

La CFDT rencontre le ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (6 septembre 2022)

Police unique SSA, Influenza aviaire, Institut Français du Cheval et de l'Équitation (IFCE)

Police unique SSA : ouverture de postes et premiers éléments de calendrier

Transfert et conditions d'accueil des agents CCRF

Plan de formation

Vers un transfert bouclé fin 2023?

Ouverture d'un concours TSMA 2 spécialité « vétérinaire et alimentaire »

Pouvoir d'achat : Reconstitution de la GIPA en

2022

Le décret no 2022-1101 du 1er août 2022 a reconduit le dispositif de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) pour l'année 2022. Un calculateur en ligne permet de connaître le montant de ce qui sera réellement payé aux agents concernés.

Compte rendu de la réunion bilatérale avec Marc Fesneau, ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire du 20 juillet 2022

Compte rendu de la réunion bilatérale avec Marc Fesneau, ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire du 20 juillet 2022

Note de service « contrat fin

de carrière pour les IAE » (au titre de l'année 2023)

La note de service relative au contrat de fin de carrière pour les IAE précise les conditions d'accès et la procédure pour mobiliser ce dispositif, qui permet à l'agent de bénéficier d'un ou deux avancements d'échelon assortis d'une date de départ à la retraite.

Attachés : examen professionnel d'accès au grade de principal (2023)

Parution de la note de service concernant l'examen professionnel pour l'avancement des attachés au grade d'attaché principal (2023).

Inscription sur la liste d'aptitude pour l'accès au corps des ingénieurs de

l'agriculture et de l'environnement (IAE) au titre de 2022

La note de service relative à l'inscription sur la liste d'aptitude pour l'accès au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement du Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA) au titre de l'année 2022 précise les conditions d'éligibilité et la procédure.

CTM (12 juillet 2022) : Brexit, TSMA, protection sociale complémentaire, ASMA, frais de déplacement...

Compte rendu du CTM du 12 juillet 2022 : Brexit, protection sociale complémentaire, TSMA, ASMA, frais déplacement, mobilité, FEADER

Hausse de 3,5 % de la valeur

du point d'indice : faites votre calcul !

Le SPAgri-CFDT met à votre disposition un simulateur pour calculer le montant de l'augmentation de votre rémunération brute au regard de l'augmentation de 3,5% du point d'indice annoncé par le le ministre de la Transformation et de la Fonction publique

CTM (28 et 29 Juin 2022) : CIA, TSMA, SSA... et cætera

Compte rendu du Comité technique ministériel des 28 et 29 juin. CIA, TSMA, SSA mais aussi Brexit Mirex...

COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE DES DDI DU 29 JUIN 2022

Création de la police unique SSA, transfert FEADER des agents MTES, le rapport social unique, la réforme des instances médicales, l'accès à la formation pour les agents en DDI.

Hors classe et échelon spécial : la note de service 2022 vient de paraître

La note de service relative à la procédure d'élaboration des tableaux d'avancement aux grades dits à accès fonctionnels, hors classe et échelon spécial (Attachés, IAE, Ingénieurs de recherche), vient de paraître

Résultats de la campagne de mobilité de printemps 2022 : réunion décisionnelle n°2

Mobilité : publication, le 30 juin, des résultats de la réunion décisionnelle n°2 du 28 juin 2022.

Création d'une police unique en charge de la sécurité

sanitaire des aliments (SSA) : LA CFDT Agri-Agro et la CFDT Finances se mobilisent

Police unique en charge de la sécurité sanitaire des aliments (SSA) : La CFDT-Agri-Agro en lien avec le SPAgri du ministère de l'Agriculture et la CFDT – Finances ont écrit aux deux ministres.

GT Travaux du 9 juin 2022

Compte rendu du groupe de travail qui s'est tenu le 9 juin 2022.

Examens professionnels 2022 pour l'avancement aux grades de technicien principal et de chef technicien : ouverture des inscriptions

Explications et échéances.

Résultats de la campagne de mobilité de printemps 2022

Les résultats de la réunion décisionnelle, séances des 7 et 8 juin 2022 , relatifs à la **campagne de mobilité de printemps 2022** ont été publiés aujourd'hui, mercredi 15 juin 2022.

