

# **Secrétaire administratif : examen professionnel d'accès aux grades de classe supérieure et exceptionnelle au titre de l'année 2024**

Deux examens professionnels pour l'avancement aux grades de secrétaire administratif de classe supérieure et de secrétaire administratif de classe exceptionnelle relevant du ministre chargé de l'agriculture sont organisés au titre de l'année 2024.

---

## **Avancement de grade au choix en 2024 au titre de l'année 2025**

La présente note fixe, pour les agents relevant du MASA, la procédure d'élaboration des tableaux d'avancement de grade au choix à appliquer en 2024 au titre de 2025. Pour l'accès à l'échelon spécial des grades d'attaché d'administration hors classe et d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe, cette procédure s'applique aux tableaux d'avancement au titre de 2024.

---

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

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

Entre des effectifs insuffisants, des outils informatiques qui ne fonctionnent pas et ne permettent pas de payer les sommes dues aux agriculteurs, les agents sont arrivés au bout de leur engagement et de leur résilience.

Sonnette d'alarme tirée depuis plusieurs mois, des réponses partielles ou insuffisantes malgré l'appui du Préfet, le MASA répond encore et toujours aux abonnés absents !

Cela suffit et la grève a été très massivement suivie par les personnels. Un sacrifice financier non négligeable pour eux, notamment pour les plus précaires.

La CFDT vous donne quelques explications, les raisons de ce mal-être social et le relais assuré par les médias locaux.

La CFDT, très active dans ce conflit, est investie fortement dans l'intersyndicale et ne lâche rien !

Retrouvez dans cet article les différents éléments qui illustrent la situation.

Et n'hésitez pas à nous contacter [ici](#) pour avoir plus de précisions car le mal-être des SEA n'est pas la panacée de l'Isère, c'est presque partout en France !

# Avec la CFDT, agissez !

Retrouvez le reportage de France 3 AURA sur le mouvement social des agents du SEA de la DDT-38:

<https://www.spagri.fr/wp-content/uploads/2024/05/vid-20240529-wa0000.mp4>

## **Des moyens humains insuffisants... trop de contrats précaires**

Depuis plusieurs années, le service d'économie agricole de la DDT 38 (Service d'aménagement et de développement rural – SADR) est confronté à un **manque de personnel titulaire qui est compensé de manière imparfaite et insuffisante par des personnels contractuels de courte durée.**

Leur part ne cesse de progresser au fil du temps et les missions permanentes sont assurées par ces personnels non titulaires, ce qui démontre à la fois une précarité et les difficultés de recrutement de manière « normale » pour assurer les missions de service public.

De plus, une part non négligeable de ces agents contractuels doit subir des retards récurrents dans leurs payes !

## **Les agents s'investissent de façon exceptionnelle pour payer les aides aux agriculteurs**

**Les agents, très investis dans leur mission de service public à destination des agriculteurs, ne comptent pas leur temps et leur énergie pour tenter de faire face.** Le département de l'Isère se caractérise par une agriculture polyvalente où on trouve une grande diversité de systèmes agricoles et donc la plupart des aides. C'est cette situation atypique qui passe

au-dessus des radars et des modèles mathématiques de calcul des moyens en personnel définis par l'administration centrale du Ministère de l'Agriculture. Ce modèle qui date de 2006 serait en cours de révision, mais son aboutissement n'est toujours pas connu.

Or, depuis 2023, la charge de travail s'est accrue en raison de la nouvelle PAC qui n'a pas été suffisamment anticipée :

- informations tardives aux services et aux agents,
- fixation d'une doctrine de manière aléatoire et changeante,
- systèmes informatiques inadaptés et bloquants,
- absence de formation à la prise de poste pour certains postes,
- des centaines de dossiers perdus par Capgemini, le prestataire de l'Agence Spéciale de Paiement (ASP), que le SADR a été contraint de recréer en totalité,
- outil informatique ISIS qui ne permet pas de suivre le cheminement des dossiers et laisse les agents seuls et dans l'ignorance face aux agriculteurs !

## **Des agents en détresse, meurtris face aux difficultés des agriculteurs et à leur impuissance**

La colère et le mal-être agricole faisant écho à l'incapacité de ce service à respecter les délais impartis dans le traitement des demandes d'aides, les agents se sentent totalement désarmés. **Plusieurs sont confrontés à des pressions multiples** auxquelles s'ajoute un contexte anxiogène, générateur de risques psycho-sociaux (RPS).

**Tous les personnels s'estiment aujourd'hui impuissants face aux dysfonctionnements des outils informatiques (ISIS, SAFRAN) du MASA, au manque de personnel qualifié et titularisé, aux problèmes de recrutement et d'attractivité sur les postes de**

contractuels (insuffisamment rémunérés et payés parfois deux mois après leur arrivée en s'engageant par écrit à ne pas se plaindre !), au turnover des agents du SADR obligeant les titulaires à former en permanence les contractuels, aux délais contraints constants, à l'immobilisme du MASA face à ces revendications.

## **Pourtant les alertes ne manquent pas MAIS rien ne change...**

Malgré plusieurs échanges et alertes (localement, régionalement et nationalement) depuis le début de l'année 2024, nous ne constatons aucune évolution.

Ce ressenti est partagé par les agents d'autres DDT où des témoignages similaires ont été rapportés au niveau national (cf. annexe du courrier du G13 au ministre).

La plupart des dispositifs (aides de la PAC, aides à la protection contre les attaques de loup, indemnisations pour les aléas climatiques, décret agrivoltaïsme, mesures agro-environnementales et climatiques, etc.) restent complexes autant pour les agriculteurs que pour les agents et leurs traitements sur des « outils défaillants » chronophages.

Après des démarches peu fructueuses engagées auprès du DRAAF AURA (qui est le RBOP en terme d'effectif) et malgré le soutien du Préfet de l'Isère, le MASA semble entendre mais ne réagit pas vraiment. Ce n'est sûrement pas un ETP supplémentaire à répartir entre 3 unités qui va changer la donne ! Une alerte de la situation en Isère a été relayée par les élus CFDT du CSA agriculture et forêt le 14 mai dernier, sans ce que cela ait conduit à des réponses satisfaisantes.

## **Des agents désespérés qui n'y croient**

## plus

Tout cela nourrit le mécontentement du monde agricole, les retards de paiement des aides commencent à peser fortement sur les agriculteurs (qui ne cachent plus leur détresse) et c'est le service public aux agriculteurs qui est menacé. Les agents engagés et passionnés pour leur travail n'en peuvent plus et ont souhaité partager leur désespoir.

C'est pourquoi, ils se sont mis en grève le 13 mai 2024, avec le soutien de l'intersyndicale CFDT-UNSA, FO et CGT de la DDT de l'Isère[\[1\]](#).

Les médias locaux ont relayé ce conflit social et vous pourrez retrouver les retours qu'ils ont pu en faire auprès du public.

## **Et le MASA que fait-il ? Où est l'État employeur ?**

**La balle est clairement dans le camp du MASA** dont on attend des décisions fortes sur les revendications portées. Plusieurs SEA rencontrent des difficultés similaires et le G13 des SEA a engagé une lettre ouverte au Ministre, sans résultat tangible à ce jour.

**Pas de réponse et un plan national d'intervention qui ne vient pas !**

L'absence de réponse concrète laisse les agents en état de sidération et des questions se posent : le MASA ne chercherait-il pas à externaliser des missions des SEA ?

En attendant, la santé de nombreux agents se dégrade... et la CFDT rappelle que le MASA est un employeur comme les autres et a obligation de la préserver...

[\[1\]](#) Communication intersyndicale du mouvement de grève du SADR de la DDT38 du 13 mai 2024

Retrouvez ci-dessous l'article du Dauphiné libéré :

[Dauphiné Libéré 14052024 - Effectifs insuffisants et problèmes techniques \\_ le service d'aide aux agriculteurs en grève](#)

---

## **Fonction publique : 5,66% de travailleurs handicapés en 2023**

5,66 % des employés de la fonction publique sont en situation de handicap en 2023, soit une progression de 0,21 points par rapport à 2022. La branche territoriale est toutefois la seule à dépasser l'objectif de 6 % fixé par la loi.

D'après les chiffres communiqués le 14 mai 2024, le taux d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique a progressé en 2023, passant de 5,45 % en 2022 à 5,66 % en 2023. Pour mémoire l'objectif légal est de 6 %.

### **Une hausse de 4 % des emplois des personnes handicapées en un an**

Près de 270 000 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) ont ainsi été recensés, un chiffre en hausse de « *plus de 4%* » sur un an, s'est félicitée auprès de l'AFP Marine Neuville, la directrice du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

## Seule la branche territoriale est conforme aux objectifs fixés par la loi

Dans le détail, la fonction publique d'Etat comptait en 2023 près de 95 000 BOETH parmi ses 2,5 millions d'agents, la fonction publique territoriale plus de 118 000 bénéficiaires sur 2 millions de fonctionnaires et contractuels et les hôpitaux, près de 57 000 BOETH dans un effectif total d'1,2 million d'agents.

Le taux d'emploi direct des personnes handicapées a ainsi atteint :

- **4,64%** dans la fonction publique d'état (contre 4,36% en 2022)
- **5,64%** dans la fonction publique hospitalière (contre 5,33% en 2022)
- **6,89%** dans la fonction publique territoriale (contre 6,72% en 2022)

Comme les années précédentes, la fonction publique territoriale est donc la seule branche du secteur public à dépasser l'objectif fixé par la loi de 6 % de travailleurs handicapés dans ses effectifs.

## Des métiers à forte pénibilité

Si la directrice du FIPHFP reste prudente sur les raisons qui ont conduit à l'augmentation du taux d'emploi direct en 2023, elle souligne malgré tout « *le vieillissement de la population active* » dans la fonction publique. Or les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont « *plutôt des agents en seconde partie de carrière* », ajoute-t-elle. Pour le reste, le profil des BOETH n'évolue guère par rapport aux années précédentes : plus des **deux tiers d'entre eux sont des femmes** et près de **la moitié des bénéficiaires appartiennent à la catégorie C**, celle « *des métiers d'exécution qui peuvent comporter une plus forte pénibilité* » physique, affirme Marine Neuville.



Au sein des entreprises, 4 % des personnes en emploi étaient bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2022 selon l'Agefiph, pendant du FIPHFP pour le secteur privé.

## Les missions du FIPHFP et de l'Agefiph

Pour rappel, les employeurs comptant a minima vingt agents ou employés échouant à atteindre ce plancher de 6 % doivent acquitter une contribution financière auprès du FIPHFP ou de l'Agefiph.

Créé en 2005, le FIPHFP a pour mission d'aider les employeurs publics à atteindre l'objectif de 6 %, via des aides directes (financement de prothèses auditives, de fauteuils roulants, adaptation d'un poste de travail...) ou des conventions pluriannuelles.

## Simplifier les dispositifs d'aide

Depuis sa création, « le taux d'emploi est passé de 3,74 % en 2006 à 5,66 % en 2023 », a fait valoir le FIPHFP dans un communiqué. Malgré ces résultats encourageants, la Cour des comptes avait appelé début mars le Fonds à simplifier l'accès à ses aides et la procédure de conventionnement avec les employeurs. « On est tout à fait en phase avec ces recommandations », a assuré Marine Neuville. « Sur les dispositifs d'aides et de conventions, on peut sûrement faciliter, simplifier encore », a-t-elle poursuivi.

Source AFP / [Handicap.fr](https://www.handicap.fr) / FIPHFP

---

# **Propositions d'avancement de grade des IPEF (2025)**

---

Propositions d'avancement de grade des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts au titre de l'année 2025.

## **Secrétaires administratifs : examen professionnel session 2024**

Parution de la note de service relative à l'examen professionnel d'accès au corps des secrétaires administratifs au titre de 2024.

---

## **Examens professionnels 2024 pour l'avancement aux grades de technicien principal et de chef technicien : ouverture des inscriptions**

Explications et échéances.

---

# La protection sociale complémentaire au MASA / L'accord est signé : On vous dit tout !!! Enfin presque...

Tout au long de l'année 2023, la CFDT a participé aux négociations en vue de la déclinaison au MASA de l'accord interministériel du 26 janvier 2022 relatif à la protection sociale complémentaire (PSC). L'accord MASA sur la PSC résultant de ces négociations a été signé par la CFDT le 22 mai 2024 (à consulter en fin d'article).

Cet accord déterminant instaure un régime de couverture complémentaire des frais de santé (consultations médicales, achat de médicaments, hospitalisation), dans la mesure où les frais de santé ne sont pas couverts totalement par la sécurité sociale, voire pas du tout. Il est **à adhésion obligatoire**, en vertu de l'article 2 du décret interministériel n° 2022-633 du 22 avril 2022 mais quelques dérogations existent et vont être explicitées ci-dessous.

Avec cet accord, c'est donc le ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire ainsi que les directions générales des opérateurs suivants : ASP, INAO, IFCE et FAM, soit nos employeurs, qui vont souscrire un contrat collectif en santé pour l'ensemble de ses agents, quel que soit leur statut, titulaire ou contractuel, offrant plusieurs avantages dont :

- des garanties plus élevées pour des tarifs plus avantageux
- des garanties qui s'étendent aux conjoints, aux enfants

et aux retraités ainsi qu'à leurs ayants-droits

- la mise en place des mécanismes de solidarité tels que définis dans l'arrêté du 30 mai 2022

A compter du **1<sup>er</sup> janvier 2025**, les principaux changements pour les agents se traduiront par :

- la **fin du versement forfaitaire mensuel de 15€** pour la cotisation de la PSC souscrite à titre individuel
- la **fin du référencement actuel des mutuelles** (Harmonie fonction publique, Groupama, AG2R)
- la mise en œuvre de la **PSC santé obligatoire** avec une **prise en charge à hauteur de 50% du coût de l'assurance santé des agents par le MASA, en dehors de toute option**
- la participation de l'État à hauteur de 5 euros pour les agents qui souscriront un niveau d'option supérieur ;

*Au cours de la négociation de l'accord, la CFDT a été force de proposition pour rendre plus avantageux ce dispositif de PSC santé, notamment en proposant plusieurs niveaux d'options attractifs pour permettre à ceux qui le souhaitent de bénéficier d'une couverture santé plus importante au regard de leurs besoins.*

*La CFDT a vivement regretté l'absence de marges de manœuvre des textes interministériels notamment sur les mécanismes de solidarité, le contenu du panier de soin de base, l'adhésion obligatoire et les exemptions. Un regret cependant, ce contexte de négociation n'a pas permis d'adapter ce dispositif aux particularités de la population du MASA comme la CFDT l'aurait souhaité .*

**Les principales conséquences de cet accord pour la communauté de**

## **travail en 4 questions :**

### **Adhésion obligatoire : Comment ça marche ?**

Tous les agents, à partir du moment où ils sont **rémunérés par le MASA ou les directions générales des opérateurs suivants : ASP, INAO, IFCE et FAM** , qu'ils soient titulaires ou contractuels de courte ou de longue durée, sont dits bénéficiaires actifs ([consulter la liste ici](#)), auront l'obligation de souscrire un contrat pour leur couverture santé avec la mutuelle retenue par le MASA au terme d'un marché public actuellement en cours.

Les possibilités de dérogations à l'adhésion sont peu nombreuses ([à consulter ici](#)). Cela concerne essentiellement les agents en CDD et les agents dont les conjoints sont soumis à des **obligations de couverture familiale** aux termes du contrat d'assurance santé de leur entreprise.

Toutefois, un arrêt du 7 juin 2023, la Haute juridiction (cour de cassation en PJ) précise que cette dispense « n'est pas subordonnée à la justification qu'il bénéficie en qualité d'ayant droit à titre obligatoire de la couverture collective relevant d'un dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire de son conjoint ».

**Autrement dit, l'employeur ne peut plus s'opposer à une demande de dispense en raison du caractère facultatif de l'adhésion de l'ayant droit, du conjoint en l'espèce.**

### **Qui peut adhérer à ce contrat collectif ?**

En plus des agents rémunérés par le MASA, peuvent adhérer à ce contrat :

- les agents retraités qui en font la demande, sans qu'il

y ait d'obligation

- les ayants droit de l'agent : conjoint marital, PACS, enfants ..., à la demande du bénéficiaire actif.

A noter : les agents actuellement retraités ont un droit de souscrire, ainsi que les agents qui souscriront à ce contrat obligatoire, et qui prendront leur retraite dans les années à venir. Cependant, pour les agents à la retraite, il n'y a pas de participation financière du MASA.

## Quelles sont les prestations ?

Un **panier de soins**, dit « de base », est fixé par l'arrêté du 30 mai 2022 et s'applique aux agents des trois versants de la fonction publique. Le panier de base est non modifiable dans sa composition. Il constitue le socle des prestations pour les agents de l'État (voir annexe 1 de l'accord).

*Pour la CFDT, il était important de négocier un accord et de le signer, car cela permet de proposer **des garanties optionnelles aux agents**, pour une couverture plus importante que celle proposée par le panier de soin interministériel.*

Au MASA, les garanties optionnelles sont décrites dans l'annexe de l'accord avec 3 niveaux de garantie possibles.

Dans le cadre des négociations de ces garanties, la CFDT a obtenu :

- une meilleure couverture pour les médecines douces
- le remboursement par séance et une augmentation du nombre de séances avec les options pour favoriser le traitement sur du long terme
- un meilleur remboursement de la contraception H et F
- une meilleure prise en compte des CDD courts et de la portabilité
- un contrat responsable pour pérenniser le dispositif

Ces options sont facultatives et l'agent peut choisir de

souscrire à l'option 1, 2 ou 3 selon le niveau de couverture recherché.

Lorsque l'agent fait le choix de prendre une option, quelle qu'elle soit, l'État participe à hauteur de 5 euros pour le bénéficiaire actif uniquement.

### Un point de vigilance :

Si l'agent adhère au contrat collectif avec des ayants droits (conjoint, enfants, ...), le choix du niveau d'option du bénéficiaire actif s'applique pour l'ensemble des ayants-droits.

## **Quel est le coût de la PSC ?**

A ce stade, il est impossible de répondre précisément à cette question, le marché lancé par le MASA est en cours et le ministère n'a pas encore sélectionné l'offre la plus intéressante pour ses agents.

Néanmoins, de premiers éléments de réponse peuvent être donnés sur la base des grands principes suivants et dans l'attente de précisions ultérieures.

Dans le cadre du contrat collectif tel que défini dans les textes de la fonction publique, une cotisation d'équilibre est à définir à l'issue d'un marché public et des propositions faites par les assureurs.

Cette cotisation d'équilibre sera donc déterminée à partir des principes suivants :

- Équilibrer les dépenses et les recettes du système, sans tenir compte ni de l'état de santé, ni de l'âge de chacun
- Financer les mécanismes de solidarité vis-à-vis des familles et des retraités
- 3 composantes :

- une part individuelle forfaitaire à hauteur de 20 % de la cotisation d'équilibre
- une part individuelle solidaire variable : application d'un taux de solidarité sur 30 % de la cotisation d'équilibre selon la rémunération de l'agent
- une part employeur à hauteur de 50 % de la cotisation d'équilibre.

Les dispositifs de solidarité inclus dans ce contrat collectif reposent essentiellement sur les taux de plafonnement suivants :

- Conjoint : 110 % de la cotisation d'équilibre
- Enfant 1 et 2 : 50 % de la cotisation d'équilibre puis gratuité pour les enfants suivants
- Retraité : 100 % la 1ère année, 125 % la 2ème année, 150 % la 3ème, 4ème et 5ème année, 175 % la 6ème année et suivantes.

Ces cotisations obligatoires **seront déductibles du revenu imposable** dès 2025.

Par ailleurs, en cas de départ de l'agent (fin de contrat, départ de la fonction publique, ...), il bénéficie gratuitement de la complémentaire santé, ainsi que ses ayant-droits, pour une durée de 12 mois au maximum qui suivent sa date de départ.

Une FAQ sera mise place par le SRH et mise à disposition avec cet article dès que possible.

Le CFDT-SPAgrri reste à votre écoute pour répondre à vos questions sur ce sujet : [cfdt@agriculture.gouv.fr](mailto:cfdt@agriculture.gouv.fr).

*Document(s) joint(s) :*

- Accord ministériel sur la PSC



# Une semaine « en » quatre jours à marche forcée

**Annoncée fin janvier par le Premier ministre Gabriel Attal, la semaine « en » quatre jours va être expérimentée à marche forcée dans la fonction publique d'État, dès la fin avril (note DGAFP en fin d'article). Et ce, sans consultation préalable des organisations syndicales.**

Cette semaine se fera à effectifs constants et le **volume horaire annuel des agents restera inchangé**. D'autres formes de modulations sont envisageables : quatre jours et demi ou une alternance de semaines de quatre et cinq jours.

Au-delà de l'absence de discussions, les alertes et griefs de **la CFDT-Fonctions publiques sont nombreux, parmi lesquels la non-prise en compte de l'intérêt des agents ou l'articulation avec le télétravail**. *« Il y a un risque élevé que les agents se voient refuser le télétravail et soient fortement incités à passer aux quatre jours »*, craint Carole Chapelle, secrétaire générale adjointe de la CFDT-Fonctions publiques.

Autre inquiétude, **le texte envisage la réduction du nombre de jours de RTT pour concilier amplitude horaire et quatre jours**. *« Il n'est pas question que les agents soient les perdants de cette fausse bonne idée improvisée par le gouvernement »*, insiste la CFDT-Fonctions publiques.

