

Dispositifs de préparation aux concours internes pour l'accès aux corps des techniciens supérieurs du MASA pour les grades supérieur et principal

Note de service concernant la formation de préparation aux concours internes des techniciens supérieurs 2025.

La GIPA 2024 se fait attendre !

Entre patience et inquiétudes...

Le dispositif de la Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) est généralement reconduit d'année en année depuis sa création (souvent au courant de l'été), afin de répondre à une absence d'évolution de la rémunération des agents publics dans des contextes économiques souvent « tendus ».

Cette année, la GIPA se fait attendre... en effet, pour 2024, bien que le gouvernement n'ait pas encore officialisé la reconduction de la GIPA par une décision politique suivie de la publication d'un texte réglementaire, il reste probable qu'elle soit maintenue, surtout dans un contexte où

L'inflation reste une préoccupation majeure des agents.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique aurait indiqué que « la question de la GIPA 2024 sera évoquée à la rentrée seulement ». Les annonces ne devraient donc plus tarder...

La CFDT-SPAagri s'inquiète évidemment du retard pris dans la publication de ce texte en cette période d'inflation. L'absence de GIPA pour les agents concernés serait une véritable perte de pouvoir d'achat. Le non renouvellement de ce dispositif serait évidemment une très mauvaise nouvelle pour les agents du MASA déjà dans l'attente d'une revalorisation de leur IFSE, réforme attendue et pour l'instant perdue dans les premiers brouillards de l'automne.

Pour rappel : c'est quoi la GIPA ?

La Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) est un dispositif spécifique à la fonction publique en France. Il vise à compenser la perte de pouvoir d'achat des agents publics lorsque l'évolution de leur traitement indiciaire brut est inférieure à l'inflation sur une période donnée. Ce mécanisme a été mis en place pour assurer que les agents publics ne subissent pas une baisse de leur pouvoir d'achat en dépit de la stagnation ou de la faible augmentation de leur rémunération.

La GIPA concerne les agents publics des trois versants de la fonction publique : fonctionnaires d'État, territoriaux, et hospitaliers de catégories A, B ou C.

Pour pouvoir bénéficier de la GIPA, un agent doit remplir **toutes les conditions** suivantes :

- Avoir été rémunéré pendant au moins 3 ans sur la période de 4 ans
- Ne pas avoir occupé un emploi fonctionnel (c'est-à-dire

un emploi de la haute fonction publique ou de direction) au cours de l'une des 2 années qui borne la période de référence de 4 ans, **sauf emploi fonctionnel accessible aux agents de catégories B et C**

- En tant que fonctionnaire, ne pas être titulaire d'un grade dont l'indice du dernier échelon est supérieur à 1067
- En tant que contractuel, ne pas être rémunéré sur la base d'un indice supérieur à 1067
- Ne pas avoir été en poste à l'étranger au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence de 4 ans
- Ne pas avoir subi, au cours de la période de 4 ans, une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse de votre traitement indiciaire
- Ne pas avoir d'augmentation de son traitement indiciaire brut supérieur à la valeur de l'inflation sur la période de référence.

La revalorisation IFSE 2024 du MASA enterrée ?

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

Alors bonnes ou mauvaises

nouvelles ?

En matière de paie, commençons par les bonnes !

- Le reclassement des agents contractuels de catégorie A, chantier lourd pour le bureau de gestion des contractuels, s'est achevé sur la paie d'août
- Le reclassement des contractuels vétérinaires, autre « gros » chantier pour le BPC0, verra ses premiers effets sur la paie de décembre 2024
- L'indemnité de gestion de crise pour les SEA concernés sera payée sur paie d'octobre, un exercice contraint pour les services menés rapidement.
- L'indemnité pour les agents investis au cours des JOP 2024 sera payée en novembre 2024
- Les remplacements en abattoirs seront payés sur la paie de novembre 2024

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

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

Une qui est majeure ! Pas un mot sur l'hypothétique (devenue fantomatique et probablement bientôt mythique) revalorisation de l'IFSE en 2024 pour les agents du MASA... sauf à ce que le SRH ménage le suspense et sorte une note d'ici quelques courtes semaines permettant un paiement « surprise » d'ici la

fin de l'année... il ne devrait donc pas y avoir de revalorisation de l'IFSE cette année !

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

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

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

Et pour le reste ?

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



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

Et s'agissant des revalorisations triennales des contractuels ?

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

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

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

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

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

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

Sur la publication des dernières notes de service

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

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

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

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-SPAgrri 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](#)

C'est fait, le CIA du MASA est payé !

Fini le CIA en décembre, pour la seconde fois, le complément indemnitaire annuel arrive avec la fin des congés d'été sur la paie du mois d'août (ligne 201794 du bulletin de paie) pour la très grande majorité des agents dont les corps adhèrent au RIFSEEP.

A quoi correspond le montant versé ?

La modulation de CIA et son montant reflètent l'appréciation portée sur la manière de servir de l'agent au cours de l'entretien professionnel relatif à l'année 2023, réalisé au cours du premier trimestre 2024.

Des barèmes sont fixés par corps et par grade et correspondent au 100 % (voir note de service...) ainsi que des fourchettes allant d'insatisfaisant (0 à 20%) jusqu'à excellent (> 120 %)

Dans tous les cas, **le montant versé** sur le bulletin de paie correspond au CIA octroyé par votre structure ou vos structures du MASA si vous avez fait une mobilité interne au MASA au cours de l'année 2023.

Il est rappelé que le montant sollicité par votre structure fait l'objet d'un contrôle par la MAPS dont vous dépendez (il peut donc y avoir une correction apportée par la MAPS). Un dernier contrôle est normalement opéré par le SRH (uniquement sur le respect des plafonds réglementaires en particulier, il peut donc y avoir une correction).

Si vous avez réalisé une mobilité interne au MASA au cours de 2023, le CIA versé est donc le cumul des CIA octroyés par vos deux structures... si vous souhaitez connaître votre taux de modulation, il faudra alors demander le montant octroyé par chacun de vos responsables...

Est-ce que je peux facilement déduire du montant versé ma manière de servir ?

Oui ... c'est simple si vous n'avez fait aucune mobilité et avez été présent toute l'année ! vous pouvez facilement déduire votre pourcentage de modulation (et donc la fourchette de manière de servir comme indiqué en pages 5 et si 6 de la note de service)

Exemple pour un IAE divisionnaire en SD : l'apport de CIA (100 %) est de 2 200 € pour une présence sur toute l'année (soit 360 jours).

- Agent présent toute l'année sans interruption / CIA perçu en juillet de 1 950 €.

Sa manière de servir est calculée de la façon suivante : $1\,950 / 2\,200 = 88.6\%$ soit « TRES SATISFAISANT »

Ça se complique un peu si vous avez été présent tout ou partie de l'année 2023 (arrivée ou départ en cours d'année 2023). Vous pouvez alors retrouver dans la note de service l'apport qui vous correspond et calculer le ratio par rapport à ce qui vous a été versé.

Exemple pour un IDAE :

- Agent présent a MASA sans interruption depuis le 15 avril 2023 ayant perçu 1 100 € de CIA : son apport est de $2\,200 * 255 \text{ jour} / 360 = 1\,558.33 \text{ €}$.

Sa manière de servir est calculée de la façon suivante : $1\,100 / 1\,558.33 = 70,5 \%$ soit « SATISFAISANT »

Et non si... votre situation administrative a été modifiée en cours d'année 2023 par une mobilité, un changement de grade qui serait intervenu en cours d'année, et des interruptions... tous ces éléments viennent modifier le calcul de l'apport de CIA et il devient difficile de calculer simplement sa manière de servir... L'idéal est donc d'avoir un échange avec sa hiérarchie pour bien comprendre le montant versé...

Un exemple pour illustrer la difficulté de calcul pour un cas individuel : reprenons l'exemple d'un IDAE présent toute l'année sans interruption au MASA ayant réalisé une mobilité au 1^{er} juin 2023 d'un service déconcentré vers l'administration centrale :

- Son apport de CIA pour les SD est de 2 200 € pour une année pleine ramené à $150 * 2\,200 / 360$ pour sa période en SD soit 916.66 €
- Son apport de CIA en AC est 2 600 € pour une année pleine ramené à $210 * 2\,600 / 360$ pour sa période en AC soit 1 516.66 €
- Sa structure en SD a décidé de lui verser 900 € et sa structure en AC a décidé de lui verser 750 € soit un CIA total versé en juillet de 1 650 €.

Pour calculer sa manière de servir ; il est erroné de ramener la somme versée sur l'un ou l'autre des apports... $1\ 650 / 2\ 200 = 75\ %$ soit « SATISFAISANT » ou $1\ 650 / 2\ 600 = 63,4\ %$ soit « SATISFAISANT »...cela ne correspond pas à la réalité et il faut en effet « décortiquer » les montants :

- Sur sa période en SD : la manière de servir correspond à $900 / 916,66 = 98,2\ %$ soit « TRES SATISFAISANT »
- Sur sa période en AC : la manière de servir correspond à $750 / 1\ 516,66 = 49,4\ %$ soit «A DEVELOPPER – A CONSOLIDER »

Le bon calcul évite sans aucun doute les mauvaises interprétations et les incompréhensions... L'échange avec votre hiérarchie est indispensable en cas de doute et d'incompréhension. Attention donc aux simulateurs proposés qui ne prennent pas en compte les subtilités de calcul du SRH et des hiérarchies !

