.

[20240208lettreouverteministre\\_mef-1](#)

---

## Dernière mise à jour de l'annuaire des IGAPS

Le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS) est composé d'une trentaine d'inspecteurs/ingénieurs généraux expérimentés, de leurs 20 assistantes et d'un secrétariat national implantés sur tout le territoire. Il est piloté par un président.

Pour rappel, le RAPS assure :

- **pour les agents**
  - un suivi personnalisé des parcours professionnels et du déroulement des carrières des agents

employés ou gérés par le ministère en charge de l'agriculture et ses établissements publics (hors enseignants-chercheurs et enseignants et des personnels d'éducation de l'enseignement technique),

- une mission d'écoute, de suivi, de conseil et d'orientation.

- **pour le secrétariat général**

- une contribution motivée à l'élaboration des propositions de tableaux d'avancement,

- la préparation des décisions en matière de mutations, de promotions, d'accueils et de départs en détachement,

- une participation aux réflexions relatives aux ressources humaines et à l'organisation des services,

- **pour les services**

- un appui au management des services déconcentrés et des EPL,

- un appui aux missions de contrôle et d'évaluation du fonctionnement des services déconcentrés.

Pour ne pas se tromper d'interlocuteur, la **dernière version de l'annuaire du RAPS est consultable [ici](#)**.

---

**GT du 19 décembre 2023 :  
déconcentration de la gestion  
des contrats de 6 mois et**

# moins par les SGCD à partir du 1er janvier 2024

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

---

**CSA alimentation du 15  
décembre 2023 : plan  
attractivité abattoirs, PSU  
2024, crises sanitaires,  
abattoirs en restructuration...**

**Abattoirs : le plan attractivité  
lancé en 2021, un bon début ... mais  
des mesures fortes sont attendues :  
rémunération, catégorie active et  
diversification des missions**

*« Aujourd'hui, un sujet fort est porté à l'ordre du jour.*

*L'attractivité des postes, et a fortiori en abattoir, reste un  
sujet primordial pour les agents de notre ministère. Les  
techniciens sortant de l'INFOMA constituent le vivier  
d'inspecteurs affectés sur ces postes en début de carrière. Si  
certains y restent, faisant le choix d'un métier de sens au*

service de la population, bon nombre sont rapidement découragés par les contraintes liées au métier »

A cela, plusieurs raisons fondamentales :

**1) Des horaires décalés**, peu en adéquation avec une vie de famille, les agents étant soumis au bon vouloir du « protocole particulier » liant l'administration et les abattoirs. Des dérives ont déjà été constatées l'hiver dernier dans certains abattoirs, avec la modification unilatérale des horaires de fonctionnement, et donc de présence des agents d'inspection, en lien avec l'augmentation des tarifs de l'énergie. Ces horaires décalés et flexibles peuvent être vécus comme une situation discriminante en regard des techniciens affectés au siège, dont les horaires apparaissent comme moins contraignants en condition normale d'exercice.

**2) Des conditions salariales qui restent peu attractives.** La profession s'est féminisée au cours des années, les techniciens sortant de l'INFOMA sont jeunes, et faire garder ses enfants, de surcroît lorsqu'on est une famille monoparentale, en poste loin de toute parenté, s'avère peu à peu comme une « mission impossible ». Il suffit de comparer le coût d'une assistance maternelle de nuit et le montant de l'heure payée à un technicien en abattoir pour conclure que la situation financière est rapidement intenable. Si leur revenu, sur le papier, est plus élevé qu'au siège, leur pouvoir d'achat, lui, ne l'est pas forcément. Et il en est de même pour les agents affectés en SIVEP.

**3) Des conditions de travail difficiles et peu reconnues comme telles.**

Tous les agents qui ont un jour œuvré sur ces postes ont vécu le bruit, le froid, l'humidité ambiante, les odeurs « particulières » et un environnement de travail parfois anxiogène compte tenu de la nature même de celui-ci. Le gouvernement avait annoncé souhaiter mieux prendre en compte

*la pénibilité au travail, ce dont la CFDT s'était réjouie.*

*Cependant, à ce jour, aucune disposition spécifique nouvelle n'a été mise sur la table pour les agents qui œuvrent en abattoir et en SIVEP, et le recul de l'âge de départ en retraite n'a fait qu'empirer la situation existante. La CFDT et les autres organisations syndicales avaient fait des propositions concrètes pour ces fonctionnaires : bénéfice de la catégorie active par arrêté ministériel, extension du C2P (compte professionnel de prévention) à la fonction publique.*

*Interrogé par la CFDT le 6 septembre dernier, le ministre nous a dit qu'il était prêt à porter ce sujet en interministériel et à étudier la question avec la DGAFP (direction du ministère de la fonction publique) : où en sommes-nous ? La DGAL peut-elle appuyer cette revendication forte des agents ?»*

Sur le **volet rémunération en abattoirs**, les contractuels de catégorie B (auxiliaires officiels) ont bénéficié d'une revalorisation en 2022 (cf. [article CCP du 24 novembre 2022](#)) : indice 472 hors Ile-de-France (IdF) et 505 en IdF. Le SRH précise que les vétérinaires officiels vont être revalorisés au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2024 avec rétroactivité au 01/09/23 (cf [article contractuels de novembre 2023](#)) : 926 (hors IdF) et 1019 (IdF). Les fonctionnaires vont eux bénéficier d'une revalorisation de l'IFSE en 2024 mais qui s'annonce minimaliste en abattoirs pour les TSMA et les ISPV (cf. [article RIFSEEP de décembre 2023](#)). La bonification pour les départements à grand déficit d'attractivité sera maintenue en 2024 (indice de 497 au lieu de 472).