# Les demandes de la CFDT

*Si la CFDT n'a pas d'opposition de principe sur cette évolution qui pourrait intéresser certains agents, la CFDT demande dès la mise en œuvre des expérimentations de respecter les 4 points suivants.*

- **La concertation :**

Le cadre de l'expérimentation de la semaine en 4 jours doit faire l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales avant d'être rendu public. Des évaluations intermédiaires et un bilan de l'expérimentation devront être menés dans les mêmes conditions, garantes d'un dialogue social de qualité, respectueux des organisations syndicales auxquelles les agents ont accordé leur voix.

- **Le volontariat :**

Dès lors que leur service participe à l'expérimentation, les agents sont libres de choisir d'y participer ou non.

- **La réversibilité :**

Moyennant un délai de prévenance fixé en amont, les agents engagés dans l'expérimentation pourront s'en retirer sans avoir à s'en justifier pour revenir à la semaine en 5 jours.

- **La transparence :**

Les conditions précises de l'expérimentation doivent être communiquées aux agents en amont de leur choix : horaires de travail, nombre de jours de congés, nombre de jours de RTT. Chaque agent engagé se verra remettre une lettre de cadrage dans laquelle figureront *a minima* ses horaires de travail, ses jours de télétravail le cas échéant, et le nombre de jours de congés et de RTT auxquels il peut prétendre.

Source CFDT-UFETAM et UFFA / Rédaction : CFDT-Magazine n°503 et CFDT-SPAgrri

*Document joint : note de cadrage de la DGAFP pour l'expérimentation de la semaine en 4 jours dans la fonction publique*

[22-03-2024\\_note\\_de\\_cadrage\\_semaine\\_en\\_4-jours](#)

---

# **Vers la fin des catégories A, B et C pour améliorer l'attractivité de la fonction publique ?!**

Dans la perspective de la nouvelle réforme de la fonction publique, **le gouvernement Attal et son ministre, Stanislas Guerini, ont mis sur la table la perspective d'une remise en cause de l'organisation de la fonction publique.** Une des pistes évoquées, celle de la **suppression des catégories A, B et C** est globalement rejetée par l'ensemble des organisations syndicales.

La concertation sur la réforme de la fonction publique est lancée... le ministre, Stanislas Guerini a réuni le 9 avril dernier les organisations syndicales et les employeurs publics pour présenter les « enjeux du futur projet de loi pour

l'efficacité de la fonction publique » dont le texte est attendu pour l'automne. Le projet de texte veut donner de l'attractivité et de la modernité à la fonction publique.

Si certains objectifs recherchés par le gouvernement restent identiques à de précédentes réformes (comme améliorer la fluidité et l'attractivité des carrières des fonctionnaires et faciliter les mobilités), la possibilité de supprimer les catégories est à nouveau évoquée par le gouvernement (ce qui avait pu être évoqué par le président-candidat lors des élections présidentielles de 2022 estimant que ce cloisonnement entre agents était « *à bout de souffle* »). Aujourd'hui, les intentions du gouvernement semblent donc se préciser...

Pour la CFDT, la suppression des catégories est une remise en cause de la fonction publique, de ses principes et un reniement des agents et des missions qu'ils effectuent au quotidien. Mylène Jacquot, CFDT fonctions publiques indique que « *les agents sont attachés aux catégories hiérarchiques qui sont de véritables identifiants culturels* », elle ajoute que la fluidité des parcours peut aussi se faire sans supprimer les catégories. Une autre organisation syndicale complète en indiquant qu'il faut privilégier les créations de passerelles pour les agents méritants.

**Si le gouvernement veut améliorer l'attractivité de la fonction publique, qu'il commence par revaloriser le traitement des agents !**

---

# **Publication de la note de service relative à la promotion de corps par liste d'aptitude pour l'année 2024**

La note de service SG/SRH/SDCAR/2024-280 du 16/05/2024, relative à la promotion de corps, par liste d'aptitude, pour les personnels de certains corps relevant du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire au titre de 2024, vient de paraître au sommaire B0 Agri du 16 mai.

---

## **Plan Handicap et inclusion du MASA – 2023-2025**

Le groupe de travail portant sur le Plan Handicap et inclusion 2023-2025, s'est tenu sous la présidence de Monsieur Xavier Maire, chef de service des ressources humaine du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA). Il était animé par Catherine Genin référente handicap ministérielle et Cheffe du pôle handicap et de David Corbé-Chalon adjoint à la sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales (SDDPRS).

La CFDT était représentée par Stéphanie Clarenc, Sylvie Harlet et Brigitte Chelfi.

Xavier Maire rappelle que les négociations d'un accord collectif ministériel relatif au handicap débuteront au second semestre 2024.

## **Bilan 2023 et objectifs 2024**

### **Recrutement des personnels en situation de handicap :**

L'objectif fixé pour l'année 2023 était de 80 recrutements/an quelque soit le mode de recrutements confondus.

Dans la réalité 39 recrutements ont été réalisés (pour mémoire en 2022 il y a eu 33 recrutements), 30 femmes et 9 hommes. Les femmes et les catégories B sont majoritairement représentées.

La direction technique du MASA qui a été la plus proche de son objectif de recrutement est la DGAL avec 8 recrutements sur les 10 prévus.

Le recrutement par voie contractuelle spécifique depuis 2015 est de 171 agents.

### **Apprentis en situation de handicap :**

Pour l'année 2023, 8 apprentis ont été recrutés à la rentrée. Pour rappel, ce sont des agents non fonctionnaires recrutés sur un contrat d'une durée d'un an minimum et titularisés à l'issue de leur apprentissage sous réserve qu'ils remplissent les conditions.

## **Aménagement des postes de travail, rappel des aides**

Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ainsi que les agents avec une restriction d'aptitude, peuvent bénéficier d'aménagement ou d'adaptation de leur poste de travail prévus dans le cadre du plan ministériel 2023-2025. Le ministère instruit toutes les demandes et les budgets sont disponibles. Catherine Genin précise qu'aucune demande de financement n'a été refusée jusqu'à présent, mais elle

souligne cependant le manque d'information des bénéficiaires et des structures qui ne font pas remonter les demandes.

## **Les principales aides et mesures d'aménagements :**

- Aides techniques à la compensation du handicap (prothèse auditive, fauteuil roulant etc.),
  - Aménagement du poste de travail (aides matérielles et humaines, interprète en langue des signes française LSF etc.)
  - Aides pour améliorer les conditions de transport (transport adapté domicile travail, aménagement du véhicule personnel etc.)
  - Aides à la formation des personnes en situation de handicap (bilan de compétences, formation etc.)
- Aides et mesures incitatives au développement de l'apprentissage
- Aides pour favoriser l'insertion professionnelle dans la fonction publique, aide au parcours dans l'emploi, frais de déménagement (750 €) si obligation de déménager pour évoluer, équipement pédagogique de l'apprenti (tablette) etc.
- Actions de sensibilisation et de formation des collaborateurs.

Rosario Tumbarello correspondant handicap, présente le bilan des demandes d'aménagement des postes de travail, 100 agents sont concernés :

- 7 dans le cadre d'un recrutement
- 93 aménagements dans le cadre d'un maintien dans l'emploi

Le total des dépenses relatives à l'aménagement des situations de travail, sur l'année 2023, est de 440.243,00 €.

## Actions engagées depuis octobre 2023

Le MASA a mis en place une politique proactive de recrutement d'agents et d'apprentis en situation de handicap via la note de la Secrétaire générale et de la mobilisation de l'ensemble des parties prenantes. Pour cela, il participe au salon spécialisé Recrutement et Handicap et intervient auprès des IGAPS et des référents handicap.

Les référents handicap ont un rôle crucial et l'administration renforce le réseau. La désignation est, à ce jour, de 16 sur les 18 poste de référents handicap de proximité en services déconcentrés, 1 en AC et 10 dans l'enseignement supérieur public.

Un renforcement de l'attractivité et la visibilité du ministère sur la dimension « handicap » est recherché. Pour ce faire, une information est réalisée 2 fois par an selon deux objectifs bien identifiés :

- Informer et sensibiliser les différents réseaux, référents handicap en DRAAF/DAAF, dans les directions d'administration centrale sur les divers handicaps (A noter ; un colloque sur le handicap auditif a eu lieu le 7 juin dernier avec des témoignages d'agents du MASA)
- Informer et sensibiliser les agents et les encadrant via les Webinaires, les flash infos.

La restructuration et l'enrichissement du site internet du MASA et des DRAAF sont mis à jour ainsi que la mise à disposition systématique de documents sur l'intranet.

Enfin, une campagne de communication sur les handicaps invisibles devrait être mise en place en juin 2024.



# Chantiers structurants en cours

Dans le cadre de la rénovation des modalités de recrutement par voie contractuelle spécifique au B0E, la révision de [la note de service SG/SRH/SDDPRS/2021-815](#) aura lieu au cours du 1er semestre 2024. Celle-ci précisera :

- La voie de recrutement spécifique de contractuels et permettra aux structures de mieux connaître ce dispositif car 6% des postes sont ouverts aux concours sur ce contrat spécifique ;
- Le détachement-promotion dans le corps supérieur « article 93 de la loi de transformation de la fonction publique de 2019 » sera mis en avant. Ce dispositif permettra au MASA de proposer une procédure dérogatoire aux tableaux d'avancement et concours ;
- Le dispositif pour titulariser un apprenti à l'issue de sa formation ;
- Le dialogue de gestion avec les structures pour le recrutement de personnes en situation de handicap et enfin la possibilité d'être recruté en qualité de contractuel sur des postes ouverts au fil de l'eau ou à la mobilité générale.

Une note de service est en cours de rédaction (finalisation pour la fin du 1er semestre 2024) concernant le reclassement pour inaptitude et la période de reclassement, celle-ci a pour objectif de rappeler les règles du reclassement et de présenter le dispositif d'accompagnement. Ces dispositifs sont déjà mis en place depuis plusieurs années au MTE.

Suite à la parution de cette note, il se tiendra un Comité Technique (COTECH) pour inaptitude professionnelle et période préparatoire au reclassement (PPR\*)



**Pour rappel :**

La procédure de reclassement est déclenchée lorsque

l'incapacité d'un agent à remplir ses fonctions est médicalement confirmée. Les bureaux de gestion, les responsables de programme et le RAPS sont impliqués pour trouver des solutions de reclassement.

Le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) associé à Handi-Pacte Occitanie ont par ailleurs édité [un guide](#) qui facilitera la gestion des reclassements.



### **Pour aller plus loin, quelques informations utiles**

:

- Site internet MASA dédié au handicap :  
<https://handicap.agriculture.gouv.fr>
- Intranet du MASA rubrique « Handicap » :  
<https://intranet.national.agriculture.rie.gouv.fr/le-handicap-r8210.html>
- Chlorofil, rubrique « agents en situation de handicap du ministère de l'agriculture » :  
<https://chlorofil.fr/actions/handicap>
- Portail mon parcours handicap :  
<https://www.monparcourshandicap.gouv.fr>
- Portail de la fonction publique, rubrique « je suis en situation de handicap » :  
<https://www.fonction-publique.gouv.fr>

*\* La PPR – instituée par le décret 2018-502 du 20 juin 2018 modifiant le décret 84-1051 du 30 novembre 1984 relatif au reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions- ne s'adresse qu'aux agents définitivement inaptes aux fonctions correspondant aux emplois de leur grade. Elle ne s'adresse pas aux agents en inaptitude temporaire, ou inaptes uniquement à leur poste ou leurs fonctions ou déclarés inaptes par le médecin du travail ou le comité médical en formation plénière. Dans ces deux derniers*

*cas, le conseil médical en formation restreinte doit être saisi pour confirmer l'inaptitude aux fonctions du grade.*

---

# **Lettre intersyndicale au ministre sur la PSU/délégation**

Sur l'impulsion de la CFDT, une **lettre ouverte intersyndicale** (A lire ci-dessous) **a été envoyée au ministre de l'agriculture le 26 avril 2024** au sujet de la police sanitaire unique et notamment de la délégation des contrôles en remise directe. Afin d'agir sur les difficultés rencontrées par les agents et les organisations, 4 propositions sont mises sur la table :

- Négocier une clause de revoyure ambitieuse
- Organiser un bilan quantitatif et qualitatif en urgence des contrôles délégués
- Assurer une transparence sur l'impartialité des contrôles et l'indépendance des délégataires
- Mettre en place un groupe de travail de suivi de la délégation remise directe au long cours

Cette lettre ouverte fait suite à une **pétition intersyndicale transmise le 19 avril dernier** : les agents sont invités à la signer et à la renvoyer à l'organisation syndicale qui compile l'ensemble des retours à l'adresse mail suivante : [snuitam@snuitam-fsu.org](mailto:snuitam@snuitam-fsu.org)

## ***Documents joints :***

- *Lettre ouverte au ministre de l'agriculture du 26 avril*

2024

[20240426\\_Lettre ouverte MASA\\_PSU\\_delegation\\_VF](#)

▪ *Pétition intersyndicale du 19 avril 2024*

[délégation-contrôles-pétition-2024-04-6](#)

---

**JOP 2024 : Missions,  
indemnités, congés... on  
commence à y voir plus clair  
!**

Cette réunion est présentée comme une « mise en perspective »  
des orientations prises par le MASA.

---

**Formation spécialisée du CSA-  
AC du 14 mars 2024 :  
programme de prévention,  
médecine à Auzeville, locaux**

# bâtiment C, restauration

La formation spécialisée du Comité social d'administration de l'administration centrale s'est réunie le 14 mars 2024 sous la présidence de Nadine Richard-Pejus – chef de SRH adjointe du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA).

Le SPAGri-CFDT était représenté par Grégor Appamon, Mireille Troupel et Stéphanie Clarenc.

Les travaux ont démarré par une déclaration liminaire intersyndicale (voir la DL en fin d'article) pour réaffirmer à l'administration l'importance d'évoquer les sujets du mal-être au travail, de la qualité de vie au travail et de l'attractivité, une situation qui reste éprouvante et sensible pour les agents en administration centrale. Le souhait partagé est de voir aborder ces différents points au prochain CSA-AC suite à notre courrier intersyndical (voir le courrier intersyndical après la déclaration liminaire en fin d'article).

L'administration répond aux organisations syndicales que ces sujets feront bien l'objet d'un point à l'ordre d jour du prochain CSA et qu'il est prévu d'y répondre par différents axes de travail, à savoir :

- Le programme prévention 2024-2027 d'administration centrale et plus particulièrement son axe 3
- Les travaux menés au niveau du MASA sur l'attractivité des postes (consulter notre article ici)
- La négociation de l'accord (QVCT) qualité de vie au travail et conditions de travail
- Le baromètre social et son plan d'action

*Pour la CFDT, ces travaux sont de bonnes pistes de travail mais la plupart ont un périmètre qui couvre l'ensemble du MASA alors qu'il y a des spécificités propres à*

*l'administration centrale et il convient de les prendre en compte, sans quoi il y a un risque de ne pas avoir les bons leviers pour résorber cette situation.*

Dans le cadre de cette formation spécialisée du CSA-AC, le programme prévention a été présenté, il comprend 4 axes de travail avec des propositions d'actions mais qui ne sont pas les actions définitives puisqu'elles seront définies dans des ateliers qui regrouperont l'administration, les acteurs de la prévention (assistants de prévention, ISST,...) et les représentants du personnel.

## **Que comprend le programme prévention de l'administration centrale ?**

### **Axe 1 : Poursuivre le développement de l'évaluation des risques professionnels**

Dans ce premier axe, l'administration entend renforcer la culture et le pilotage de la prévention des risques au sein des services.

*Concernant cet axe, la CFDT souhaite définir des actions qui permettront aux agents de recenser les risques qu'ils observent par différents moyens et ouvrir ces démarches à des risques qui sont encore peu recensés comme la charge de travail.*

*Il est essentiel que ces démarches de recensement et d'évaluation des risques ne soient pas réservées qu'aux encadrants comme c'est actuellement le cas du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) mais que chaque agent puisse faire part des risques auxquels il est*

*confronté au quotidien et s'approprié à terme cette culture de la prévention des risques professionnels.*

## **Axe 2 : Renforcer la sensibilisation des agents en matière de santé et sécurité au travail**

L'objectif recherché de cet axe de travail est de développer une culture commune de la prévention des risques en administration centrale.

*Pour cet axe, la CFDT souhaite des actions qui permettront de développer une culture de la prévention des risques et en faire un levier d'amélioration des conditions de travail. Cette culture de la prévention doit s'opérer dès l'arrivée de l'agent et tout au long de sa carrière, elle doit être déployée au plus près des agents. Dans le cadre de cet axe, la CFDT souhaite notamment mobiliser la communication interne pour communiquer sur les risques, les acteurs de la santé et sécurité au travail, ...*

## **Axe 3 : Développer des actions d'amélioration des conditions de travail**

*Il s'agit d'identifier des actions concrètes pour améliorer la qualité de vie au travail, les conditions de travail et prévenir les RPS*

*La CFDT entend bien mettre en place des actions destinées à agir sur la charge de travail qui est un enjeu fort qui ressort fortement du baromètre social. Il faut agir sur l'ensemble des facteurs liés à l'organisation du travail, au management, aux méthodes de travail, à l'attractivité des postes et aux relations sociales qui ont des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des agents.*

*Pour la CFDT, les principales actions sur ce sujet doivent permettre :*

- *de se doter d'outils pour analyser la charge de travail, définir les priorités et garantir l'adéquation moyens/mission*
- *d'élaborer des modalités de communication pour faire évoluer la culture du travail (sens au travail, organisation du travail)*
- *de promouvoir et proposer des formations de nature à répondre à certaines problématiques RPS (relationnel, organisation du travail, s'organiser et manager en télétravail,)*

#### **Axe 4 : Améliorer les espaces de travail et leur ergonomie**

L'objectif est d'intégrer la prévention des risques professionnels dans les espaces de travail.

*Dans cet axe, la CFDT souhaite que les espaces de travail soient pensés avant tout pour les agents dans le contexte constaté de densification des locaux. Les questions de santé et sécurité au travail sont à intégrer dès la conception ou le réaménagement des postes de travail.*

*Dans le cas d'une éventuelle mise en place du flex office, la CFDT souhaite que cette action soit concertée avec les organisations syndicales et fasse l'objet d'un suivi spécifique dans ce programme pour mener à bien cette transition.*



## **Etude ergonomique du bâtiment C : on s'attendait à mieux...**

Dans le cadre des travaux du bâtiment C et suite au retour d'expérience des espaces de travail du bâtiment D, l'administration centrale a pris la décision de faire appel à une étude ergonomique pour repenser les espaces de travail.

Les organisations syndicales ont demandé à avoir un retour de cette étude.

Il en ressort deux propositions dont une présentant une configuration des locaux avec d'un côté des espaces de travail et de l'autre des espaces collaboratifs. La principale avancée est d'avoir des bureaux réglables en hauteur permettant aux agents de travailler à la hauteur souhaitée, voire de travailler debout s'ils le souhaitent.

*Pour la CFDT, ce retour d'une telle étude est décevant. Il aurait été souhaitable de tirer les leçons de la circulation dans de tels espaces de travail et d'avoir des éléments de bonne pratique sur ce sujet. De même, aucun élément sur l'amélioration de l'insonorisation, de l'éclairage, de l'ambiance thermique et la qualité de l'air, ... pour ces espaces où jusqu'à 6 agents peuvent travailler dans une même pièce.*

## **Médecine à Auzeville : enfin une bonne nouvelle !**

Une association a répondu favorablement et a présenté un candidat qui pourra être présent sur le site 3 jours par mois (le nombre de jours pouvant être adapté si ce n'est pas suffisant). Le médecin participera à la FS en distanciel. Dans

ce contexte, l'administration doit procurer à ce médecin un cabinet médical sur le site et étudier ses conditions d'implantation.

## **Cantine pour les agents de Vaugirard**

La structure AGRAF qui accueillait certains agents de Vaugirard refuse de poursuivre la convention. Avec le départ du SNUM à Maine, ce sont 90 places qui se libèrent au RIE Nord Pont pour les agents de Vaugirard, en complément des 60 places déjà attribuées. Le BASS explore également une autre piste avec l'hôpital Necker pour 60 personnes.

---

## **Tout savoir (ou presque) sur les principales différences de rémunération entre titulaires et contractuels**

Comparatif sur la rémunération d'un agent titulaire et d'un agent contractuel.

---

# **CSA Administration centrale du 28 mars 2024 : Mal-être au travail, baromètre social, JO, télétravail,...**

Le Comité social d'administration de l'administration centrale s'est réuni le 28 mars 2024 sous la présidence de la secrétaire générale, Cécile Bigot-Dekeyzer, accompagnée notamment de Xavier Maire, chef du service des ressources humaines (SRH), Isabelle Cenzato, cheffe de la délégation du soutien aux services (DSS), de Luc Maurer directeur général adjoint de la DGER, de Pierre Aubert, chef de service des actions sanitaires à la DGAL, de Michel Fournier Mission des affaires générales et des ressources humaines.

Le SPAGri-CFDT était représenté par Grégor Appamon, Benjamin Kupfer et Stéphanie Clarenc.

La secrétaire générale nous indique la nomination de la secrétaire générale adjointe, Noémie Le Quellenec qui n'a pu être présente pour ce CSA-AC

## **Mal être au travail, Qualité de vie au travail et attractivité : Le printemps attendra (un peu?)**

*La CFDT ainsi que les autres organisations syndicales ont pu évoquer ce point, d'abord en déclaration liminaire (voir le document en fin de cet article) mais aussi et enfin en séance et ainsi avoir un dialogue avec la secrétaire générale sur ce*

sujet.

La CFDT a rappelé, que depuis de nombreuses années, les collègues de l'administration centrale doivent toujours faire plus avec moins, si bien que l'épuisement est là, même les plus résistants et les plus convaincus se retrouvent en détresse et envisagent de quitter leur poste pour certains en raison des conséquences de leurs conditions de travail sur leur santé et leur vie personnelle...