Vous allez obligatoirement recevoir une notification de CIA

Le SRH prépare pour chaque structure un tableau aux fins de publipostage permettant à chaque structure d'éditer les notifications individuelles de CIA.

Si vous ne recevez pas de notification remise par votre hiérarchie, demandez-la ! les structures disposent de toutes les informations délivrées par le SRH pour éditer en toute autonomie ces notifications !

La notification doit correspondre au modèle présenté dans l'**annexe IV** de la note de service [SG/SRH/SDCAR/2024-313 du 5 juin 2024](#).

Si vous souhaitez faire un recours sur le montant, vous aurez besoin de la notification, le montant inscrit sur le bulletin de paie ne suffit pas. Vous avez **un délai de deux mois** à

partir de la date de réception de notification pour faire un éventuel recours.

Juste un conseil : lorsqu'on vous remet la notification pour signature, indiquez la date du jour de cette signature.

Vous n'avez pas reçu de CIA ?

C'est peut-être normal si vous êtes dans les cas suivants :

- Vous êtes **nouvel arrivant au MASA en 2024** ? Alors il est normal de ne pas recevoir de CIA pour le compte du MASA car vous n'êtes pas éligible au MASA pour un CIA concernant l'année 2023. Vous serez éligible l'année prochaine. Par contre, vous êtes normalement éligible auprès de votre ancien employeur et c'est vers lui que vous pourrez vous retourner si vous ne percevez aucun CIA de sa part
- Vous étiez **stagiaire pendant toute l'année 2023**? Il est là aussi normal de ne pas percevoir de CIA car il n'y a pas d'évaluation de la manière de servir...
- Vous êtes un **ex agent du MASA en PNA au MTE**? Le calendrier de paiement n'est généralement pas le même... il vous faudra attendre le versement. En cas de non versement vous devrez vous retourner vers votre gestionnaire de proximité qui interrogera les services du MTE et non ceux du MASA
- Vous êtes **déchargé pour le compte d'une organisation syndicale** à plus de 70% de votre quotité de travail ? Il faudra attendre un à deux mois
- Vous êtes **titulaire du MASA mis à disposition dans une autre administration**, il se peut qu'il n'y ait pas eu de retour de votre administration et donc un retard de versement sera constaté

Vous n'êtes dans aucun cas de figure précédent et vous étiez au MASA en 2023 sur tout ou partie de l'année? Il peut arriver au moment de la paie une anomalie qui a empêché le paiement de

vosre CIA, dans ce cas, sollicitez votre gestionnaire de proximité qui doit saisir le SRH du MASA.

Et pour ceux qui n'ont pas de CIA ?

La note de service [SG/SRH/SDCAR/2024-313 du 5 juin 2024](#) mentionne également les possibilités de modulations des primes dites « techniques » (IFTS, IFTC). Les agents concernés sont essentiellement des agents issus de corps de l'enseignement (enseignants et CPE) affectés dans certains services déconcentrés ou de l'administration centrale. Le versement de cette modulation n'intervient que sur la paie de décembre, il vous faudra encore être patient.

La modulation de ces primes « techniques » entraîne également la production d'une notification individuelle présentée dans l'**annexe V** de la note de service. Cette notification est obligatoire, et tout comme pour celle mentionnant le CIA, les structures disposent de la part du SRH de tous les éléments pour les éditer et les remettre aux agents concernés.

Les possibilités de modulation de ces primes techniques étant limitées du fait des plafonds réglementaires, et les montants de ces primes souvent largement inférieurs au montant d'IFSE des corps assurant des fonctions identiques, la CFDT-SPAagri souhaite que le maximum de ces agents puisse bénéficier dans les meilleurs délais de détachement dans des corps administratifs ou techniques leur correspondant.

A quand un bilan complet de la campagne de CIA ?

La réforme effectuée sur les modalités d'attribution du CIA vient de connaître son troisième exercice. Alors que le chef du SRH s'était déjà engagé pour la réalisation d'un bilan des campagnes précédentes, force est de constater que l'attente

est longue.

Un bilan est l'occasion de voir comment sont globalement évaluées les manières de servir des agents du MASA, d'avoir des éléments de comparaison entre les femmes et les hommes, le coût des campagnes de CIA pour le MASA, le nombre de recours auprès de la hiérarchie et des IGAPS...

La CFDT-SPAgricole demande à ce que le SRH tienne ses engagements de présentation d'un bilan et que ce dernier soit le plus exhaustif possible, établi sur les 3 dernières campagnes. Un GT « bilan Retex sur le CIA » serait le bienvenu en fin d'année au plus tard.

Les femmes sont majoritaires dans la fonction publique

C'était quoi le profil d'un fonctionnaire en 2022 ? ... le résumé des derniers chiffres publiés par la DGAFP

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), le 30 juillet, a publié ses « Stats Rapides » intitulés « Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2022 », dans lesquelles il ressort que **les femmes sont majoritaires dans la fonction publique.**

Féminisation de la fonction publique

Les femmes constituent **63 % des effectifs** de la fonction publique, une proportion en augmentation par rapport à 2011.

Cette progression est marquée par une hausse chez les contractuels, où elles passent de 67 % à 69 % sur la période, et représentent 22 % des effectifs en 2022. Le secteur de la **fonction publique hospitalière (FPH) est le plus féminisé avec 78 % de femmes**, tandis que la **fonction publique d'État (FPE) est la moins féminisée à 58 %**, principalement à cause de la faible proportion de femmes parmi les militaires (18 %).

Catégories de personnel

| | | 2011 | 2021 | 2022 |
|---------------------------------------|--------------|-----------|-----------|-----------|
| Fonction publique de l'État | Catégorie A | 60 | 63 | 63 |
| | dont A+ | 37 | 42 | 43 |
| | Catégorie B | 42 | 43 | 44 |
| | Catégorie C | 51 | 58 | 59 |
| | Total | 54 | 57 | 58 |
| Fonction publique territoriale | Catégorie A | 60 | 69 | 69 |
| | dont A+ | 52 | 53 | 53 |
| | Catégorie B | 64 | 57 | 64 |
| | Catégorie C | 60 | 61 | 59 |
| | Total | 60 | 61 | 61 |
| Fonction publique hospitalière | Catégorie A | 72 | 76 | 76 |
| | dont A+ | 43 | 54 | 55 |
| | Catégorie B | 84 | 86 | 87 |
| | Catégorie C | 78 | 70 | 70 |
| | Total | 77 | 78 | 78 |

| | | | | |
|---|--------------|-----------|-----------|-----------|
| Ensemble de la fonction publique | Catégorie A | 62 | 67 | 67 |
| | dont A+ | 38 | 44 | 44 |
| | Catégorie B | 56 | 60 | 61 |
| | Catégorie C | 62 | 61 | 61 |
| | Total | 61 | 63 | 63 |

Les femmes sont **majoritaires dans la catégorie A (67 %)**, avec des augmentations notables dans la FPT, la FPH et la FPE entre 2011 et 2022. Dans les postes de **catégorie A+**, **les femmes restent minoritaires (44 %)**, bien qu'il y ait une augmentation de six points sur cette période. En **catégorie B**, **les femmes représentent 61 % des effectifs**, en hausse notamment dans la FPT (+ 7 points en 2022) grâce au reclassement de certains métiers féminisés (auxiliaires de puériculture, aides-soignantes, etc). En catégorie C, leur proportion a diminué d'un point sur onze ans.

Âge moyen et évolution démographique

L'**âge moyen** des agents de la fonction publique **est de 44 ans**, contre 41 ans dans le secteur privé. Ce chiffre a augmenté par rapport à 2011, où il était de 42 ans. La fonction publique se caractérise par un **vieillissement de ses effectifs**, notamment dans la FPT, où l'âge moyen est de 46 ans. Les agents de **catégorie A+ sont les plus âgés**, avec une moyenne de 50 ans. Les **contractuels sont en général plus jeunes** que les fonctionnaires, avec une moyenne de 39 ans contre 46 ans pour les fonctionnaires.

En 2022, ces statistiques montrent que la féminisation continue, mais aussi un vieillissement progressif de la fonction publique française.

Ces chiffres de 2022 sont certes encourageants car démontrent que certaines inégalités (par exemple d'accès à l'emploi) tendent à diminuer.

Pour autant, ces chiffres ne doivent pas occulter certaines

difficultés rencontrées par les femmes pour accéder à certaines fonctions (exemple : haute fonction publique), pour obtenir des promotions, ou pour être rémunérées comme les hommes à postes et expériences équivalents. L'accord égalité-diversité signé au MASA le 27 juin 2024 (voir notre article [ici](#)) devrait contribuer à lutter contre ces difficultés.

Source article : CFDT-UFETAM

Document joint

[stats_rapides_dgafp_30-07-24_caracteristique_agents_fp_en_2022](#)

Contractuels : les fiches pratiques

Fiches juridiques relatives aux agents contractuels.

Handicap et travail : les fiches pratiques

Fiches pratiques SPAgri relatives au handicap.

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 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-SPAgrri, 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^{er} 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-SPAgricole 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-SPAgricole attend aussi que le volet formation/professionnalisation des gestionnaires de proximité, peu abordé au cours de cette séance de travail, soit mieux explicité.

Accélérer l'égalité des chances

Le Fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique publie ce 27 juin son rapport d'activité 2023.

En 2023, l'emploi des personnes en situation de handicap a augmenté dans la Fonction publique.

