

« Absentéisme » dans la Fonction Publique : les chiffres qui contredisent les accusations du gouvernement

Publié le 15 novembre, le rapport annuel 2024 (voir en fin d'article) sur l'état de la fonction publique offre une perspective éclairante qui tranche avec le discours stigmatisant du ministre Kasbarian et du gouvernement Barnier à l'égard des agents publics.

Alors que l'attention politique semble focalisée sur des mesures « punitives » à leur encontre, notamment par le biais de sanctions financières en cas d'arrêts maladie, la publication de ce rapport a presque été reléguée au second plan. Pourtant, son contenu mérite une lecture attentive. **Que révèle-t-il sur la réalité des choses en question aujourd'hui ?**

Réduction de l'écart d'absentéisme

En 2023, l'écart entre les jours d'absence des agents publics et des salariés du secteur privé a diminué. Il est passé de **2,8 jours en 2022 à 1,7 jour en 2023**. Cela signifie que les agents de la fonction publique se sont absents en moyenne **12 jours** cette année-là, contre **10,3 jours pour les salariés du privé**. Cette réduction de l'écart vient affaiblir l'argumentation du gouvernement, qui utilisait cette différence pour justifier son plan contre l'absentéisme dans la fonction publique.

Évolution par rapport à 2022

En 2022, les **agents de la fonction publique** étaient absents en moyenne **14,5 jours**, contre **11,7 jours** pour les **salariés du privé**, soit un écart de **2,8 jours**.

En 2023, cet écart a donc diminué de manière significative, en grande partie grâce à une baisse notable des absences dans le secteur public (**-2,5 jours**), par rapport à une baisse plus modeste dans le secteur privé (**-1,4 jour**).

Absences par secteur

En 2023, les **agents des collectivités locales** ont enregistré le plus grand nombre de jours d'absence pour raison de santé (**14,7 jours**), suivis par les **agents des hôpitaux** (**14 jours**), et ceux de l'**État hors enseignants** (**8,4 jours**). Nous noterons qu'avec **8,4 jours d'absence**, les **agents de la fonction publique de l'État** sont bien plus bas que les **salariés du privé** qui sont absents **10,3 jours / an**.

Quelques illustrations issues du rapport de la DGAFP

- **Part des salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé selon le sexe et l'âge, en 2023**

en %

	FPE (hors enseignants)	Enseignants	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé
Sexe						
Femmes	5	5	7	7	6	6
Hommes	3	3	6	3	4	4
Âge						
Moins de 30 ans	2	3	5	4	4	4
De 30 à 49 ans	4	3	5	5	4	4
50 ans et plus	5	6	8	8	7	6
Ensemble	4	4	7	6	5	5

Source : Enquête Emploi 2023, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail.

Lecture : En 2023, 7 % des agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT et âgés de 50 ans et plus ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé.

▪ Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par personne selon le sexe et l'âge, en 2023

	FPE (hors enseignants)	Enseignants	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé
Sexe						
Femmes	9,8	10,8	15,3	15,7	13,4	11,7
Hommes	7,0	6,4	13,8	8,0	9,6	9,1
Âge						
Moins de 30 ans	5,0	4,5	9,5	9,7	7,4	7,2
De 30 à 49 ans	7,6	6,8	11,1	11,8	9,5	9,4
50 ans et plus	11,0	13,8	19,2	19,6	16,4	13,5
Ensemble	8,4	9,3	14,7	14,0	12,0	10,3

Source : Enquête Emploi 2023, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

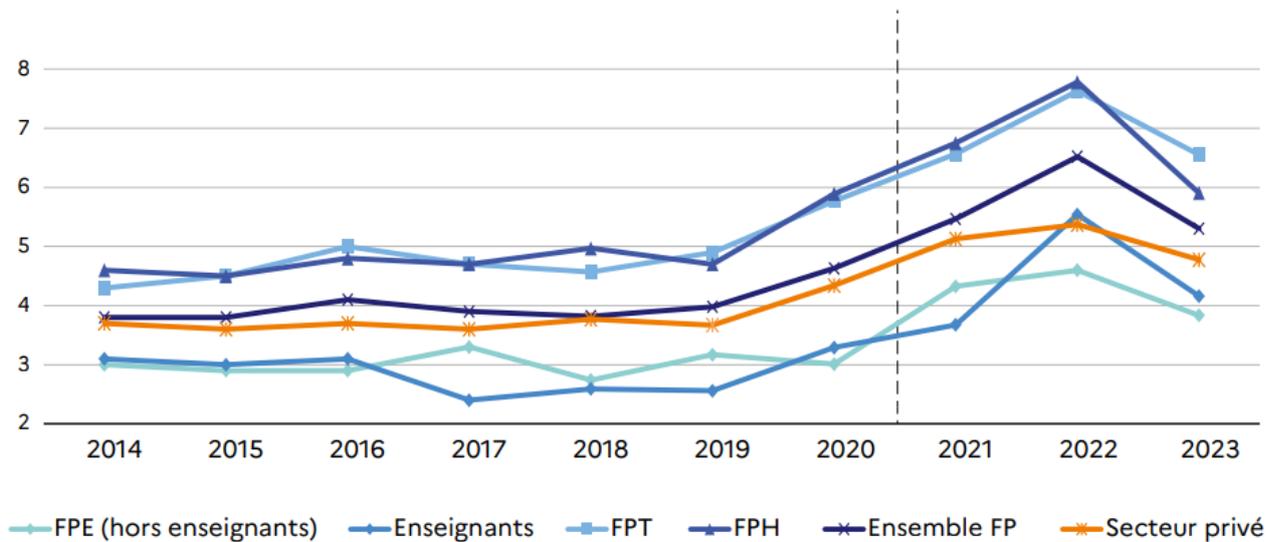
Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail.

Lecture : En 2023, les agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT et âgés de 50 ans et plus ont été absents pour raison de santé en moyenne 16,4 jours sur l'année.

▪ Part des salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé dans les différents versants de la fonction publique et dans le secteur privé

en %



Les absences des agents dans la fonction publique sont dénoncées par M. Kasbarian, ministre de la fonction publique. Or, ses propres services démontrent, statistiques à l'appui, que les écarts entre la fonction publique et le secteur privé ne sont pas si importants que ceux annoncés par le ministre, et que les écarts entre la fonction publique et le secteur public avaient par ailleurs tendance à diminuer.

Pour la CFDT-SPAgrri, la copie du gouvernement pour justifier de l'augmentation du jours de carence pour les agents publics est tout clairement à revoir.

Facteurs explicatifs de l'absentéisme

Le rapport attribue en partie cette fréquence élevée d'absences à des « effets de structure », tels que la composition démographique spécifique de la fonction publique, avec une proportion plus élevée de femmes et de salariés âgés de 50 ans et plus par rapport au secteur privé. Ces groupes sont plus souvent absents pour des raisons de santé. De plus, certains métiers dans la fonction publique, notamment ceux à forte pénibilité, peuvent également expliquer cet écart.