*Pour la CFDT, si la rémunération ne fait pas tout, c'est un volet important qui plus est lorsque les conditions de travail sont pénibles. **La CFDT regrette vivement l'absence de perspective de bonus financier spécifique nouveau au-delà des vétérinaires contractuels.***

*Afin d'avancer sur le sujet, en activant par exemple le*

*levier « promotions », elle demande quelle est la durée moyenne dans chaque grade pour un TSMA travaillant en abattoir par rapport à la durée moyenne dans chaque grade des TSMA dans leur ensemble.*

Mais l'administration ne dispose pas de l'information...

Concernant la possibilité pour les agents qui travaillent en abattoirs de bénéficier de la **catégorie active**, le chef du SRH mentionne que le MASA a prévu d'intervenir auprès du ministère de la fonction publique début 2024 mais « avec des chances d'aboutir qui seront relativement mince ».

*La CFDT s'en étonne, s'agissant d'une revendication ancienne de l'ensemble des organisations syndicales et de la première recommandation du [rapport CGAAER n°22079 de juin 2023](#) sur le recrutement et la rémunération des agents d'inspection vétérinaire affectés en abattoir : « étudier le classement des métiers d'auxiliaire et de vétérinaire officiels en abattoir comme emplois de catégorie active, pour ouvrir la possibilité d'un avancement de l'âge de départ à la retraite » (lien vers rapport CGAAER). Cette mesure, en plus d'être une mesure équitable, éviterait d'avoir à gérer des arrêts de travail récurrents pour des collègues en fin de carrière qui souffrent de pathologies liées aux conditions de travail...*

*La CFDT demande alors à la directrice de la DGAL quelle est sa position sur le sujet et si elle peut aider le secrétariat général sur ce dossier ?*

Maud Faipoux répond qu'elle n'est pas en mesure à ce stade de nous dire quelles suites elle compte donner à cette recommandation.

*La CFDT est déconcertée par cette réponse : comment est-il possible que la DGAL ne se soit pas emparée de ce sujet au vu*

*de l'enjeu et alors que le rapport du CGAAER leur a été remis en juin dernier ?*

*La CFDT, afin de faire avancer le dossier, cherche à objectiver le caractère pénible du travail en abattoir. Elle demande quelle est la durée de vie d'un TSMA ayant travaillé l'essentiel de sa carrière en abattoir par rapport à un TSMA n'ayant pas exercé en abattoir ?*

La DGAL répond... que l'information n'est pas connue !

*Ne pouvant se satisfaire d'un tel immobilisme, la CFDT est intervenue 5 jours plus tard en CSA ministériel (cf. prochain compte-rendu du CSA-M du 20/12/23) et cette fois la secrétaire générale du MASA a dit que les services du MASA prendront le temps de remettre un dossier solide à la DGAFP... Quand même !!!*

La DGAL présente un bilan d'étape du plan attractivité en abattoir défini en octobre 2021 (cf. [diaporama](#)) qui comportait plusieurs axes :

▪ **Mieux recruter:**

- Revalorisation de la rémunération des contractuels (cf. ci-dessus)

*La CFDT y est favorable !*

- Encourager les contrats longs (Cdisation avant 6 ans pour les vétérinaires)

*La CFDT y est favorable !*

- Publication du décret recrutement des vétérinaires étrangers

*La CFDT y est favorable mais la mise en place de cette dérogation ne doit pas occulter l'importance des autres actions. La CFDT demande par ailleurs des garanties sur l'accompagnement et la formation de ces vétérinaires étrangers (cf. [CSA-M de juin](#))*

- Apprentissage : [page internet sur la boîte à outils pour le recrutement d'apprentis](#)

*Pour la CFDT, l'apprentissage est une excellente voie de promotion des métiers si elle débouche sur*

*la présentation aux concours de recrutement.*

En cours :

- Concours nationaux à affectation locale

*La CFDT y est favorable et attend que cela se développe davantage. Cette mesure facilite en effet le recrutement car elle évite des déménagements, des frais supplémentaires, un éloignement de la famille, etc.*

- Déconcentration de la gestion des contrats courts (à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, cf article à consulter [ici](#))

*La CFDT y est favorable à partir du moment où cette mesure permettra à nos collègues concernés d'être rémunérés normalement plus rapidement.*

- Flyer « Devenez inspecteur des services vétérinaires en abattoir – Un métier porteur de sens »

*Si l'idée est bonne, des améliorations sont attendues. Il conviendrait par exemple que ce flyer s'adresse autant à de*

*futurs contractuels que à de futurs fonctionnaires.*

▪ **Mieux former**

- Page [intranet dédiée](#)
- Formations cœur de métier + tutorat sur [site](#)
- Coaching sur poste
- Réunion mensuelle du BEAD avec les coordonnateurs régionaux abattoirs

En cours :

- Modules [« cœur de métier »](#)

*La CFDT est favorable à ces actions mais il faut aller au-delà. Il convient par exemple de proposer davantage d'échanges de pratiques afin d'agir sur le sentiment d'isolement de certains collègues en poste en abattoirs.*

▪ **Améliorer les conditions d'exercice du métier**

- E-Formation dédiée à la protection fonctionnelle (action médiatique et pénale) : Mentor
- Règle indemnisation des remplacements entre abattoir : depuis 2023, l'indemnisation peut se faire dès le 1er jour de remplacement (auparavant seuil de 5 jours minimum), jusqu'à 55 jours (jusqu'alors les 55 jours étaient un accord dérogatoire dans le contexte Covid) et ouverts aux contractuels.