En 2024, le FIPHFP a continué à renforcer son engagement en faveur d'une Fonction publique inclusive et diversifiée grâce au déploiement de nouveaux partenariats, à la création d'un comité des usagers ou encore grâce à la mise en œuvre d'une plateforme dématérialisée de gestion des aides et des conventions, mesures conjuguées qui ont porté leurs fruits puisque le **taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique a augmenté en 2023 pour atteindre 5,66 %** (contre 5,45 % en 2022 – voir notre précédent article [ici](#)).

Ces résultats, en progression constante, sont la conséquence de la mobilisation des employeurs publics et de l'appui que leur apporte le FIPHFP tout au long de l'année et sur tous les territoires afin d'accélérer l'insertion professionnelle des agents en situation de handicap.

L'inclusion des personnes handicapées dans les trois versants de la Fonction publique est un impératif éthique pour une société soucieuse des différences. Nous sommes heureux de partager avec vous nos actions concrètes et notre vision à travers la lecture de ce rapport d'activité.

2023 a marqué à la fois la continuité des actions du FIPHFP avec, par exemple, la tenue en novembre dernier de la Semaine

européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) sur le thème de l'inclusion numérique, mais aussi un nouvel élan avec le lancement du Tour de France des handicaps invisibles comprenant 18 étapes dans toutes les régions françaises, métropolitaines et ultramarines, sur 2023 et 2024.

Le rapport d'activité revient sur l'ensemble des actions menées en valorisant notamment les réalisations relevant des quatre thématiques identifiées par le programme exceptionnel 2022/2024, et en donnant la voix aux territoires et à leurs acteurs.

Le FIPHFP remercie tous les employeurs publics, tous nos partenaires intervenant dans le champ de l'emploi et du handicap, au niveau national comme au niveau local, sans qui rien ne serait possible.

La CFDT-SPAgricole renouvelle sa satisfaction du travail accompli au MASA par la signature de l'accord Egalité-Diversité (voir notre article [ici](#)) complété de son plan handicap (voir notre article [ici](#)).

Article rédigé sur la base des propos de :

- Françoise Descamps-Crosnier, présidente du Comité national du FIPHFP
- Marine Neuville, directrice de l'établissement public du FIPHFP

Document joint ; rapport de la FIPHFP

[fiphfp_rapport_activite_2023_06-06-24](#)

L'Esapce numérique sécurisé des agents publics (ENSAP) modifié par décret

Un décret vient modifier les finalités et les modalités d'utilisation de la plateforme dénommée Espace numérique sécurisé des agents publics (ENSAP) dans lequel les agents reçoivent leur bulletin de paye, et par la même occasion, permettre aux ministères de faire ce qui avait été jugé comme un détournement illégal de fichier à des fins de communication politique.

Le [décret 2024-848 du 19 juillet 2024](#), permet que la plateforme dénommée Espace numérique sécurisé des agents publics (ENSAP), créée et administrée par la direction générale des finances publiques (DGFIP) s'étende à de nouveaux services. Il modifie en conséquence les finalités du traitement, la nature et la durée de conservation des données enregistrées ainsi que les catégories de personnes y ayant accès ou en étant destinataires, ceci en respectant le règlement général sur la protection des données, dit RGPD.

S'il était déjà prévu que cet espace avait pour finalité de mettre à la disposition des agents publics « *un espace numérique sécurisé offrant des services personnalisés relatifs aux pensions de l'État, à la paye, à la carrière et aux élections des représentants du personnel dans la fonction publique de l'État* », le décret autorise désormais explicitement la communication, notamment par le ministère de la Fonction publique, « *d'informations administratives relatives à la carrière et à la protection sociale complémentaire des agents publics et des retraités* » et

« d'informations relatives à l'action sociale à destination des retraités ».

Autrement dit, le décret permet un éclaircissement des conditions dans lesquelles les administrations peuvent utiliser le mail des agents pour leur envoyer des messages, mais avec leur consentement préalable. Pour autant, cela n'autorise aucunement les messages à caractère politique.

Cette modification intervient bien à propos quand on se souvient que le ministre de la Fonction publique, Stanislas Guerini, avait été pris en flagrant délit de détournement de finalité, lorsqu'il avait adressé une vidéo à tous les agents et anciens agents publics pour défendre la réforme des retraites via l'adresse mail renseignée dans cet espace numérique (voir nos articles du [06 février 2023](#) et du [30 juin 2023](#)).

La CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés) avait adressé un « [rappel à l'ordre](#) » au ministère de la Fonction publique et au ministère de l'Économie et des Finances. Cette sanction – parce que c'en est une – qui semble très légère, est en réalité maximale parce que les administrations ne peuvent pas écoper d'amendes administratives.

Source : UFETAM – CFDT

**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/SPAgricole, 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 BO, la SG du MASA et le directeur de la DGPE reconnaissent que « les agents chargés des missions d'économie agricole au sein des DDT en métropole et des DAAF dans les Outre-Mer ont été sur-sollicités sur plusieurs mois ».

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

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

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

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

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

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

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

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

Les agents pouvant y prétendre sont les suivants :

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

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

- **l'agent affecté dans un service responsable de la gestion de crise**
 - qui participe directement aux opérations de

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

Les agents exclus du dispositif :

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

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

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

Par ailleurs, comme pour la crise aviaire, des agents hors

*MASA ont été mobilisés et ne pourront pas bénéficier de l'IGC. C'est le cas par exemple de certains agents qui travaillent sur les dispositifs PAC liés aux loups. Un dispositif analogue est-il envisageable côté MTE*Dès les annonces du 27 juin dernier, la CFDT/SPAgrri 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/SPAagri, 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 m² par agent, Maud Faipoux indique que le ratio est de 16 m², ou 10 m² (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.

Attachés : ouverture de l'examen professionnel d'accès au grade de principal (2025)

La note de service SG/SRH/SDDPRS/2024-391 du 05/07/2024, relative à l'examen professionnel pour l'avancement au grade d'attaché principal d'administration de l'État relevant du ministre chargé de l'agriculture, session 2025, vient de paraître au B0 Agri.

Accord télétravail : bilan 2 ans après : allocation forfaitaire, disparités sur le nombre de jours télétravaillés, recherche de consensus, management à distance, flex office...

Le 27 juin 2024 s'est réuni pour la deuxième fois le comité de suivi de l'accord télétravail au MASA.

La réunion était présidée par Virginie Farjot, sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales au

SRH, accompagnée notamment par Sébastien Olive, adjoint au chef du BPSR.

La CFDT était représentée par Marc Joumier et Frédéric Laloy.

Le comité de suivi de l'accord cadre télétravail au MASA réunit l'administration et les organisations syndicales une fois par an. Il a pour objet (1) de suivre l'avancement des mesures de l'accord, (2) d'établir un bilan de l'évolution des pratiques, (3) d'analyser l'impact du télétravail sur la qualité de vie au travail des agents et (4) de mettre en perspective les démarches engagées afin de développer les possibilités d'extension du télétravail et la facilitation de sa mise en œuvre.

Allocation forfaitaire de télétravail (2,88€) : un petit bonus en 2024 et moins de retard à partir de 2025 ?

L'allocation forfaitaire pour le télétravail est de 2,88€ brut/jour dans la limite de 253,44€/an (88j/an). Plus de 1 M€ a ainsi été versé aux agents du MASA (AC, DRAAF et enseignement agricole technique) en 2023.

Le versement s'effectue normalement une fois par trimestre. Mais de nombreux retards sont constatés. L'administration l'explique par les retours des structures. Le système d'information ne permet pas aujourd'hui l'automatisme de la transmission d'information. Des travaux sont en cours afin de simplifier les procédures de remontées des informations avec une mise en œuvre opérationnelle prévue en 2025.



Notre conseil en attendant : calculer le montant reçu sur les 4 derniers trimestres en année glissante et solliciter votre RH de proximité ou la [CFDT/SPAgrri](#) si le montant perçu est inférieur au montant dû.

En 2024, 10 jours supplémentaires sont accordés en lien avec les JOP de Paris... pour (1) les agents directement impactés au regard de la nature des missions liées au déroulement des JOP et (2) les agents indirectement impactés du fait de leur affectation géographique proche de sites de compétition et de célébration, exerçant leur activité pendant la période estivale 2024 (cf note de service n°2024-218 du 5 avril 2024).

Une méthode qui a fait ses preuves pour trouver un terrain d'entente dans les structures/services où la hiérarchie et les agents ne se comprennent pas sur les modalités de télétravail

La direction de la DRIAAF et les organisations syndicales ont souhaité se pencher sur les pratiques de télétravail et les pratiques managériales liées au télétravail qui étaient plus ou moins bien vécues par les agents, le collectif et les encadrants. Claire Le Bigot, directrice adjointe de la DRIAAF est venue présenter la démarche en marge de ce comité de suivi lors de [la formation spécialisée du CSA ministériel le 25 juin](#).

Il ne s'agissait pas de remettre en cause le télétravail au sein de la DRIAAF mais de mettre en place des mesures de prévention pour adapter les organisations et les pratiques afin de (1) permettre la bonne réalisation des missions, (2) tout en conservant la cohésion des équipes et l'intégration des nouveaux arrivants et (3) avec une harmonisation autant que faire se peut des pratiques entre services.

La direction et les représentants du personnel se sont mis autour de la table et ont fait appel à un cabinet externe pour analyser le travail réel et identifier les facteurs de réussite du télétravail (à titre individuel et collectif, activité par activité et service par service) : intégration des nouveaux dans une équipe hybride, définition de règles claires, adaptation des pratiques managériales, maintien de

temps sociaux ensemble...