Les collègues sont confrontés à des objectifs inatteignables auxquels viennent s'ajouter toujours plus de commandes, de notes diverses et variées, d'injonctions parfois contradictoires et tout cela dans l'urgence. Lorsqu'ils demandent de prioriser, on leur répond que tout est urgent.

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

On comprend aisément le dilemme des collègues qui d'un côté, ont le courage de dire non et de refuser d'exécuter leur travail au-delà des horaires de travail mais subissent alors une pression importante qui, souvent ne dit pas son nom et est génératrice de mal-être (cette pression venant de la hiérarchie et des collègues sur qui se reportent la charge de travail).

Et de l'autre, les collègues qui acceptent de travailler au-delà des horaires de travail et qui ont une charge de travail conséquente, une réactivité sans faille et parfois jusqu'à tard le soir. Mais ils s'épuisent parce qu'il n'y a pas de fin et cette situation finit par engendrer une perte de sens au travail, un mal-être, voire un burn-out... tout cela sans compter sur des carences constatées en management, des difficultés d'organisation et de priorisation : une urgence en chassant une autre.

Pas évident tout cela ...

*La CFDT a fait une proposition de plan d'actions qui consisterait à agir sur :*

- la charge de travail par une analyse de celle-ci pour mieux la réguler avec un accompagnement extérieur
- l'adéquation des moyens et les missions et la gestion des priorités
- l'évolution de la culture du travail et du rapport au travail avec des missions qui font sens
- le respect de la charte des temps.

A cela, la secrétaire générale nous répond qu'il faut étudier les modalités d'accompagnement des agents sur leur façon de travailler. Aujourd'hui, il faut aller vite et c'est lié aux outils informatiques. Il ne faut donc pas essayer de lutter contre, les notes dans des délais contraints resteront le quotidien des agents. Il n'est plus possible de prendre le temps de faire les choses, même si certains sujets demanderont un peu plus de temps. Il ne faut pas vouloir travailler comme on le faisait il y a 20 ans.

Dans la continuité de ces propos, à aucun moment, la secrétaire générale n'a évoqué dans cet échange les sujets de la surcharge de travail, pourtant manifeste dans les résultats du baromètre social de l'AC, ni du respect de la charte des temps de travail, c'est comme si cette charte n'existait pas...

*Pour la CFDT, cela revient à dire que les agents soucieux de faire un travail de qualité centré sur l'humain, les compétences techniques et leur savoir-faire ... sont priés de souffrir en silence et accélérer encore et toujours la mise en œuvre des réformes et des annonces gouvernementales.*

Au cours de ces échanges, un représentant du personnel évoque l'utilisation de Chat GPT pour rédiger les notes et augmenter la réactivité des agents.

## **Et si Chat GPT était LA solution ?**

La secrétaire générale ne dit ni oui ni, non. L'IA va s'imposer à nous et il faudra s'adapter.

La CFDT en déduit que « qui ne dit mot consens » mais s'étonne de l'absence de mise en garde quant à l'utilisation de ces intelligences artificielles (IA) qui sont alimentées par les personnes qui les utilisent. Par conséquent, s'il est rentré des éléments confidentiels dans ce type d'IA, ces éléments seront in fine à disposition des utilisateurs de cette IA.

Nous avons donc testé cette possibilité ...

Les réponses sont intéressantes mais restent très générales et ne remplaceront pas les compétences et l'expertise développées par nos collègues...Elle peut être une aide pour la rédaction et la construction des phrases mais cette utilisation nécessite de ne pas donner à l'IA des informations confidentielles.

Donc pas vraiment une solution à ce stade, à moins de déployer une IA en interne, uniquement alimentée et accessible par les agents du MASA, avec la possibilité de définir les informations qui doivent rester confidentielles selon le niveau hiérarchique.

**La SG précise que des actions seront proposées sur ce sujet dans l'objectif de redéfinir les méthodes de travail et accompagner les agents afin qu'ils recherchent avant tout à être rapide.** Le mode projet est une approche qui se met en place à la DGAL et à la DGER pour augmenter la rapidité dans le travail, tout en conservant de la transversalité dans les équipes.

*Est-ce à dire qu'il faut désormais privilégier la rapidité avant la qualité du travail avec toutes les sources d'erreur que cela comporte et la perte de sens que cela génère ?*

*Pour la CFDT, c'est un sacré changement de mentalité, en*

*particulier pour les collègues qui rejoignent la fonction publique avant tout pour le sens du service public et ces profils restent nombreux. Par ailleurs, être dans cette rapidité permanente ne va pas dans le sens de l'amélioration des conditions de travail et des répercussions sur la santé des agents. Même en accompagnant les agents, il n'est pas possible sur le plan physique d'être dans une course permanente, avec des horaires tardifs réguliers, un nombre d'heures de travail hebdomadaires allant de 45 à 50 heures, voire beaucoup plus, ou encore se retrouver dès le 3 du mois avec des heures écrêtées... Sans oublier les répercussions sur la vie personnelle qui se réduit alors en peau de chagrin.*

***Est-ce l'image du service public que l'on souhaite donner à nos concitoyens, à nos proches, à nos enfants, ... ?***

*C'est un sujet à enjeux et la CFDT poursuivra sa mobilisation dans les différents groupes de travail pour mettre en place des actions pour garantir une qualité de vie au travail des agents de l'administration centrale.*

La secrétaire générale se dit en effet attentive aux sujets remontés dans le courrier intersyndical et lors de ce CSA-AC. Le baromètre et bilan RH apporteront également un éclairage puisqu'ils seront abordés dans les points suivants à l'ordre du jour de ce CSA-AC.

Le programme relatif à la prévention des risques professionnels est en cours de déclinaison en AC. Les axes de travail ont été validés lors de la formation spécialisée du 14 mars. Des ateliers sont prévus pour définir les actions de ce programme.

Suite aux résultats du baromètre social, un plan d'action à l'échelle du MASA est en cours d'élaboration pour travailler sur les points saillants de ce baromètre.

Des négociations sont en cours et à venir pour négocier des accords égalité diversité, qualité de vie au travail et conditions de travail et sur le handicap.

Des réflexions sont également en cours sur l'attractivité des métiers au MASA, avec des premières actions en lien pour la revalorisation des contractuels (voir notre article [ici](#)), l'ouverture de la page emploi « Rejoignez-nous » permettent une présentation des offres d'emploi, plus compréhensibles et détaillées que les anciennes fiches de poste (voir notre article « Rejoignez-nous! » [ici](#)).

*Les perspectives d'actions permettant d'œuvrer pour un mieux pour nos collègues sont effectivement nombreuses, eu égard à l'ensemble des négociations auxquelles nous sommes conviés en tant qu'organisation syndicale. Toutefois, la CFDT émet des craintes sur les actions qui seront validées dans ces négociations et sur la volonté politique qui sera déployée pour concrétiser et apporter le réconfort nécessaire à nos collègues.*

Avec une accélération du mouvement général de mobilité, la jeune génération est beaucoup plus mobile et ça pose la question de la transmission des compétences. Ce sujet sera également à approfondir.

Les espaces de travail connaissent également de profondes mutations à la fois pour des questions de transition écologique et des raisons budgétaires. Il est nécessaire pour nos services d'occuper moins de surface. Le mouvement de fond est là et nous n'y couperons pas... Le « flex office » va arriver et est demandé par certains agents. Il y a des bureaux où il y a 4 postes de travail et il est rare de voir les 4 agents en même temps dans les bureaux.

*La CFDT s'étonne de cette demande des agents et consultera les agents afin d'en déterminer l'ampleur. La CFDT a déjà indiqué que si le flex office était mis en place, elle*



*inscrira des actions spécifiques dans le programme prévention afin garantir une transition satisfaisante pour les collègues.*

Sur le numérique, la secrétaire générale partage le constat que les agents doivent trop souvent s'adapter au numérique, or ce devrait être l'inverse. Il faut simplifier en évitant de générer de nouvelles sources de complexité.

*Pour la CFDT, si l'objectif est de rendre les agents efficaces et rapides par le levier du numérique, il faut d'abord rendre les outils du quotidien fonctionnels, performants et efficaces dans leur utilisation par les agents et se fixer un cap ambitieux numérique sans se fermer les portes au nom de certains dogmes.*

*En conclusion, la CFDT attend de l'administration de l'action concrète et efficace à court terme et à long terme pour améliorer le quotidien des agents sur ce sujet en espérant que le printemps n'attendra pas trop longtemps...*

*La CFDT propose donc d'expérimenter les méthodes de travail de la rapidité pour améliorer le bien-être des agents.*

## **Bilan d'activité des ressources humaines de l'année 2023 : Trop rapide... demande de report**

Présentation très rapide, sans apport d'éléments d'analyse, sans transmission des documents en amont aux organisations syndicales...

De plus, dans ces données, aucun élément pourtant déjà demandé sur le turn over des agents en administration centrale et l'absentéisme...

*Pour la CFDT, les conditions d'un dialogue social de qualité ne sont pas réunies. Elle demande à permettre des échanges sur ce point lors du prochain CSA-AC avec les documents qui ne sont pas encore envoyés à la date de publication de cet article...*

## **Baromètre social : surcharge de travail, nombreux départs d'agent à anticiper ... un cocktail détonnant si rien n'est fait**

Le baromètre social est un outil de mesure des éléments de satisfaction au travail. Les chiffres de l'administration centrale nous ont été présentés par BVA, entreprise qui a réalisé le baromètre social et le réalise pour le compte d'autres clients.

En administration centrale, 913 agents ont répondu au questionnaire, soit un taux de réponse de 49 %, dont 85 % sont des titulaires, 15 % des contractuels.

Le suivi de ces indicateurs de satisfaction au travail montre une nette dégradation dans les domaines suivants avec :

- 76 % des agents qui sont satisfaits de leur travail, moins 7 points par rapport à 2020
- 58 % des agents estimant qu'ils disposent du temps nécessaire pour réaliser de façon satisfaisante leurs missions, moins 7 points par rapport à 2020
- 54 % des agents estimant que leur charge de travail est adaptée, moins 7 points par rapport à 2020
- Une diminution de 6 points de la satisfaction de la coopération entre les entités de la structure
- **18 % des agents souhaitent quitter leur poste dans les**

**années à venir alors que ce chiffre est de 7 à 9 % dans les autres structures (DRAAF, enseignement,)**

Malgré des agents moins satisfaits de leur travail, le baromètre montre que les agents restent satisfaits de l'autonomie dont ils disposent et ils restent fiers d'appartenir au ministère.

Les écarts les plus positifs par rapport à 2020 sur le fait de pratiquer le télétravail, le fait d'avoir été formé au télétravail, la diminution du nombre d'agents ayant renoncé à suivre une formation, un recul de 6 points des agents estimant avoir été confronté à des actes de violence, du harcèlement moral ou des agissements sexistes sur les 24 derniers mois mais ce chiffre reste élevé avec 22 %, soit 400 agents.

Concernant les conditions de travail, les 2/3 des agents se disent satisfaits des conditions de travail **mais 46 % considèrent que leur condition de travail se sont dégradées au cours de ces 3 dernières années.** La plupart ont dit que c'était en raison de l'environnement de travail et le sens au travail.

La secrétaire générale a indiqué que nous reviendrons sur ces chiffres et leur analyse pour mettre en place des actions qui sont en cours d'élaboration pour l'ensemble du ministère de l'agriculture.

*Pour la CFDT, même s'il s'agit d'une enquête de perception destinée à donner une tendance et que ce n'est pas une enquête statistique, il s'avère tout de même que ces chiffres sont à regarder de près et à analyser précisément.*

*Le baromètre social met clairement en évidence un dysfonctionnement sur la charge de travail et lorsqu'on analyse les données chiffrées au niveau ministériel, on peut voir par exemple que l'insatisfaction sur la charge de travail augmente avec le niveau de responsabilité.*

*Par ailleurs, le mode projet nous est présenté comme un levier permettant d'être plus rapide et avec plus de transversalité. Il serait intéressant de regarder de plus près dans les directions qui font du mode projet le comportement de l'indicateur relatif à la coopération entre les entités de la structure.*

*Autre point saillant de ce baromètre social, c'est le turn over qui ne connaîtra pas une tendance baissière ces prochaines années avec 18 % des agents qui envisagent de quitter leur poste dans les 3 années à venir, chiffre deux fois plus élevé que dans les autres structures. Cela signifie qu'en plus d'être rapide, il faut s'attendre à passer beaucoup de temps à recruter de nouveaux candidats et à réaliser l'intérim sur les missions en souffrance faute de candidats et l'enjeu de la transmission des compétences est encore plus prégnant en administration centrale.*

*Sur tous ces deux sujets, il est urgent d'analyser les données pour déterminer les actions à mettre en place que ce soit dans le cadre du plan d'action du baromètre social, du programme prévention de l'administration centrale ou encore de l'accord qualité de vie et conditions de travail.*

*La CFDT reviendra vers vous dès lors que l'administration aura validé les propositions d'action que nous avons pu lui soumettre dans le cadre de ces réflexions car à ce stade et malgré l'urgence, aucune action n'est validée... et la CFDT le regrette.*

## **JOP 2024 : Télétravail à prévoir pendant la période des JO**

La note de service vient d'être publiée pour préciser les modalités d'application pour les agents du MASA .

Les éléments de contexte sont à ce stade que les difficultés de transport pourraient être rencontrées à partir du 20 juillet et d'après l'administration, les prévisions font état de 1,5 millions d'étrangers durant l'été, ce qui correspond à la volumétrie habituelle.

Pendant la période des JO du 22 juillet au 11 août, les agents pourront bénéficier du télétravail sur 5 jours lorsque les missions sont télétravaillables. Le plafond d'indemnisation sera relevé de 10 jours pour les agents ayant réalisé leurs missions en télétravail pendant cette période. Les agents qui ne peuvent pas avoir de TT (stagiaires, apprentis, nouveaux arrivants, ...), ils pourront télétravailler pendant cette période. De même, la signature électronique des actes sera travaillée pour permettre le télétravail au SRH.

S'agissant des agents qui pourraient difficilement se rendre sur leur lieu de travail (au regard de leur lieu de résidence et des contraintes de transport) et dont les missions ne sont pas télétravaillables (ou pas intégralement télétravaillables), il est recommandé, au-delà de la priorité de charges de famille, de faciliter leur mise en congés.

Pour les agents qui se rendront sur site, les horaires pourront être élargis.

Concernant les jeux paralympiques, les perturbations seront moindres et aucune adaptation n'est envisagée à ce stade.

Pour les agents à la DGAL impactés par les jeux olympiques et qui pourraient être d'astreinte ou à qui ne pourront pas bénéficier de congés pendant la période des jeux olympiques, les éléments sont disponibles dans notre compte-rendu du CSA-Alimentation ([lien](#))

Par ailleurs, certains agents ont reçu un mail leur demandant des éléments sur leur lieu d'habitation et les possibilités de venir sur site. Les agents ayant reçu ce mail sont les agents qui se sont portés volontaires pour être officier de liaison.

# Télétravail : Quelle politique sur les 3 jours par semaine ?

La CFDT a réitéré sa demande d'équité entre les directions d'administration centrale sur la possibilité d'obtenir 3 jours de télétravail par semaine et le respect de l'accord télétravail sur le sujet.

En effet, l'accord précise que le nombre de jours de télétravail est défini en accord avec le chef de service et doit répondre à 3 objectifs :

- Le bien-être de l'agent
- Le maintien du collectif de travail
- La garantie du service public

Malgré cet accord télétravail, certains agents nous ont fait part de motifs de refus du télétravail sans lien avec ces 3 objectifs.

*La CFDT ne remet pas en cause l'accord télétravail et les principes à respecter pour obtenir les 3 jours mais elle ne peut accepter des motifs dogmatiques sur le refus de 3 jours de télétravail ou des motifs de collectif de travail si, au final, l'agent est seul le jour où il est en présentiel ou que chacun est dans son bureau en visioconférence ou en réunion.*

*Dans un contexte de télétravail, le présentiel, ça s'organise et 2 jours de présentiel bien organisés peuvent être plus bénéfiques que 3 jours en présentiel pas peu organisé où les agents ne se voient pas et ne se parlent pas de la journée.*

*Avant de décréter que 3 jours de télétravail ne permettent pas de maintenir le collectif de travail, il convient*

*d'organiser au mieux le collectif en présentiel (réunion d'équipe en présentiel, échanges informels facilités...) et en distanciel (instaurer des rituels de communication à distance...*

*La CFDT est également revenue sur les jours flottants trop souvent refusés mais qui permettraient plus de flexibilité au regard des impératifs de réunion en présentiel dans un contexte où le dispositif de changement de jours de télétravail est très chronophage pour les agents et leur hiérarchie. Pour la CFDT, il convient de les simplifier rapidement cette procédure.*

La secrétaire générale répond qu'une réflexion doit être menée au sein de l'administration centrale avec les directions et les chefs de service. Elle insiste sur le fait que les refus de jours de télétravail doivent être motivés au regard de l'accord télétravail. Ce sujet pourra également être débattu dans le cadre du comité de suivi télétravail.

## **60 ETP pour le numérique et 1 seul ETP pour le département ETNA : Quelle explication ?**

Parmi les 60 ETP numérique, 10 ont vocation à ré-internaliser des missions sous traitées dans le domaine du développement des SI. D'autres ETP ont pour vocation d'alimenter l'incubateur de start-up qui a pour objectif de mettre en place des méthodes plus itératives pour répondre aux besoins des utilisateurs et qui tiennent compte du terrain. Enfin, d'autres ETP vont permettre de remplacer Orion par angular afin de réaliser des interfaces plus ergonomiques dans les SI et améliorer l'expérience utilisateur. Sans oublier les ETP des directions métiers notamment au SRH et à la DGAL.

Ces recrutements sont significatifs et le processus est suivi de près. Un comité de pilotage pour le recrutement est mis en place.

Un seul ETP pour le département ETNA car ce n'était pas dans la cible des priorités fixées en interministériel, et ce, même s'il y a des besoins importants notamment sur les outils à destination des agents : outils de visio conférence, systèmes d'exploitation, parapheur électronique, ...

Concernant le parapheur électronique, le département ETNA travaille le sujet pour bien définir le besoin avec les utilisateurs et analyser ce qui existe à l'extérieur. Les produits sont en cours d'analyse. Il faut commencer simple. L'objectif est de trouver une solution dans l'année.

*La CFDT alerte sur les effectifs du service ETNA qui sont déterminants pour le bon fonctionnement des outils numériques utilisés quotidiennement par les collègues et qui doivent leur permettre d'être efficace.*

## **Gestion de crise et rapport du CGAAER : Les conséquences sur l'organisation de la DGAL**

Dans le cadre du PLF, la DGAL a obtenu 9 ETP dont 8 vont permettre de créer des conditions permettant l'anticipation et la gestion de la crise et travailler à la professionnalisation de la lutte contre les épizooties. En cas de crises, ces agents constitueront le réseau d'appui à la gestion de crise et évitera d'aller puiser dans les bureaux.

En plus de ces 9 ETP, il y a également des emplois contractuels en CDD de courtes durées. Pour ces 5 agents, la DGAL a obtenu des contrats plus longs et ils sont désormais avec un contrat d'un an renouvelable. Hors crises, ces agents



participent à

Il faut anticiper car même si cette année, il n'y a pas eu de crise aviaire, la peste porcine africaine (PPA) est à nos portes, moins de 50 km avec la frontière de l'Italie. Autre avancée, il y a désormais un directeur de projet qui deviendra gestionnaire de la crise en cas de crise.

*Pour la CFDT, ces dispositions sont les bienvenues pour permettre une gestion plus anticipée et plus sereine des crises sanitaires à venir. Cette dotation supplémentaire était nécessaire et démontre bien qu'il n'était pas possible d'absorber toute la charge de travail avec les ETP précédemment alloués, même en travaillant rapidement...*

*Il manque toutefois encore un réseau d'appui national avec des spécialistes de crises pouvant se déplacer plusieurs semaines en appui à des services déconcentrés en difficulté pour gérer une crise d'ampleur ... comme le préconise la CFDT depuis bientôt 2 ans, ainsi que le rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des épisodes d'influenza aviaire.*

Ecophyto a également bénéficié d'un ETP supplémentaire.

## **Bureau du cabinet : Quelle organisation après le départ soudain de la cheffe de bureau et qu'en est-il de la répartition des primes de cabinet ?**

Sur l'organisation du bureau du cabinet, c'est actuellement Isabelle Cenzato qui assure l'intérim du poste de chef de bureau du cabinet. Des actions sont en cours et

l'administration reviendra vers les organisations syndicales au prochain CSA pour évoquer le sujet.

Sur les primes, suite à la question diverse de la CFDT faisant état d'agents qui ne comprennent la répartition de ces primes (indemnités de sujétions spéciales) au sein du bureau du cabinet, l'administration s'est engagée à analyser la situation et à revenir vers nous pour faire le point sur ce sujet.

*Pour la CFDT, les agents du bureau du cabinet ont été mis à mal depuis de nombreuses années et ce n'est pas uniquement lié à la pression et la charge de travail. Il est important avec la nouvelle organisation d'apporter de la sérénité, de la confiance et de la cohérence dans les missions et les décisions qui ont des répercussions directes sur ces agents.*

## **RIALTO : Prise en compte des heures travaillées avant 8 h ? C'est NON et c'est réglementaire ...**

Lorsqu'un agent arrive à 7h, seules les heures entre 8h et 20 h sont comptabilisées. La CFDT demande à revoir le RIALTO pour permettre la prise en compte de l'heure entre 7 et 8 h pour les agents qui arrivent tôt et qui sont de plus en plus nombreux à le faire en raison des difficultés de transport.