*Si la CFDT y est favorable, elle dénonce le plafonnement de cette indemnité à un niveau souvent inférieur à 55 jours : l'indemnité vient en effet s'ajouter au montant perçu au titre du CIA annuel pour la manière de servir et le total des deux est plafonné réglementairement. La CFDT dénonce également le manque d'information : ce plafond n'apparaît pas dans la note de service afférente aux renforts effectués en*

*abattoir et n'est pas toujours communiqué aux agents concernés ! Dans ces conditions, la CFDT s'interroge sur la volonté à long terme des agents à aller aider leurs collègues en abattoir.*

Le chef du SRH s'est engagé à plaider auprès du ministère de la fonction publique une revalorisation du plafond.

En cours :

- Conditions d'hébergement des services d'inspection en abattoir : enquête fin 2023
- Guide de bon management des sites extérieurs

*Sur ce sujet important des conditions d'exercice du métier, la CFDT demande s'il est envisageable de renforcer / systématiser la diversification des missions qui présente le double avantage de rendre le métier plus intéressant et de diminuer les TMS (troubles musculo-squelettiques).*

La DGAL n'a pas réagi.

*La CFDT demande si les agents en abattoirs qui ont le plus souvent des tâches télétravaillables (rédaction des rapports d'inspections, formations en visioconférence...) pourraient bénéficier de quelques jours de télétravail chaque année dans la mesure où il ne remet pas en cause les besoins de service en présentiel.*

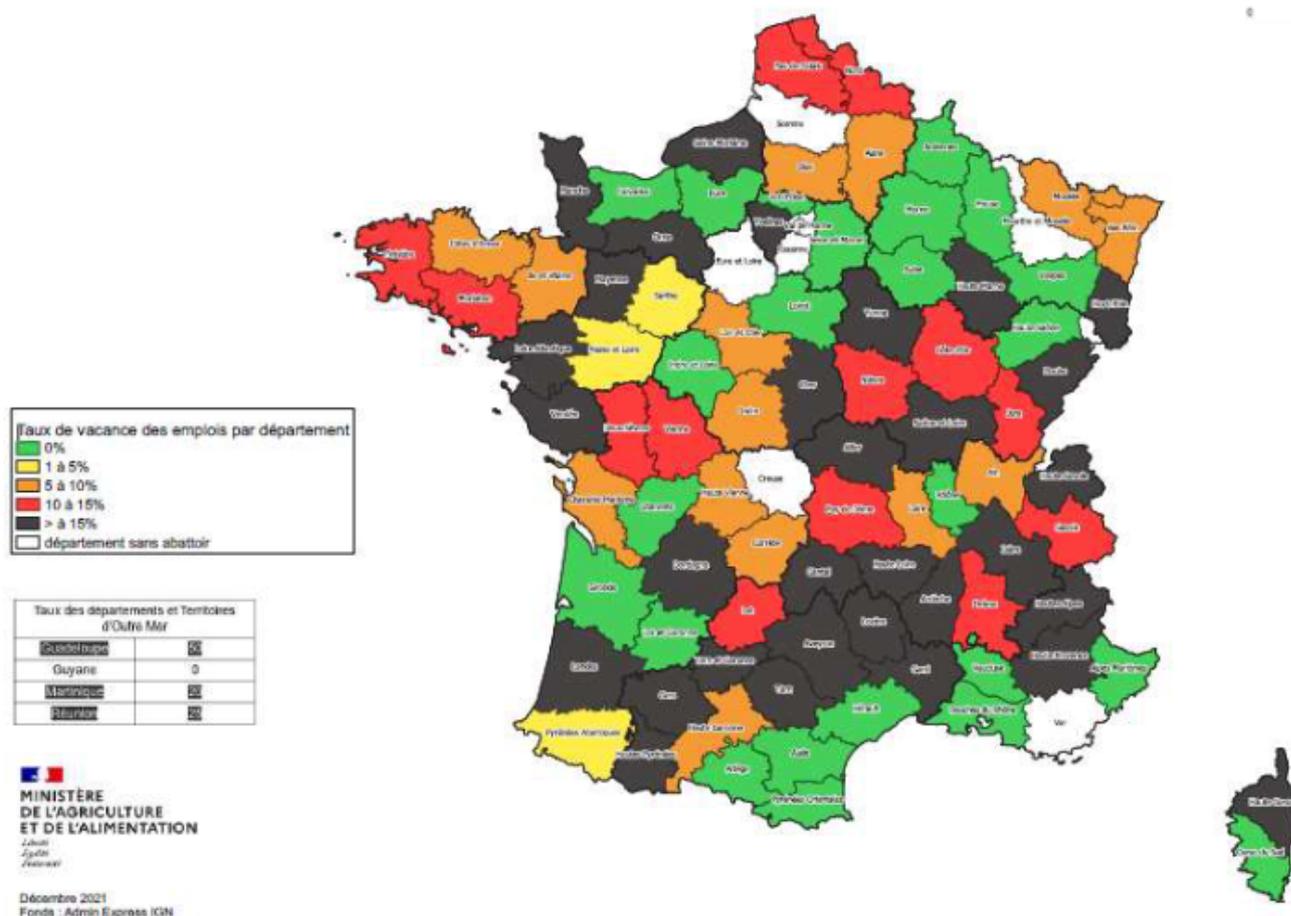
Si la DGAL reconnaît que certaines missions « hors-chaîne » peuvent être réalisées au bureau, l'instauration de télétravail en abattoir ne lui semble pas opportune. A cela deux raisons : ces missions n'occupent que rarement une journée complète de travail et les missions de services publiques en abattoir, prioritaires sur tout autres missions, ne sont pas télétravaillables (IPM, IAM et certification à l'exportation).