Les résultats sont également accessibles sur l'[intranet du ministère](#)

Les décisions de l'administration mentionnant une réserve ou une expertise seront étudiées lors de la **réunion décisionnelle du 28 juin 2022**, pour une publication prévue **le 30 juin 2022**.

Nous vous tiendrons informés de la publication des résultats de cette prochaine réunion.

Pour les collègues qui ont postulé sur un poste au MTEs, les résultats sont disponibles sur la [page dédiée du MTE](#).

Le SPAgri-CFDT se tient [à votre disposition](#) pour tout renseignement complémentaire.

• **Résultats de la réunion décisionnelle n°1 des 7 et 8 juin 2022** :

[resultats_mobilite_printemps_2022_reunion_decisionnelle_no1_cl_e817c15](#)

CT exceptionnel des DDI du 2 juin 2022

CR du CT des DDI qui portait sur l'arrêté-cadre instituant les comités sociaux d'administration et les formations spécialisées dans les DDI.

Transfert FEADER : des situations très hétérogènes selon les régions

Ce groupe de travail réuni le 31 mai 2022 était présidé par Philippe Mérillon, secrétaire Général adjoint, en présence de Valérie Maquere, déléguée au pilotage et à la transformation auprès de la secrétaire générale, du groupement des DRAAF (Grand Est , Occitanie et Pays de la Loire) et du groupement des services d'économie agricole (SEA).

La CFDT était représentée par Hervé Ledoux, Bernadette Gueguen et Stéphanie Clarenc.

L'objectif de cet échange était de faire un point sur l'avancée des discussions engagées au cours du 1er semestre, entre le ministère de l'Agriculture, les préfets de régions et les présidents des Conseils régionaux.

Pour rappel, l'accord Etat-Régions du 10 novembre 2021 fixe à 430 le nombre d'ETP à transférer (dont 385 ETP du MASA, 20 ETP

de l'ASP, et 25 ETP du MTE). Le calendrier d'exécution prévoit le transfert des agents au 1er janvier 2023.

Dans son propos introductif, Philippe Mérillon a réaffirmé l'objectif d'accompagnement des agents et l'importance du rôle des IGAPS.

Le secrétaire général adjoint fait le constat d'une situation sur le terrain très hétérogène, pour différentes raisons :

– Absence du maintien des antennes départementales dans 3 régions (Bourgogne-Franche-Comté, Ile-de-France et Normandie)

Ces trois régions, sur les seize concernées, n'envisagent pas de maintenir des antennes dans chaque département.

Avant de quitter ses fonctions, Julien Denormandie a écrit aux présidents des Conseils régionaux de ces trois régions pour exprimer ses réserves quant à la création d'un site unique, en précisant que ce choix n'inciterait pas les agents du MASA à rejoindre les conseils régionaux en question.

Sur la localisation des sites, Philippe Mérillon déplore que le MASA n'ait pu faire valoir sa position et peser dans les arbitrages *in fine*. Même si, au cours des bilatérales avec les CR, le ministère a mis en avant les risques importants de pertes de compétences, au regard de la probabilité d'un nombre important de refus de mobilité. Cependant, il rappelle que la décision appartient à chaque Conseil régional.

Pour la CFDT, l'absence du maintien d'une antenne départementale constitue un frein important pour la mobilité des agents vers le Conseil régional. En effet, le temps de transport et les moyens de transport constituent un facteur décisif dans la conjoncture actuelle, notamment du fait de l'augmentation du prix des carburants. Cette décision est dommageable pour tout le monde, y compris le monde agricole qui ne disposera plus d'antenne de proximité pour réaliser ses démarches. La CFDT salue cependant l'initiative du

ministre auprès des régions pour les sensibiliser sur ce point.

– Absence d'une organisation cible lisible

Une majorité de régions n'ont pas encore établi leur organigramme cible et les agents n'ont pas connaissance de leur position hiérarchique s'ils vont au Conseil régional. En effet, force est de constater, une grande disparité de situation et de niveau d'information des agents d'une région à l'autre.

De même, les fiches de poste ne sont pas établies partout pour permettre aux agents de se positionner sur des missions précises.