Le SRH répond que dans le cadre du RIALTO, la plage horaire ne peut dépasser plus de 12h et démarrer la plage horaire à 7h aurait pour conséquence de ne pas prendre en compte les heures après 19 h et il ne souhaite pas aller en ce sens.

# Travaux huisseries à Barbet de Jouy – risque amiante : les résultats des analyses d'air enfin transmis aux agents

Une communication sur ces travaux a été faite au sein de la direction. Un groupe de travail a été organisé avec des représentants du personnel CSA-AC, CSA Agriculture-forêt,...

Une FAQ a été transmise aux agents pour répondre aux questions les plus fréquentes. Le constat est que les agents ne sont toujours pas rassurés

Les résultats des analyses d'air des bureaux vont être transmis aux agents.

*Retrouvez ci-dessous la déclaration liminaire de la CFDT faite en CSA-AC :*

[DL du CSA-AC du 28 mars 2024 - CFDT-1](#)

---

## **Le complément indemnitaire annuel (CIA) du MASA, comment ça marche ?**

Avec la prochaine fin des entretiens professionnels, le lancement de la campagne de modulation de CIA ne devrait pas tarder... quelques rappels et éclaircissements sur le fonctionnement du CIA au MASA sont peut être utiles ! Une nouvelle note de service doit donc abroger celle de l'année passée publiée sous la référence [SG/SRH/SDCAR/2023-304 du 4 mai 2023](#).

## **Le complément indemnitaire annuel (CIA) : c'est quoi ?**

Le CIA est la seconde composante du RIFSEEP. Chaque mois, un agent dont le corps est adhérent au RIFSEEP perçoit un montant d'indemnité de fonction, sujétion et expertise selon un barème défini par son employeur.

Le CIA est quant à lui versé en une ou deux fractions annuelles, il sert à **reconnaître l'engagement professionnel de l'agent** au cours de l'année écoulée. Au MASA, le CIA qui sera versé en 2024 concerne donc la manière de servir des agents au cours de l'année 2023.

Le CIA dépend du secteur d'emploi, du corps et du grade de l'agent ainsi que de sa manière de servir qui a été évaluée au cours de l'entretien annuel d'évaluation (généralement entre janvier et mi-avril de chaque année).

## **Qui peut bénéficier d'un CIA au MASA ?**

## **Les bénéficiaires :**

- **Tout agent titulaire dont le corps est au RIFSEEP affecté et payé par le MASA sur toute ou partie de l'année de référence servant à la modulation du CIA (pour rappel : le CIA qui sera versé en 2024 concernait l'année de référence 2023)**
- **Les agents accueillis au MASA en PNA (dès lors que leur corps est au RIFSEEP)**
- **Un agent titularisé au cours de l'année de référence sur un corps au RIFSEEP peut percevoir une quote-part de CIA**
- **Il faut normalement que les agents aient bénéficié d'un entretien individuel ayant évalué leur manière de servir pour bénéficier d'un CIA... il faut donc insister auprès de sa hiérarchie pour que les entretiens professionnels soient réalisés !**

## **Les « exclus » :**

- **Les agents titulaires dont le corps n'est pas au RIFSEEP, certains bénéficient encore de primes dites techniques elles-mêmes partiellement modulables**
- **Les agents contractuels**
- **Les nouveaux arrivants au MASA qui n'auraient pas été présents sur la période de référence concernant le CIA (exemple : les nouveaux arrivants au MASA en 2023 ne pouvaient bénéficier d'un CIA versé par le MASA en 2023 car il concernait l'année 2022)**

**A RETENIR : les agents du MASA gérés dans le cadre de la délégation de gestion avec le MTE-CT (agents gérés par le MASA mais payés par l'écologie) peuvent percevoir un CIA selon les règles et modalités définies par le MTE-CT !**

**Une vigilance demeure pour être certain**

## **de bénéficiaire d'un CIA !**

Lorsque des agents réalisent une mobilité entre deux employeurs publics, il peut arriver que pour des raisons techniques, et de modalités de campagne, ces agents se retrouvent exclus de la campagne de modulation de l'employeur n°1 et de l'employeur n°2... ceci a déjà été constaté entre le MASA et le MTE.

En effet, si les années de référence de la campagne ne sont pas identiques entre employeurs, il y a un risque d'être oublié. Par ailleurs, si la date de référence choisie pour déterminer la population d'éligibles n'est pas identique, il y a un second risque d'être exclu de la campagne de modulation... les deux risques pouvant se cumuler !

- Exemple 1 :

L'employeur n°1 a une période de référence pour l'attribution de son CIA sur l'année N, l'employeur n°2 sur l'année N-1. La date de photo pour l'employeur n°1 est le 1<sup>er</sup> septembre, et le 31 décembre pour l'employeur n°2. L'agent est affecté au 1<sup>er</sup> avril de l'année N.

Dans ce cas, l'agent qui quitte son employeur n°1 n'est pas dans la photo de référence et ne pourra donc percevoir de CIA, il n'apparaît pas non plus dans les effectifs de l'employeur n°2 à juste titre puisque l'année de référence est N-1... cet agent peut donc se retrouver sans aucun CIA...

- Exemple 2 :

La période de référence du CIA est l'année N-1, un nouvel arrivant au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N ne devrait donc pas percevoir de CIA avant l'année N+1.

**A noter : De nombreux travaux interministériels ont été menés ces deux dernières années pour converger vers des pratiques homogènes entre ministères et éviter que des agents ne se**

retrouvent sans CIA... cette convergence est en cours mais ne semble pas encore complètement opérante.

## **Parlons des montants de CIA !**

### **Un peu d'histoire...**

Lors des adhésions (ou bascules) au RIFSEEP des différents corps, la DGAFP avait fixé des « tendances » permettant de définir les montants d'IFSE et de CIA :

- CIA correspondant à 15 % max du RIFSEEP pour les catégories A (et A+)
- CIA correspondant à 12 % max du RIFSEEP pour les catégories B
- CIA correspondant à 10 % max du RIFSEEP pour les catégories C

En résumé et sauf exception, la mise en place du RIFSEEP devait se réaliser à coûts constants par rapport aux anciens vecteurs de primes des corps. Ces tendances ont pu varier en fonction des corps sans toutefois dépasser le plafond de pourcentage défini par la DGAFP. A noter, les plafonds de CIA correspondent le plus souvent au maximum qui pouvait être servi sur les anciens vecteurs de primes valorisant le résultat des agents. Ces plafonds sont inscrits dans les arrêtés d'adhésion au RIFSEEP des corps et ne peuvent donc être modifiés simplement.

### **Et maintenant ?**

Les pourcentages utilisés au moment des bascules au RIFSEEP ne peuvent plus forcément servir de référence aujourd'hui. En effet, avec la mise en place de CIA exceptionnel ces dernières années, avec les revalorisations de barèmes IFSE qui ont pu être opérées, les pourcentages ont obligatoirement évolués.

Par ailleurs, la réforme menée il y a plus de deux ans sur les modalités d'attribution du CIA a largement simplifié la compréhension du dispositif et ne permet plus de faire référence aux pourcentages fixés par la DGAFP en 2014.

## Comment se calcule l'enveloppe de CIA pour les structures ?

Le terme « structures » englobe les directions et services en AC, les DDI, les DRAAF, les EPLEFPA, et écoles de l'enseignement supérieur agricole.

Le MASA publie chaque année une note de service mentionnant des barèmes de CIA par corps/grade et secteur d'affectation. Ces barèmes permettent de calculer les enveloppes budgétaires par structure pour réaliser l'exercice de modulation

**Chaque agent amène donc à sa structure un apport individuel dont le montant dépend du corps/grade/secteur modulé selon les critères suivants :**

- La date d'affectation dans une structure au MASA : un agent affecté par exemple au 1<sup>er</sup> septembre 2023 a un apport de CIA équivalent à 4/12 du montant fixé dans la note de service
- Un agent à temps partiel ou incomplet voit son montant d'apport proratisé à son temps de travail
- Les jours d'absence (congés maladie ordinaire, CLM, CLD...) hors congés classiques et RTT, ont un impact sur l'apport de CIA dès lors que la durée de l'absence entraîne une diminution indemnitaire sur la paie
- Ces 3 précédentes conditions peuvent se cumuler entre elles si cela devait arriver.

**L'ensemble des apports individuels constituent l'enveloppe de**



**la structure** et c'est dans le cadre de cette enveloppe globale mais contrainte que l'exercice de modulation doit se faire pour l'ensemble des agents de la structure sans en dépasser le montant total. Ainsi, si tous les agents sont servis à 100 % du montant de leur apport, l'enveloppe est complètement consommée. Pour servir 110 % d'un apport à un agent, il convient donc d'en trouver d'autres pour qui le montant de CIA servi sera inférieur à leurs apports de manière à respecter l'équilibre de l'enveloppe.

## **Quid d'un agent ayant réalisé une mobilité au sein du MASA ?**

Un agent présent toute l'année au MASA ayant réalisé une mobilité en interne au MASA (hors opérateurs) se retrouve donc dans deux enveloppes distinctes. Cet agent doit donc être modulé par ses deux structures et normalement percevoir un CIA au titre des deux structures (même si le montant est globalisé au moment du versement).

## **Comment se module le montant de l'apport de CIA ?**

L'attribution du CIA correspond à la modulation de l'apport défini pour chaque agent. La modulation du CIA est lié à la manière de servir évaluée au cours de l'entretien annuel, la modulation s'effectue dans des fourchettes correspondant à une manière de servir comme indiqué dans le tableau suivant (a priori cela ne devrait pas changer par rapport à 2023!) :

<b>Manière de servir</b>		<b>Modulation du CIA par rapport aux apports de CIA (en %)</b>
<b>Insuffisante</b>	La manière de servir « Insuffisante » concerne les agents qui font preuve d'une défaillance caractérisée en matière d'engagement et d'implication professionnels dans les missions qui leur sont dévolues.	De 0 à < à 20 %
<b>À développer/ À consolider</b>	La manière de servir est considérée « A développer / A consolider » lorsque les connaissances sont élémentaires et nécessitent un accompagnement important.	20 % et < à 60 %
<b>Satisfaisante</b>	Lorsque la manière de servir est considérée « Satisfaisante » lorsque les connaissances sont générales et en conformité avec les attentes de la hiérarchie. L'agent fait preuve d'une autonomie dans la prise en charge de situations courantes.	60 % et < à 80%

<p style="text-align: center;"><b>Très satisfaisante</b></p>	<p style="text-align: center;">La manière de servir est considérée « Très satisfaisante » lorsque les connaissances sont approfondies et que l'agent fait preuve d'une autonomie et ou d'une très forte implication dans la prise en charge de situations complexes.</p>	<p style="text-align: center;">80 % et &lt; à 120 %</p>
<p style="text-align: center;"><b>Excellente</b></p>	<p style="text-align: center;">La manière de servir est considérée « Excellente » lorsque l'agent domine les sujets traités, est capable de les faire évoluer et fait preuve d'une implication au-delà des attentes.</p>	<p style="text-align: center;">120 %</p>

Le montant de CIA qui est attribué aux agents doit donc **être en cohérence avec l'évaluation qui est mentionnée dans le compte rendu d'entretien professionnel (CREP)** de l'agent... autrement dit, si les 4 rubriques mentionnées à la partie « Appréciation globale » du CREP sont jugées « très satisfaisantes », il n'y aucune raison que le pourcentage de CIA attribué corresponde à la tranche « satisfaisante ».

Il doit y avoir une cohérence sur la manière d'attribuer le CIA entre les différents agents (en particulier à fonctions/corps/grade équivalent) au sein d'une même structure. Cette cohérence peut ne pas être évidente entre deux structures différentes même si les IGAPS veillent au grain !

## **Quelques rappels réglementaires :**

- Le CIA n'est en aucun cas garanti d'une année sur l'autre
- Le montant du CIA peut être amené à augmenter ou

diminuer chaque année en **fonction de la manière de servir**

- Il est rappelé que le CIA peut théoriquement être modulé jusqu'à la valeur du plafond réglementaire indiqué dans la note de service mais il pourrait, de la même manière, être fixé à un montant à 0 €.

## **CIA remplacement en abattoir ? CIA grippe aviaire ?**

Le CIA a été, et reste utilisé pour rémunérer également des investissements individuels ou collectifs non valorisés au moment de l'évaluation professionnelle.

Ainsi, le CIA est aussi utilisé pour rémunérer des journées de remplacement en abattoirs. **Ce « complément » de CIA n'est pas traité au cours de la campagne de modulation classique mais fait l'objet d'un versement spécifique.** Attention, cela peut se traduire par un plafonnement de l'indemnisation de remplacement en abattoir en deçà de 55 jours de remplacements (voir notre article du CSA-Alim de décembre 2023 [ici](#)).

Le CIA a également été utilisé ces dernières années pour reconnaître un investissement particulier des agents impliqués dans la lutte contre les gripes aviaires ou porcines. Mais avec la création d'un nouveau vecteur indemnitaire pour rémunérer des agents investis dans la gestion des crises (voir article du CSA-M de septembre 2023 [ici](#)), le CIA ne devrait plus être mobilisé (enfin !) pour la gestion de crises.

## **Quel mois de paie pour le CIA ?**

Pour la très grande majorité des agents, le **paiement du CIA 2023** pour les agents affectés et rémunérés au MASA devrait intervenir sur la **paie du mois d'août 2024**.

Cet article sera complété par un second comportant d'autres explications et conseils au mois de juillet prochain... juste avant le paiement du CIA !

---

## **Revalorisation de l'IFSE au MASA : ça devrait venir !**

Faisant suite à un premier groupe de travail réuni le 5 décembre 2023, un second groupe de travail s'est tenu le 9 avril dernier, il était présidé par Xavier Maire, chef du SRH accompagné de Laurent Belleguic, sous-directeur des carrières et de la rémunération. Le RAPS était représenté par Hervé Reverbori.

La CFDT était représentée par Frédéric Laloy, Martine Beauvois, Marc Joumier et Joel Montelimar.

*La CFDT, comme les autres organisations syndicales, regrette l'envoi trop tardif d'un support de présentation. Il est par ailleurs constaté que le support communiqué par le SRH ne présente aucune donnée chiffrée en dehors de diagrammes indiquant que, vraisemblablement, visiblement, tous les agents devraient constater un gain d'IFSE...*

A la demande du SRH, ce support n'est cependant pas diffusable, **il s'agit encore d'éléments prévisionnels** dans la mesure où les **discussions avec le contrôleur budgétaire en vue de valider la revalorisation envisagée sont actuellement en cours** d'après le SRH.

*La CFDT, comme les autres organisations syndicales, regrette l'absence d'éléments concrets permettant de discuter sur le fond de cette revalorisation de l'IFSE, sujet majeur d'attractivité et d'équité au regard de ce qui a pu être constaté pour les administrateurs d'État.*

## **Un GT pour rien ? oui et non...**

Certains éléments annoncés lors du GT de décembre sont à nouveau présentés (voir notre précédent article [ici](#)), quelques compléments sont cependant apportés. Les principales informations à retenir concernant les agents du MASA sont :

### **Concernant les cartographies de fonction**

Le SRH a indiqué qu'une nouvelle note de gestion sera publiée abrogeant la note de service [SG/SRH/SDCAR/2023-411 du 27 juin 2023](#), cette nouvelle note devrait faire apparaître :

- des fusions de fonctions (sans préciser lesquelles) se ront opérées permettant de présenter une note de gestion de l'IFSE plus facile à lire.
- la distinction de taille des services en DRAAF et DDI sera harmonisée pour tous les corps A et A+ sur la base d'un effectif de 15 agents encadrés.
- la cartographie du corps des TSMA va être reprise. En décembre, il était annoncé des ventilations des fonctions existantes dans 3 groupes de fonctions à l'image des SA. Finalement, le groupe 3 restera « réservé » aux stagiaires. Un sous-groupe sera créé dans le groupe 2. Si des fonctions changent de groupes ou de sous-groupes, le SRH a bien indiqué que personne n'y perdrait en IFSE.

*A l'identique des autres organisations syndicales, la CFDT*

*attend que le SRH communique dans les meilleurs délais les propositions de nouvelles cartographies, sans mentionner les barèmes associés, de manière à ce qu'une première expertise soit effectuée...*

Sur ce point, le chef du SRH s'est engagé à le faire dans les 15 prochains jours.

## **A quelles revalorisations s'attendre ?**

**Pour l'instant, à moins de consulter « Mme IRMA », impossible de le dire** en l'absence de chiffres, ni en montant moyen, ni en pourcentage moyen ! Quelques éléments ont cependant été apportés :

- **Des harmonisations complètes de barèmes d'IFSE à corps/catégorie/grade et fonctions équivalents.**
  - Ainsi, les agents relevant des corps de la **filière formation recherche** vont voir leur IFSE fortement progresser pour être alignée sur les IFSE des corps correspondant lorsque les fonctions sont communes.
  - pour les **T SMA**, la création de deux sous-groupes dans le groupe 2 place le **futur groupe 2.2 au niveau du G3 du corps des SA**. Concernant le secteur des **abattoirs**, les barèmes des agents y étant affectés resteront supérieurs à ceux des agents affectés en **DD(CS)PP siège**.
  - pour les **SA**, cela devrait se traduire par des augmentations de barèmes afin de s'aligner sur les barèmes des **T SMA** à fonction/grade/secteur équivalents.
  - Pour les agents de catégorie C, les évolutions devraient être limitées et réalisées sur la base des grades et non des fonctions

*La CFDT est favorable à cette équité de traitement lorsque*

*les fonctions exercées sont identiques. Cela ne veut bien entendu pas dire égalité de traitement dans le sens où certains postes techniques ont vocation à être occupés par des corps techniques, tandis que d'autres postes administratifs auront vocation à être occupés par des corps administratifs.*

- à noter : un barème spécifique à l'enseignement supérieur agricole en Ile-de-France sera créé et aligné sur ceux de l'AC/SD Ile-de-France de manière à lever les difficultés de recrutement et faciliter les mobilités entre AC/SD IDF et les établissements concernés.
- **Des évolutions spécifiques pour les encadrants et les cat A+**
  - les **bonus d'IFSE « encadrement »** accordés sur certaines fonctions seront dorénavant intégrés dans des barèmes spécifiques correspondant à ces fonctions (meilleure lisibilité du montant d'IFSE à la fonction occupée).
  - pour les corps **A+/en administration centrale** : il est annoncé un alignement avec les barèmes des administrateurs d'État (AE) tout en tenant compte des postes occupés... **En SD**, dans l'attente de directives de la DGAFP sur la réforme des corps A+ techniques, **ce sera une revalorisation forfaitaire qui sera opérée** (le montant sera-t-il un forfait en fonction du groupe ou un forfait global par grade quel que soit le groupe) ? Le SRH a par ailleurs indiqué que le chantier indemnitaire porté par la DGAFP devait être achevé pour la fin de l'année 2024.

*Il faudra voir avec les chiffres car cela ressemble à un alignement « partiel », les administrateurs de l'État ayant un barème au grade et non plus au poste occupé ! Concernant les agents affectés en SD, la CFDT espère que le montant du forfait sera tout de même significatif par équité avec les*



AE...

*Mais sur le fond, le compte n'y est pas. Alors que le pouvoir d'achat des agents du MASA est en berne, aucune mesure n'est envisagée à ce stade sur l'indiciaire (au-delà de discussions en cours à l'issue incertaine côté fonction publique) et la revalorisation de l'IFSE ne s'annonce que modeste pour la plupart des agents.*

## **Quelques précisions « vasouillardes »**

**Interrogé par la CFDT sur les agents bénéficiaires d'une garantie indemnitaire octroyée lors des bascules des corps au RIFSEEP (de nombreux agents dans les corps TSMA, SA et IAE) : la réponse du SRH ne s'est pas révélée être d'une limpidité absolue... a priori, il faut retenir que la garantie sera recalculée et diminuée du gain lié au nouveau barème... il n'y aurait donc pas de gain net pour de nombreux agents, au mieux un maintien de leur niveau d'IFSE.**

Pour rappel, une garantie avait été mise en place (sous la forme d'un complément d'IFSE) au moment de la bascule au RIFSEEP pour les agents dont les montants indemnitaires anciennement perçus étaient supérieurs au barème d'IFSE mise en place sur la même fonction. Cette garantie, parfois d'un montant important (TSMA, IAE et SA concernés en particulier) évolue à la baisse lorsque le barème d'IFSE augmente par une mobilité vers un poste mieux côté ou une promotion de grade. Cependant, une meilleure cotation peut réduire le montant de la garantie sans modifier le montant total d'IFSE qui reste stable...

*Du point de vue de la CFDT, les revalorisations de barèmes doivent constituer un gain net pour les agents, y compris*

*ceux bénéficiaires de garanties... les économies de masses salariales ne peuvent se faire sur le dos des agents bénéficiant de ces garanties !*

Interrogé par la CFDT sur la clause de revoyure quadriennale du RIFSEEP pour les agents n'ayant pas changé de postes depuis plus de 4 ans, **le SRH a indiqué que cette opération de revalorisation générale à venir « valait clause de revoyure ».**

La revalorisation de l'IFSE impacte tous les agents quel que soit leur ancienneté sur le poste et ne permet pas de reconnaître l'expérience et l'expertise acquise pour un agent n'ayant pas réalisé de mobilité depuis plus de 4 ans . Ainsi un nouvel arrivant et un agent plus expérimenté sur le même poste bénéficient du même montant d'IFSE .

*Pour la CFDT, il convient donc de réfléchir à une vraie doctrine permettant de revoir les IFSE des agents ne réalisant pas de mobilité, sans entrer pour autant dans une logique de versement forfaitaire après x années d'expérience...*

**Non abordé en séance... la réfaction NBI chez les SA**

*La CFDT n'a pas oublié ce sujet primordial pour certains agents du corps des SA et le remettra sur la table au prochain GT.*

**« Plus c'est long, plus c'est bon »  
paraît-il !**

Le GT de décembre avait annoncé une date d'effet de la revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier 2024... le chef du SRH a indiqué que la nouvelle **date d'effet serait plutôt le 1<sup>er</sup> juillet 2024**

avec une traduction **en paie en septembre ou octobre 2024** ! Un autre GT à venir courant mai devrait permettre de finaliser ces travaux...