## **En conclusion :**

*Si la CFDT reconnaît que des actions pertinentes ont été mises en œuvre et que d'autres sont en cours, force est de constater l'absence de perspectives sur des mesures fortes revendiquées par la CFDT pour les agents qui travaillent en abattoir : rémunération, reconnaissance de la pénibilité dans le cadre de la catégorie active, diversification renforcée des missions...*

*L'administration est venue présenter aux organisations syndicales un point d'étape sur son plan pour l'attractivité des abattoirs mais semblait peu encline à entendre et prendre en compte nos propositions. C'est pourtant via un panel d'actions élargi que l'on parviendra à renforcer l'attractivité des abattoirs. La CFDT espère que la DGAL et le SRH sauront rebondir sur nos propositions pour nos collègues qui ont un rôle fondamental en matière de sécurité sanitaire des aliments et de protection animale. Un plan d'action plus ambitieux s'impose pour véritablement renforcer l'attractivité des métiers du MASA en abattoir. Car le déficit d'attractivité est toujours criant, et c'est le CGAAER qui l'écrit en juin 2023 (lien vers [rapport n°22079](#)) : « on rencontre aujourd'hui des difficultés importantes à recruter des personnels pour les missions d'inspection sanitaire en abattoirs et aussi des difficultés à les fidéliser avec une augmentation des démissions ou des mobilités rapides. [...] Il apparaît nécessaire de prendre rapidement des mesures pour stopper cette « spirale négative » dans laquelle nos services semblent s'être engagés ».*

## Taux de vacance des abattoirs au 1er mars 2022



# Fermeture et restructuration des abattoirs : les agents doivent être mieux accompagnés !

Un état des lieux des fermetures d'abattoirs avec des réorganisations des services est présenté par la DGAL pour 2023 :

- 3 fermetures d'abattoirs de boucherie : Celles-sur-Belle, Forges les Eaux et Carmaux
- 2 abattoirs de boucherie avec cessation d'une activité : arrêt de l'abattage des bovins à Archambaut et des porcs à Sablé, avec des reclassements en cours

– 33 fermetures d'Abattoirs de volaille, dont un seul disposait d'un SVI

Pour 2024, la DGAL n'a pas connaissance de fermetures certaines. 9 abattoirs ont été identifiés comme rencontrant des difficultés pouvant conduire à une fermeture, mais sans certitude. Mais le constat est là, la situation des abattoirs est difficile en raison de l'augmentation du coût de l'énergie, de la baisse des approvisionnements, difficultés d'entretien et travaux de mise aux normes coûteux, etc.

*La CFDT demande un engagement fort de l'administration pour accompagner les collègues concernés, en matière de suivi par les IGAP'S et dans le cadre des mesures de restructuration. Une certaine souplesse s'impose afin que les collègues puissent bénéficier par anticipation des mesures liées aux restructurations.*

## **Police sanitaire unique : un petit pas vers les agents mais les inquiétudes demeurent**

*« Concernant la police sanitaire unique, la CFDT est intervenue à de nombreuses reprises pour vous faire part des inquiétudes des agents et mettre sur la table des propositions concrètes. Nous espérons que cette instance sera l'occasion d'apporter des éléments de réponse permettant de rassurer les agents. Ce serait là un beau cadeau de Noël... »*

Maud Faipoux entend ces inquiétudes et comprend que l'on puisse s'interroger sur l'adéquation missions/moyens. Elle rappelle qu'il y aura une clause de revoyure en 2024, mais elle préfère ne pas l'activer trop tôt afin d'être en mesure d'apporter la preuve par l'exemple, chiffres à l'appui, qu'il

y a un sujet. Un premier bilan sera réalisé à cet effet à la fin du 1<sup>er</sup> trimestre. Elle espère ainsi être davantage en position de force pour négocier des effectifs supplémentaires (si besoin il y a). Mais ces effectifs n'arriveront pas à la fin du 1<sup>er</sup> trimestre vu les délais de documentation, d'arbitrage et le temps nécessaire au recrutement.

*La CFDT entend cet argument mais elle insiste sur le fait qu'il est urgent de rassurer les collègues. Ils ne connaissent pas bien certains domaines, se demandent comment ils vont atteindre leurs objectifs...*

- Sur le plan quantitatif, Maud Faipoux admet qu'« il y aura peut-être des zones de frottement dans certains territoires ». Afin d'y remédier, la DGAL avisera en cours d'année si le nombre d'inspections réalisées est en deçà du nombre d'inspections prévues. Ainsi, en ce qui concerne la remise directe, peut-être que l'on n'augmentera pas de 80% le nombre des inspections dès 2024.
- Sur le plan des connaissances, en ce qui concerne les missions transférées dans le domaine végétal, « on ne demande pas à ce stade le même niveau de compétences que ce qui est attendu dans le domaine animal », « on va collectivement s'améliorer en continu ». Eric Dumoulin, sous-directeur de la sécurité sanitaire des aliments rajoute que l'on fait avec les outils et les connaissances dont on dispose. C'est le jour où l'on disposera des conclusions de l'Anses sur l'évaluation des risques dans ces nouveaux domaines que l'on sera en mesure d'incrémenter les vademecum et rapports d'inspections. L'analyse de risques va s'améliorer. « On ne va pas demander l'impossible aux inspecteurs, on fait dans la progressivité ». Et sans attendre ces conclusions, des formations vont être déployées sur tout le territoire à partir de mars 2024 par l'INFOMA et

l'ENSV sur les compléments alimentaires, les substituts des denrées animales, les boulangeries/pâtisseries, les chocolats, confiseries et boissons, etc. avec 200 places disponibles sur le 1<sup>er</sup>.