Quelques autres points mis en évidence dans le rapport sur l'état de la fonction publique :

Durée annuelle du travail

En matière de durée du travail, l'écart entre les secteurs public et privé a également diminué en 2023. Les salariés du privé ont travaillé en moyenne 1.698 heures par an, tandis que ceux du public ont travaillé 1.632 heures, une différence de 66 heures, mais cette différence a été réduite de 26 heures par rapport à 2022. Dans la fonction publique territoriale, la durée annuelle du travail a fortement augmenté (+36 heures), ce qui pourrait être lié à une diminution des absences et des congés par rapport à l'année précédente.

Rémunération

Concernant les salaires, en 2022, un agent de la fonction publique gagnait en moyenne 2.527 euros nets par mois, soit moins que la moyenne dans le privé (2.630 euros). Les cadres et professions intellectuelles supérieures de la fonction publique gagnaient en moyenne 3.611 euros nets, un montant inférieur à celui de leurs homologues du secteur privé (4.489 euros). En revanche, les employés et ouvriers de la fonction publique étaient mieux rémunérés (2.031 euros contre 1.913 euros dans le privé).

Conclusion

En 2023, l'écart d'absentéisme entre la fonction publique et le secteur privé s'est réduit, **ce qui remet en question les justifications du gouvernement pour ses mesures contre l'absentéisme**. Ce dernier met l'accent sur la baisse des absences, notamment dans la fonction publique territoriale, ainsi que sur la diminution des écarts en matière de durée du travail. Les raisons sous-jacentes de l'absentéisme sont liées à des facteurs démographiques et à des métiers pénibles.

Pour aller plus loin

- A consulter le rapport de la DGAFP en **particulier les pages 164 à 167**

[rapport_annuel_sur_etat_fonction_publicque_13-11-24](#)

La CFDT se mobilise contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)

A l'approche de la journée internationale de lutttes contre les violences sexistes et sexuelle (VSS – 25 novembre), la CFDT appelle à rejoindre les mobilisations qui auront lieu partout en France le samedi 23 novembre 2024.

Ces manifestations doivent être l'occasion de rassembler l'ensemble des citoyennes et citoyens ainsi que les pouvoirs publics dans le rejet et la lutte effective et continue contre les violences sexistes et sexuelles.

À Paris, la marche aura lieu le samedi 23 novembre (Gare du Nord – 14h00).

De nombreuses marches sont organisées le même jour dans toute la France : [Voir la carte](#) créée par le collectif **#NousToutes** (site [ICI](#)).

Lors de ces rassemblements, notre objectif est de nous inscrire dans un mouvement d'alerte de la société sur l'existence et le caractère intolérable des violences sexistes

et sexuelles. C'est donc bien à une mobilisation citoyenne à laquelle les militantes et les militants CFDT sont invitées à participer.

Et la couleur de mise ce jour-là c'est le violet, synonyme de lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour autant, **l'engagement de la CFDT doit être visible !**

Vous trouverez plus bas, des visuels avec le logo CFDT, à utiliser pour la confection de pancartes et dans la communication sur les réseaux sociaux.

> Communiqué de presse intersyndical à l'occasion de la mobilisation contre les violences sexuelles et sexistes, le 23 novembre

[communiqué_presse_intersyndical_25_novembre_2024](#)

▪ **Les visuels CFDT :**

Afin que la **CFDT** soit visible lors de cortèges, tout en respectant le code couleur féministe **violet**, 18 pancartes ont été réalisées.

Images de 18 pancartes avec slogans, à télécharger [ICI](#)

▪ **Pour aller plus loin :**

[Manifeste CFDT féministe CFDT – un Engagement historique pour les droits des femmes](#)



SOURCE : CFDT – UFETAM

**Agents publics : une pétition
pour dire que nous ne sommes
pas les boucs émissaires de
la dette !**

Pétition et communiqué de presse du 14 novembre 2024



AGENTS PUBLICS : NOUS NE SOMMES PAS LES BOUCS ÉMISSAIRES DE LA DETTE !

PÉTITION



AVEC LA CFDT, JE DEMANDE AU GOUVERNEMENT :

- De renoncer aux trois jours de carence et à la baisse de l'indemnisation des arrêts pour cause de maladie
- De mener une réelle politique de prévention pour éviter les problèmes de santé liés à mon métier ou à mes conditions d'exercice
- De reconnaître mes compétences
- De valoriser mon expérience par des augmentations régulières
- De procéder à des augmentations générales régulières pour redonner du dynamisme à ma rémunération
- De réviser les grilles de rémunération pour reconnaître mes qualifications
- De me permettre une évolution de carrière qui se s'arrête plus au bout de vingt ou vingt-cinq ans
- De compenser mes pertes de pouvoir d'achat
- De revaloriser immédiatement le point d'indice

• Pour signer la pétition :

Cliquez sur le lien [ICI](#) ou Flashez ci-dessous !



• La CFDT dans la mobilisation

La CFDT Fonctions publiques a pesé de tout son poids pour faire émerger une mobilisation des agents publics qui permette une pleine visibilité et le recours à tous les moyens

d'expression, y compris la grève, le 5 décembre prochain.

Sans confusion possible avec d'autres mobilisations sectorielles, les équipes CFDT construiront les formes d'actions les plus appropriées à chacun de leurs secteurs et territoires. Après avoir obtenu que le ministre reçoive les organisations syndicales représentatives de la Fonction publique, qu'il renonce à la suppression des catégories et s'engage à ouvrir des concertations, la CFDT est pleinement engagée pour améliorer le pouvoir d'achat et les conditions de travail dans l'intérêt des agents et pour une fonction publique mieux reconnue et plus attractive.

Les stigmatisations et mesures injustes doivent être abandonnées pour laisser la place à un dialogue social constructif. Par ailleurs, et sans attendre le 5 décembre, les militantes et militants seront sur le terrain pour rencontrer leurs collègues, signer et faire signer une pétition sur des supports multiples – numérique et papier – qui sera remise au gouvernement.

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-SPAgri 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^{ère} syndicat de l'ASP.

Vos contacts ASP

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

Un CIA exceptionnel pour tous les agents au RIFSEEP... ou presque...

La secrétaire générale a annoncé le 12 novembre en fin de journée que sur arbitrage de Madame la Ministre, le **versement d'un complément indemnitaire annuel (CIA) exceptionnel** avait été favorablement arbitré, information relayée aussitôt par un

flash info RH.

C'est une bonne nouvelle !