Il en est ressorti une recommandation : **rédiger une charte avec des engagements mutuels des agents et de la hiérarchie.** Par exemple, chaque service définit une journée par semaine où tous les agents sont en présentiel afin de faciliter les échanges informels et les moments de convivialité. Cette charte vient d'être validée en CSA. Elle donne satisfaction tant aux représentants CFDT/SPAgricole qu'à la direction. Au-delà des engagements conjoints du télétravailleur et de la hiérarchie, elle formalise les pratiques relatives à l'animation du collectif, aux matériels et formation et à l'accueil des nouveaux arrivants. Elle cadre les choses concernant les horaires, la gestion de l'agenda et la disponibilité pour les nouveaux arrivants.

D'après la directrice adjointe, ce travail sur quelques mois se traduit déjà par **un certain apaisement au sujet du télétravail au sein de la structure.** Ce travail a également permis aux encadrants et aux équipes de réfléchir au sujet des modalités d'encadrement et d'échange pour conserver un collectif de travail engagé et soudé.

L'expérience a tellement bien fonctionné qu'un nouveau travail est envisagé sur la gestion des mails et la tenue des réunions pour permettre l'épanouissement et le bien-être au travail et l'équilibre vie privée vie professionnelle !

La CFDT/SPAgricole salue cette initiative. Elle invite chaque structure/service où le sujet du télétravail est sensible à s'en inspirer pour dépasser les incompréhensions et trouver des modalités de télétravail comprises par les agents et les encadrants, et permettre de concilier aspiration des agents, maintien d'un collectif de travail et qualité du service rendu ... par exemple là où il y a interdiction unilatérale d'aller au-delà de 2 jours de télétravail par semaine : cf. bilan quantitatif ci après.

Si vous souhaitez plus d'infos sur cette expérimentation, n'hésitez pas à nous contacter.

Bilan quantitatif : le télétravail progresse globalement mais les disparités dogmatiques demeurent notamment sur le nombre de jours autorisés...

De nombreux chiffres ont été présentés sur [la base d'un questionnaire renseigné par les RH de proximité au 31/12/2023](#). Toutes les directions et services en AC ont répondu, 10 DRAAF sur 13 également.

Le télétravail continue à progresser dans les structures : il concerne 88 % des agents en DRAAF (+ 11 points / 2022), 60 % au cabinet (+15 points), 79 % au CGAAER (+ 21 points !), 86 % à la DGER (+ 2 points), 92 % à la DGPE (+ 21 points !), 94 % au SG (+ 11 points) et même 98 % à la DGAL (+ 11 points). Les chiffres concernent les agents couverts par l'accord, à savoir les agents qui ont des missions télétravaillables (et pas tous les agents).

Toutes les demandes font l'objet d'autorisation, à l'exception des catégories B et C pour lesquelles 3 à 4 % des demandes en DRAAF ont été refusées.

Les hommes et les femmes bénéficient du télétravail de manière égale à l'échelle du MASA.

Si on regarde les chiffres catégorie par catégorie, on peut noter notamment :

- Catégorie A+ : la part des télétravailleurs est plus faible en DRAAF (78 %) qu'en AC (98 % au SG, 94 % à la DGAL, 88 % à la DGPE)
- Catégorie B et A : la part des télétravailleurs est supérieure à 90% dans toutes les structures/services (DRAAF, DGAL, DGPE, DGAL et DGER) à l'exception du cabinet pour les catégories A et du CGAAER pour les cat B

- Catégorie C : ce sont les agents qui bénéficient le moins du télétravail avec toutefois des chiffres en légère hausse (+ 4 points / 2022) et des disparités importantes : 67 % de télétravailleurs au SG, 83 % en DRAAF, 91 % à la DGPE...

Sans surprise il apparait que le jour le plus télétravaillé est le vendredi (27 % des agents en télétravail) et le mardi le jour le moins télétravaillé (11 %).

Le taux d'équipement est excellent pour les ordinateurs portables (100 %), l'écran (100 % sauf SG 91 %), le casque audio (100 % sauf SG 97 %). C'est beaucoup plus nuancé pour le téléphone portable : 100 % à la DGAL/DGPE et au CGAAER mais seulement 27 % au cabinet, 34 % en DRAAF, 57 % à la DGER et 83 % au SG. L'administration explique ces différences par la présence ou non de stocks... Enfin, et c'est un point important, aucune donnée chiffrée n'a pu être communiquée sur les équipements spécifiques nécessaires au bon fonctionnement des visio...

Concernant les agents en situation de handicap, toutes leurs demandes d'équipement spécifique ont été acceptées pour un montant de près de 2000€ en moyenne par personne. Toutes les informations sont disponibles en suivant ce lien : <https://handicap.agriculture.gouv.fr/agents-en-situation-de-handicap-r2.html>.

Un point noir est identifié : il y a iniquité de traitement sur le nombre de jours télétravaillés selon les structures et les services et ce sans fondement objectif.

- Agents autorisés à télétravailler 3 jours fixes par semaine (hors dérogation liée à handicap / problème de santé...) :

| | Cat A+ | Cat A | Cat B | Cat C |
|-------|--------|-------|-------|-------|
| SG | 0 % | 5 % | 7 % | 3 % |
| DGPE | 0 % | 4 % | 7 % | 5 % |
| DGAL | 6 % | 15 % | 19 % | 100 % |
| DGER | 19 % | 11 % | 28 % | 0 % |
| DRAAF | 9 % | 13 % | 10 % | 26 % |

- Agents autorisés à bénéficier de plus de 1 jour flottant de télétravail par semaine :

| | Cat A+ | Cat A | Cat B | Cat C |
|-------|--------|-------|-------|-------|
| SG | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % |
| DGPE | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % |
| DGAL | 3 % | 10 % | 16 % | 0 % |
| DGER | 23 % | 9 % | 0 % | 0 % |
| DRAAF | 13 % | 13 % | 9 % | 6 % |

L'iniquité de traitement est évidente côté administration centrale avec un SG et une DGPE qui n'autorisent pas leurs agents, sauf exception et contrairement à la DGER et la DGAL, ni à télétravailler 3 jours fixes par semaine, ni à bénéficier de plus de 1 jour flottant par semaine. Il en est de même au sein des DRAAF, les chiffres communiqués étant une moyenne de situations très disparates.

Pour la CFDT/SPAgricole, ces disparités ne sont pas acceptables. Une direction n'a pas à limiter de manière unilatérale le télétravail à moins de 3 jours par semaine. C'est au niveau du supérieur hiérarchique direct que la question peut se poser et pas à l'échelle d'une direction. Un vrai travail d'analyse du télétravail devrait être effectué dans chaque structure/service en s'inspirant de la méthode déployée par la DRIAAF pour dépasser les incompréhensions et trouver des modalités de télétravail comprises par les agents et les encadrants (cf. point précédent).

Bilan qualitatif : des agents globalement très satisfaits, avec un management à adapter pour éviter tout impact négatif du télétravail sur le relationnel et le collectif

Le télétravail a la cote et les agents qui le pratiquent y voient de nombreux effets positifs : sur leur santé physique (cela a un impact positif pour 78 % des agents, un impact négatif pour seulement 4 % et pas d'impact pour les 18 % restants), leur équilibre vie pro / perso (77 % positif, 5 % négatif), leur santé psychique (71 % positif, 5 % négatif), leur efficacité personnelle (64 % positif, 3 % négatif), leur organisation du travail (59 % positif, 4 % négatif).

Les résultats sont plus nuancés pour les relations avec les collègues de travail (14 % positif, 13 % négatif et 73 % sans impact), les relations avec le supérieur hiérarchique (14 % positif, 5 % négatif et 80 % sans impact) et sur les réunions de travail (20 % positif, 16 % négatif et 64 % sans impact).

Pour la CFDT/SPAgricole, il y a là un point de vigilance. Il ne s'agit pas de diminuer le nombre de jours autorisés mais d'inviter notamment les managers à réfléchir à l'organisation du temps en présentiel (comment faciliter les échanges informels ?) et en distanciel (comment garder le lien au-delà des mails ?). Un large panel de formations est proposé pour accompagner les managers en ce sens : module spécifique sur le management à distance et d'équipe hybride, eformation transverse qui parle du management à distance, formation au télétravail...

Le sujet pourra également être abordé lors de l'entretien professionnel annuel : une rubrique va en effet être rajoutée à cet effet à partir de 2025.

Perspectives : du télétravail ... au flex office ?!

La cour des comptes l'a écrit dans un rapport en novembre 2022 (« Le télétravail dans la fonction publique après la crise sanitaire ») : il convient de « concilier avec vigilance l'intérêt du service et les charges immobilières avec le déploiement du télétravail ».

En cette période où l'administration cherche à faire des économies, et où le télétravail se généralise, va se poser la question du flex office.

Pour la CFDT/SPAgricole, la mise en place de flex office pose de nombreuses questions... et par exemple son articulation avec la notion de cohésion de service ... qui était l'argument principal à la limitation du télétravail...

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 délégataires et inspecteurs de DD(ETS)PP, animation et coordination par les SRAL, coordination DGAL, SRAL des différentes régions et délégataires.

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 délégataires.

A une question relative à une augmentation du coût des actes réalisés par les délégataires, 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 délégataires 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 délégataires ;
- 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/SPAgricole 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/SPAgrri, 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 priorités, 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 (caggemini) 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/SPAagri, 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/SPAagri 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/SPAagri, 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) 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

Résultats de la campagne de mobilité générale 2024 : réunion décisionnelle n°2

A l'issue de la seconde réunion décisionnelle, les résultats de la mobilité ont été publiés le 28 juin 2024 sur la page « [Rejoignez-nous!](#) » du ministère de l'agriculture. Les tableaux sont consultables en cliquant [ici](#) ou en fin d'article.