*Pour la CFDT, ces éléments de réponse sont importants. Ils sont bienvenus mais ils ne répondent pas à des questions très concrètes des collègues :*

*– **Remise directe:** quel sera le nombre de recontrôles à faire et quelle sera la jauge du délégataire sur les recontrôles après mise en demeure ? Que se passera t'il en cas de survenue d'une intoxication alimentaire dans un restaurant pour lequel les suites à donner au contrôle fait par un délégataire n'ont pas pu être mises en œuvre par les agents de l'Etat dans un temps raisonnable ? Quel accueil pour les inspecteurs dans les restaurants quand ils se déplaceront pour les fermer alors que les propriétaires auront été prévenus ?*

*– **Nouveaux domaines** pour lesquels les agents redoutent d'être mis en cause en cas de crise : quid de la responsabilité de nos collègues lors du suivi d'une alerte sanitaire, alors qu'il sera bien difficile de juger de la pertinence du plan de maîtrise sanitaire mis en œuvre par les professionnels et qu'il sera pourtant nécessaire de prendre des décisions ?*

*– Quel accompagnement pour les agents alors qu'il n'y a même pas d'IGAP'S référent sur cette réforme ?*

*Concernant cette clause de revoyure, la CFDT a demandé si les organisations syndicales seront concertées.*

La DGAL a répondu qu'elles seront tenues informées des étapes de mise en œuvre de la clause de revoyure.

*Pas évident donc... !*

*Concernant les jeux olympiques 2024, la CFDT demande si des restrictions en matière de congés ou des astreintes sont envisagées en lien avec les contrôles de sécurité sanitaire des aliments et à quelle échéance les agents seront fixés.*

S'agissant des missions relevant de la DGAL, une instruction relative à l'organisation des contrôles SSA pendant les Jeux sera publiée dans les prochains jours. Cette instruction doit permettre aux DD(ETS)PP de calibrer de façon proportionnée les moyens à déployer. Il est à noter que chaque préfet de région et de département reste libre d'organiser le travail des agents des DDI comme il le juge adapté. Une instruction RH relatives aux conditions de travail pour l'ensemble des agents du MASA pendant les jeux est par ailleurs en cours d'élaboration par le secrétariat général.

Maud Faipoux confirme l'extension du nouveau dispositif d'indemnisations de crise aux JO (cf. [CR CSA-M de septembre](#)).

Lors du CSA ministériel du 20 décembre, l'administration précise que des astreintes seront à mettre en place en AC et dans certaines DDI et dans une moindre mesure certaines DRAAF. Des appels à renforts seront également prévus pour mobiliser des agents en cas de crises ou d'alerte pendant les jeux olympiques. Les services sont invités à privilégier l'appel à volontariat et à tenir compte des impératifs familiaux.

*Un GT sur les JO est prévu le 30 janvier 2024 : n'hésitez pas à nous faire part de vos questions à ce sujet (contact CFDT).*

**Gestion des crises**

# sanitaires (IAHP, PPA, MHE) : la structuration enfin en marche sera-t-elle à la hauteur de l'épuisement des troupes ?

Maud Faipoux rappelle qu'elle a obtenu 7 ETP supplémentaires à la DGAL via le PLF 2024 pour un travail en temps de paix et en temps de guerre : un poste de directeur de projet en charge des épizooties (poste occupé par Olivier Debaere qui deviendra directeur de crise si crise) accompagné de 6 agents en cours de recrutement sur la PPA et l'IAHP (cf. note de mobilité SG/SRH/SDCAR/2023-783 du 14/12/2023). La DGAL recrute par ailleurs 5 agents contractuels sur une période d'un an.

## Suites données au rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des crises d'influenza aviaire : un tournant en 2024 pour la gestion des crises sanitaires ?

Le rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des crises d'influenza aviaire, disponible [ici](#), a été présenté lors du CSA ministériel du 20 décembre. Caroline Medous et François Moreau qui ont établi ce rapport ont présenté un diaporama (lien vers diaporama) qui constitue une excellente synthèse sur les enjeux, la méthode, les constats et les recommandations :

- Ils soulignent notamment que les services ont fait face grâce à un engagement très important des agents. Cet engagement a eu un très fort impact, psychologique notamment, sur l'ensemble des agents impactés à toutes les strates hiérarchiques. La très forte charge de travail n'a été que partiellement mesurée. La reconnaissance financière a existé mais a été limitée et pas toujours équitable, non sans impact sur la motivation des agents concernés. Ce travail a été important pendant la crise mais également après la crise

(désinfection, indemnisation...). Au final, beaucoup d'agents ont le sentiment de ne pas être compris ni reconnu par le ministère.

- Ils proposent un changement de paradigme afin de mieux gérer les crises face à des risques accrus d'introduction de maladies connues ou émergentes du fait du changement climatique.
- L'enjeu est de taille car de telles épizooties peuvent être graves non seulement pour la santé animale et la souveraineté alimentaire, mais aussi pour l'environnement et la santé publique. La possibilité d'une évolution zoonotique de l'IAHP (maladie devenant transmissible à l'homme et entre humains) est prise de plus en plus au sérieux.