Dans cette période de pouvoir d'achat en berne, alors que la revalorisation de l'IFSE tant de fois annoncée par le SRH était une nouvelle fois repoussée à 2025, la CFDT-SPAagri avait dans son article (à relire [ICI](#)) indiqué que le versement d'un CIA de fin d'année serait évidemment une bonne nouvelle pour les agents du MASAF mais que des revalorisations plus pérennes sont toujours préférables. Encore un peu de patience pour l'IFSE donc...

En fonction des catégories, un pourcentage s'applique sur le montant du CIA versé au mois d'août 2024 au titre de l'année 2023. Ces pourcentages sont les suivants :

Catégorie	CIA exceptionnel
Catégorie A	15 % du CIA 2024
Catégorie B	20 % du CIA 2024
Catégorie C	25 % du CIA 2024

Pour la CFDT – SPAagri, l'affichage de pourcentages différenciés par catégorie s'entend mais cela peut masquer des disparités importantes à l'intérieur de chaque catégorie en fonction des corps...

*Le versement de ce CIA exceptionnel a été justifié par la secrétaire générale notamment par l'absence de revalorisation de l'IFSE ces 4 dernières années. La CFDT rappelle qu'elle avait dénoncé les augmentations significatives d'IFSE des **seuls** administrateurs d'État en 2023. La CFDT se félicite de voir cet argument aujourd'hui repris par d'autres organisations syndicales ! Il eut été plus juste et équitable que l'ensemble des autres corps ait un bonus plus important que les administrateurs d'État...*

Votre attention cependant !

Le flash info RH précise dans son dernier paragraphe « *Les agents éligibles à ce complément exceptionnel sont ceux ayant perçu un CIA en 2024 au titre de l'année 2023 et étant rémunérés par le MASAF en décembre 2024. Le versement s'effectue dans la limite des plafonds réglementaires* ».



Quelques explications :

- **Dès lors qu'un agent a perçu un montant de CIA et quelle que soit sa manière de servir, l'agent perçoit donc un CIA exceptionnel**
- Il est question de verser un CIA exceptionnel aux agents ayant déjà bénéficié d'un CIA en 2024 au titre de l'année 2023 :
 - Cela sous-entend que la prime JOP 2024 versée sous forme de CIA pour les dizaines d'agents concernés ne devrait pas être dans l'assiette de calcul de ce CIA exceptionnel
 - De la même manière, le CIA versé au titre des remplacements en abattoirs ne devrait pas être comptabilisé pour le calcul du CIA exceptionnel.
- **Sur la notion de plafond réglementaire** (disponibles en fin d'article) :
 - Si le CIA exceptionnel calculé pour un agent est supérieur à la différence entre son plafond réglementaire et le CIA déjà perçu, alors l'agent ne pourra percevoir que la différence des deux montants
 - Si un agent a touché un CIA équivalent au plafond réglementaire, alors il ne percevra aucun CIA

exceptionnel

- Avec le CIA versé au titre des remplacements en abattoirs, il est probable que certains agents atteignent les plafonds réglementaires
- Le déplafonnement des montants de CIA accordé par l'État pour mettre en paiement la prime JOP 2024 ne s'applique pas à ce CIA exceptionnel.

A titre d'exemples :

- *Un TSMA en groupe 2 en abattoir (province) a touché 1 350 € de CIA. Son CIA exceptionnel sera de $20\% * 1\,350 \text{ €}$ soit 270 €. Le plafond réglementaire étant de 2 860 €, le montant de CIA exceptionnelle est versé en intégralité car $1\,350 + 270$ soit 1 620 € < à 2 860 €*
- *Un TSMA en groupe 2 en abattoir (province) a touché 1 350 € de CIA et a assuré 35 jours de remplacement en abattoir lui accordant un CIA supplémentaire de $35 * 40 \text{ €}$ soit 1 400 €. Son CIA exceptionnel sera de $20\% * 1\,350 \text{ €}$ soit 270 €. Le montant total de CIA pour cet agent serait alors de $1\,350 + 1\,400 + 270 \text{ €}$ soit 3 020 € pour un plafond à 2 860 €. Pour respecter le plafond, le montant du CIA exceptionnel sera revu à la baisse de 160 € ($3\,020 - 2\,860$) pour s'établir à 110 €.*

▪ Le CIA exceptionnel sera versé aux agents rémunérés par le MASAF en décembre 2024 :

- Les agents ayant perçu un CIA en août 2024 ne percevront aucun CIA exceptionnel en décembre prochain s'ils ont quitté le MASAF avant le 30 novembre 2024 (retraite, mobilité interministérielle, ...).

Pour finir, certains agents ont déposé des recours sur les montants de CIA versés en août 2024. Ces recours, en cours de

traitement ou déjà traités, peuvent conduire à des révisions à la hausse des montants de CIA initialement versés. Pour ces agents, **le versement du CIA exceptionnel doit donc être calculé sur le montant de CIA arbitré suite au recours !**

Des agents exclus de ce coup de pouce pour Noël

La CFDT-SPAgricole regrette qu'en s'appliquant au CIA, cette mesure exclue notamment les contractuels qui contribuent au bon fonctionnement de nos services.

Et les opérateurs, les agents payés localement dans certains TOM ?! S'agissant d'une mesure destinée aux agents rémunérés par le MASAF, les opérateurs et les TOM vont avoir du mal à mettre en œuvre ce dispositif. La SG a bien indiqué qu'ils ont été prévenus mais les délais sont courts et le contexte budgétaire contraint rend la mise en œuvre d'un dispositif équivalent quasi impossible. Toutefois, il s'est déjà trouvé que certains opérateurs prennent la décision de verser des primes à leurs agents en fin d'année et ce, sans que l'équivalent ait été déployé au MASAF. Si vous êtes employé par un opérateur, rapprochez-vous de votre direction afin de voir s'il est prévu une prime en fin d'année.

Un CIA exceptionnel en 2024, en attendant mieux en 2025 ?!

Faute de marges budgétaires suffisantes, Madame la secrétaire générale a rappelé que **la revalorisation de l'IFSE devrait intervenir en 2025 au lieu de 2024.**

Le projet annuel de performance au titre de 2025 pour le MASAF ne mentionne qu'un peu plus de 10 M€ à *priori* pour la revalorisation de l'IFSE pour seulement 4000 agents bénéficiaires... ce qui ne constitue pas l'ensemble des agents

au RIFSEEP (plus de 12 000 !). **Le SRH interrogé par la CFDT sur le sujet s'est voulu rassurant... Il nous a été confirmé que près de 20 millions d'euros étaient budgétés pour revaloriser l'IFSE en 2025.** Mais le budget de l'État n'est pas encore complètement ficelé. Pas de certitude donc sur la date d'effet.

Quoi qu'il en soit, le versement de ce CIA exceptionnel permet de consommer des crédits de masse salariale sur 2024 et donc de les conserver pour 2025. La CFDT espère donc que ces crédits serviront encore à améliorer le pouvoir d'achat des agents du MASAF en 2025 dans la future campagne de CIA (avec des apports augmentés) ou directement dans l'IFSE !