*La CFDT regrette que le chantier ait glissé dans un contexte de perte e pouvoir d'achat dégradé pour les agents.*

*Cependant, la CFDT espère donc que ce délai se traduira, comme annoncé par le SRH, par des gains réels (dont on sait d'ores et déjà qu'ils n'atteindront pas ceux des administrateurs de l'État hélas !) pour le plus grand nombre d'agents.*

---

## **CSA Alimentation du 22 mars 2024 : contrôles, SIVEP, PSU, JOP 2024, crises sanitaires, abattoirs, écophyto...**

Ce CSA Alimentation était présidé par Maud Faipoux, directrice générale de l'alimentation, accompagnée notamment par Nadine Richard-Pejus, adjointe au chef du SRH, et Hervé Reverbori, IGAPS de la DGAL.

La CFDT était représentée par Anne Jammes, Anne Bertomeu et Frédéric Laloy.

## **Budget 2024 : 10 milliards d'économie à faire dont 10,6 millions au MASA, quel impact sur le 206 ?**

*Sur cette question, Maud Faipoux a répondu qu'il ne devrait pas y avoir d'impact sur les actions des agents du 206 car il y avait un peu de marge financière notamment sur la vaccination IAHP. Il n'y a par contre plus de marge en cas d'imprévis.*

## **Contrôles en exploitation : Cap peu clair et directives floues, malaise et inquiétude des contrôleurs ... des missions régaliennes mises à mal !**

En lien avec la crise agricole, les contrôles en élevage (santé et protection animale...) et en exploitation agricole (phytosanitaire...) sont remis en cause. Les organisations syndicales relèvent les approches variables d'un département à l'autre et les difficultés rencontrées dans certains départements : lignes rouges tracées devant les exploitations, reprise des contrôles mais uniquement sous forme « pédagogique », suspension des contrôles, etc...

Au sujet des contrôles, Maud Faipoux précise par ailleurs qu'une mission CGAAER est en cours pour définir ce qu'est le contrôle unique pour une bonne compréhension des professionnels. Il s'agit de préciser le périmètre du contrôle unique et d'apporter des précisions en matière de sanctions.

**Les organisations syndicales demandent quelles sont les**

**directives données par la DGAL aux différents services en attendant le résultat de cette mission CGAAER sur le sujet ?**

*La directrice générale de l'alimentation précise que les conclusions de ce rapport sont attendues en mai 2024. Actuellement aucune consigne de suspension ou d'arrêt des contrôles en exploitations agricoles n'a été donnée au niveau national. Elle a rappelé les propos du ministre qu'elle partage pleinement : « il n'est pas acceptable que les revendications professionnelles soient des attaques au travail des agents » . La directrice générale de l'alimentation insiste sur la « nécessité d'une coordination optimale et sur l'intelligence collective pour gérer les situations locales. » Elle affirme à nouveau qu'aucun agent ne doit être « mis en risque » : une procédure de retrait avec « refus de contrôle » doit être envisagée.*

*Pour la CFDT, le soutien du ministre à ses agents doit être réaffirmé et des suites doivent être données à toutes les actions de violence à l'encontre de L'État. Elle demande également à ce que des lignes directrices soient données aux préfets en matière de conduite et suites des contrôles en exploitation, de façon à garantir à la fois une équité de traitement sur tout le territoire et la sécurité des inspecteurs.*

**SIVEP – Contrôle des conteneurs maritimes : déjà 3 intoxications, quelles mesures pour s'en prémunir ?**

Suite à l'annonce du déploiement des mesurages de gaz avant inspection des conteneurs provenant de pays tiers, les

organisations syndicales demandent :

- un point d'avancement sur les mesures mises en place à Gonfreville suite à l'accident de novembre
- les modalités d'extension de ces mesures de prévention sur l'ensemble des points de contrôle SIVEP ?

Ce sujet fait suite à la dernière réunion de la Formation Spécialisée du CSA Alimentation et est traité en présence de Pierre Primot, sous-directeur de la gestion intégrée du risque en charge des SIVEP, de Olivier Degenmann, directeur adjoint de la DRAAF Normandie et de Pierre Clavel, inspecteur santé et sécurité au travail (ISST).

- **Au PCF de Gonfreville** : des mesures de prévention additionnelles mises en œuvre

3 accidents ont eu lieu successivement à Gonfreville, le 3<sup>o</sup> accident s'est produit malgré la mise en œuvre de mesures de protection .

Avant le 3<sup>o</sup> accident, les mesures suivantes avaient été prises localement : suspension des contrôles à risque, adaptation des EPI (équipements de protection individuels) et définition des modalités de contrôle (voir la page dédiée sur l'intranet [ici](#) et la note de service DGAL/SDASEI/2018-390).

et note de service : [DGAL/SDASEI/2018-390](#))

Suite au 3<sup>o</sup> accident, les mesures complémentaires suivantes ont été mises en œuvre : mesurage systématique pour tous les conteneurs contenant des végétaux ou des DAOA stockés à température ambiante par l'entreprise EWS. Spécialisée dans le domaine, cette société réalise le mesurage en amont du contrôle à l'aide d'une sonde permettant de contrôler un panel de 16 gaz différents. Si le mesurage est défavorable, le conteneur n'est pas présenté au contrôle et il ne pourra être contrôlé qu'en cas de mesurage favorable.

Ces mesures ont été faites sur plus de 664 conteneurs au total, 29 résultats défavorables ont été constatés, le plus souvent à cause de la présence de bromure de méthyle (23/29) et ponctuellement présence de toluène. Cet usage du bromure de méthyle est interdit dans l'Union européenne mais autorisé dans certains pays tiers. Depuis que ces mesures ont été mises en place, le taux de non-conformité baisse (suite à une prise en compte par les professionnels ?). La réalisation des prélèvements et le financement des analyses relèvent à ce jour du MASA car pour pouvoir l'imposer aux opérateurs, un changement de réglementation serait nécessaire. En cas de résultat non conforme, le traitement et la nouvelle mesure suite au traitement sont à la charge des transitaires.

*La CFDT reconnaît l'intérêt de cette disposition mais s'interroge toutefois sur le coût supporté par le ministère quand d'autres dispositions pourraient être mises en œuvre, comme le dépotage systématique de ces conteneurs, l'interdiction de ces traitements, l'exigence d'un traitement thermique des palettes comme condition à l'importation, la mise en place d'une opération de renouvellement de l'air dans le conteneur avant son contrôle (ventilation naturelle de minimum 30 minutes ou ventilation forcée)*

De plus, au Havre, une surveillance renforcée des agents avec 2 visites médicales par an est réalisée ; la médecine du travail prévoit une évaluation de la toxicité chronique (convention établie avec la CARSAT de Normandie, compétente sur ce sujet danger chimique).

- **Dans les autres SIVEP** concernés par ce risque : des mesures de protection additionnelles attendues d'ici la fin de l'année

La directrice générale de l'alimentation informe de la généralisation de ce mesurage sur tous les SIVEP de France concernés, grâce à la mise en œuvre d'un marché public qui

sera suivi par la DGAL. La remise en conformité et les nouvelles vérifications suite à mise en conformité en feront partie.

**La CFDT interroge** la directrice générale de l'alimentation **sur l'échéancier de mise en œuvre de ces nouvelles mesures** : systématisation des mesurages dans tous les SIVEP, suivi médical ?

*Pour la directrice générale de l'alimentation, « c'est un sujet prioritaire, et cela se fera courant 2024 », le temps de lancer le marché public.*

**Police sanitaire unique et délégation des contrôles : des agents en difficulté, il fallait s'y attendre ! ! La CFDT avait pourtant prévenu et fait des propositions...**

Ce sujet est traité en présence de Didier Josso, chef de projet de la réforme SSA

**Sécurité sanitaire des aliments via les délégataires : un début très poussif dans certains départements**

*» La mise en œuvre de la délégation, dont notre organisation syndicale a regretté le déploiement à marche forcée, présente des visages différents suivant les départements, avec des niveaux de satisfaction extrêmement variables, souvent en fonction des délégataires retenus. Qualifiée de correcte par certaines DD(ETS)PP, à « compliquée » par d'autres, elle*



*présente un peu partout en France les caractéristiques suivantes :*

*– des agents des services délégataires insuffisamment formés sauf exception, ne leur permettant pas d'apprécier le danger potentiel des non conformités relevées pour la santé publique et donc de le traduire dans l'évaluation globale de l'établissement ;*

*– la volonté d'« industrialiser » la rédaction des rapports d'inspection, avec une demande excessive de « constats types » ou d'instructions très précises, qui ne permettent plus une adaptation à chaque cas avec mise en œuvre de l'expertise de l'inspecteur ;*

*– des courriers dont les mesures prescrites, trop exhaustives, ne sont parfois pas en rapport avec les non-conformités relevées, point susceptible d'entraîner des fragilités juridiques. »*

Concernant la délégation des contrôles en remise directe, Didier JOSSO rappelle que son objectif est d'amplifier l'action de l'état. Il rejoint les constats faits par la CFDT : grande variabilité dans la qualité des rapports d'inspection et des courriers de mise en demeure ; une « acculturation » mutuelle entre délégataires et services de contrôle est nécessaire. Certains délégataires ont fait le choix pour ce début de mise en œuvre de « se faire la main » sur des établissements qui ne sont pas à problème, d'où des taux de suites faibles, de 12% pour début 2024, avec de fortes disparités régionales. En l'absence de mise à disposition de Resytal pour les délégataires, les DRAAF ont dû faire un suivi via des tableaux Excel.

*La directrice générale de l'alimentation « partage » les difficultés relevées. Elle souligne qu'« un agent qui démarre n'est pas au top », y compris dans nos services et qu'il n'y « a pas eu à ce jour d'accident majeur » et qu'il faut laisser*

*du temps aux délégataires. » Elle estime que la délégation doit représenter une « force de frappe », « un complément qualitatif du maillage » en matière de sécurité sanitaire des aliments.*

En réponse à la CFDT sur la question des écarts évoqués par les agents, il est indiqué que la qualité des rapports d'inspection et des projets de courriers de mise en demeure est en constante évolution par les délégataires grâce au travail rapproché conduit par les DDecPP, les DRAAF et l'animation réalisée par la DGAL.

*La CFDT partage effectivement cette observation positive de l'implication des DD(ETS)PP, DRAAF et DGAL dans un objectif de montée en compétence des délégataires.*

Mais des améliorations restent toutefois nécessaires : harmonisation des pratiques des DD(ETS)PP avec des modèles de courriers stabilisés au niveau national, précisions sur les modalités de réalisation du contrôle de 2° niveau en appréhendant bien la complémentarité avec le COFRAC, précision des modalités de suivi des mises en demeure et de l'analyse de risques que doivent conduire les DD(ETS)PP.

*Pour la CFDT, la définition d'une stratégie pour capitaliser les connaissances acquises lors de la supervision des délégations dans les différents domaines serait bienvenue*

Une mission a été menée par le CGAAER concernant cette délégation dont le rapport définitif est attendu dans les prochains jours

Une deuxième mission d'expertise sur la délégation en remise directe est en cours en vue de conduire de manière objective à la clause de revoyure, dans le cadre des conférences budgétaires pour le PLF2025. Elle est mise en place depuis le 21 février 2024 pour une durée de 4 mois. Après une première

phase d'évaluation de la mise en œuvre, les conséquences de cette organisation sur les services déconcentrés seront identifiés. Les difficultés pouvant expliquer une éventuelle incapacité des services à atteindre les objectifs fixés seront recherchées.

Ces rapports ont vocation à être publics a précisé la directrice générale de l'alimentation.

Les organisations syndicales font part d'autres difficultés qui leur sont remontées sur ce premier trimestre de mise en œuvre de la délégation des contrôles en remise directe : dans certains départements ruraux (ex : Cantal) aucun contrôle n'a encore été réalisé à ce jour, dans d'autres (ex : Indre et Loire), les agents refusent de réaliser la supervision des contrôles des délégataires.

Interrogée par la CFDT sur le taux de suite des contrôles depuis le début de l'année, Maud Faipoux a fait savoir, qu'au 15 mars 2024, sur 4451 inspections réalisés, le taux de rapports avec une note C est de 10,31% et avec une note D de 1,55%.

Didier Josso précise qu'il manque encore des effectifs chez deux des délégataires et que de manière générale les inspecteurs ne sont ni assez nombreux ni assez formés. Par exemple, en Nouvelle Aquitaine, le délégataire APAVE a concentré les inspections faites durant ce début 2024 dans le département de la Gironde, mais les autres départements ne seront pas oubliés.

## **Formation continue des agents**

Didier Josso dresse un bilan quantitatif :

- délégation: 2 sessions de formation ont eu lieu pour les DRAAF, 24 sessions prévues pour les agents des DD(ETS)PP grâce à un réseau de formateurs internes, la mallette de formation est en cours d'ajustement ;

- *nouveaux domaines (ex CCRF); 3 sessions pour 30 personnes (inspecteurs et cadres) à l'ENSV, pour blé et produits du blé, substituts de produits carnés et compléments alimentaires, plus une vingtaine de sessions programmées à l'INFOMA avec un objectif de 700 agents à former.*

## **Systemes d'information**

Certains systemes d'information, Télécertex, Télécicare et Sora Alertes seront mis à jour et suivis par la DGCCRF pendant une période de 2 ans seulement. Des start-ups d'état ont donc été mobilisées pour la suite.

L'outil Prélév'info en lien avec Sigal ne sera mis à disposition des délégataires qu'à partir du 28 mars ; la connexion opérationnelle entre le SCL et Sigal (pour la transmission des résultats des plans de surveillance et de contrôle) devrait être opérationnelle le 27 mars.

A la question de la CFDT concernant le nombre d'ETP affectés à la DGAL sur les 60 ETP numérique du PLF 2024 , et sur le nombre de recrutement déjà effectués, il est répondu que 9 ETP ont été attribués à la DGAL répartis comme suit : 4 postes au BAMOSIAL et 5 postes à la direction de programme SIAL.

*La CFDT regrette vivement que sur ces 9 postes, aucun ne soit encore opérationnel, certains étant en cours de publication ou de republication, d'autres en étant encore au stade d'une rédaction de fiche de poste.*

Face à l'interrogation de la CFDT sur les perspectives d'amélioration des SI de la DGAL au-delà des chantiers liés à la réforme de la sécurité sanitaire des aliments, il est répondu que la feuille de route des évolutions pour 2024 a été validée en comité stratégique SIAL du 23 janvier 2024.

*A la demande de la CFDT, un point d'étape sera réalisé sur ce*

*sujet lors du prochain CSA Alimentation du 14 juin.*

## **Moyens humains : une clause de revoyure très attendue, il faudra de la transparence !**

*« Si nous accueillons avec satisfaction l'annonce de la clause de revoyure en mai 2024, sur le périmètre SSA, nous nous inquiétons du possible impact du plan d'économie budgétaire annoncé par le ministre de l'économie : l'adéquation missions/moyens sera t'elle bien au RDV ? Quelles sont les conclusions du rapport du CGAAER sur la délégation, dont la version définitive était attendue ce mois de mars ? »*

Didier Josso fait un point sur les recrutements : 133 postes ont été publiés en octobre 2022 et 127 agents recrutés (soit 4 postes vacants, avec deux postes jamais pourvus et deux agents partis), puis en juillet 2023, publication de 41 postes et 38,5 recrutements.

Des « angles morts » de la réforme, nécessitant l'attribution d'ETP supplémentaires ont déjà été identifiés : gestion des alertes, exportations, alimentation animale, gestion des suites données aux contrôles pour la délégation remise directe.

Maud Faipoux ajoute qu'un dossier argumenté est en cours d'élaboration en vue de la clause de revoyure et qu'il sera présenté en juin.

Les décisions relatives à la clause de revoyure seront prises en juin 2024 ; l'attente des agents en départements, en régions et même en administration centrale est très forte.

*La CFDT demande de la transparence et la transmission en amont des deux rapports du CGAAER relatifs à la délégation des contrôles dans le secteur de la remise directe. Elle souhaite que les organisations syndicales soient concertées.*

## **Au final, des agents vivent mal cette réforme... pourtant la CFDT avait prévenu et avait mis des propositions réalistes sur la table !**

*La CFDT s'est inquiétée de cette privatisation des contrôles depuis le début du lancement de la réforme : c'est une décision politique dogmatique consistant à confier au privé des contrôles qui devraient relever des missions régaliennes de l'État. Elle a cherché, avec d'autres organisations syndicales, à faire infléchir cette décision quand il était encore temps au printemps dernier en écrivant au ministre (voir notre article du 26 juin 2023 [ici](#)) et en sollicitant un RDV auprès de la directrice de cabinet ... en vain !*

*Elle a mis des propositions sur la table au printemps dernier ... propositions qui n'ont pas été retenues :*

*1) Lancer une mission CGAAER, pour faire l'analyse de l'opportunité ou non d'une délégation, au regard des délégations déjà mises en œuvre : le CGAAER a certes été sollicité pour apporter un regard sur les modalités de contrôles de la délégation. Mais il n'y a eu ni bilan, ni comparaison sur le plan européen...*

*2) Commencer par une expérimentation pendant 2 ans dans quelques départements, avant d'en dresser un bilan préalable à une éventuelle extension.*

*3) N'augmenter que progressivement le nombre de contrôles en remise directe*

*Lors du CSA alimentation du 13 juin dernier (lire notre article [ici](#)) , la CFDT avait alerté sur le « risque de dégradations prévisibles en termes de conditions de travail pour les services, avec des conséquences évidentes pour les agents, toujours plus sous pression ! ». Elle écrivait déjà : « avec le budget consacré par le MASA à la délégation, on aurait pu recruter 5 à 7 agents par DD(ETS)PP, de quoi atteindre l'objectif quantitatif de la réforme, avec la qualité en plus ! »*

*Et aujourd'hui, beaucoup d'agents vivent (très) mal cette réforme... ce n'est pas faute d'avoir prévenu et d'avoir mis des propositions réalistes sur la table !*

*Alors oui la DGAL et l'ensemble des services font beaucoup pour que cela se passe au mieux, mais la réforme est mal vécue car on paye aujourd'hui des choix très discutables faits hier...*

*Aussi, la CFDT demande :*

*1) Une clause de revoyure ambitieuse, en s'appuyant sur un vrai bilan quantitatif et qualitatif*

*2) De la transparence sur l'impartialité des contrôles*

*3) La définition d'une méthode robuste de supervision des délégués*

## **JO(P) 2024 : une harmonisation de l'approche des différents préfets est indispensable !**

**Des clarifications restent à apporter et les agents sont inquiets et les propos contradictoires tenus en réunion du CSA Alimentation le 22 mars et en réunions de groupes de travail le 12 mars et le 3 avril ne les rassurent pas...**

« L'organisation se met progressivement en place dans les départements concernés.

Même si les mesures relatives à l'estimation des besoins, imposées en DDI par les préfets, peuvent apparaître comme correctement anticipées, de nombreux points restent en suspens, voire flous, générant de l'inquiétude, en particulier en région parisienne où l'impact de cette manifestation sur

les conditions de travail des agents sera important. Et ce ne sont pas les explications fournies en groupe de travail JOP, lors de la première tenue de l'instance le 30 janvier, qui ont pu rassurer les agents sur leurs diverses interrogations.

Concernant les primes qui sont susceptibles d'être attribuées, la situation semble s'éclaircir en ce qui concerne son montant maximal. Mais à ce jour, point de critères d'attribution précis, et il est impossible pour les agents du MASA de connaître le montant auquel ils pourraient prétendre, le cas échéant.

De même pour les interdictions de congés entre juin (période de l'Aïd) et septembre (fin des JOP Paralympiques), trois mois pendant lesquels certains agents devront trouver des solutions de garde pour leurs enfants, à leurs frais, à une période où certaines structures, en particulier les crèches, sont fermées.... Et ce ne sont pas quelques places supplémentaires en centres de vacances qui vont régler le problème.

*Pour la CFDT, il est indispensable que les critères d'attribution des primes soient précisés, de même que nous attendons toujours que la circulaire du 22 novembre 2023, fasse l'objet, à l'instar d'autres ministères, d'une déclinaison spécifique au MASA.*

***La CFDT restera particulièrement attentive aux propositions qui seront faites pour préserver au mieux les conditions de travail des agents, fortement impactés dans leur vie professionnelle mais aussi privée, pendant cette période estivale, dans tous les départements touchés, de près ou de loin, par l'accueil des JOP. Elle rappelle également la nécessaire prise en compte de la reconnaissance du surcroît de travail porté sur les collègues des agents appelés en renfort. »***

La présentation de ce sujet est faite par Claire Postic, chef de projet JOP.



Pour le MASA, environ 300 agents sont concernés. La sécurité sanitaire des aliments constitue une priorité de ces contrôles car le risque de TIAC est majoré durant la période des JO. La demande de la DGAL est la suivante : réalisation de contrôles « préventifs » en amont et grande réactivité (7 jours sur 7) pendant le déroulement des jeux en cas de TIAC ou de plaintes. La DGAL est très claire sur un volume proportionné de contrôles « préventifs » à conduire en amont des JO. La DGAL a récemment fait paraître une instruction (2024/13) afin de rappeler ces exigences.

Toutefois, dans certains départements (ex : 75), les demandes de contrôles du Préfet vont bien au-delà des exigences de la DGAL et les demandes de report ou d'annulation de congés durant cette période sont « anxiogènes » pour les agents concernés.