A ce jour, les chiffres montrent que 35% des agents seraient volontaires pour rejoindre les Conseils régionaux, 42% seraient opposés et 23% seraient indécis.

La CFDT a souligné le manque de visibilité dans le processus de recrutement qui pénalise les agents quant à leur prise de décision. Elle a demandé à l'administration de faire tout son possible pour fixer des échéances aux Conseil régionaux pour la remontée des informations relatives au transfert des agents.

– Manque d'information des agents sur les conditions du transfert

Concernant le maintien de la rémunération des agents, Philippe Mérillon précise que **pour les agents titulaires, la rémunération indiciaire et indemnitaire de l'agent est assurée par le MASA pendant la période, dite du droit d'option, de 2 ans. Soit jusqu'en 2025. Après quoi, la masse salariale du MASA, qui intègre le financement des promotions et des avancements intervenues pendant la période du droit d'option, sera transférée à chaque Conseil régional afin**

d'assurer la garantie de rémunération des agents tel que le prévoit les textes, pour une durée de 6 ans.

Pour les agents contractuels, le contrat sera basculé dès le printemps 2023 dans les mêmes termes. Les agents deviendront alors des contractuels du conseil régional, payés sur les crédits transférés par le ministère au conseil régional. Si le maintien de la rémunération est garantie, le secrétaire général adjoint précise qu'une attestation de rémunération sera remise à chaque agent contractuel qui fera le choix du transfert.

Concernant les **agents inscrits au tableau d'avancement** qui font le choix de rejoindre le Conseil régional, leur avancement sera validé considérant qu'il s'agit, dans ce cas-là, d'une mobilité structurelle.

L'administration s'est engagée à fournir aux agents la fiche financière précisant le montant de la rémunération qui leur sera garanti au cours de cette période de 8 ans.

La CFDT salue cette mesure, mais s'interroge sur le niveau de rémunération au-delà de cette période de garantie du maintien de la rémunération. En effet, les agents ont besoin de cette visibilité et donc de connaître leurs possibilités de parcours professionnel au sein des Conseils régionaux.

Concernant les **crédits de fonctionnement** (transport, téléphone, équipements...), des budgets spécifiques seront alloués par le ministère de l'intérieur (bop 354).

Par ailleurs, l'accès pour les services des conseils régionaux aux **systèmes d'information**, pour la gestion des aides non surfaciques de l'ancienne et nouvelle PAC, devra être sécurisé. La DGPE et l'ASP sont à la manœuvre pour traiter ce sujet particulièrement sensible.

Les agents qui ne souhaitent pas rejoindre le conseil régional

peuvent demander une mobilité et rechercher un autre poste. Dans ce cas, l'agent bénéficie d'une priorité légale, mais uniquement sur les postes du MASA proposés à la mobilité.

Concernant L'**indemnité de départ volontaire**, elle pourra être accordée dans le cadre du transfert du FEADER, mais elle n'est pas automatique,

*Selon les organisations syndicales, certaines DRAAF précisent déjà aux agents qu'il n'y aura pas de **lettre de mission** si l'agent ne souhaite suivre son poste au Conseil régional et qu'il n'a pas trouvé de poste d'ici janvier 2023.*

Le recours à des lettres de mission qui, de l'aveu du secrétaire général adjoint est un constat d'échec, intervient quand aucune solution de mobilité n'a été trouvée pour l'agent. Toutefois, un agent qui n'a pas de poste au 1er janvier 2023 disposera bien d'une lettre de mission le temps de trouver un poste. Il mentionne ensuite l'obligation de mise à disposition des agents sur des missions 100% transférables. Cela permet aux agents qui ne souhaitent pas rejoindre le conseil régional de s'engager dans une démarche de mobilité et de bénéficier d'une priorité légale sur les postes du MASA proposés à la mobilité. Ces agents ne pourront pas bénéficier d'une lettre de mission s'ils n'ont pas trouvé de poste d'ici la 1er janvier 2023.

Pour la CFDT, cette règle n'est pas acceptable, d'autant que cette information n'a pas été transmise aux agents et ne figure pas dans la FAQ à ce stade. De plus, la priorité légale vient en concurrence d'autres priorités, à savoir rapprochement de conjoint, droit au retour suite à la prise de poste dans un SGCD,...la concurrence sur certains postes est rude et le délai n'est pas suffisant pour retrouver un poste dans ce contexte, générant de nombreuses tensions pour les agents concernés. La CFDT sera particulièrement attentive à ces situations, et également pour l'exercice du droit au

retour.