La CFDT-SPAgrri rappelle que le versement du CIA est évidemment une bonne nouvelle pour les agents mais continue de porter des revalorisations pérennes de préférence par l'augmentation du point d'indice sinon par l'augmentation de l'IFSE... idéalement les deux !

Et côté pouvoir d'achat certaines décisions relèvent non pas de la ministre de l'agriculture mais du ministre de la fonction publique ... et les perspectives sont bien sombres pour 2025 : suppression de la GIPA, augmentation du nombre de jours de carence en cas de maladie, indemnisation en baisse lors des arrêts maladies... !

Vous pouvez compter sur la CFDT tant côté ministère de l'agriculture que ministère de la fonction publique pour veiller à ce que le pouvoir d'achat soit mieux pris en compte. C'est une priorité pour nous.

Pour rappel, les plafonds réglementaires de CIA par corps et groupe :

3.Montant annuel maximal (en euros)

Corps/emploi	Administration centrale, établissements et services assimilés				Services déconcentrés, établissements, enseignement et services assimilés			
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Catégorie C								
Adjoint administratif/technique	1 350	1 320	-	-	1 260	1 200	-	-
Adjoint technique de formation et de recherche	1 300	1 200	-	-	1 300	1 200	-	-
Dessinateur de l'équipement	1 350	1 320	-	-	1 350	1 320	-	-
Catégorie B								
Assistant d'administration de l'aviation civile	2 680	2 445	2 245	-	2 380	2 185	1 995	-
Secrétaire administratif des administrations de l'Etat	2 680	2 445	2 245	-	2 380	2 185	1 995	-
Technicien supérieur du ministère de l'agriculture	3 500	3 200	2 900	-	3 130	2 860	2 600	-
Technicien supérieur du développement durable	2 680	2 535	2 385	-	2 680	2 535	2 385	-
Technicien de formation et de recherche	2 280	2 040	1 800	-	2 280	2 040	1 800	-
Infirmier des administrations de l'Etat	1 620	1 440	-	-	1 230	1 090	-	-
Catégorie A								
Attaché d'administration de l'Etat	7 110	6 300	4 860	3 890	6 390	5 670	4 500	3 600
Chargé d'études documentaires	5 670	4 800	4 200	-	-	-	-	-
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	7 465	6 615	5 103	4 200	6 710	5 954	4 725	3 900
Ingénieur des travaux publics de l'Etat	8 280	7 110	6 350	5 550	8 280	7 110	6 350	5 550
Ingénieur de recherche	6 300	5 700	5 250	-	6 300	5 700	5 250	-
Ingénieur d'études	5 250	4 800	4 200	-	5 250	4 800	4 200	-
Assistant ingénieur	3 600	3 150	-	-	3 600	3 150	-	-
Ingénieur des systèmes d'information et de communication	7 110	6 300	4 860	-	6 390	5 670	4 500	-
Conseiller technique de service social des administrations de l'Etat	4 860	3 890	-	-	4 500	3 600	-	-

Corps/emploi	Administration centrale, établissements et services assimilés				Services déconcentrés, établissements, enseignement et services assimilés			
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Assistant de service social des administrations de l'Etat	3 615	3 015	-	-	3 440	2 700	-	-
Infirmier des administrations de l'Etat	1 915	1 775	-	-	1 705	1 570	-	-
Catégorie A+								
Administrateur de l'Etat	15 750	14 300	12 800	11 350	15 750	14 300	12 800	11 350
Inspecteur général de l'agriculture	10 080	8 280	6 840	-	-	-	-	-
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	10 080	8 280	8 280	7 470	10 080	8 280	8 280	7 470
Inspecteur de santé publique vétérinaire	8 280	8 280	7 470	-	8 280	8 280	7 470	-
Inspection du travail	7 465	6 615	5 103	-	6 710	5 954	4 725	-
Statut d'emploi								
Agent principal des services techniques	1 350	1 320	-	-	1 260	1 200	-	-
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	7 110	6 300	4 860	3 890	6 390	5 670	4 500	3 600
Emploi d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles	8 800	7 700	6 600	-	8 800	7 700	6 600	-
Inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat	4 860	3 890	-	-	4 500	3 600	-	-
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole	-	-	-	-	6 390	5 670	-	-
Directeur général et directeur de l'enseignement supérieur agricole public	-	-	-	-	10 100	8 800	-	-

L'intersyndicale Fonction publique invite à une mobilisation générale le 5 décembre prochain

Faute de réponses apportées par le ministre de la Fonction publique, Guillaume Kasbarian, sur des propositions et revendications portées par les organisations syndicales, 7 d'entre elles appellent à une **journée de mobilisation sur l'ensemble du territoire le 5 décembre 2024.**

> Consulter, ci-dessous, le communiqué de l'intersyndicale :

[Communique_intersyndical_fp_-5 decembre 2024](#)

Toujours d'actualité : Une nouvelle campagne de sensibilisation sur le handicap

La secrétaire générale du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire, Cécile Bigot-Dekeyser, a annoncé le 3 septembre 2024 le lancement de la campagne de communication et de sensibilisation interne « **Stop aux jugements hâtifs !**

». Cette campagne débute alors que les Jeux Paralympiques de Paris 2024 sont en pleine effervescence et font la démonstration de tous les potentiels des athlètes engagés.

Dans son message aux agents du MASA, la Secrétaire générale rappelle que **80 % des handicaps sont invisibles** et restent peu ou pas détectables notamment par l'entourage professionnel des agents en situation de handicap. Cet aspect invisible peut entraîner des incompréhensions face à des réactions ou difficultés que l'agent en situation de handicap rencontre sur son lieu de travail.

La secrétaire générale rappelle que le MASA est, depuis longtemps, mobilisé pour l'accueil, le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap grâce au plan triennal « Handi-Cap et inclusion » signé avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) dont l'un des axes de travail porte particulièrement sur la sensibilisation et la communication auprès de la communauté de travail et des encadrants pour faire évoluer le regard sur le handicap.

Cette campagne « **Stop aux jugements hâtifs !** » a ainsi été créée grâce au soutien financier du FIPHFP.

La CFDT-SPAgrri salue le lancement de cette campagne de sensibilisation et ne manquera pas de relayer les informations communiquées au cours de cette campagne; notamment par le biais de sa rubrique 'Handicap' sur son propre site.

Cette période de jeux paralympiques est évidemment une magnifique occasion de mettre en lumière le handicap sous toutes ses formes et de montrer à tous que tout est possible en matière d'inclusion dans notre société dès lors que l'on adapte son environnement... La CFDT-SPAgrri encourage le MASA à continuer de développer ses actions de communication, notamment sur sa page emploi « Rejoignez-nous » .