*La CFDT se retrouve pleinement dans l'analyse et dans les recommandations du CGAAER en vue de mieux organiser l'État pour gérer les crises de santé animale. Ce rapport reprend les propositions que la CFDT met inlassablement sur la table en CSA Alimentation, en CSA ministériel et auprès du ministre depuis plus d'un an : (1) prioriser clairement la préparation de crise en temps de paix, (2) constituer un réseau d'appui à la gestion de crise pérenne, (3) renforcer l'articulation interministérielle et (4) mieux reconnaître financièrement les compétences des agents. La CFDT se réjouit d'avoir été entendue par le CGAAER... Mais l'administration doit maintenant préciser ce qu'elle compte mettre en place pour chacune des recommandations, au-delà des actions déjà mises en œuvre : effectifs supplémentaires à la DGAL et nouveau dispositif indemnitaire de gestion de crise (cf. CR CSAM de septembre)*

- Vers un réseau d'appui avec des spécialistes de crises

*La CFDT demande où en est-on du recrutement de spécialistes de crises capables de venir en appui aux services déconcentrés ?*

Les rapporteurs du CGAAER précisent qu'au-delà des volontaires il convient de pouvoir mobiliser des agents expérimentés pouvant rester plus que 5 jours. Un réseau d'appui doit être créé pour fournir de manière assurée des renforts formés et immédiatement opérationnels, y compris les week-ends. Il serait aussi un levier puissant pour diffuser et renforcer la culture de crise, et pour améliorer la préparation à la crise.

Maud Faipoux répond qu'il y aura un volant supplémentaire d'ETP en 2024 pour les services déconcentrés pour la gestion de crise, sans donner plus de précisions sur le nombre et sur le profil des postes : le choix entre des postes fléchés en région ou mobilisables sur tout le territoire national n'est pas encore arbitré.

Pour le CGAAER, il est important que les membres du réseau ne soient pas à temps plein sur la préparation de crise pour qu'ils soient concrètement confrontés à la réalité du terrain en temps de paix. Le réseau devrait réunir de l'ordre de 100 personnes qui seraient mobilisés sur cette mission à hauteur de 0,35 ETP par personne (0,25 correspondant à la mobilisation en temps de paix et 0,1 pour compenser en moyenne interannuelle les participations à la gestion de crise), soit un total de 37 ETP (35 ETP + 2 ETP pour animer le réseau au niveau de la DGAL). Leur engagement justifie une majoration de leur IFSE, ce qui contribue à l'attractivité du réseau.

*Pour la CFDT, il s'agit de mettre en place un vrai réseau national de spécialistes de crises, mobilisables pour aller en appui aux directions demandeuses afin d'apporter une réponse quasi immédiate aux besoins liés à la gestion de crise. Ces agents doivent être en nombre suffisant, disposer des compétences requises, et rémunérés en conséquence.*

*La CFDT a donc demandé lors du CSA ministériel qui a suivi le 20 décembre la mise en place d'un groupe de travail spécifique associant les organisations syndicales pour préciser l'organisation de ce dispositif d'appui.*

Aucune réponse n'a été donnée, mais la secrétaire générale a bien cette organisation en tête de par sa connaissance en tant qu'ancienne préfète de l'organisation de la sécurité civile, qui s'appuie justement sur des renforts nationaux de sapeurs-pompiers qui peuvent intervenir sur l'ensemble du territoire national. Ses propos sont clairs : « quand les services ne peuvent plus gérer, ils doivent pouvoir compter sur l'appui des services d'autres départements » ; il convient de « créer une réserve à l'image de l'organisation des services pour les incendies de forêt » ; nous avons « besoin de compétences techniques (santé animale) et de compétences spécifiques en matière de gestion de crise ».

- Vers une solidarité interministérielle plus systématique en cas de crise importante

*La CFDT demande si le levier « solidarité interministérielle » pourra être activé en cas de nouvelle crise importante ?*

La DGAL répond que ce dispositif est bien déjà prévu dans le cadre des PISU (plan d'intervention sanitaire d'urgence) qui sont inscrits depuis 2012 dans les plans ORSEC.

ORSEC (Organisation de la Réponse de Sécurité Civile) est l'organisation unique chargée de gérer toutes les situations d'urgence. Ses grands principes : passer d'une culture administrative du plan à une culture opérationnelle, s'appuyant sur des acteurs formés et rôlés.

*Mais pour la CFDT, comme pour le CGAAER, il s'agit de pouvoir déclencher plus facilement le plan ORSEC en situation dégradée car force est de constater que ce dispositif n'a pas été activé dans la plupart des départements qui ont géré des crises d'IAHP ces trois dernières années. Il s'agit de pouvoir mobiliser des agents des DDT (cartographes, hydrogéologues...), de la préfecture (service juridique, personnels chorus sur le volet indemnisation...) ou de la DREAL*

*(enfouissement des cadavres).*

La DGAL répond que les DD(ETS)PP sont invitées à sensibiliser les autres services départementaux de l'Etat et les Préfets, compétents pour actionner ce dispositif et le plan ORSEC le cas échéant.