Pour rappel, tous les résultats de la mobilité sont dorénavant publiés sur la page emploi que ce soit pour la mobilité générale ou pour des mobilités publiées au fil de l'eau.

Pour accéder aux résultats de mobilité :

1- Sur la page d'accueil du site « [Rejoignez-nous!](#) », cliquer sur « **Rejoindre le ministère** »

2- A l'ouverture de la page, cliquer sur « **Postulez à nos**

offres d'emploi »

3- A l'ouverture de la page il faut cliquer sur la rubrique « **Je consulte les calendriers et les résultats de la mobilité** », les différents résultats communiqués par le MASA apparaissent ainsi en dessous de la rubrique, il suffit alors de cliquer sur ceux que l'on souhaite consulter.

Document(s) joint(s) :

[RESULT_V2](#)

JOP 2024 : CIA, Sécurisation juridique des interventions, gardes d'enfants, places aux jeux... on finalise les détails !

Le troisième groupe de travail concernant la préparation des Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP), présidé par Nadine Richard-Pejus, adjointe au chef du SRH et co-animé par Magali Pecquery, déléguée ministérielle MASA pour les jeux et Sylvie Pierrard, représentante des IGAPS, s'est tenu le 25 juin 2024.

Ce groupe de travail, le dernier avant le début des Jeux, avait pour objectif de finaliser les points encore en suspens après les deux réunions précédentes, et en particulier :

- d'apporter des précisions sur l'arrêté du 12 juin 2024 relatif aux missions interdépartementales des directions départementales interministérielles d'Ile de France,
- ainsi que sur l'arrêté du 21 juin 2024 portant relèvement temporaire, dans le cadre de la préparation et le déroulement des jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024, des montants maximaux réglementaires de certaines primes et indemnités liées à l'engagement professionnel et à la manière de servir

La CFDT était représentée par Anne Jammes et Sylvie Harlet.

Mme Pecquery indique que, malgré une pression importante, l'anticipation et la préparation qui ont été mises en oeuvre au MASA permettent d'envisager sereinement la période des JOP.

Gardes d'enfants : plus de parents sans solution !

Quelques agents mobilisés avaient fait part de problèmes pour faire garder leurs enfants pendant la période des jeux (absence de places en centres de loisirs, crèches fermées...).

Mme Pecquery indique que le CESU spécial JOP a été déployé ; la plate-forme dédiée, dont le lien a été envoyé aux agents concernés, restera active jusqu'au 8 septembre. L'information, outre l'administration centrale, a été envoyée aux directeurs des DRAAF et DDI pour les agents affectés dans ces structures. Une attestation de l'employeur mentionnant l'engagement des agents sur la thématique JOP devra être jointe à la demande de prise en charge financière.

Tous les agents ayant fait part de difficultés de garde ont été contactés individuellement. Trois n'ont pas donné suite. Pour les autres, la mairie de Paris a pris en charge les demandes (places prioritaires en crèches). Pour ceux en centres de loisirs, les inscriptions sont prises, les enfants des agents intervenant lors des JOP sont prioritaires.

Des solutions alternatives sont également proposées pour les enfants des agents intervenant en dehors des heures ouvrables, hors crèches et centres de loisirs (interventions de garde à domicile par exemple).

En région, les SRIAS ont été mobilisés pour trouver des solutions de garde au mois d'août, surtout pour les crèches qui sont en principe fermées ce mois-là. Un seul cas a été remonté, la solution est en cours de règlement.

L'insistance dont nous avons fait preuve pour obtenir la prise en compte de ce sujet (voir nos comptes rendus des réunions du 30 janvier et du 30 avril) a porté ses fruits. Ce point représentait en effet une source d'inquiétude importante pour certains agents mobilisés ou susceptibles de l'être

Il ne devrait donc pas y avoir de problèmes de garde d'enfants, ce dont la CFDT se réjouit.

Administration centrale : fluidifier les déplacements, où comment éviter le casse-tête des agents...

Mme Pecquery indique que l'organisation pratique de déplacement pour les agents devant se déplacer en dehors des

heures habituelles, très tôt ou très tard, est organisée de manière pratique, avec accès à des taxis. Des vélos ont également été réservés pour la circulation entre les différents sites du ministère. Un dernier COPIL se déroule vendredi 28 juin pour effectuer une dernière vérification pour les aspects pratiques, et que personne ne soit oublié.

Une réunion plénière « Anticiper les Jeux » et quatre réunions sur les sites de l'administration centrale ont permis d'accueillir un grand nombre d'agents, et de recueillir leurs différents questionnements. Une FAQ reprenant les questions et réponses a été mise en ligne, ainsi qu'un lien sur TCHAP pour interroger directement Mme Pecquery en cas de besoin. Attention, il ne sera pas répondu aux interrogations « personnelles » d'agents souhaitant avoir des renseignements pour venir travailler...

Mme Pecquery informera quotidiennement, via un tableau à disposition des agents, les conditions de circulation au jour le jour, mentionnant les heures à éviter et à privilégier pour se déplacer, ainsi qu'une « météo » quotidienne de la circulation, faisant état des pics de flux de voyageurs autour des sites ministériels (important en particulier si des épreuves font l'objet d'un report de date ou d'horaire...)

Le RIALTO a été modifié en AC, pour la période de mobilisation du dispositif JOP, et les agents en ont été informés. Certains aspects très opérationnels sont encore à préciser (outils de gestion du temps par exemple). Un complément sur la FAQ pour la partie RH (RIALTO) sera mise en ligne cette semaine. Mme Richard-Pejus précise que toutes les dispositions prévues pendant la période des Jeux Olympiques peuvent être différentes pendant celle des Jeux Paralympiques (télétravail, conditions « déportées » de circulation).

La CFDT accueille avec satisfaction les mesures prévues pour faciliter les déplacements des agents en administration centrale, et les engagements de réactivité de Mme Pecquery

pour permettre aux agents de circuler plus sereinement pendant cette période compliquée.

Administration centrale : des places pour assister à la cérémonie d'ouverture et aux épreuves... mais pas pour tous !

Pour la cérémonie d'ouverture, des places ont été mises à disposition du MASA. La priorité a été de distribuer ces places (1 place = 1 agent et trois invités) aux agents mobilisés, en administration centrale, en régions et dans les départements..

Une allocation supplémentaire de places, dans la limite de 50 places (soit 200 personnes) a été proposée aux agents intéressés en administration centrale. 300 personnes ont répondu, et il y a eu un tirage au sort.

Il a également été annoncé lors de cette réunion que le MASA avait obtenu 1000 places (soit 500 lots de 2 places), pour des épreuves des Jeux Olympiques et Paralympiques. Ces places sont destinées aux agents de catégorie B et C de l'administration centrale, et il y aura un tirage au sort en fonction des souhaits exprimés par les agents.

La CFDT reconnaît dans ces mesures la volonté d'intégrer au mieux la population des agents du ministère et de l'administration centrale à ces Jeux.

•Arrêté du 12 juin 2024, on évite les

embrouillaminis juridiques !

Les agents du MASA n'ayant pas de compétence juridique pour intervenir dans un autre département que celui de leur affectation, afin de simplifier la mutualisation entre départements pendant la période des JOP, il a été décidé d'attribuer temporairement cette compétence en publiant un arrêté en ce sens le 12 juin 2024. Ceci permettra de garantir la sécurisation juridique des actes que ces agents pourraient être amenés à proposer (fermetures administratives par exemple).

Il ne s'agit cependant que de compétence juridique, les préfets des départements de départ et d'arrivée devant donner leur autorisation pour que l'agent intervienne dans un autre département que le sien.

• Arrêté du 21 juin 2024 : le relèvement des plafonds des régimes indemnitaires permettra d'éviter de pénaliser les agents mobilisés... et on connaît la date de versement du CIA JOP !

Cet arrêté du ministère de la transformation et de la fonction publiques permet d'augmenter temporairement le plafond des régimes indemnitaires pour verser la prime d'engagement, de 500 à 1500 € suivant l'engagement des agents. Il nécessitera d'être complété, pour le MASA, soit par un second arrêté, soit par une annexe, permettant de prendre en compte l'intégralité des corps concernés.

Nadine RICHARD-PEJUS précise que le CIA « JOP » sera versé sur le traitement de novembre 2024, pour marquer le lien entre l'action menée et le versement du complément. Elle indique également être favorable à une notification spécifique du montant, à des fins de transparence si des astreintes étaient rémunérées sur le même mois.

La CFDT espère que l'augmentation des plafonds réglementaires permettra de payer l'intégralité des montants de CIA pour les JOP sans que le montant total de CIA accordé à un agent au titre de l'année 2024 ne soit réduit du fait du plafond... générant ainsi un reliquat à régler ultérieurement. La CFDT y sera vigilante et invite les agents concernés à bien regarder sur leurs bulletins de paie les montants qui seront réellement payés.

Mme Pecquery indique la mise en place d'une procédure de traçabilité pour les astreintes à la DGAL, en vue de leur règlement. Les préfets ont également été informés la semaine dernière des critères d'attribution des différents paliers de CIA spécifique JOP.

Interrogée par la CFDT sur l'effectivité d'une activité opérationnelle pendant la durée des JOP, Mme Pecquery indique qu'elle sera présente pendant toute la période concernée, à l'état major du centre de veille et d'alerte, et qu'elle sera à l'écoute des agents en cas de problème particulier.