Où trouver les informations liées à cette campagne ?

Pendant cette période de campagne de sensibilisation qui se déroule du **3 septembre au 24 novembre 2024**, les informations seront à disposition ;

- Sur le [site handicap](#) du ministère
- Sur l'[intranet](#) du MASA

Et retrouvez [ici](#) toutes les **fiches pratiques sur le travail et le handicap** produites par la CFDT-SPAagri.

INA0 : 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-SPAagri à l'INA0 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-SPagri.

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
- Le courriel de la CFDT SPAgrri ! cfdt@agriculture.gouv.fr

Novembre bleu est lancé !

Après la campagne annuelle de sensibilisation sur le dépistage du cancer du sein qui vient de s'achever, d'octobre rose, on passe à novembre bleu, le mois de la mobilisation pour la **lutte contre le cancer de la prostate notamment.**

Lancée de manière humoristique il y a 20 ans en Australie, cette grande opération de communication s'est rapidement étendue au monde entier pour sensibiliser les hommes au nécessaire dépistage du cancer de la prostate mais également à d'autres maladies masculines. L'opération novembre bleu apparait en France pour la première fois en 2012.

Novembre bleu, pour quoi faire ?

Les actions de communication au cours de ce mois ont trois objectifs majeurs :

- Sensibiliser l'opinion publique
- Accroître les dons en faveur de la recherche dans les maladies masculines en particulier le cancer de la prostate qui reste diagnostiqué chez 1 homme sur 8.
- Inviter les hommes à des dépistages précoces pour prévenir les maladies

Selon la ligue contre le cancer : « Chaque année, plus de 71 000 hommes sont touchés par le cancer de la prostate. Il y a 8 870 décès dus au cancer de la prostate par an en France. Son incidence est en forte augmentation de +8,5 % par an ».

Les chiffres sont évidemment alarmants, mais la Ligue contre le cancer précise que « plus le cancer de la prostate est détecté tôt, mieux il est traité ».

Quand et comment se déroule le dépistage ?

Un dépistage individuel est recommandé dès l'âge de 50 ans et jusqu'à 75 ans.

Le dépistage repose sur deux examens médicaux principaux :

- La prise de sang pour mesurer le taux de PSA (antigène prostatique spécifique). Substance reconnue par l'organisme comme étrangère et provoquant une réaction immunitaire avec fabrication d'anticorps contre elle,
- Le toucher rectal ou palpation dans le cas d'autres maladies que le cancer de la prostate.

La CFDT-SPAagri soutient cette opération de sensibilisation et invite tous ceux qui seraient concernés, notamment par des antécédents familiaux, à se renseigner auprès de leur médecin traitant.

Document joint :

- Guide de l'assurance maladie sur le dépistage du cancer de la prostate

[Brochure 148x210 Prostate_BROPROSTATE22_BD](#)

Régressions dans la fonction publique : l'intersyndicale

du MASAF écrit à la Ministre

Le 6 novembre, l'ensemble des organisations syndicales représentatives a refusé de participer :

- à l'un des groupes de travail portant sur la **négociation**
- à la signature d'un accord ministériel visant à améliorer la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) des agentes et agents du ministère.

Les annonces gouvernementales récentes portant atteinte aux droits sociaux des fonctionnaires et agentes et agents publics, notamment les 3 jours de carence au détriment de leur qualité de vie au travail, conduisent également l'ensemble des organisations syndicales représentatives :

- à écrire à Madame la Ministre (courrier ci-dessous) ;
- à solliciter dans les meilleurs délais un entretien spécifique auprès du directeur du cabinet.

Pour autant, la CFDT et les autres organisations syndicales reprendront la négociation de l'accord QVCT lorsque le contexte politique s'y prêtera.

> *Lettre à la Ministre :*

[courrier ministre intersyndicale - jour de carence](#)

CSA Forêt et Agriculture du 8 octobre 2024

Ce CSA était présidé par Philippe Duclaud, directeur général de la performance économique, accompagné d'autres intervenants dont, Nadine Richard-Péjus, adjointe du chef du service des ressources humaines.

La CFDT était représentée par Alexa Lassalle, Virginie Plantier, Emmanuela Garino, Stéphanie Clarenc et Jean-Philippe Mallet.

La CFDT a lu une déclaration liminaire (à consulter en fin d'article) qui met en exergue le fait que l'indemnité de gestion de crise ne résout en rien les problématiques rencontrées par les SEA, ils sont toujours là et toujours aucun plan d'accompagnement. Les conditions de travail restent particulièrement dégradées en cette période d'instruction des aides et le contrôle unique reste une source d'inquiétude importante quant à sa mise en œuvre et la perception des agriculteurs et cette période d'élection dans les chambres d'agriculture tend fortement les relations avec la profession. La thématique forêt, en plein essor, a pour conséquence une augmentation des missions mais pas des effectifs, qui s'accompagne de problématiques de recrutement, de formation et d'attractivité.

L'indemnité de gestion de crise, une première « bonne »

décision mais...

Le SRH indique que cette reconnaissance des agents au travers d'une indemnité spécifique au ministère chargé de l'agriculture (MASAF) est le fruit d'un travail de deux années avec la direction du budget pour obtenir cette création. Il précise par ailleurs que le contrôleur budgétaire doit viser toute décision relative à la mise en place de cette indemnité, en s'assurant notamment du caractère exceptionnel nécessitant l'utilisation de ce dispositif.

L'indemnité sera versée en octobre pour la grande majorité des agents, en novembre pour les agents pour qui le SRH ne disposait pas de la remontée d'information des DRAAF.

La CFDT salue la mise en place de l'indemnité de gestion de crise pour les agents en SEA qui permet de reconnaître l'investissement des agents sans faille pour répondre aux impératifs du versement des aides aux agriculteurs. Toutefois, elle regrette que les stagiaires ne puissent pas bénéficier de cette prime. Ils sont arrivés dans des services en tension et ont dû s'adapter et monter en compétence rapidement, ils n'ont pas démérité.

L'administration précise que le cadre réglementaire ne permet pas de verser cette indemnité aux stagiaires ; ce cas de figure aurait dû être prévu lors de la rédaction du décret. Le SRH précise que le cas de ces agents pourra être traité au niveau de chaque structure lors de la prochaine campagne d'attribution du CIA en 2025 mais qu'en tout état de cause il est peu probable qu'une enveloppe spécifique soit attribuée au regard de la faible volumétrie des effectifs concernés (moins d'une dizaine d'agents).

Concernant l'exclusion des agents travaillant à temps partiel et la proratisation de l'indemnité, il est répondu aux organisations syndicales, d'une part, que les agents

travaillant à temps partiel ne sont pas exclus du dispositif et, d'autre part, que l'indemnité est forfaitaire et ne doit donc pas être proratisée (trois niveaux de primes possibles : 800, 1.000 et 1.200 euros) ;

Pour la CFDT, l'attribution de cette prime doit s'accompagner d'une transparence auprès des agents sur les montants versés pour éviter de créer des tensions supplémentaires dans ces services déjà trop fragilisés.