La mission du CGAAER engage à aller plus loin en complétant rapidement la réglementation pour créer sans ambiguïté une déclinaison zonale du plan national d'intervention sanitaire d'urgence (PNISU) au sein du dispositif ORSEC qui lui est géré sur le plan départemental. Le code rural ne prévoit pas en effet l'intervention d'un niveau intermédiaire, régional ou zonal. Le travail d'anticipation initié par le préfet de la zone de défense et de sécurité Ouest paraît indispensable pour se préparer à des crises d'envergure. La mission invite à généraliser cette réflexion sur le volet épizooties des plans ORSEC zonaux dans tout le territoire métropolitain.

*Pour la CFDT, le niveau national doit prendre sa part de responsabilité pour renforcer le dispositif ORSEC.*

## **Point de situation IAHP, PPA et MHE : des équipes mobilisées et un risque de crise qui rappellent à quel point des décisions urgentes s'imposent**

Olivier Debaere, nouveau directeur de projet en charge des épizooties présente un état de la situation sanitaire concernant l'IAHP et la PPA. Pierre Aubert complète l'exposé par un point sur la MHE.

- Influenza aviaire (IAHP)

La DGAL fait le point sur la campagne de vaccination pour les canards et sur les foyers récents en élevage. Si la situation sanitaire est relativement calme par rapport aux épisodes précédents, elle mobilise toutefois fortement les équipes concernées : foyers en élevage et au sein de la faune sauvage et surveillance post-vaccinale.

Le chef du SRH revient sur le CIA spécial grippe aviaire : le recensement des agents « oubliés » a été effectué auprès des DRAAF. Les compléments ont été versés sur la paye de décembre, sauf pour 2 départements des Pays de la Loire pour lesquels les compléments seront versés sur la paye de janvier.

- Peste porcine africaine (PPA)

Maladie animale virale, la peste porcine africaine (PPA) touche les sangliers et les porcs avec un taux de mortalité proche de 100%. La France est, à ce jour, indemne de PPA, mais cette dernière progresse en Europe, à la fois dans les élevages et dans les populations de sangliers de la faune sauvage. Aussi, cette maladie risque d'arriver à tout moment sur le territoire national soit par des aliments contaminés jetés dans la nature qui seraient consommés par un porc sain (risque « sandwich »), soit par des sangliers infectés qui viendraient contaminer des porcs sains (risque « groin à groin »).

Un [plan national d'action](#) rénové pour prévenir l'introduction et la propagation de la (PPA) en France a été annoncé par le Ministre le 19 décembre dernier. Il renforce le dispositif établi en janvier 2022 autour de 3 objectifs : prévenir l'introduction et la diffusion de la maladie sur notre territoire, détecter précocement son éventuelle arrivée par une surveillance active, et anticiper collectivement une situation de crise.

- Maladie hémorragique épizootique (MHE)

Pathologie virale transportée par les moustiques, la MHE a été introduite depuis le Maghreb via l'Espagne et la propagation a été très rapide en France avec plus de 3700 foyers recensés essentiellement le long des Pyrénées, mais également sur la côte atlantique Ouest jusqu'en Bretagne. Elle ralentit nettement avec la baisse des températures. L'intensité de la maladie est supérieure aux prévisions avec une morbidité supérieure à 10 %. Le ministre a annoncé le 2 novembre dernier un plan d'action avec plusieurs axes : connaissance, gestion, indemnisation et résilience des filières.

Des soins sont mis en œuvre dans les élevages avec une réflexion sur la mise en œuvre d'une procédure d'indemnisation des éleveurs. A ce stade les DD(ETS)PP des départements impactés sont autant que possible préservés du suivi administratif des mesures envisagées qui seront déléguées.

*La CFDT se félicite de cette volonté d'épargner les services de ce suivi administratif. Elle espère que les arbitrages iront bien dans ce sens.*

*En conclusion, beaucoup de DD(ETS)PP sont mobilisées par la maladie hémorragique épizootique ou par l'influenza aviaire, et la peste porcine africaine est à nos frontières. Pour la CFDT, cela doit conduire l'administration à se positionner rapidement sur chacune des recommandations du rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des crises d'influenza aviaire.*

Pour la secrétaire générale, les grandes lignes sont fixées, ce sera un chantier important en 2024.

*La CFDT se réjouit de ce pas supplémentaire à venir en matière d'anticipation et de structuration de la gestion de crise. Elle veillera à ce que les décisions prises soient à la hauteur des ambitions. Mais elle regrette que cela intervienne aussi tardivement... dans un contexte où les services (de santé protection animale notamment) sont souvent marqués par les épisodes d'influenza aviaire passés, avec des*

*agents épuisés ou qui sont partis et pas toujours remplacés...*

*De ces décisions, il en va aussi du maintien des compétences techniques de notre ministère et de la valorisation de l'expertise.*

## **SIVEP : une protection de la santé des personnels bientôt sur tous les sites**

Interrogée sur les suites données à l'intoxication d'un inspecteur au PCF du Havre, la DGAL a précisé que l'objectif était d'étendre les mesures appliquées au Havre aux autres sites dès que possible, dans les semaines ou mois à venir.

*Pour la CFDT, ces mesures sont essentielles afin de protéger les collègues au danger d'intoxication aux fumigations.*

## **Agression des inspecteurs : la CFDT obtient le fait de faire avancer ce dossier en formation spécialisée du CSA ministériel**

*« Notre organisation syndicale tient également à évoquer le sujet de l'agression de 2 inspecteurs de la DDETSPP de Dordogne, évoquée lors de la FS du CSA Alimentation. La CFDT tient à souligner la pertinence des mesures prises par la direction en matière de circulation de l'information. Cela montre la nécessité d'avoir des procédures claires et identifiées par tous les agents. Peut-être qu'il y aurait de la capitalisation à faire qui pourrait bénéficier à l'ensemble des structures du MASA en charge de contrôles ? »*

La DGAL n'a pas réagi mais la CFDT est intervenue à nouveau en CSA ministériel et un travail sera engagé dans sa formation spécialisée sur les agressions des agents du MASA.