La CFDT souligne la qualité du dialogue social pendant ces trois réunions relatives aux JOP, avec en particulier une réelle prise en compte des inquiétudes et des besoins particuliers des agents mobilisés entre la première et la seconde réunion.

Nous vous invitons à nous faire remonter par mail ou via le formulaire de contact toutes les interrogations, ou remarques que vous pourriez avoir au sujet de l'organisation du travail pendant les JOP 2024. Nous ferons, le cas échéant, remonter vos interrogations au fil de l'eau cet été à Mme Pecquery.

Egalité – Diversité au MASA / L'accord est signé : En voici un résumé

Initié à la fin de l'année 2023, la CFDT a participé aux négociations visant à signer un **nouvel accord ministériel relatif à l'égalité-diversité**. Cet accord pour le MASA a été signé le 27 juin 2024 par les organisations syndicale et le ministre de l'agriculture, Marc Fesneau en présence de la secrétaire générale du MASA, Cécile Bigot-Dekeyser. Cette signature intervient dans un calendrier contraint par des élections législatives de dernière minute, **la CFDT salue la volonté du ministre de signer cet accord avant les premiers résultats de votes.**

De quoi parle-t-on ?

L'égalité femmes-hommes, érigée pour la deuxième fois en Grande cause de son quinquennat par le Président de la République, est une priorité qui anime l'ensemble du Gouvernement. La loi *n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique* a rendu obligatoires l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle par les employeurs publics. Le décret *n° 2020-528 du 4 mai 2020* en définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre.

D'une durée de trois ans maximum, ce **plan d'action** se veut **pluriannuel et renouvelable**. Des objectifs à atteindre associés à des indicateurs de suivi et un calendrier de mise en œuvre ont été élaborés selon plusieurs axes de travail dont quatre sont fixés par la loi.

Les quatre axes obligatoires concernent :

- la résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- la garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique ;
- l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- la prévention et le traitement des discriminations, du harcèlement moral ou sexuel, et des violences notamment sexistes et sexuelles.

Un nouveau plan pour 3 ans

Le plan d'action 2021-2023 était décliné en cinq axes dont certains se prolongent sur le plan 2024-2026.

Certaines thématiques feront l'objet de préoccupations particulières dans le nouveau plan, notamment la santé des femmes et la sensibilisation aux violences intrafamiliales, les violences sexuelles et sexistes, y compris le cyber harcèlement, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Pour la première fois, **le plan d'action 2024-2026 du MASA intègre l'ensemble des 26 critères de discrimination** prévus par la loi et visant à les prévenir, tout en valorisant la diversité dans la sphère professionnelle

Le plan d'action intégrera durant trois ans les agents et agentes du ministère autour d'actions de sensibilisation, de formation, et de création d'espaces d'échanges pour accompagner les situations spécifiques.

Qui est concerné par ce plan ?

Sont concernés les personnels gérés et rémunérés par le MASA d'administration centrale, des DRAAF et DAAF, des EPLEFPA, des établissements d'enseignement agricole technique privé du « temps plein » et des DDI.

Ce plan a vocation à être décliné dans chaque structure déconcentrée (DRAAF et DAAF) et établissement d'enseignement technique agricole public et privé, il peut être complété d'actions spécifiques et locales. **Les opérateurs du MASA sont aussi largement incités à mettre en œuvre leur propre plan d'actions**, ils feront l'objet d'un suivi par le MASA.

De nouveaux enjeux

Le plan d'action égalité-diversité 2024-2026 maintient ses efforts sur les quatre mesures obligatoires et sur les aspects gouvernance complétés d'un axe relatif à la **culture de l'égalité** afin de permettre aux agentes et agents **d'évoluer dans un environnement de travail bienveillant et inclusif**. S'agissant de la thématique du **handicap**, un accord dédié viendra compléter le présent accord. Au sein de chaque axe, de nouvelles mesures et actions concrètes permettront de répondre aux nouveaux enjeux mentionnés dans le plan interministériel (les violences intrafamiliales (VIF), la santé des femmes etc.) et de **mieux accompagner la diversité des situations des agent(e)s** (les proches aidants, les familles monoparentales, les agents transgenres etc.).

Le plan comprend ainsi sept axes prioritaires ; Chacun des 7 axes se décline en plusieurs objectifs. Chaque objectif se décline en une ou plusieurs actions et enfin chaque action est elle-même déclinée en une ou plusieurs mesures détaillées comprenant systématiquement un ou plusieurs indicateurs de réalisation.

La déclinaison du plan en axes et objectifs

Les grands axes sont les suivants (le plan complet est à disposition en fin d'article) :

1. Renforcer la culture de l'égalité et de la diversité, et offrir un environnement et des conditions de travail propices à l'inclusion de l'ensemble des agentes et agents du ministère

- Objectif 1 : GARANTIR UNE COMMUNICATION SANS STEREOTYPE ET DEDIEE AUX SUJETS D'EGALITE ET DE DIVERSITE
- Objectif 2 : FAIRE PROGRESSER LA CULTURE DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE AU SEIN DU MINISTERE
- Objectif 3 : OFFRIR UN ENVIRONNEMENT ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL PROPICES A L'EGALITE ET A L'INCLUSION

Au total : 6 actions et 19 mesures pour l'axe 1.

2. Favoriser la mixité des métiers et garantir l'égal accès des agentes et agents du ministère aux corps, grades et emplois

- Objectif 1 : FAVORISER LA MIXITE DES METIERS
- Objectif 2 : VEILLER A LA MIXITE DES POSTES DE DEBOUCHE (NOTAMMENT AU SEIN DES INSTANCES DE DECISION : COMITE DE DIRECTION, COMITE EXECUTIF, COMITE STRATEGIQUE ET CONSEIL D'ADMINISTRATION)
- Objectif 3 : RECRUTER SANS DISCRIMINER

Au total : 10 actions et 18 mesures pour l'axe 2.

Evaluer, prévenir et traiter les écarts de

3.

rémunération

- Objectif 1 : EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION
- Objectif 2 : S'ASSURER DE LA NON-DISCRIMINATION ET DU DEVELOPPEMENT D' ACTIONS EN FAVEUR DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNELS EN SITUATION DE PARENTALITE (GROSSESSE, ADOPTION, GARDE D'ENFANTS, ETC.)

Au total : 4 actions et 14 mesures pour l'axe 3.

4. Favoriser l'articulation entre vie professionnelle, personnelle et familiale ; et investir les problématiques liées à la santé des femmes

- Objectif 1 : RENFORCER L'EVOLUTION DE LA CULTURE MANAGERIALE
- Objectif 2 : MIEUX ACCOMPAGNER LES AGENTES ET AGENTS EN RESPONSABILITE FAMILIALE
- Objectif 3 : SENSIBILISER A ET SE PREOCCUPER DE LA SANTE DES FEMMES

Au total : 4 actions et 15 mesures pour l'axe 4.

5. Lutter contre toutes les discriminations, les situations de harcèlement moral et sexuel et les violences sexistes et sexuelles

- Objectif 1 : MIEUX PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS
- Objectif 2 : LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LA GESTION DES CARRIERES
- Objectif 3 : RENFORCER LA PRISE EN CHARGE DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES (VSS) ET COMMUNIQUER PLUS LARGEMENT SUR LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES (VIF)

- Objectif 4 : LUTTER CONTRE LE SEXISME ORDINAIRE

Au total : 6 actions et 16 mesures pour l'axe 5.

6. Mieux prendre en compte la diversité

- Objectif 1 : PREVENIR ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS FONDEES SUR LES ORIENTATIONS SEXUELLES ET LES IDENTITES DE GENRE
- Objectif 2 : OUVRIR LES VIVIERES DE RECRUTEMENT

Au total : 3 actions et 6 mesures pour l'axe 6.

7. Renforcer la gouvernance des politiques Egalité et Diversité

- Objectif 1 : MAINTENIR UN DIALOGUE CONSTRUCTIF A TOUS LES NIVEAUX DANS LE CADRE D'UNE GOUVERNANCE RENFORCEE
- Objectif 2 : ASSURER LE PILOTAGE ET LE SUIVI DU PLAN D'ACTION EN ETROITE ARTICULATION AVEC LES LABELS EGALITE PROFESSIONNELLE ET DIVERSITE
- Objectif 3 : MESURER LA CONNAISSANCE PAR LES AGENTES ET LES AGENTES DES POLITIQUES D'EGALITE PROFESSIONNELLE ET DE DIVERSITE

Au total : 4 actions et 12 mesures pour l'axe 7.

Avec un objectif de « boucler » un plan d'action pour début mars 2024, les critiques sur le calendrier serré pour définir ce plan d'actions ont été nombreuses, la CFDT remercie néanmoins pour la détente du calendrier de travail sur des sujets souvent sensibles permettant un dialogue social de meilleur qualité.

La CFDT salue ce plan ambitieux comprenant 37 actions variées et pas moins de 100 mesures ! Elle se félicite des débats et amendements (notamment des précisions sur les indicateurs de suivi, complément sur l'homophobie...) qui ont pu être échangés

au cours des différents groupes de travail et qui ont permis d'aboutir à un plan d'actions extrêmes dense et riche.