Le SRH indique que la décision d'attribution relève d'une décision managériale locale prise par les chefs de service, la DRAAF compilant les remontées des DDT, la cohérence étant contrôlée par le RAPS et l'éligibilité des agents par le SRH. Ce dernier a fourni un modèle de notification individuelle à l'ensemble des DRAAF concernées afin que chaque agent se voit notifier par sa hiérarchie le montant de l'indemnité perçue.

L'accompagnement à rebours dans les SEA

Au-delà de ce premier geste envers l'investissement des agents des SEA impliqués dans le paiement des aides de la PAC, force est de constater que les problèmes structurels qui affectent les DDT depuis trop longtemps perdurent.

La CFDT constate la faible avancée des travaux par rapport à la dernière réunion sur ce sujet. Certaines avancées y avaient par ailleurs déjà été annoncées, notamment celles concernant les outils informatiques (ISIS, SAFRAN).

La dégradation de l'environnement de travail s'aggrave au fil du temps. Obligés de travailler dans un contexte tendu avec les organisations syndicales agricoles, l'administration n'a toujours pas déployé le plan d'accompagnement pourtant si prometteur d'améliorations des conditions de travail aux yeux

de l'administration.

Le DGPE indique que plusieurs réunions avec les représentants des chefs de SEA se sont tenues. Le plan d'accompagnement comprend 3 thématiques : le pilotage métier, la communication et l'amélioration des outils. Les travaux sont initiés et sont en cours...

L'administration va mettre en place une boîte à outils permettant un partage des expériences entre les SEA les plus en difficulté (aides au recrutement spécifiques, coaching, aides psychologiques). Il n'y aura cependant pas d'accompagnement spécifique sur les 100 DDT.

Mais...Sur le terrain, les agents dans les SEA ne constatent aucun changement.

L'administration annonce ensuite une mesure sur les effectifs des SEA :

Au regard des problématiques de recrutement et afin de fidéliser les agents, le SRH indique qu'un travail a été effectué concernant la doctrine d'emploi, doctrine qui permet désormais de **transformer en contrat à durée indéterminée les contrats à durée déterminée de certains agents contractuels sans attendre les six années réglementaires.** Pour ce faire, il est nécessaire que tant le chef de SEA concerné que le SRH identifient un besoin spécifique et que les compétences de l'agent soient validées par les IGAPS. La procédure envisagée serait très souple et les agents seraient rémunérés sur la base des grilles de rémunération des agents contractuels revalorisées fin 2023.

A la question de la CFDT concernant la marge de manœuvre de chaque SEA pour accorder ces contrats à durée indéterminée, la DGPE répond qu'il faudra tenir compte des contraintes budgétaires en termes d'effectifs et de moyens qui figureront

dans la LFI 2025.

La CFDT salue cette décision qui va dans le sens du maintien des compétences et espère qu'elle sera effectivement mise en œuvre. Elle souligne qu'une réflexion d'ensemble est nécessaire sur ce sujet, d'autant plus que la hausse de la charge de travail ajoutée à la perte de compétences induite par les départs des agents nécessite une vraie et urgente politique d'attractivité au travers d'une formation et d'une fidélisation des agents.

Concernant par ailleurs le marché d'intérim qui apparaît comme peu utilisé dans le SEA, l'administration interprète sa faible utilisation comme le miroir du fait qu'un certain nombre de dispositifs de la planification écologique pour lesquels ce marché a été conçu va décaisser avec le rythme qui avait été anticipé.

L'administration rappelle que c'est à l'aune de ces différents problèmes que la Secrétaire Générale a mis en place un plan d'accompagnement des SEA visant à traiter l'ensemble des sujets. Le DGPE considère que le malaise présent provient de causes multiples, certains éléments étant conjoncturels et d'autres structurels. Il propose de réunir un groupe de travail pour évoquer plus en détail le contenu de ce plan d'action.

La CFDT demande la participation de l'ASP à ce groupe de travail.

Elle alerte les difficultés des SEA qui, en plus de ces difficultés et pleine période d'instructions des aides, doivent faire face aux annonces sur le contrôle unique où les agents ne peuvent pas mettre en place les mesures nécessaires sans un outil de travail efficace et national qui permette une coordination des contrôles indispensables pour une réelle efficacité des agents dans le cadre de leurs missions.

La circulaire du 31/07/2015 relative aux contrôles dans les exploitations agricoles a vocation à être revue dans le cadre du contrôle unique. L'administration confirme la volonté d'une tolérance zéro sur tout ce qui a trait à la mise en danger des agents chargés d'opérer les contrôles.

La CFDT remercie l'administration concernant la mise en place d'un groupe de travail sur le plan d'accompagnement des SEA.

La CFDT souhaiterait connaître la déclinaison concrète du plan d'accompagnement sur le terrain. Au regard des éléments avancés par l'administration, il est en effet difficile de savoir comment les difficultés des agents vont être résorbées. Les retards dans le démarrage des campagnes, l'absence de visibilité sur les enveloppes budgétaires, le retour sur l'aboutissement des dossiers, la peur des agents de se déplacer sur le terrain suite aux menaces de certaines organisations professionnelles agricoles.

A cela s'ajoute les problèmes de communication entre les différents acteurs, les ordres et contre-ordres qui désorganisent le dispositif, les problèmes informatiques qui pour la plupart perdurent.

La DGPE propose une réunion dédiée pour présenter de manière plus précise les grands axes du plan d'accompagnement. Elle propose également un groupe de travail sur les aspects de communication en cas de crise.

Les appels à projet de la planification écologique

Après avoir rappelé les différents dispositifs d'aide du secteur forestier mis en place ces dernières années sous la forme d'un plan de relance suite à différentes crises telles que celle des scolytes en 2018, ainsi que les nouveaux défis

récurrents à affronter (changement climatique, incendies, vagues de sécheresse) issues de l'inventaire forestier national, la DGPE présente l'état de développement des mesures.

En effet, suite au constat partagé avec les acteurs de la filière aux **assises de la forêt et du bois en 2021-2022** concernant la répétition des crises, il a été jugé indispensable de soutenir dans une projection durable le secteur « forêt-bois » pour l'adapter aux impacts du changement climatique.

Les travaux de la planification écologique qui ont suivi ont permis d'établir une **feuille de route pour la forêt** qui contient une dizaine de leviers d'actions avec des axes très forts sur le renouvellement de la forêt.

Un rapport a été produit dans le cadre de la planification écologique avec la participation de toute la filière « Objectif Forêt » a permis, avec l'aide des experts de l'INRAE, de l'IGN et de l'ensemble des opérateurs de la forêt en vue de l'élaboration du **plan national de renouvellement de 10 % de la forêt française dans les 10 ans à venir**. Cela représente un effort d'**investissement d'environ un milliard d'euros**.