La directrice générale de l'alimentation rappelle **qu'aucune restriction relative aux congés d'été ne pourra être faite par leur hiérarchie aux agents au-delà du 28 mars 2024.**

Le pôle alimentaire à la MUS est très impliqué et les agents concernés sont déjà prévenus. La référente nationale « remise directe » ainsi que le réseau de personnes ressources sont déjà également très sollicités.

Par ailleurs, concernant la santé et le bien-être animal, un représentant de la DDPP 78 sera présent durant toutes les épreuves équestres.

Au niveau national, suite à un appel à volontaires, 25 agents se sont portés volontaires.

La **CFDT fait état de la demande de volontaires dans les SIVEP** de certaines DRAAF et pose la question du risque d'introduction de maladies animales par des DAOA, le risque « sandwich ».

Pour Claire Postic, il n'y a pas plus de risque qu'une année

classique car les prévisions font état de 1,5 millions d'étrangers durant l'été, ce qui correspond à la volumétrie habituelle. De plus, il s'agit plutôt de personnes « aisées », qui ne viennent pas de pays à risque sur le plan sanitaire.

Nadine Richard-Pejus, adjointe au chef f du SRH, complète cette présentation en précisant qu'une note de service, interministérielle de façon à assurer une égalité de traitement, paraîtra prochainement.

Pour le MASA, le recensement des agents mobilisés sera réalisé sous le contrôle de la DGAL.

Les organisations syndicales rappellent la nécessité de prendre également en compte les agents indirectement impactés, c'est-à-dire impactés suite à la mobilisation d'un ou de collègue(s) avec un report de la charge de travail habituelle sur une équipe réduite.

Par ailleurs, lors d'une réunion associant les collectivités territoriales spécifique aux JOP qui s'est tenue le 12 mars 2024 , les précisions suivantes ont été apportées concernant les différentes mesures prévues pour les agents mobilisés ou impactés :

- déplafonnement du nombre de jours à inscrire sur les CET, + 10 jours ;
- augmentation du nombre annuel de jours de télétravail indemnisés à 10 ;
- attribution de CESU « JOP » pour les agents mobilisés de 200 euros par enfant, avec une majoration substantielle à 350 euros par enfant pour les familles monoparentales. Les ministères sont invités à compléter ce dispositif par un CESU pour les enfants de 6 à 12 ans et un élargissement des places en crèches et en séjours ;
- une **prime de 500, 1000 ou 1500 euros**, avec comme condition d'avoir renoncé à des congés. Pour la prime maximale de 1900 euros, elle est ouverte aux «

*personnels exerçant des missions de sécurité publique et ceux dont les missions sont directement liées à la sécurisation des » et elle concernera des agents d'autres ministères. Concernant les critères pour la définition des niveaux de primes, la rédaction de la note de service laissera une marge d'appréciation aux différents ministères qui la mettront en œuvre, de façon à ce qu'ils puissent gérer les mouvements dans les effectifs mobilisés.*

Une phrase dans cette note précise à ce jour : « *Le financement de ces mesures se fera sous plafond de titre 2 des ministères* ».

*La CFDT demande à la directrice générale de l'alimentation de rappeler aux préfets des départements concernés par les JO les lignes directrices concernant les contrôles à conduire en amont et pendant les jeux, de façon à avoir une approche harmonisée sur tout le territoire, à la fois en terme de fréquence d'inspections et aussi en terme de sollicitation des agents.*

***De plus, la CFDT s'étonne des propos contradictoires avec les échanges lors de cette dernière réunion du CSA Alimentation, tenus lors d'un groupe de travail le 3 avril 2024.***

Ce groupe de travail était consacré à l'examen du projet de note relatif à l'organisation du travail et aux modalités d'accompagnement des agents du MASA impliqués directement dans la préparation et le déroulement des Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) 2024 ou impactés par les conditions de déplacement. En effet, dans cette note, un simple renoncement à des congés ou un refus de congés **n'est plus considéré comme suffisant** pour percevoir la prime « JO ». Les deux conditions suivantes doivent être remplies pour y prétendre : à la fois être directement mobilisé dans la préparation et le déroulement des jeux et être exposé à un surcroît significatif

d'activité. Or, en matière de Sécurité Sanitaire des Aliments (SSA), les attentes de la DGAL sont les suivantes : des contrôles préventifs renforcés avant le déroulement des jeux et une réactivité maximale en cas d'incident sanitaire telle que des TIAC pendant le déroulement des jeux.

**Il est donc possible que certains agents, qui auront pourtant renoncé à des congés pendant le déroulement des JO, ne bénéficient pas de la prime JO !** Par ailleurs, les organisations syndicales ont questionné l'administration sur les modalités de garde des jeunes enfants pendant cette période d'été. A ce jour, il est acté que seules les crèches implantées dans Paris « intramuros » seront ouvertes pendant le déroulement des JO ; de plus, elles n'accueilleront que les enfants déjà inscrits.

*La CFDT invite donc tous les agents qui rencontrent des difficultés pour prendre leurs congés ou pour faire garder leurs enfants en lien avec l'organisation ou le déroulement des JO à les faire connaître sans délai.*

## **Gestion des crises sanitaires : une accalmie bienvenue cet hiver ... mais la crise guette et la structuration avance (trop) lentement**

En matière d'IAHP, la situation est favorable, y compris sur les oiseaux migrateurs : le niveau de risque est modéré à compter du 18 mars.

Concernant la PPA, l'objectif est de reconquérir notre souveraineté en élevage : ainsi, 2 millions d'euros seront consacrés à des audits biosécurité en élevage et 300 000 euros à une surveillance accrue des sangliers.

Une organisation syndicale souligne que la région PACA, qui risque une introduction du virus de la PPA via l'Italie, est peu fournie en personnel. Les politiques locaux ont-ils été informés de ce risque d'introduction de la maladie ?

*La CFDT se réjouit de cette accalmie mais elle s'inquiète des crises qui pourraient vite revenir (MHE...) ou arriver (PPA...) et pose des questions sur les avancées pour les agents depuis le dernier CSA Alimentation en lien notamment avec les préconisations du rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des épisodes d'influenza aviaire : quelles avancées a permis cette accalmie ? les services sont-ils mieux préparés ? y a-t-il eu des recrutements supplémentaires en 2024 comme prévu ?*

Maud Faipoux rappelle qu'en 2023 les moyens ont été renforcés à la DGAL avec 7 ETP recrutés (dont 6 en place et une arrivée en septembre) et 4 des 5 CDD d'un an en place (il manque faute de candidature le CDD sur la gestion des denrées). Sur ces agents en place, 4 le sont à la MUS comme recommandé par la mission CGAAER.

Sur les moyens dans les services déconcentrés, la DGAL a demandé un renforcement des moyens humains et portera de nouveau cette demande lors de la conférence de budgétisation. Une réflexion va démarrer sur le contenu précis de fiches de poste pour 6 renforts en région pour contribuer à l'élaboration et au suivi du volet épizootie du dispositif ORSEC.

*Pour la CFDT, ce serait une avancée qu'il convient de reconnaître mais elle attend de connaître les modalités précises pour se prononcer. S'agira t'il bien de « forces projetables là où il y aurait une crise » ? A quelle échéance vont-ils être recrutés ? Et dans tous les cas il convient de mettre ces 6 ETP en parallèle avec les 35 ETP préconisés par le CGAAER. Croisons les doigts pour que si crise il y a, elle*

*ne soit pas de grande ampleur...*

## **Abattoirs : des intentions ... la CFDT attend des actes !**

**Les organisations syndicales demandent comment sont envisagées les mesures d'accompagnement aux restructurations, lorsque la fermeture est très anticipée que ce soit par l'abattoir ou la structure ?**

Des agents qui font acte de mobilité lorsqu'ils apprennent la fermeture à venir de leur abattoir, mais avant la publication de l'arrêté de restructuration, peuvent-ils bénéficier des mesures d'accompagnement ?

Le service des ressources humaines répond qu'il étudie la question.

**La CFDT revient sur le sujet des indemnités de remplacement :** lors du dernier CSA-Alimentation, la CFDT avait alerté sur des agents qui ont effectué des remplacements en abattoirs en 2023 et qui n'ont pas perçu l'intégralité du montant correspondant aux journées de remplacement qu'ils ont effectué du fait du respect du plafond réglementaire de CIA. Le SRH a-t-il trouvé une solution pour y remédier ?

L'administration a promis de régulariser la situation sur l'exercice 2024. A vérifier dans les faits...

Par ailleurs le MASA a porté auprès du budget et de la fonction publique la demande de création d'un vecteur spécifique pour 2025, mais il n'y a aucune garantie que cela aboutisse à ce stade

**La CFDT réinterroge sur la « catégorie active » :** la DGAL reprend t'elle a son compte la recommandation du rapport

CGAAER n°22079 de juin 2023 sur le recrutement et la rémunération des agents d'inspection vétérinaire affectés en abattoir : « étudier le classement des métiers d'auxiliaire et de vétérinaire officiels en abattoir comme emplois de catégorie active, pour ouvrir la possibilité d'un avancement de l'âge de départ à la retraite » ? Des indicateurs permettant d'objectiver la pénibilité des missions en abattoirs ont-ils été identifiés ?

La DGAL soutient les conclusions du rapport. Des travaux vont être mis en place en 2024 avec le SRH pour monter un dossier de demande qui sera défendu auprès de la DGAFP qui sera in fine la seule décisionnaire.

*La CFDT se réjouit de cette volonté de la DGAL, et restera attentive à ce que le soutien de cette proposition de notre organisation syndicale soit effectivement porté devant la DGAFP...*

## **Ecophyto 2030 et certiphyto : des moyens ... mais pour quels résultats demain ?**

### **Ecophyto : des agents informés surtout par la presse**

Les organisations syndicales demandent quelles sont les modifications qui sont apportées au plan écophyto suite aux annonces gouvernementales lors du mouvement social agricole de janvier ? Quelles sont les incidences pour les agents en charge du contrôle du plan écophyto ?

La directrice générale de l'alimentation répond qu'il ne s'agit que d'une « mise en pause » qui a pour objectif une finalisation de la stratégie avec des arbitrages à rendre. La

publication est prévue pour le début du mois d'avril 2024.

Les organisations syndicales regrettent que ce soit la presse qui ait annoncé la publication de ce « nouveau » plan début avril, avant même que les services de contrôle ne disposent de la moindre information.

Maud Faipoux précise que le sujet a été abordé en séminaire des DRAAF et qu'il le sera en réunion des chefs de SRAL.

La CFDT insiste sur l'importance d'informer les agents concernés qui sont désabusés et plus globalement l'ensemble des agents du MASA car beaucoup s'interrogent sur la position du gouvernement en matière de préservation de l'environnement.

## **Ecophyto : une ambition toute relative...**

La CFDT demande : la réduction de 50% d'ici 2030 va s'appliquer par rapport à quelle année de référence et à quel pourcentage de réduction sommes-nous déjà aujourd'hui ?

La stratégie Écophyto 2030 fixe un objectif de réduction de l'utilisation des produits phytopharmaceutiques et des risques associés cohérent avec les engagements européens : aussi, la période de référence considérée est la période 2011-2013, période correspondant à la base 100 de l'indicateur HRI1. En 2021, nous observons déjà une diminution de 32% par rapport à la période 2011-2013.

*Pour la CFDT, ces chiffres montrent que l'ambition en matière de réduction de l'utilisation des produits phytosanitaires entre 2024 et 2030 est toute relative. Et le changement d'indicateur ne vient que renforcer cette analyse.*

La CFDT a en effet posé la question suivante : si le nouvel indicateur de référence présente l'avantage d'être européen et de prendre en compte le risque, le classement des molécules et la pondération pose question : est-il vrai par exemple qu'un agriculteur conventionnel qui épand du glyphosate sur ses



cultures aux doses recommandées se retrouve moins impactant qu'un agriculteur biologique qui épand du soufre aux doses recommandées avec cet indicateur ?

La DGAL répond que l'indicateur de Risque Harmonisé<sup>1</sup> (HRI1) est un indicateur européen qui mesure l'évolution de l'utilisation de substances actives, par la somme des ventes de substances actives, en les pondérant par leurs mentions de danger, et non par leurs doses maximales homologuées. Cet indicateur diffère du NODU, indicateur principal des précédents plans Écophyto, par son approche « risque ». Cependant, la pondération associée à chaque catégorie de risques pourrait être plus discriminante : près de 80% des substances actives sont représentées dans la catégorie 2, dont le soufre et le glyphosate. Une expertise scientifique pourrait être menée afin d'affiner la méthodologie de cet indicateur pour lui permettre de prendre en compte l'ensemble des composantes, en vue de porter ces propositions d'évolution au niveau européen.

### **Ecophyto : des moyens financiers importants**

La CFDT demande si les enveloppes budgétaires et les dispositifs écophyto (Dephy, bulletin de santé du végétal...) vont être maintenus ?

La DGAL répond que dans le cadre d'Écophyto 2030, des moyens financiers exceptionnels vont être alloués pour renforcer les actions de réduction de l'utilisation et des risques des produits phytopharmaceutiques :

- Un financement pérenne issu de la redevance pour pollution diffuse payée par les distributeurs de produits phytopharmaceutiques – 71 M€/an ;
- Un financement accordé au MASA au titre du PLF 2024 dans le cadre du chantier de planification écologique – 250 M€ sur le programme 206-DGAL (trajectoire triennale 2024-2027) ;

- Un financement France 2030 de 250 M€ sur l'Objectif 6 Investir dans une alimentation saine et durable, dont une partie issue de crédits nouveaux – 90 M€ intégrés à la nouvelle maquette financière de l'objectif 6.

Ces financements permettront de financer des actions nouvelles prévues dans le cadre de la stratégie, comme les travaux menés dans le cadre du PARSADA.

*La CFDT espère que les résultats seront à la hauteur...*

### **Ecophyto : des dispositifs maintenus**

Les dispositifs structurants des précédents plans Ecophyto, dont le réseau DEPHY et le Bulletin de Santé du Végétal, sont bien poursuivis dans la nouvelle stratégie et seront renforcés.

L'enveloppe issue de la RPD, permettant le financement de ces actions structurantes, est maintenue à 71 millions d'euros, divisée en une enveloppe nationale de 41M€ et une enveloppe déléguée aux agences de l'eau (30 M€). Concernant l'enveloppe nationale, la maquette est en cours de définition pour cette année et les prochaines années. Les actions structurantes ont vocation à être poursuivies. Pour 2024, les conventions qui financent le réseau DEPHY et le bulletin de santé végétale sont par ailleurs déjà signées et mises en œuvre.

### **Certiphyto**

Les DRAAF ont été informés, via un twitt d'Arnaud Rousseau le 11 mars (!), de la suppression du Conseil stratégique et de l'envoi d'une instruction en ce sens, entraînant de fait le renouvellement « automatique » de tous les certificats individuels phyto-pharmaceutiques. Des mesures compensatoires sont-elles prévues pour pallier le déficit de formation qui va découler de cette décision ? Est-il prévu que les inspecteurs des SRAL puissent retourner faire des contrôles dans les

exploitations agricoles dans quelques semaines ?

L'administration répond : « Comme indiqué aux DRAAF par courrier des ministres, un décret est présenté au conseil D'État pour prolonger d'un an la validité des certiphytos. En parallèle un travail de réforme du conseil stratégique est conduit avec les parties prenantes.

La stratégie (incluant des mesures du PJLOA) met en avant l'aspect formation :

– la mesure prévue par le Pacte relative à la formation accélérée aux transitions agroécologiques et climatiques de 50 000 professionnels de l'agriculture en France, afin de créer un « choc de compétences » ;

– la poursuite de la mobilisation de l'enseignement agricole (renforcement des compétences techniques et pédagogiques des enseignants et formateurs, systématiser la reconception des exploitations des EPL, intégration des enjeux de la transition agroécologique dans le cadre de la rénovation cyclique des référentiels) ».

## **Dialogue social : du mieux**

Les organisations syndicales sont intervenues ensemble pour faire part de leur insatisfaction sur la qualité du dialogue social en CSA Alimentation en déclaration liminaire :

« L'intersyndicale souhaite un dialogue social plus qualitatif. C'est à ce titre que nous avons demandé à rajouter plusieurs sujets à l'ordre du jour qui sont au cœur des préoccupations des agents et ne peuvent pas être abordés uniquement en questions diverses, nous ne savons pas d'ailleurs si notre demande a été prise en compte. Pour ce CSA, vous nous avez transmis les documents afférents à l'ordre du jour en amont et cela va dans le bon sens. Pour cette

*instance et pendant toute la mandature nous pouvons faire mieux. Nous souhaitons (1) que les ordres du jour soient plus en phase avec les principales préoccupations des agents, (2) avec de la concertation au-delà de l'information sur les principaux sujets abordés, et (3) des réponses en séance à nos questions diverses. »*

Maud Faipoux a fait part de son attachement au dialogue social. Les échanges ont été constructifs en séance. Répondant à son engagement, les questions abordées en séance ont trouvé une réponse ... 2 semaines après l'instance et après relance de la CFDT. Elles étaient attendues pour fournir des informations complètes aux agents qui nous avaient interrogé sur ces sujets, d'où ce compte-rendu un peu tardif.

*« Nous déplorons qu'une seule F3SCT ne soit programmé pour l'année 2024, alors que nous avons plusieurs sujets importants, qui méritent une réflexion et une concertation de l'instance notamment les conditions de travail en abattoir qui se dégradent avec un manque d'effectif récurrent, les conditions d'inspections des conteneurs provenant de pays tiers avec un risque majeur d'intoxication, une tension accrue lors d'inspection, et encore plus suite aux annonces gouvernementales. »*

Maud Faipoux a répondu que ces sujets pouvaient être abordés en CSA et cela s'est vérifié en séance.

---

**Pas d'augmentation des**

# salaires dans la fonction publique en 2024

**Le gouvernement français, par l'intermédiaire du ministre Stanislas Guerini, a confirmé qu'il n'y aura pas de hausse des salaires dans la fonction publique jusqu'à la fin de l'année.**

Cette décision fait suite à une journée de mobilisation syndicale qui appelait à mettre fin à la paupérisation croissante des fonctionnaires. Le ministre a souligné qu'il n'y aurait **pas d'augmentation générale des salaires ni du point d'indice.**

Stanislas Guerini a justifié cette position en mettant en avant les augmentations récentes, telles que la hausse de 1,5 % du point d'indice en juillet 2023 et l'attribution de 5 points d'indice supplémentaires en janvier. Il a également exprimé sa volonté d'engager des négociations annuelles obligatoires avec les syndicats sur le modèle du secteur privé (NAO), mais cela ne devrait pas se concrétiser avant 2025, ce qui est jugé trop tardif par les syndicats.

Pour mémoire, selon les derniers chiffres de l'Insee, **les salaires dans la Fonction Publique ont augmenté de 1,6 % entre 2009 et 2021, contre 6,3 % pour la même période dans le secteur privé.** De plus, ces deux dernières années, le gouvernement a **concéder – difficilement -des augmentations du point d'indice de 3,5 % en 2022 et 1,5 % en 2023.** Malgré cela, les syndicats soutiennent à juste raison que ces revalorisations restent largement inférieures à **l'inflation de 5,2 % en 2022 et 4,9 % en 2023.** Ils refusent que **2024 soit « une année blanche »**, sans augmentation de salaire.

Les discussions entre le ministre et les syndicats sont déjà très tendues. Ces derniers avaient quitté une réunion (14

mars) sur les rémunérations en raison du caractère hautement partial des éléments présentés par l'administration.

Le document qui leur a été présenté s'appuyait sur la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) qui a, selon l'exécutif, augmenté plus que l'inflation ces dernières années. Les représentants syndicaux avaient alors claqué la porte. Et, Mylène Jacquot, la secrétaire générale de la **CFDT** Fonction Publique, de raconter après coup : « *Ça nous a un peu excédés de recevoir un tel document* » « *C'est le plus mauvais des indicateurs parce que c'est un indicateur de masse salariale. **Ils nous font croire que l'augmentation de la masse salariale, c'est une augmentation du pouvoir d'achat des agents, mais ils y incluent l'avancement et les promotions*** », critique la syndicaliste.

Cette décision gouvernementale pourrait maintenir la pression des syndicats, qui envisagent de poursuivre leur mobilisation pour une meilleure reconnaissance salariale dans la fonction publique.

Côté **CFDT**, on est conscients de la situation délicate dans laquelle se trouve l'exécutif. « *On n'est pas partisans d'une dette sans fond qui courrait sans qu'on s'en préoccupe. Mais on ne peut pas agir sur la dette uniquement par la dépense, **on pense que l'on peut aussi agir sur les recettes, la politique fiscale*** », plaide Mylène Jacquot. Le gouvernement et particulièrement le ministre Bruno Le Maire, ayant écarté toute hausse d'impôts, ce n'est pas vers cette solution que l'on se dirige, tout au moins jusqu'aux décisions des agences de notation, prévues en avril et mai.

En dépit d'un déficit public croissant, le ministre Guerini a assuré (!!!) qu'il n'y aurait pas de suppressions de postes dans la fonction publique, affirmant que son mandat repose sur la stabilité de l'emploi public, même si des économies budgétaires importantes sont prévues pour les années à venir.

A suivre.

# **Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement : examen professionnel au titre de l'année 2023**

Parution de la note de service relative à l'examen professionnel d'accès au corps des IAE au titre de 2023.

---

# **Barème 2024 des prestations d'action sociale pour les agents du MASA**

Les conditions générales et spécifiques des prestations d'action sociale interministérielles et ministérielles pour l'année 2024 à destination des agents du MASA ont été communiquées dans la note de service [SG/SRH/SDDPRS/2024-154 du 28 février 2024](#).