A plusieurs reprises, la CFDT a interrogé l'administration sur les moyens octroyés et ses capacités à pouvoir suivre un tel plan et ses nombreuses mesures. L'administration est le plus souvent restée floue sur les moyens humains dévolus au suivi de ce plan. La CFDT restera vigilante sur la réalité du suivi de ce plan et la qualité des indicateurs qui seront produits, dans un moment où les enjeux d'égalité pourraient devenir encore plus prégnants dans la vie de nos administrations.

Document(s) joint(s) :

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la diversité au ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire 2024-2026

[20240523_Trame du plan d'action 2024-2026](#)

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^{er} janvier puis au 1^{er} juin 2024. Ne nous voilons pas la face, une rétroactivité au 1^{er} 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/SPAgri, 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^{er}

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^{er} 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-SPAgrri 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-SPAgrri 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-SPAgrri 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-SPAgri, 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-SPAagri 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-SPAagri 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-SPAagri, 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-SPAgri, 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-SPAgrri, 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-SPAgri, 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 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-SPAgricole 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^{er} 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://concepтрse.fr/signalement-ma/> ; Code 1881 ; Prise de RDV 24h/24h

– Par mail : 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-SPAgrri, 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^{ème} 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.

Systeme 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-SPAagri 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-SPAgrri, 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*

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

- *Dépliant / présentation de l cellule de signalement*

[2024_Depliant dispositif signalement-1](#)

Résultats de la campagne de mobilité générale 2024 : réunion décisionnelle n°1

A l'issue de la première réunion décisionnelle, les résultats de la mobilité ont été publiés le 17 juin 2024 sur la page « [Rejoignez-nous!](#) » du ministère de l'agriculture. Les tableaux sont consultables en cliquant [ici](#) ou en fin d'article.

Pour rappel, tous les résultats de la mobilité sont dorénavant publiés sur la page emploi que ce soit pour la mobilité générale ou pour des mobilités publiées au fil de l'eau.

Pour accéder aux résultats, le chemin n'est pas toujours intuitif :

1- Sur la page d'accueil du site « [Rejoignez-nous!](#) », cliquer sur « **Rejoindre le ministère** »

2- A l'ouverture de la page, cliquer sur « **Postulez à nos offres d'emploi** »

3- A l'ouverture de la page il faut cliquer sur la rubrique « **Je consulte les calendriers et les résultats de la mobilité** », les différents résultats communiqués par le MASA apparaissent ainsi en dessous de la rubrique, il suffit alors de cliquer sur ceux que l'on souhaite consulter.

Retrouvez tous les résultats ci-dessous :

[RESULTATS-2024_Pour-PUBLICATION](#)

Lire et comprendre son bulletin de paie : la galère ?!

La lecture et la compréhension du bulletin de paie se révèle souvent complexe... des lignes avec des codes incompréhensibles, des montants qui peuvent changer certains mois, des lignes et intitulés présents pour certains agents et pas pour d'autres,

des lignes présentes certains mois et qui disparaissent d'autres mois...

Le SPAGri-CFDT a souhaité vous apporter **quelques clefs de compréhension du bulletin de paie**, riche en informations souvent utiles sous la forme d'une fiche technique présentée en fin d'article.

Toutes les explications en une seule fiche ? impossible !

La fiche jointe ne peut aborder toutes les subtilités du contenu du bulletin de paie, il s'agit de donner en priorité **les grandes lignes d'interprétation du bulletin de paie** et non de lister toutes les lignes qui peuvent y figurer.

Les chiffres mentionnés (pourcentage de prélèvement des charges par exemple) correspondent aux **taux appliqués en 2024 à la date de publication de cet article**. Ces taux sont amenés à évoluer, généralement de manière annuelle en début d'année civile dans le cadre du projet de loi de finances de la sécurité sociale.

D'autres informations prochainement

D'autres fiches viendront compléter cette première publication, en particulier :

- Une sur le décompte de rappel
- Une sur les différences constatées entre pensions des titulaires et retraites des contractuels

N'hésitez pas à nous faire remonter ici vos questions, ou souhaits d'informations sur la lecture de votre bulletin de paie, le SPAGri essaiera d'intégrer vos demandes dans les actualisations de cette première fiche ou dans les fiches à venir.

Bonne lecture !

Formation de préparation au concours interne 2025 pour l'accès au corps des IAE

Note de service concernant la formation de préparation au concours interne d'IAE 2025.

Parcours professionnels des corps de catégorie A et A+, une nouvelle circulaire !

La circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des corps de catégorie A du ministère en charge de l'agriculture (MASA) est parue au sommaire du B0 agri le 27 juin dernier ([note de service SG/SRH/SDCAR/2024-351 du 25 juin 2024](#)).

Cette note abroge [la note de service SG/SRH/SDCAR du 3 juillet 2019](#). Elle remplace la note de service n°2024-310 publiée le 3 juin qui était confuse concernant les critères relatifs au nombre et à la durée minimale des postes pour bénéficier d'un avancement au 2ème grade (*en italique dans l'article*).

Cette note de service reprend pour l'essentiel la note de

service de 2019. Elle s'en distingue concernant les obligations en matière de mobilité pour l'avancement de grade et la promotion de corps (cf. point spécifique dans l'article ci-dessous).

Enfin, sans le préciser explicitement, elle met fin à notre connaissance au contrat de fin de carrière, remplacé par un dispositif proche qui s'applique désormais à la fois aux IAE et aux attachés.

Trois objectifs recherchés pour les catégories A et A+ (idem / NS de 2019)

- construire des parcours plus qualifiants, faire évoluer notre système de classement des postes
- assouplir les règles de mobilité des agents promus, mieux reconnaître et valoriser l'expertise
- harmoniser les parcours des corps techniques et administratifs

Cette circulaire s'applique au corps dont la gestion est assurée par le MASA (ou en co-tutelle) de catégorie A (notamment les **ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement** et les **attachés d'administration**) et de catégorie A+ (notamment les **ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, inspecteurs de la santé publique vétérinaire**).

Les principales décisions de gestion des carrières (nouvelles affectations, avancements de grade et changements de corps) se réfèrent à une évaluation des compétences développées au cours des expériences antérieures et actuelles des agents.

Les responsables hiérarchiques et les structures chargées du suivi et de l'accompagnement analysent les parcours

professionnels, en utilisant notamment la qualification des mobilités réalisées et le classement des postes occupés. Les différents types de mobilité et leur qualification sont précisées dans l'annexe I de la circulaire.

A retenir : Pour éviter toute ambiguïté, le terme de « classement du poste » est désormais utilisé lorsqu'il s'agit de positionner un poste selon le niveau de parcours professionnel, il remplace le terme « cotation de poste » qui pouvait prêter à confusion avec les cotations de groupe en lien avec la fonction exercée pour déterminer le niveau de l'IFSE du RIFSEEP de l'agent.

A quoi sert le classement des postes ? (idem / NS de 2019)

Le classement des postes est une étape importante à la fois pour le MASA et pour ses agents car il permet :

- d'assurer une gestion cohérente des corps et des emplois
- de répondre à un besoin de repères et de visibilité pour construire son parcours professionnel

L'annexe III présente la grille indicative de classement des postes selon le niveau de parcours professionnel. Ce classement est utilisé à double fin :

Pour les changements de corps et avancements de grade :

- par les agents qui souhaitent être inscrits à un tableau d'avancement ou une liste d'aptitude et recherchent un poste de niveau approprié
- par le SRH qui valide les avancements de grade et les promotions de corps à l'issue de la mobilité
- par les IGAPS qui vérifient certains parcours pour préparer les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude examinées en réunions décisionnelles

Pour les mobilités

- par les agents qui souhaitent diversifier leurs parcours par une mobilité entre structures, entre secteurs, entre employeurs publics, dans d'autres fonctions publiques ou hors de la fonction publique
- par les responsables de programmes et le SRH qui s'assurent que le poste est d'un niveau justifiant l'emploi de ce corps et de ce grade

Une approche rénovée des carrières (idem / NS de 2019)

Pour les corps A et A+ des filières administrative et technique, l'inscription au tableau pour l'avancement de grade (grade 1 vers grade 2 et grade 2 vers grade 3) ou sur la liste d'aptitude pour le changement de corps (B vers A et A vers A+) implique une évaluation du parcours professionnel accompli.

Sont notamment valorisés, de manière évidemment nuancée selon la promotion de grade ou de corps envisagée :

- le nombre de postes successivement occupés
- les mobilités fonctionnelle(s), structurelle(s) et/ou sectorielles
- un poste sous statut d'emploi
- l'effort consenti par l'agent dans le cadre d'une mobilité vers un poste que l'administration a jugé prioritaire

Des évolutions notables dans les obligations de mobilité par rapport à la NS de 2019

La circulaire présente des évolutions qu'il convient de noter :

1- Pour le changement de grade

L'obligation de mobilité est dorénavant examinée sur la totalité du parcours de l'agent.

Cette règle s'applique aux avancements du grade 1 au grade 2 pour les corps **des attachés d'administration de l'État, des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement, des ingénieurs des ponts des eaux et des forêts et des inspecteurs de la santé publique vétérinaire** .

▪ Avancements de grade dans un corps de catégorie A :

L'avancement des agents de catégorie A (divisionnaire pour IAE et principal pour AAE) « nécessite une mobilité préalable, structurelle ou fonctionnelle avec changement de domaine, sur un poste classé A2 ou A3 (ou de niveau équivalent si le poste ne fait pas l'objet d'un classement) au sens des annexes 2 et 3" .