Pour accompagner cette dynamique, la planification écologique s'est traduite en loi de finances 2024 par des aides inscrites directement dans le budget du MASAF avec une enveloppe budgétaire conséquente qui a pris la suite des enveloppes ouvertes pour le **plan d'investissement « France 2030 » au service de la filière forêt-bois**.

Ce dispositif s'est structuré au mois de mai dernier, l'ADEME étant l'opérateur désigné au niveau interministériel pour verser les aides au renouvellement forestier, après instruction des dossiers par les DDT et les SERFOB. **Plus de 2.000 dossiers ont été déposés**.

Suite au constat de différents traitements de dossiers selon les départements, la DGPE a multiplié les échanges avec l'ADEME afin d'harmoniser les méthodes de travail. Vingt-cinq fiches ont ainsi été rédigées afin de clarifier le fonctionnement des différentes étapes du dispositif entre l'ADEME et les services du MASAF.

L'objectif est de prendre en compte le retour d'expérience du plan de relance « France 2030 » afin de faciliter la réussite du guichet du **fonds pérenne « France Nation verte »** mis en place dès ce mois d'octobre, notamment au travers de solutions informatiques uniformisées permettant un gain de temps dans le traitement des dossiers (mise en place de contrôles automatiques).

Au regard de tous ces changements récents, des retards dans l'harmonisation des procédures, des problèmes d'effectifs dans les SEA et des problèmes de coordination entre le MASAF et l'ADEME, la DGPE reconnaît que le début de 2024 a été particulièrement difficile et remercie les agents pour leur implication durant cette période. Certaines demandes des agriculteurs ont en effet généré une charge de travail supplémentaire pour les services (par exemple les permanences dans les services des sous-préfectures).

Parallèlement, les conventions signées avec l'ONF pour la forêt domaniale redessinent les types de peuplement sinistrés et vulnérables. Les opérations qui sont pratiquées en forêt domaniale sont très proches de celles qui sont intégrées dans le cahier des charges destinées aux forêts communales et privées. Il y a une recherche de convergence sur ces deux mesures.

Ce volet concerne les forêts métropolitaines. Un autre volet de la planification écologique concerne l'outre-mer.

Un autre **dispositif a été ouvert début juillet pour aider la filière « graines et plants forestiers »**. Il a été clôturé en

septembre. L'enjeu est fort car le dispositif a vocation à aider les entreprises à se moderniser et à monter en capacité de production. Les dossiers sont en cours d'instruction dans les DRAAF, le nombre de dossiers correspond à ce qui était initialement estimé et les lauréats seront annoncés prochainement.

Un autre maillon sensible et vulnérable concerne les **entreprises de travaux forestiers** (travaux d'exploitation et sylvicoles). Le besoin est d'équiper les entreprises et diminuer la pénibilité de ces métiers, les entreprises peinent à recruter en raison de la pénibilité du travail. Le premier volet de cet appel à projet lancé début juillet concerne des dynamiques collectives avec des plates-formes informatiques, le deuxième volet a été fermé prématurément du fait de l'afflux des dossiers. Le cahier des charges prévoit des priorités d'équipement (performance du tassement des sols, impact environnemental).

Un autre volet concerne l'**industrie**. Des appels à projets avaient été initialement lancés sous « France 2030 » et avaient rencontré un vif succès. La balance commerciale du secteur « forêt-bois » est très déficitaire – 8 à 10 milliards d'euros – du fait d'importations (papier, meubles). Le sous-investissement est chronique dans ces entreprises du bois, auquel s'ajoutent des problèmes de débouchés. Les appels à projets visent à valoriser les essences de qualité qui sont produites par la forêt française.

Les appels à projets sont orientés vers la valorisation des bois de prix afin d'orienter l'innovation vers des essences moins transformées sur le territoire national.

La majorité des projets favorise les essences résineuses mais quelques projets se dégagent, permettant notamment de produire 25 % de parquets en plus d'origine française dans le cadre d'une demande grandissante. L'objectif dans le cadre de cet appel à projets est de continuer ces investissements avec un

axe de priorisation sur les bois de crise permettant de valoriser la ressource forestière avec des scanners plus performants.

Les dossiers ont été communiqués aux SERFOB ; l'ADEME est en train d'instruire les dossiers. Un comité interministériel va se prononcer en fonction des critères qui figurent dans le cahier des charges. La liste des lauréats n'est pas finalisée.

L'appel à projet « **Biomasse chaleur pour l'industrie du bois** » a été construit autour de la valorisation des coproduits de sciage. L'objectif est d'équiper les scieries avec des chaudières qui sèchent leur sciage et leur permettre d'être auto-suffisantes en termes de production d'électricité.

Un appel à projets spécifique a été ouvert pour les forêts d'outre-mer. Dans le cadre de « France 2030 », une enveloppe supplémentaire a été accordée pour des projets de structuration de la filière, de construction de pistes pour valoriser certains massifs et pour entretenir la desserte forestière et valoriser les essences tropicales ; une aide a été apportée au Centre technique des bois de la Guyane.

L'IGN ne couvre pas l'**outre-mer** dans le cadre de l'**inventaire forestier national**. Un engagement présidentiel a permis d'étendre l'inventaire à l'ensemble des territoires d'outre-mer et pas seulement à la Guyane. Les conventions permettant de réaliser cet inventaire sont en cours de finalisation avec l'IGN et l'ONF.

Pour finir, l'appel à projet « **Défense contre les incendies** » vise à accompagner les départements et collectivités confrontés à un risque d'incendie. Plusieurs départements sont en effet à risque. L'objectif est d'aider l'ensemble des porteurs de projets à se préparer à ce risque au travers d'investissements dans de nouveaux équipements (points d'eau, infrastructures) mais aussi des études pour préparer les programmes départementaux garantissant une réactivité rapide.

L'instruction est faite par les DRAAF.

La CFDT s'interroge sur le retour des agents concernant le traitement des dossiers, sans instruction claire car évoluant régulièrement (notamment les pièces justificatives à fournir) et des fiches établies par la DGPE et l'ADEME postérieurement à la clôture des appels à projets. L'isolement des services forestiers n'arrange pas la situation des agents, d'autant plus que la DDT, service instructeur, ne se voit pas informée de la décision de l'opérateur.

L'administration indique que des points réguliers sont faits avec les SERFOB, les difficultés étant ensuite traitées avec l'ADEME. Ce changement d'opérateur n'a pas facilité l'instruction de ces dossiers. Au début de l'été, un système a été mis en place pour établir un plan d'action afin que les différents acteurs puissent se coordonner. Il a été observé que certains dossiers étaient traités en doublon. Les vingt-cinq fiches co-produites avec l'ADEME seront rapidement diffusées. L'expérience de « France 2030 » servira pour « France Nation verte ». Même les acteurs de la filière « forêt-bois » ne comprenaient pas pourquoi les conventions n'étaient pas signées.