## **Ecophyto 2030 : un peu de patience...**

Le gouvernement a l'ambition de réduire de moitié l'usage des pesticides à l'horizon 2030 par rapport à la période 2015-2017, notamment par l'accélération du développement de solutions alternatives. La CFDT s'interroge :

*1- Il y a-t-il des premières actions de définies avec les filières agricoles qui permettent d'escompter des résultats concrets dans les années à venir ?*

Pour la DGAL, la question de l'utilisation des produits phytopharmaceutiques est un sujet central. L'enjeu est majeur : il s'agit de pouvoir réduire les risques – l'impact de ces produits, sur la santé et sur l'environnement et les usages – réduire notre dépendance aux produits phytopharmaceutiques, tout en renforçant notre souveraineté alimentaire. Afin de répondre à cette triple ambition, les services des ministères, et notamment du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire, sous pilotage du Secrétariat Général à la Planification Écologique et en lien avec les membres de l'instance de Gouvernance d'Écophyto, le Comité d'Orientation Stratégique et de Suivi, ont produit un projet de stratégie Ecophyto 2030 qui est en cours de consultation. Ce projet sera présenté lors du prochain CSA alimentation.

N'hésitez pas à nous contacter pour toute question sur le sujet (site d'accueil du SPAGri rubrique [contactez-nous](#)).

*2- Séparation vente/conseil : quand l'abrogation de la réforme aura-t-elle lieu sachant que la plupart des DRAAF vont lancer leur appel à projets pour le recrutement de*

*collectifs « 30 000 » début 2024 ? Il serait en effet pertinent que les coopératives et les négoce, des acteurs clefs dans la réduction des produits phytosanitaires, puissent répondre à ces appels à projet.*

La séparation de la vente et du conseil a été mise en place dans l'objectif de garantir l'indépendance du conseiller et la qualité du conseil délivré. Le rapport des députés Potier et Travert, effectué dans le cadre de la mission flash sur la séparation vente conseil, liste des adaptations possibles de cette réforme sans pour autant revenir sur cet objectif. Les suites à donner à ce rapport sont en cours de définition.

*La CFDT est résolument engagée sur la transition agro-écologique. Elle veillera à ce que le ministère de l'agriculture change de paradigme sur le sujet.*

## **Dialogue social : la CFDT espère beaucoup mieux en 2024 sur le plan qualitatif !**

*« Madame la directrice générale, si nous vous remercions pour la tenue régulière des différentes instances, respectant en cela les engagements pris en juin 2023, la CFDT ne peut cependant pas cautionner certains manques. En particulier, l'absence de réponses faites à nombre de questions diverses qui vous ont été posées au précédent CSA Alimentation, pour lesquels vous comprendrez, je pense, notre vif mécontentement. Ces questions en suspens vous ont de nouveau été communiquées en amont de cette instance, et nous attendons de votre part une réelle prise en compte de ces sujets, mentionnés par la CFDT pour les agents de terrain. »*

La directrice de la DGAL n'a pas réagi... pire, elle n'a pas apporté le moindre élément de réponse à ces questions pourtant transmises il y a plus de 2 mois... et n'a pas répondu non plus à la plupart de nos questions transmises en vue de cette réunion.

Pour mémoire, les organisations syndicales peuvent transmettre des questions au moins 48h avant chaque réunion afin de laisser le temps à l'administration d'y répondre en séance...

*Pour la CFDT, cette situation est inacceptable. Cela ne témoigne pas d'une volonté de dialogue. Si la CFDT pose des questions, ce n'est pas pour coincer l'administration, c'est pour comprendre, réfléchir à des propositions, permettre aux agents d'avoir des réponses à leurs questions / inquiétudes.*

Après quelques tergiversations, la directrice de la DGAL a fini par accepter d'apporter des réponses sous une semaine et l'engagement a été tenu. Ce compte-rendu tient compte des réponses apportées.

*En ce tout début d'année, la CFDT émet le vœu d'un dialogue constructif retrouvé avec la DGAL en 2024.*

---

**FS du CSA-Alim du 30 novembre  
2023 : PSU délégation remise**

# **directe, protection des agents contre les agressions, les accidents et la grippe aviaire**

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

---

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

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

---

## **CSA Foret et Agriculture du 28 septembre 2023 – RI, mise**

# **en œuvre de la nouvelle PAC, assurance récolte et évolution de la politique forestière nationale**

Ce premier CSA de réseau « Forêt-Agriculture » était présidé par Philippe Duclaud (directeur général de la DGPE), accompagné par de Marie-Agnès Vibert (Service Gouvernance et gestion de la PAC, DGPE), Michel Fournier (chef de la mission affaires générales et ressources humaines, DGPE), Simon Tranchant (chef du bureau de la gestion des risques, DGPE) et Fabien Menu (représentant des DDT(M)).

---

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

Le Comité social d'administration de l'administration centrale s'est réuni le 6 juillet 2023 sous la présidence de Philippe MERILLON – Secrétaire général adjoint du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA). Le point principal était l'élection des représentants du

personnel au comité médical. Le mal être en AC porté par l'intersyndical, les transports en IDF et les conditions de travail des agents du bureau des pensions ont également été discutés