« Il est par ailleurs demandé d'avoir effectué, avant le poste actuel :

– au moins 2 postes de cat A, chacun pendant plus de 2 ans, si l'entrée dans le corps s'est faite sur concours (externe ou interne)

– au moins 1 poste de cat A pendant plus de 2 ans si l'entrée dans le corps s'est faite par liste d'aptitude ou examen professionnel. »

ATTENTION, un paragraphe a été rajouté et autorise des exceptions : « dans la limite de 20% des avancements proposés pour chaque corps au titre d'une année donnée, certains agents en fin de carrière remplissant uniquement les conditions statutaires [et donc qui n'ont pas fait de mobilité validante] et aux parcours particulièrement méritants pourront cependant être inscrits au tableau d'avancement» . Lors d'un groupe de travail qui a précédé la parution de cette note de service, l'administration a précisé que cette modalité remplaçait le

contrat de fin de carrière (CFC) et qu'elle concernait bien les attachés en plus des IAE. Concrètement, ce sont les agents qui sont à moins de 2 ans de la retraite qui devraient pouvoir en bénéficier. Ce chiffre n'est pas précisé dans la note de service afin que l'administration puisse s'autoriser quelques exceptions (propos en off du GT).

▪ **Avancements de grade dans un corps de catégorie A+ :**

L'inscription au tableau d'avancement IPEF/ISPV vers le grade d'« en-chef » « nécessite une mobilité préalable sur un poste de niveau 3 ou plus » (c'est à dire classé 3 ou plus). Les avancements au grade d'en chef pour les IPEF et ISPV nécessitent « d'avoir effectué, *avant le poste actuel, au moins 2 postes, chacun pendant plus de 2 ans*, depuis l'entrée dans le corps ». Il sera également tenu compte de la diversité du parcours.

2- Pour le changement de corps

▪ **Promotions dans un corps de catégorie A :**

- pour les changements de corps (B vers A), la mobilité est obligatoire ; elle peut être soit fonctionnelle avec changement de domaine, soit structurelle avec changement de bureau en administration centrale ou changement de service en services déconcentrés (voir annexes I et II de la circulaire).

> Cette mobilité doit s'effectuer dans un délai déterminé, avant ou après l'inscription sur la liste d'aptitude, vers un poste de catégorie A ayant fait l'objet d'une publication et correspondant au corps de promotion, attesté par une publication légale d'offre d'emploi.

> Si le poste est ouvert aux attachés et aux IAE, il peut être occupé par un SA promu attaché ou un TSMA promu IAE. Ce poste peut se situer au sein du MASA ou d'un établissement public sous sa tutelle,

mais également dans un autre département ministériel de la fonction publique d'État.

- les agents de catégorie B retenus pour devenir attaché ou ingénieur de l'agriculture et de l'environnement disposent de deux ans, à compter de l'inscription sur la liste d'aptitude ou de la réussite à l'examen professionnel, pour effectuer une mobilité sur un poste de niveau approprié dans le but de valider leur changement de corps.
 - les agents de catégorie B ne parvenant pas, au bout d'un an, à valider leur changement de corps se voient proposer un entretien avec leur IGAPS.
 - les agents de catégorie B ne parvenant pas, au terme des deux ans, à valider leur promotion de corps se voient proposer une liste fermée de postes leur permettant de valider leur promotion.
 - l'obligation de mobilité est présumée déjà satisfaite si l'intéressé a accompli une mobilité répondant à l'ensemble des critères ci-dessus précisés depuis moins de 3 ans (1er janvier N-3 par rapport à l'année N de la liste d'aptitude ou de l'examen professionnel pour un changement de corps).
- **Promotions dans un corps de catégorie A + :**
- l'obligation de mobilité pour les changements de corps de A vers A+ est traitée différemment selon le mode d'accès au corps
 - **le passage d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement à ingénieur des ponts des eaux et des forêts** par concours interne nécessite de suivre un stage de perfectionnement d'un an maximum
 - **le passage d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement à inspecteur de la santé publique vétérinaire** par examen professionnel passe par le suivi d'une formation dédiée (ENSV). A l'issue de

cette formation, les lauréats de l'examen professionnel sont invités à postuler sur un poste de catégorie A+ différent de celui qu'ils détenaient avant l'examen (niveau 2 ou plus)

- la mobilité pour passer d'IAE à IPEF par liste d'aptitude n'est pas exigée dans la mesure où l'agent exerce des responsabilités de niveau adapté à son nouveau corps d'appartenance.

La reconnaissance de l'expertise, c'est quoi ? (idem / NS de 2019)

Elle est définie dans la note de service [SG/SRH/MIPEC/2023-112](#) du 14 février 2023.

L'expertise désigne un ensemble de savoirs spécialisés, de nature scientifique ou technique, orientés vers l'application pratique. En effet, l'expertise détenue par un agent est déterminée par sa capacité à délivrer des connaissances techniques ou scientifiques visant à éclairer et préparer la décision publique. C'est une aide à la décision dans des situations ou projets complexes dans lesquels le décideur se trouve confronté à des questions hors de sa portée directe.

L'expertise d'un agent est évaluée au regard de trois critères :

- son niveau de compétence
- son type de responsabilité fonctionnelle et de capacité d'intervention
- son périmètre de rayonnement (local, national, international)

Par conséquent, l'expertise est disjointe de tout élément statutaire et sa reconnaissance n'est pas limitée aux corps techniques.

Attachés d'Administration de l'État : concours complémentaires interne et externe au titre de 2025

Concours complémentaires interne et externe sont organisés, au titre de l'année 2025, pour le recrutement d'attachés d'administration de l'État relevant du ministère en charge de l'agriculture et du ministère en charge du développement durable.

Modulation du CIA et des primes hors RIFSEEP, c'est parti !

La note de service [SG/SRH/SDCAR/2024-313 du 05/06/2024](#) (à consulter en fin d'article) expliquant la campagne de modulation du complément indemnitaire annuel (CIA) et des primes dites 'techniques' a été publiée avec plus d'un mois de retard par rapport à 2023.

Les grandes lignes de la note de

service

A l'issue de la campagne d'entretiens professionnelles, cette note vise à organiser :

- La campagne de **modulation du CIA** en expliquant aux structures
- La campagne de **modulation des primes dites « techniques » (PS, IFC, IFTS notamment)** versées à certains agents issus de corps non adhérents au RIFSEEP (ex : enseignants affectés en services déconcentrés ou administration centrale).

La note expose les apports attribuables aux agents selon leur corps, grade et secteur d'affectation.

Quelques coquilles ont pu être corrigées mais, **sur le fond, la note est globalement identique à celle de l'année passée**, on peut noter :

- Les 5 « tranches » de manière de servir restent identiques à celles de 2023
- Sur le CIA « spécial », l'administration organise une remontée d'informations (ce qui n'était pas le cas à la publication de la note de service de 2023)
- La note insiste particulièrement sur le strict respect des enveloppes budgétaires allouées aux structures (le dispositif semblait plus souple en 2023)
- Sur les primes hors RIFSEEP, il est particulièrement insisté sur le respect des délais de remontée des informations
- Des précisions ont été apportées en page 8 sur les modalités de recours pour les agents

Que contiennent les annexes ?

- **Annexe I** : Présentation des apports de CIA pour tous les agents accueillis sur des statuts d'emploi hors statut

d'emploi de l'encadrement supérieur. La fonction d'inspecteur technique de l'action sociale est ajoutée dans cette note de service.

- **Annexe II** : Présentation des apports de CIA par corps, grade et secteurs d'affectation : cette annexe vous permet de calculer facilement (lorsque vous n'avez pas fait de mobilité) votre pourcentage de modulation une fois votre notification reçue :
- **Annexe III** : Présentation des plafonds réglementaires de CIA : cette annexe est importante car si le groupe de fonction n'a plus d'incidence sur le montant de l'apport accordé à un agent, le plafond réglementaire du CIA qui peut être octroyé reste en référence au groupe de fonction (Exemple : vigilance particulière pour les TSMA dont les remplacements en abattoirs sont rémunérés via le CIA... avec des risques réels de rabet)
- **Annexe IV et V** : modèles de formulaires de notification du CIA ou des primes techniques. Ces notifications sont obligatoirement remises par le supérieur hiérarchique de l'agent qui ne peut faire un recours qu'à la réception de ce formulaire. Pour rappel, il ne faut pas hésiter à demander des explications à son supérieur hiérarchique !

Calendrier : A retenir !

La note de service montre que les opérations sont d'ores et déjà lancées par l'administration (envoi de tableaux de bénéficiaires au réseau d'appui des personnes et structures (RAPS) le 21 mai dernier !).

Pour le CIA : les structures doivent avoir terminé leur exercice de modulation du CIA pour le 26 juin, le RAPS assure un contrôle de cohérence et des enveloppes entre le 5 juillet et le 15 juillet, date de validation et d'envoi au SRH des montants de CIA attribués. Le SRH prend ensuite le relais **pour une mise en paie sur le mois d'août 2024...** les délais sont très

courts et ne laissent que peu de marges de retard ?

Pour les primes techniques, le calendrier est différent car le **paiement du solde des primes techniques s'effectue sur la paie du mois de décembre 2024**. Les propositions de modulation des primes techniques doivent être remontées par les structures au SRH le 4 octobre 2024.

> La note de service :

[2024-313_final](#)

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-SPAgrri 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 géré 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-SPAgrri 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 anxiogène et aliénant.

Pour la CFDT-SPAgrri, 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-SPAgri, 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-SPAgrri 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-SPAgrri 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-SPAagri 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 délégués 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-SPAgrri 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 réprécisé. 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-SPAgri 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.](#)