La CFDT s'interroge sur les conséquences du passage de l'ASP à l'ADEME. Les appels à projets se multiplient et le temps d'instruction augmente en conséquence. Sauf à voir l'inquiétude et l'incompréhension des agents en poste grandir davantage, il faut avoir les compétences et les effectifs. Face à la complexification des situations, le besoin des compétences adaptées devient prégnant alors même qu'on note une diminution de ces compétences.

La DGPE confirme la volonté que les services déconcentrés du MASAF demeurent impliqués dans ces dossiers quand bien même l'ADEME est l'opérateur choisi en interministériel. La remise en cause de l'ADEME risquerait de remettre le dispositif en

difficulté alors même que la DGPE considère que la phase la plus difficile du dispositif est passée.

L'administration précise les éléments quantifiés sont fournis par la DGPE concernant le plan de relance : 6.000 dossiers déposés, 36.000 hectares, 58 millions d'arbres plantés. Concernant « France 2030 », environ 2.000 dossiers ont été déposés et sont en cours d'instruction.

La CFDT souligne une absence de dialogue avec les services des DDT, les SERFOB n'ayant pas vocation à être l'interlocuteur unique de l'administration centrale. Les services de DDT ne disposent pas d'instructions claires alors qu'ils ont une forte attente en terme de communication sur le nouveau dispositif.

La DGPE confirme qu'ils échangent principalement avec les SERFOB mais que ces derniers remontent le cas échéant des demandes provenant des DDT. Les DDT sont invitées lors d'un échange annuel avec les SERFOB.

Les partenaires sociaux s'interrogent sur les éventuelles coupes budgétaires concernant la planification écologique forestière, notamment au regard des informations circulant sur le PLF 2025 et du poids des agriculteurs.

Le DGPE confirme que l'orientation générale du PLF 2025 est un rétablissement des finances publiques.

La GPEEC forestière au MASAF

La mission du pilotage des emplois et compétences (MIPEC) indique qu'une réunion annuelle du Comité d'orientation des ressources humaines décide des orientations ministérielles en matière de GPEEC. La base de données sur laquelle la mission

travaille concerne l'ensemble des personnels du MASAF et se décompose en 21 familles professionnelles, dont celle intitulée « forêt-bois ».

A l'instar des autres familles professionnelles, la famille « forêt-bois » a fait l'objet d'une étude qualitative afin d'identifier les facteurs d'évolution quantitative (effectifs) et qualitative (compétences) qui vont la faire évoluer dans les cinq années à venir.

Il ressort des projections de la MIPEC que cette famille d'emploi devrait subir une perte d'effectifs de 63 agents, passant de 393 agents au 31/12/2022 à 330 au 01/01/2028.

Les préconisations de la MIPEC sont l'augmentation des recrutements via des concours ou un recours aux agents contractuels et la fluidification des mobilités entre le MASAF et l'ONF. Les emplois-types à pourvoir prioritairement sont les chargés de mission forêt-bois et les assistants gestionnaires forêt-bois.

Les leviers d'attractivité identifiés concernent une augmentation de la communication sur différents supports et en lien avec l'INFOMA, les modalités de passage des concours, le développement de différentes formations (formation nouvel arrivant, formation continue), ainsi que la valorisation du tutorat.

Les organisations syndicales s'interrogent sur la répartition des effectifs par DDT, l'avenir des agents affectés à l'ONF et sur leurs perspectives de carrière. Par ailleurs, il est souligné que seuls les fonctionnaires peuvent effectuer des missions de police administrative. L'avenir des personnels affectés à l'ONF se pose, ainsi que les mobilités entre le MASAF et l'ONF.

L'INFOMA devrait être fragilisée dans un contexte où les effectifs dédiés aux plans de formation sont déjà insuffisantes pour absorber de nouvelles formations et mettre

en place des plans de formation plus adaptés aux diplômes des personnes.

Le SRH indique qu'elle a souhaité faire ce travail de GPEEC dans le cadre des travaux sur l'attractivité des métiers du ministère et des travaux permettant de définir une marque employeur. A partir des besoins en termes de compétences sera déduite la politique de recrutement et ses conséquences en matière de concours. Les enjeux en terme de communication sont importants, notamment au travers des liens avec les écoles afin de valoriser les métiers du ministère.

La CFDT s'interroge sur l'articulation entre l'augmentation des appels à projets qui induit un besoin accru de compétences et d'agents, et ce que l'administration déduit des projections effectuées dans le cadre de la GPEEC. Le contrat d'intérim sera-t-il pérennisé au regard de la projection des besoins ? Comment sera concrétisée la projection sur plusieurs années des recrutements nécessaires (quels types de concours, pour le MASAF et pour les opérateurs ?). Une formation commune sera-t-elle mise en place pour les agents affectés au MASAF et chez les opérateurs ? Les projections évoquées des besoins concernent les catégories B mais qu'en est-il des catégories A ? Qu'en sera-t-il de la répartition des affectations si des concours sont organisés pour le MASAF et les opérateurs ? Quid des différences indemnitaires entre les MASAF et les opérateurs ?

L'administration n'a pas apporté de réponses précises à ces questions.

Questions diverses

La CFDT s'interroge sur la visibilité sur le consommé des enveloppes MAEC Bio pour les agents. Le retard est chronique

dans l'instruction des dossiers et les DRAAF n'ont pas de visibilité.

La DGPE indique que les enveloppes sont connues, le consommé sera connu quand les aides auront été instruites, au printemps 2025.

Au regard des difficultés rencontrées par les SEA, la CFDT demande s'il est prévu de mandater le CGAAER sur les problématiques rencontrées à l'instar de ce qui a été fait pour les crises aviaires.

La DGPE considère que le cœur du sujet concerne les problèmes qui découlent de l'outil informatique et que l'administration dispose de suffisamment d'éléments provenant du groupe de travail sur les SEA. La saisine du CGAAER n'est ainsi pas prévue à court terme.

La CFDT insiste sur le fait que tous les 5 ans, il y a une nouvelle PAC et qu'il est important de ne pas reproduire à chaque nouvelle PAC les mêmes écueils. Il serait donc opportun d'avoir une mission CGAAER pour tirer les leçons de la mise en place d'une nouvelle PAC et déterminer les leviers d'amélioration pour faciliter le travail dans les SEA.

La DGPE s'engage à réfléchir à cette proposition de mission du CGAAER dans cette perspective.

Document(s) joint(s) :

- La déclaration liminaire de la CFDT-SPAagri

[DL du CSA FA du 8 octobre 2024 - CFDT_Vdef](#)