Vous la trouverez également en bas de cet article.

Les fiches descriptives des différentes prestations d'action sociale sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Comme chaque année, le formulaire de demande et les annexes ont été mis à jour. Ces imprimés sont à utiliser IMPÉRATIVEMENT pour les demandes effectuées à partir de la publication de la version de 2024 de la note de service. Les dossiers transmis avec les documents ou annexes ne correspondant pas aux modèles de la présente note, ne seront pas traités et seront renvoyés.

[2024-154\\_Barème 2024 prestations action sociale](#)

---

# **Tout savoir sur le montant net social, la nouvelle ligne sur le bulletin de salaire depuis janvier 2024**

## **Pour qui et pourquoi ce changement sur le bulletin de paie ?**

### **Qui est concerné par ce changement ?**

Sur le bulletin de paie, tous les agents ! Mais pour la plupart, cette mention n'apporte cependant aucun changement à la valeur de la paie versée ni au montant de prélèvement à la source effectué.

Seuls les agents concernés par des déclarations auprès d'organismes sociaux utiliseront ce montant net social.



## Les raisons de ce changement

L'État fait le constat d'un non-recours massif aux prestations sociales (plus du tiers des ayants droits au revenu de solidarité active [RSA] ne le demandent pas), l'État a donc souhaité simplifier les démarches pour faciliter le versement du RSA et la prime d'activité.

Ainsi sur le bulletin de paie ou de leur décompte de prestation figure désormais le montant net social, il correspond à **ce que les salariés doivent déclarer auprès des organismes sociaux**, notamment la caisse d'allocations familiales (CAF) ou la mutualité sociale agricole (MSA) afin d'obtenir des prestations sociales, comme **la [prime d'activité](#) ou le RSA**. Les salariés n'ont plus aucun calcul à effectuer pour déterminer le montant des revenus à déclarer, ce qui devrait aussi supprimer toutes les erreurs entraînant des indus.

## Le calendrier de mise en place

Cette « nouveauté » est issue [d'un arrêté](#) visant à simplifier les bulletins de salaire, rédigé le 31 janvier 2023 et publié au Journal Officiel le 7 février 2023. Il modifie [l'arrêté du 25 février 2016](#), qui fixe les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à [l'article R. 3243-2 du Code du travail](#).

A noter, pour le MASA, ce changement est intervenu à la fin de l'année 2023.

## Le montant net social en quelques lignes

Il est calculé en tenant compte de l'ensemble des revenus versés (salaires, primes, rémunérations des heures supplémentaires, avantages en nature, indemnités de rupture...)

et des cotisations et contributions à déduire.

**Le montant net social remplace le montant net à payer** sur les bulletins de paie alors que leurs montants respectifs ne sont pas exactement identiques.

A compter de 2024, les employeurs doivent en plus **transmettre ce montant aux administrations (via la déclaration sociale nominative)**, de la même façon qu'ils doivent déjà déclarer le montant net imposable. Ainsi, à compter de cette date, les salariés n'ont théoriquement **plus besoin de déclarer leurs revenus aux organismes sociaux** pour bénéficier des aides sociales : les organismes pourront calculer automatiquement les prestations auxquelles les allocataires ont droit. A compter de mars 2024, les salariés pourront consulter le montant total de leurs revenus nets sociaux sur le site [www.mesdroitssociaux.fr](http://www.mesdroitssociaux.fr).

**Pour tous ceux qui ne sont pas concernés par le RSA ou la prime d'activité, le changement de ligne sur le bulletin est sans aucune incidence sur le montant de la rémunération ou le montant prélevé au titre du prélèvement à la source.**

## **Quelles sont les différences entre montant net social, montant net imposable...?**

Le montant net social est proche du montant net imposable, mais il **réintègre certains montants totalement ou partiellement exonérés d'impôts**, comme la part patronale sur les chèques vacances et les services à la personne, les heures supplémentaires et complémentaires, les indemnités de rupture de contrat, certains avantages en nature exonérés d'impôts ...

Dans le détail, le montant « net social » se calcule différemment des autres montants nets auparavant existants (ce qui explique les différences de montant).

Pour rappel :

- le « **net à payer** », qui figure le plus souvent en bas du bulletin de paie, correspond au montant effectivement versé au salarié par l'employeur et doit permettre au salarié de vérifier que l'ensemble des calculs sont exacts. Ce montant tient compte de toutes les déductions, notamment de l'ensemble des cotisations sociales et du prélèvement à la source, mais prend également en compte certains éléments annexes (ex : saisies sur salaires, participation du salarié aux titres restaurants, etc.) qui ne correspondent pas à des revenus ou à des charges déductibles. Figure également sur le bulletin de paye, pour rappel, le « net à payer avant impôt », qui correspond à la somme nette à payer qu'aurait perçue le salarié si le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu n'avait pas été mis en place depuis 2019. Cette deuxième information est donc donnée pour simple information ;
- le **revenu « net fiscal »** (ou « **net imposable** ») correspond aux sommes soumises au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. En effet, l'assiette de l'impôt sur le revenu est spécifique et il est donc nécessaire de la faire apparaître de manière distincte : certains revenus ne sont pas assujettis à l'impôt (par exemple les heures supplémentaires exonérées), d'autres versements sont au contraire soumis à l'impôt mais pas à cotisations (par exemple les contributions des employeurs à la complémentaire santé) tandis que certaines charges ne sont pas déductibles (une partie de la CSG et la CRDS notamment).

## **Pour aller plus loin, comment est calculé le montant net social ?**

Le montant net social se calcule à partir des **rémunérations**

**brutes**, dont on déduit tous les **prélèvements sociaux** obligatoires effectivement payés par le salarié.

Dans le détail, il faut d'abord **additionner tous les revenus issus de la rémunération du travail** et les **revenus de remplacement**, quels que soient leur statut social et fiscal :

- Revenus d'activité bruts (y compris des apprentis et contrats d'accompagnement vers l'emploi et [gratification de stage](#)) ;
- Primes de toute nature ;
- Rémunération des périodes de congés ou de repos non prises et issues du [compte épargne temps](#) (CET) et des jours de [RTT monétisés](#) ;
- Indemnités de [rupture de contrat](#) de tous types ;
- [Indemnités de congés payés](#) ;
- [Heures supplémentaires et complémentaires](#), même exonérées ;
- Participation éventuelle des employeurs aux chèques-vacances et au financement des services à la personne (y compris la part exemptée socialement) ;
- Part patronale du financement de la protection sociale complémentaire uniquement (à l'exception de la protection sociale légalement obligatoire) ;
- [Avantages en nature](#) assujettis (base réelle ou forfaitaire) ;
- Sommes complémentaires versées au titre du maintien de salaire : allocations complémentaires aux indemnités journalières de Sécurité sociale, indemnités complémentaires d'[activité partielle](#) ;
- Revenus de remplacement versés directement par l'employeur : indemnités légales d'activité partielle, indemnités versées dans le cadre d'un congé de reclassement, avantage de pré-retraite, allocations de chômage intempéries, indemnités de cessation d'activité versées aux salariés exposés à l'amiante...

En revanche, **certains revenus ne sont pas pris en compte** :

- Frais professionnels exonérés de cotisations (repas, transport, etc.) ;
- Partie exonérée de la prise en charge par l'employeur des frais de transport domicile/lieu de travail ;
- Indemnités journalières de Sécurité sociale (y compris en cas de subrogation) ;
- Avantages en nature exemptés socialement et fiscalement liés aux activités sociales (nourriture, avantages tarifaires, activités sociales et culturelles des [comités sociaux et économiques](#)) ;
- Part patronale de financement des garanties collectives à la complémentaire santé obligatoire (« frais de santé »).

A ces sommes, il faut ensuite soustraire l'ensemble des [prélèvements obligatoires](#) dont s'est acquitté le salarié sur ces différents revenus.

Les rappels de salaire comme de cotisations doivent être inclus dans le calcul du montant net social du mois de leur versement et non du mois où ils étaient dus.

Pour encore plus d'informations, la page suivante est à consulter : [solidarites.gouv.fr/le-montant-net-social](https://solidarites.gouv.fr/le-montant-net-social).

---

## La protection fonctionnelle des agents publics

La protection fonctionnelle est la protection due par la collectivité publique à ses agents à raison de leurs fonctions.

En tant qu'agent public, si vous êtes victime d'une agression

**ou que votre responsabilité civile ou pénale est mise en cause, en lien ou compte tenu de vos fonctions ou de votre qualité d'agent public, la collectivité publique doit vous protéger.** C'est ce qui s'appelle la protection fonctionnelle.

Elle est justifiée par la nature particulière des missions confiées aux agents publics, qui les exposent parfois à des relations conflictuelles avec les usagers du service public ou avec les autres agents publics, pouvant déboucher sur des menaces ou des attaques ou bien encore sur la mise en cause de leur responsabilité civile ou pénale.

Elle permet donc d'assurer le bon fonctionnement et la continuité du service, et par conséquent le respect de l'intérêt général. Or, l'étendue de cette protection et le champ de ses bénéficiaires sont souvent méconnus.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a donc élaboré une [plaquette – foire aux questions \(FAQ\)](#) proposant une **présentation synthétique des principaux enjeux de la protection fonctionnelle**, conçue comme un outil pratique à destination de l'ensemble des agents publics et de leurs proches.

D'un point de vue pratique, suite à une agression, un agent peut :

- Déposer une plainte
- Demander par écrit une protection fonctionnelle à son employeur qui pourra l'accorder ou la rejeter
- Saisir son service de la médecine du travail pour effectuer un signalement ou tout autre moyen de signalement prévu par son employeur
- Se référer à la note de service [SG/SRH/SDPPRS/2021-85 du 3 février 2021](#) afin de bénéficier d'une prestation de soutien psychologique.

Pour en savoir plus :

- Quelle conduite tenir en cas d'agression : consulter la page <https://intranet.national.agriculture.rie.gouv.fr/conduite-a-tenir-en-cas-d-agression-et-de-risques-psycho-sociaux-a16500.html>
- Lire la note de la direction des affaires juridiques du MASA : [2022 protection fonctionnelle masa](#) (format pdf – 494 ko – 22/09/2022)
- Lire le guide de la DGAFP (2024) : La protection fonctionnelle des agents publics : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Publications%20DGAFP/2024/protection-fonctionnelle-agents.pdf>

-----

*Source : CFDT-UFETAM – D'après l'article initialement publié par [fonction-publique.gouv.fr](http://fonction-publique.gouv.fr)*

---

**Mobilités au MASA : un nombre de postes sans candidat qui explose... tout comme le fil de l'eau, au détriment de la mobilité générale du printemps !**

Réuni le 7 mars 2024, un groupe de travail « bilan mobilité 2023 » était présidé par Laurent Belleguic, sous-directeur des

carrières et de la rémunération (SDCAR), en présence de Virginie Chenal (son adjointe) et de Emmanuelle Illan, cheffe du département du pilotage de la mobilité.

La CFDT était représentée par Stéphanie Clarenc et Jacques Moinard.

A noter qu'un seul représentant du Raps était présent, Béatrice Rolland, mais en distanciel. D'où la remarque en préambule de la CFDT sur l'absence d'Igaps autour de la table ! En effet, très impliqués dans les processus de mobilités, il est essentiel pour la CFDT qu'ils participent activement à l'analyse de ces données en présence des représentants des personnels.

Un diaporama (39 diapos) (*voir en fin d'article*), synthétisant les données sous forme de tableaux, graphiques et de cartes, avait été adressé aux organisations syndicales, 2 jours avant la tenue du groupe de travail...

*La CFDT a tenu à remercier l'administration pour ce travail important de synthèse. Deux jours c'est bien mais pas assez vu la qualité du support qu'il aurait été dommage de découvrir le jour de la réunion !*

## **Des constats inquiétants**

Dès le début de ce GT, des constats inquiétants soulevés de façon unanime par l'ensemble des organisations syndicales.

La CFDT a notamment souhaité souligner les 4 principaux enseignements de ce bilan mobilités 2023, à savoir :

- **Une explosion significative du nombre de postes proposés à la mobilité au fil de l'eau** : 3 018 postes publiés en 2023 contre 2 241 en 2022, soit une augmentation de plus de **34%** ... c'est colossal



- **Une dérive inquiétante du nombre de poste publiés sur 15 jours (au lieu d'un mois) : 649 postes concernés sur un total de 3 018, soit plus de 20% des postes !**
- **Une forte diminution des postes proposés au cycle de mobilité générale de printemps : 1 350 en 2024 contre 1 577 en 2023 et 1 608 postes en 2022, soit une baisse de plus de 16% du nombre de postes ouverts entre 2022 et 2024.**
- **Et surtout une explosion du nombre de postes sans candidat ! 808 postes sans candidat (soit 51% !) en 2023, contre 305 en 2022 (19%).**

**Nous assistons à une baisse vertigineuse de l'attractivité des postes au MASA !**

*Pour la CFDT, la dérive vers le « tout » au fil de l'eau se poursuit, malgré les engagements de la secrétaire générale lors de la révision des LDG mobilités en juillet 2023. Il y a désormais 2 fois plus de postes proposés au fil de l'eau qu'à la mobilité générale de printemps.*

En outre, le nombre de postes dont la publication est réduite à 15 jours augmente de façon incompréhensible, alors même que la secrétaire générale avait rappelé que cela devait rester exceptionnel. L'exception deviendrait-elle une règle ?

*La CFDT se félicite cependant de la mise en ligne de la plateforme « Rejoignez-nous ! » (voir notre article [ici](#)) qu'elle réclamait avec insistance depuis plus d'un an. C'est une véritable avancée qui devra être complétée dans les meilleurs délais par la possibilité de candidater en ligne via ce site. Outre la meilleure visibilité des postes, il s'agit également de simplifier la procédure du fil de l'eau, encore trop lourde et trop chronophage, pour les agents, les structures et les bureaux de gestion.*

# Quelles réponses à ces constats ?

En réponse, le sous-directeur des carrières et de la rémunération a souhaité préciser les objectifs de ces 2 modes de recrutement ; il s'agit en effet de répondre à des besoins différents.

*Il rappelle la volonté du MASA de maintenir la mobilité générale de printemps : c'est un engagement de la secrétaire générale. Cette procédure, avec un calendrier annuel, permet notamment aux agents de mieux gérer des contraintes familiales. Elle permet également l'intégration de sorties de concours.*

Concernant le fil de l'eau, dont le nombre de postes augmente effectivement, il permet de répondre à des besoins immédiats des structures. C'est vrai que ce processus est lourd pour les structures et que ça revient de manière fréquente. Mais ces postes sont ouverts à la demande des structures elles-mêmes, selon leurs besoins. Cela évite (est censé éviter) de laisser des postes vacants durant plusieurs mois.

Dans le nombre de postes affichés, il y a un certain nombre de republication, pour des postes non pourvus à la mobilité générale ou à la mobilité au fil de l'eau, faute de candidat ou inadéquation entre le poste et les candidatures. On y retrouve également des publications pour des postes BREXIT et SSA.

*Laurent Belleguic rappelle que ce travail de synthèse représente déjà beaucoup de travail et qu'il n'est pas simple de préciser le nombre de postes réellement ouverts sans compter les republications.*

Pour l'attractivité des postes, il y a un enjeu de visibilité que le nouveau portail « [Rejoignez-nous!](#) » mis en ligne fin février permet d'améliorer. Il permet de faire des tris sur un type de métier, une localisation géographique par exemple. **La**

**prochaine étape est de permettre aux agents de candidater directement sur ce site.** Ce sera alors beaucoup plus simple pour les candidats, les structures et les bureaux de gestion. Le SRH fait tout son possible pour avancer rapidement. Il espère que ce sera opérationnel au cours des prochains mois.

*Pour la CFDT ni les republications de postes, ni les postes Brexit ou SSA ne peuvent expliquer à eux seuls la fuite en avant constatée pour les postes publiés au fil de l'eau. De nombreux postes Brexit ont été également ouverts lors des campagnes précédentes. En outre, nous constatons que ces postes sont pourvus finalement au bout de 4 à 6 mois. Ce délai, lié souvent à une validation tardive du SRH, sous une trop forte charge de travail, rend ce processus peu efficace pour répondre à de « soi-disant » urgences.*

*Pour la CFDT, le fil de l'eau crée une forme d'instabilité permanente dans les services. En effet, les structures qui peuvent normalement recruter plus rapidement, perdent dans le même temps des agents qui rejoignent, au fil de l'eau, des postes dans d'autres structures. C'est plus déstabilisant que la mobilité générale qui organise des mouvements programmés et compensés à un même moment.*

*Ne serait-il pas préférable de revenir à 2 campagnes générales, printemps et automne, qui permettraient une meilleure adéquation entre les besoins des structures et le souhait des agents de faire mobilité ?*

Il s'agit d'une part de garantir une meilleure mise en visibilité des postes proposés pour l'ensemble de la communauté de travail tout en permettant aux agents de mieux s'organiser et de ne pas être constamment en recherche, et d'autre part d'alléger le travail de l'ensemble des intervenants dont les RH locales et centrales, en tension depuis très longtemps.

Par ailleurs, le cycle général présente une meilleure garantie

de la prise en compte des priorités légales et sub-légales. Les organisations syndicales qui accompagnent les agents (droit d'évocation) sont plus à même de signaler les situations particulières... Ce qui est plus difficile dans le processus du fil de l'eau, qui entretient *in fine* une certaine opacité vis-à-vis des décisions. Les candidats ne savent pas toujours pourquoi ils ne sont pas retenus !

*Le sous-directeur des carrières et de la rémunération souligne que les Igaps donnent toujours un avis et que les priorités légales sont tout autant respectées dans le processus au fil de l'eau. Concernant les délais, actuellement les procédures restent longues et lourdes. Mais il estime que la procédure « fil de l'eau » permet toutefois de recruter plus rapidement que s'il fallait attendre les résultats de la campagne générale.*

*Pour Béatrice Rolland, les Igaps sont particulièrement attentifs concernant les avis défavorables donnés à un agent avec une priorité légale. L'Igaps peut ne pas suivre l'avis de la structure s'il estime que l'avis n'est pas fondé. In fine c'est le SRH qui prend la décision.*

## **Et les priorités légales dans tout ça ?**

Dans le cadre de la mobilité générale de printemps 2023, sur 149 agents qui ont fait valoir une priorité légale, 98 étaient du MASA et 51 hors MASA. Ces priorités relevaient essentiellement de rapprochements de conjoint ou de reconnaissance RQTH. 62 agents ont été retenus.

Pour la mobilité au fil de l'eau sur les 217 agents avec une priorité légale, dont 172 MASA et 45 hors MASA, principalement pour les mêmes raisons que pour le cycle général... 92 agents ont été retenus.

*Pour la CFDT, et l'ensemble des organisations syndicales, le jeu des chaises musicales organisée lors des CAP, avec une vision d'ensemble, était finalement plus efficace pour assurer à la fois un bon fonctionnement des services, tout en s'assurant mieux du respect des priorités et de la possibilité pour les agents de dérouler une carrière... en intégrant les mobilités pour valider une promotion.*

*Si le retour des CAP n'est pas réaliste actuellement, pourquoi le retour de 2 cycles de mobilité et un fil de l'eau réservé aux situations d'urgence avérées ne serait-il pas possible... Avec le recul que nous avons désormais, cette évolution excessive du fil de l'eau, ne semble pas aller dans le sens d'un meilleur fonctionnement du MASA et de la mobilité de ses agents !*

*Laurent Belleguic rappelle qu'aujourd'hui, dans la fonction publique, le mouvement général tend au développement du fil de l'eau. Actuellement tous les ministères sont passés à une seule mobilité générale, voire pour certains à du fil de l'eau intégral. Actuellement, on ne peut pas avoir plus d'un cycle de mobilité par an. Nous sommes dans l'interministérialité et des agents quittent régulièrement le ministère tout au long de l'année. Il faut donc pouvoir les remplacer sans attendre les délais d'une mobilité générale. Sans fil de l'eau, des postes resteraient vacants trop longtemps.*

**Pour les organisations syndicales, le fil de l'eau intégral n'est pas applicable au MASA** du fait de l'enseignement agricole, avec une rentrée en septembre. C'est une particularité de notre ministère qu'il ne faut pas oublier.

*La CFDT entend que c'est un choix gouvernemental, cependant le propre de l'homme est de mettre à profit son intelligence pour reconnaître qu'il s'est trompé et savoir revenir en arrière. Il est important de **faciliter la vie familiale et donc revenir à des cycles de mobilité, moins déstabilisants***

*pour les familles !*

L'administration confirme qu'un suivi de la procédure de recrutement est réalisé par les Igaps et les bureaux de gestion. Mais c'est bien au recruteur de faire cette information auprès des candidats.

## **Mobilité validante pour changement de grade**

Concernant les mobilités permettant la **validation d'un changement de grade**, l'administration nous précise que **100% des attachés et des IAE ont trouvé un poste.**

## **Vers une cartographie des postes pour y voir plus clair?**

Concernant les postes non pourvus à l'issue de la mobilité de printemps, les tableaux et les cartographie par région présentés confirme une difficulté à pourvoir les postes qui s'accroît, particulièrement sur les programmes 206 et 143.

*Pour la CFDT, la cartographie régionale demande certainement un gros travail pour les équipes du SRH. Il serait toutefois plus facile à appréhender ces informations si la représentation intégrait sur une même carte, en rouge la part des postes proposés restés vacants à l'issue du cycle de mobilité. Cependant, il est difficile d'avoir une vision claire du problème d'attractivité sur les chiffres provenant uniquement d'une campagne de mobilité. La CFDT propose de faire une photographie annuelle des postes vacants à un instant t/programme et par région.*

Pour l'administration, il y a effectivement de plus en plus de postes qui restent non pourvus. Ça concerne toujours les mêmes

secteurs, peu attractifs, on le voit dans certains départements, sur certaines filières comme les RH ; que ce soit sur la mobilité de printemps ou au fil de l'eau.

L'administration confirme que ces cartographies sont complexes à réaliser et qu'une photo sur la base des données détenues par les responsables de programme (RPROG) permettrait un meilleur suivi des situations présentant un manque d'attractivité.

Pour aller plus loin, le support de 39 pages ci-dessous.

[GT mobilité hors enseignement 07.03.24](#)

---

# **Examen professionnel pour l'accès au corps des attachés d'administration de l'État au titre de 2024**

La note de service (SG/SRH/SDDPRS/2024-200 du 27 mars 2024) concernant l'examen professionnel pour l'accès au corps des attachés d'administration de l'État au titre de 2024 vient de paraître. Date limite des inscriptions au 17 mai 2024.

---

# **Contractuels (hors enseignants) : dommage pour la transparence mais de réelles améliorations... en attendant une doctrine claire au MASA !**

Le 6 mars 2024 s'est tenu le groupe de travail sur la rémunération des contractuels sous la présidence de Xavier Maire, chef du service des ressources humaines, en présence de Laurent Belleguic, sous-directeur des carrières et de la rémunération, Virginie Chenal (son adjointe), Anne-Sigrid Fumey, chef du bureau des contractuels et Lorraine Sayé (son adjointe).

La CFDT était représentée par Jean-François Le Clanche, Jacques Moinard, Béatrice Laugraud, Nathalie Lebreton et Marc Joumier.

Le groupe de travail n'ayant pas fait l'objet d'un envoi de documents préalables, ni de la définition d'un ordre du jour précis, les organisations syndicales présentes étaient donc dans une certaine expectative...

Le chef du SRH informe qu'un support PowerPoint (une seule diapo diffusée pendant le GT !) a été préparé pour la réunion et que le principal objectif est de donner des explications sur l'utilisation des nouveaux référentiels de recrutement et les conditions de reclassement des contractuels déjà en poste.

Un tour de table fait par ailleurs remonter certains sujets dont ceux déjà portés par la CFDT comme la demande de reprendre la note de service sur la gestion des contractuels



au MASA, datant de 2016 (cf note de service [SG/SRH/SDDPRS/2016-587](#) du 19 juillet 2016), les retards de prise en charge de rémunération, la prise en compte de l'expérience professionnelle avant le contrat au MASA. Des sujets plus spécifiques concernant les agents contractuels de l'enseignement ou les contractuels vétérinaires ont également été abordées.

## **Pas de communication publique des référentiels du MASA**

Le SRH a rappelé que **les référentiels ne sont pas des référentiels de rémunération mais de recrutement**. Ils sont internes au MASA et n'ont pas vocation à être diffusés à ce stade dans le cadre d'une note de service. La diffusion a été assurée auprès des structures qui recrutent et des organisations syndicales pour information, à la condition qu'elles ne les diffusent pas non plus. En limitant la communication de ces référentiels, le SRH estime qu'il y aura aussi un nombre plus limité de sollicitations d'agents auprès du bureau de gestion ; les organisations syndicales ayant évidemment la possibilité de renseigner les agents contractuels qui s'interrogent sur leur niveau d'indice, et de remonter d'éventuelles situations anormales auprès du SRH.

*Pour la CFDT, il conviendra d'être sans ambiguïté sur ces grilles et de bien corriger les entêtes des référentiels, certains étant libellés comme référentiels de « rémunération » au lieu de « recrutement ». Il s'agit d'éviter toute confusion, en particulier au niveau des gestionnaires de proximité.*

Le SRH a rappelé qu'effectivement, il ne faut pas confondre référentiel de rémunération, non applicable aux contractuels

car il n'y a pas de carrière les concernant, avec ces référentiels de recrutement permettant de donner des fourchettes de rémunération en amont d'une embauche. Le SRH rappelle que la rémunération des contractuels évolue au cours de campagnes de réévaluation triennale et que ce mode de revalorisation n'est en aucun cas remis en cause. Le SRH indique que le référentiel de recrutement ne peut servir de référence pour calculer une éventuelle revalorisation dans le cadre du rendez-vous triennal.

## **Un contractuel est-il aujourd'hui mieux rémunéré qu'un titulaire ? Pas d'amalgame !**

Cette question remonte de la part d'agents titulaires qui ne comprennent pas pourquoi à poste équivalent, les contractuels peuvent avoir un indice plus élevé... certains remettent en cause l'intérêt d'entrer dans la fonction publique !

Si la seule comparaison entre le titulaire et le contractuel est l'indice de rémunération, alors effectivement le contractuel est mieux payé... mais ce n'est pas la réalité.

La CFDT mettra en ligne dans les prochains jours un article détaillant les différences de rémunération entre titulaire et contractuel de manière à clarifier au mieux les incompréhensions ou faux constats.

Le SRH a indiqué avoir calé les indices de rémunération des référentiels de recrutement des contractuels sur 85 à 90 % de la rémunération (primes comprises) des titulaires occupant des fonctions équivalentes. Le SRH ne peut donner exactement les modalités de calcul car les comparaisons ont pu être réalisées à partir de moyennes incluant plusieurs corps/grade.

*Pour bien comprendre les modalités de calcul appliquées pour chaque référentiel, la CFDT a demandé à être destinataire des*

*informations transmises au contrôleur budgétaire.*

Ces éléments ne seront *a priori* pas communiqués par le SRH.

## **Petit rappel sur le traitement !**

<b>Titulaire</b>	<b>Contractuel</b>	<b>Référentiel de recrutement</b>
<b>Traitement</b> Indice Primes (IFSE + CIA) <i>Indemnités de résidence et/ou supplément familial de traitement (SFT)</i> = Rémunération <u>Autre particularité</u> Garantie de l'emploi assurée <u>Droits à retraite/pension</u> Cotisations à la pension civile Sur les 6 derniers mois de la carrière uniquement sur la base de l'indice (+BI/NBI éventuelles)	<b>Traitement</b> Indice <i>(Aucune prime au MASA)</i> <i>Indemnités de résidence et/ou supplément familial de traitement (SFT)</i> = Rémunération <u>Autre particularité</u> Sauf exception, recrutement CDD puis éventuel CDI <u>Droits à retraite/pension</u> Cotisation IRCANTEC Sur les 25 meilleures années de la carrière pour l'indice	L'indice du contractuel est calculé à poste ou expérience équivalents à 85%/90% de l'indice du titulaire additionné des primes <b>AUTOMATIQUEMENT, l'indice du contractuel est plus élevé que celui du titulaire sur le même poste... mais le montant payé est inférieur de 10 à 15% en moyenne</b> (sans prendre en compte le CIA des titulaires)

*Pour la CFDT, il est du rôle de chacun, SRH y compris, de faire preuve de pédagogie auprès de la communauté de travail pour éviter les malentendus, incompréhensions et les crispations de certains de nos collègues.*

## **Comment s'applique les référentiels de recrutement ?**

Il convient de distinguer deux cas de figure :

- Nouveau contractuel recruté

Sur la base d'éléments fournis par le candidat postulant à un emploi, relatant son expérience professionnelle, la structure qui assure le recrutement peut recruter sur un indice inclus dans la fourchette correspondant du référentiel de recrutement.

Le chef du SRH a bien rappelé que les structures avaient 'toute latitude' pour définir l'indice de recrutement dans les fourchettes établies. Il a, par ailleurs, été rappelé que les RH de proximité bénéficient d'un accompagnement du BPCO (par des webinaires) de manière à ce que toutes les explications utiles leur soient données. L'expérience de l'agent est donc prise en compte au moment du recrutement.

▪ Reclassement des contractuels déjà rémunérés par la MASA

Le SRH a rappelé que les reclassements avaient tous été effectués fin 2023 pour les contractuels des catégories B et C, avec une rétroactivité remontant à septembre 2023. Pour les catégories A, étant donné la charge de travail que cela représente pour le BPCO (travail sur chaque dossier), ce travail de reclassement ne devrait être achevé qu'à l'été 2024. Selon le SRH, il est impossible de réaliser ce travail plus rapidement.

Pour tous ces agents, le SRH a considéré que l'expérience professionnelle avant leur recrutement au MASA avait déjà été prise en compte au moment de leur embauche. Il n'y a donc pas lieu de revenir sur ce sujet, en dehors du cas particulier des vétérinaires contractuels.

Interrogé par la CFDT, le chef du SRH a également indiqué que ce travail de reclassement ne pouvait pas gommer toutes les imperfections du passé. Le reclassement s'est mathématiquement effectué sur le nombre d'années passées au MASA depuis leur embauche. Cependant, certains contractuels de catégorie A recrutés sur des grilles assez basses il y a 20 ans, ne bénéficient pas du reclassement et les écarts de rémunération

peuvent être importants (>30%) par rapport à des titulaires sur des fonctions équivalentes.

A noter, les agents contractuels, dont l'indice était déjà supérieur au montant maximum de la fourchette des nouveaux référentiels de recrutement leur correspondant, ne sont pas concernés par ce reclassement.

*Si le SRH indique que la très grande majorité des agents contractuels devrait voir leur rémunération augmenter, la CFDT fera remonter au SRH les cas particuliers d'agents dont le reclassement ne serait pas compréhensible au regard des explications fournis lors de ce groupe de travail.*

## **Quid des +5 points d'indice de janvier 2024 ?**

Une inquiétude subsistait sur la mise place des +5 points en janvier 2024. Pour tous les agents déjà connus et rémunérés par le MASA, les 5 points d'indice ont bien été ajoutés à l'indice du contrat, que l'agent ait été reclassé ou non.

Dans tous les cas, les référentiels de recrutement vont être repris pour intégrer les +5 points d'indice. Ces nouveaux référentiels seront communiqués aux structures et aux organisations syndicales.

## **Ré-évaluation triennale et reclassement, un double bénéfice ?**

Le SRH a précisé que les agents devant bénéficier d'une revalorisation triennale en bénéficieront en plus de leur reclassement (modulo ce qui est mentionné dans le paragraphe précédent).

*La CFDT salue cette position affichée clairement par le SRH.*

*Demande défendue avec vigueur par la CFDT, que ce soit en CSAM, groupe de travail ou en CCP... et finalement retenue par le SRH.*

## Et les opérateurs dans tout ça ?

Interrogé par la CFDT, le SRH a indiqué que les opérateurs du MASA étaient informés des travaux en cours et avaient été destinataires des nouveaux référentiels. Étant autonomes sur le plan budgétaire, les opérateurs ne peuvent qu'être incités à suivre ces évolutions, selon leurs capacités budgétaires, et en dehors de l'ANSES au fonctionnement particulier.

*Si les opérateurs décidaient de s'aligner sur le MASA en mettant en place ces référentiels, la CFDT souhaite que le ministère puisse, le cas échéant, abonder, les subventions de fonctionnement de ces opérateurs.*

## Quelques avancées obtenues par la CFDT

La CFDT a pu obtenir du SRH les engagements suivants :

- Le **lancement de travaux pour réviser la note de service datant de 2016** sur la gestion des contractuels et notamment de préciser les conditions de CDIisation et les doctrines d'emploi concernant les métiers en tension (abattoirs, SIVEP, filière du numérique). Le calendrier n'est, à ce jour, pas encore défini et il ne faut rien attendre avant la fin de l'année 2024 mais le principe est acté.
- Le SRH a également donné son accord pour la réalisation d'un **bilan de mise en œuvre de la déconcentration et de l'application de ces référentiels** de recrutement d'ici fin 2024.

*La CFDT salue ce travail de reclassement au bénéfice d'une grande majorité des agents contractuels du MASA et l'investissement des agents du BPCO sans quoi rien ne pourrait se réaliser... La CFDT rappelle cependant, le manque de moyen humain au SRH et au BPCO en particulier.*

## **Sur les retards de paiement**

Le SRH rappelle qu'il ne peut mettre en paiement que les dossiers complets et conformes envoyés par les structures... et ce, tout en respectant le calendrier contraint de la paie publique fixé par Bercy. Ces contraintes de délais valent à la fois pour installer une paie normale mais aussi pour les versements d'acomptes. En résumé, quand la date est dépassée, il n'est pas possible de payer dans les délais.

Pour éviter que les agents ne soient pas payés, le SRH indique avoir mis en place la communication de tableaux aux structures concernées par des acomptes, de manière à ce que les agents soient prévenus.

Enfin, un système de « ticketing » (remontée de cas particuliers par les RH de proximité par voie électronique) va être expérimenté en 2024, sur un périmètre restreint (puis généralisé en 2025). Ce système devrait permettre de mieux tracer les demandes et d'en suivre les réponses.

*Pour la CFDT, il convient de rester vigilant sur cette grande opération « positive » vis-à-vis de très nombreux contractuels. Les agents ne doivent pas hésiter à faire remonter les difficultés et incompréhensions par la voie hiérarchique en tant que de besoin, cela permettra également de nourrir le bilan de mise en œuvre promis par le SRH, fin 2024.*

*N'hésitez pas également à nous contacter [ici](#).*

---

# Pour de nouvelles mesures salariales dès 2024, toutes et tous mobilisé·es pour le 19 mars !

Le 15 décembre dernier, l'ensemble des organisations syndicales avaient interpellé le ministre de la Fonction publique, Stanislas Guérini, pour que des **mesures salariales soient mises en place dès 2024**. En l'absence de réponse aux sollicitations des organisations syndicales, une journée de mobilisation était alors envisagée au mois de mars.

A l'issue d'une rencontre inter-syndicale en date du 24 janvier dernier, une date de mobilisation de tous les agents publics des trois versants de la fonction publique, fonctionnaires ou contractuels, a été fixée au **19 mars prochain**.

*La CFDT s'inquiète d'ores et déjà des conséquences du rabet budgétaire de 10 milliards d'euros sur les dépenses de l'Etat annoncés par Bercy. Au MASA, cela se traduit déjà par plus de 70 millions d'euros d'économie sur la masse salariale sur les différents programmes budgétaires du ministère.*

*La CFDT attend les réponses sur les questions suivantes : Quelles seront les marges de manœuvre réelles pour mettre en place et payer le nouveau vecteur de crise? Quelle réforme indiciaire et indemnitaire attendre pour les corps A+ technique dans ce contexte? Et enfin, qu'en sera-t-il de la revalorisation de l'IFSE attendue et annoncée pour l'ensemble*



*des corps?*

Les communiqués de l'inter-syndical sont disponibles ci-dessous.

[communiqué intersyndical fp - appel au 19 mars 24](#)

[cp\\_05\\_FP\\_19\\_03](#)

---

# Campagne de mobilité générale 2024

La campagne de mobilité générale du ministère de l'Agriculture (printemps 2024) fait l'objet de [la note de mobilité SG/SRH/SDCAR/2024-121 du 28 février 2024](#).

**Vous trouverez également cette note de mobilité en fin du présent article.**

Attention, à l'exception des postes identifiés prioritaires, la note de service de mobilité générale ne présente plus les postes vacants ou susceptibles de l'être en administration centrale du MASA, dans les services déconcentrés (DRAAF, DAAF, DDT(M) et DDETS-PP). Les postes sont désormais en ligne sur le nouveau site de recrutement du MASA, la page emploi du MASA ("[Rejoignez-nous !](#) ») et notre dernier article [ici](#).

*Le SPAgri-CFDT peut vous aider dans vos démarches de mobilité*  
**[Contactez nous](#)** :

*\* Adhérent ou pas, n'hésitez pas à nous contacter sans tarder pour tout conseil individualisé en fonction de vos souhaits*

*de carrière et de votre situation personnelle.*

*\* Adhérent ou pas, si vous le souhaitez et à votre demande, nous pouvons porter à la connaissance de l'administration (structure recruteuse, IGAPS, services RH), entre le 2 avril et le 23 avril, des éléments de situation individuelle afin d'appuyer votre dossier. C'est le droit d'évocation. Nous avons des contacts réguliers avec les IGAPS et le SRH à cet effet.*

*\* Pour les adhérents et les élus CFDT, le SPAgri-CFDT propose une **visio spécifique sur la mobilité** le lundi 11 mars à 12h. Vous ne retrouvez pas le lien ? [Contactez nous](#) !*

## **Qui est concerné ?**

Tout fonctionnaire, quel que soit son versant, sa position d'activité ou son affectation actuelle, peut faire acte de candidature à une mobilité. Il en va de même pour les contractuels en CDI. Les agents sous statut unifié des Offices peuvent présenter leur candidature sur les postes ouverts qui correspondent à leur groupe et à leurs compétences.

Les agents contractuels en CDD bénéficiant de l'obligation d'emplois des travailleurs handicapés peuvent également postuler. Pour les autres, ils peuvent postuler dès lors que la fiche de poste a bien été publiée avec les articles de recrutement adaptés : leurs candidatures pourront être examinées en cas de constat d'un recrutement infructueux ». Aussi, il ne faut pas hésiter à envoyer sa candidature, mais sans garantie qu'elle puisse être examinée.

## **Comment et quand faire acte de candidature ?**

Pour les agents relevant du MASA, **la procédure est entièrement dématérialisée** et doit faire l'objet d'une saisie par chaque agent *via* le [téléportail AgriMob](#). **La saisie des vœux est**

**possible du 1er au 31 mars 2024 à minuit.** Attention, le changement d'ordre des vœux n'est plus possible après cette date.

Les agents externes (agents non affectés au sein des services du MASA et n'appartenant pas à un corps du MASA) doivent compléter un formulaire qui se trouve en annexe de la note de service et qu'ils peuvent également retrouver sur la page emploi du ministère.

Un contact direct entre le candidat et le responsable de la structure proposant le poste (service d'accueil) est indispensable.

*La CFDT vous conseille de ne pas hésiter, lors de l'entretien, à aborder l'aspect financier si vous avez le moindre doute en matière de primes. Vous avez ainsi le droit de demander une fiche financière qui précisera notamment le montant de l'IFSE sur votre poste actuel et sur le poste envisagé.*

Le candidat doit également informer son supérieur hiérarchique du dépôt de sa demande de mobilité.

Il ne faut pas hésiter à aborder l'aspect financier lors de l'entretien si vous avez le moindre doute en matière de primes. Vous avez ainsi le droit de demander une fiche financière qui précisera notamment le montant de l'IFSE sur votre poste actuel ainsi que celui sur le poste envisagé.

## **Obligations pour l'administration**

Les fiches de postes doivent préciser expressément la cotation du poste et le groupe RIFSEEP.

# Obligations des services recruteurs

Les services recruteurs doivent :

- répondre à toute demande de renseignement et étudier toutes les candidatures,
- proposer un entretien aux candidats dont le profil présente un intérêt pour le poste.

Les avis favorables et défavorables doivent être motivés par le chef de service et justifiés au regard de l'adéquation entre le profil du candidat et les compétences, contraintes et/ou spécificités mentionnées dans la fiche de poste.

A noter des nouveautés importantes négociées par les organisations syndicales [[CSA-M du 11 juillet 2023](#)] dans le cadre des lignes directrices de gestion révisées en décembre dernier :

- Les services recruteurs doivent informer par écrit, individuellement, les candidats non retenus à la mobilité, y compris lorsque la procédure de recrutement est infructueuse, en **précisant les motifs**.
- L'avis défavorable à une candidature répondant à un critère de **priorité légale doit être justifié par l'incompatibilité manifeste et objective** entre le profil dudit candidat et les compétences attendues sur le poste. Il doit être motivé avec soin.
- Les services recruteurs doivent examiner les candidatures au regard des capacités d'adaptation des candidats et des possibilités de formation pour l'acquisition des compétences non maîtrisées (et **pas seulement des savoirs déjà acquis**).

L'avis de la structure recruteuse sera communiqué à chaque candidat par un courriel automatique le **vendredi 26 avril** (avis favorable, classement, avis défavorable).

# **Priorités légales et prise en compte des situations individuelles**

Les priorités légales **doivent** être prises en compte, à savoir que lorsqu'un candidat présente un motif de priorité légale, sa candidature est prioritaire, quel que soit le rang de son classement, si cette candidature a reçu un avis favorable de la part de la structure d'accueil.

**Les 5 priorités légales sont** : rapprochement de conjoint, handicap, restructuration d'un service de l'État, CIMM outre-mer et suppression de poste.

D'autres situations individuelles **peuvent** être prises en compte :

- retour après mise en disponibilité, détachement, mise à disposition, PNA, congé de longue maladie,
- rapprochement avec le détenteur de l'autorité parentale conjointe, demande conjointe mobilité, proche aidant, reclassement pour inaptitude, agent en situation de difficulté majeure
- agent exerçant en abattoir ou en SIVEP ou en provenance d'outre-mer ou de Corse (avec une durée d'exercice minimum),
- agent pouvant concrétiser par la mobilité demandée une promotion de corps ou un avancement de grade.

## **Décisions de l'administration**

**Une première publication des résultats de mobilité sera consultable sur la page emploi du MASA ("Rejoignez-nous !") le vendredi 14 juin à partir de 18 heures.**

Une seconde publication des résultats sera consultable le mercredi 26 juin à la même heure.

# Prise de fonctions

Les prises de fonctions auront lieu le 1er septembre 2024, avec un décalage possible jusqu'au 1er novembre 2024.

**N'hésitez pas à revenir consulter cette page, qui peut faire l'objet de mises à jour.**

## *Pour en savoir plus :*

- [Note de service SG/SRH/SDCAR/2023-801 du 21 décembre 2023](#) : lignes directrices de gestion (LDG) du ministère de l'Agriculture relatives à la politique de mobilité.
- Note de service SG/SRH/SDCAR/2024-121 du 28 février 2024 : mobilité générale 2024

[2024-121\\_Campagne\\_Mobilite\\_Generale\\_Printemps\\_2024](#)