La CFDT voit dans cette démarche une prise de conscience du ministère des effets d'un processus mal engagé avec, d'une part, beaucoup d'incertitudes sur les organisation cibles des Conseils régionaux, l'absence d'antennes départementales pour 3 régions, ainsi que sur la rémunération et le déroulement de carrière. Il en découle un manque d'attractivité sur ces postes des agents, avec un risque élevé de lettres de mission.

Si trop d'agents se retrouvent avec des lettres de mission, les DRAAF et les DDT se retrouveront alors face à un problème d'employabilité en raison de leur dotation objectif contrainte. Elles seront dans l'impossibilité de recruter dans tous les domaines et seront confrontées à un blocage des mobilités.

A cela, s'ajoutera des problèmes de manque de compétence dans les services des Conseil régionaux pour l'instruction des dossiers. Sans oublier les compétences forestières qui ne seront pas transférées du fait de leur éclatement sur des fractions d'ETP difficiles à regrouper.

Face à ce constat, les organisations syndicales demandent des engagements écrits relatifs aux conditions du transfert.

Dans ce tableau en demi-teinte, pour ne pas dire plus, on peut néanmoins noter quelques avancées. Notamment dans les régions Occitanie, Auvergne-Rhône Alpes, et Pays de la Loire.

L'Occitanie, par exemple, a fait le choix de se faire accompagner par un cabinet d'assistance à maîtrise d'ouvrage qui assure, pour l'essentiel, le contact direct entre la région et les DDT pour organiser au mieux et ajuster les conditions d'accueil des agents. C'est sans doute ce qui a manqué dans d'autres régions qui se retrouvent en grande difficulté ; situations que les organisations syndicales

avaient signalées. C'est notamment le cas en Bretagne où les relations avec le conseil régional se sont dégradées ayant un impact fort sur les prises de décision des agents concernés.

Pour la CFDT, dans le cadre de ce transfert, l'accent doit également être mis sur l'accompagnement des agents qui comprend notamment l'information précise sur l'organigramme cible, la visite des locaux,... et ce, dans toutes les régions. Par ailleurs, il est nécessaire d'aller plus loin et prévoir l'acculturation des agents au fonctionnement du conseil régional. Le MASA ne doit pas attendre les conseils régionaux sur ces sujets mais se montrer exigeant et les inciter à mettre en place les actions d'acculturation pour accompagner les agents dans leur choix.

En conclusion, cette réunion a permis d'avoir une vision d'ensemble de la situation et de répondre à un certain nombre de questions qui seront intégrées à la FAQ. Force est de constater qu'un travail important reste à engager avec les conseils régionaux sur la visibilité des dispositifs de transfert mis en œuvre et de nature à permettre aux agents du MASA de faire leur choix en connaissance de cause. La CFDT souligne plus particulièrement la différence d'approche selon les conseils régionaux, qui semblent avoir du mal à piloter l'élargissement de leur périmètre de mission et l'intégration des compétences techniques associées, dont ils n'ont pas une complète maîtrise. Il ressort également que ce transfert génère des tensions à de nombreux niveaux et la CFDT alerte sur les risques RPS dans les structures.

Une prochaine réunion se tiendra avant les vacances d'été.
[N'hésitez pas à nous contacter...](#)

Préparation au concours interne pour l'accès au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement – session 2023

Parution de la note de service pour la mise en place d'une formation de préparation aux épreuves écrites et à l'épreuve orale pour l'accès au corps des IAE -session 2023

Préparation aux examens professionnels pour l'avancement aux grades de technicien principal et de chef technicien (année 2022)

Parution de la note de service portant sur les dispositifs de préparation aux examens professionnels pour l'avancement aux grades de technicien principal et de chef technicien du ministère chargé de l'agriculture, ouverts au titre de l'année 2022.

Première réunion d'échange avec Marc FESNEAU, ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire

Première réunion d'échange avec Marc FESNEAU, ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire

Révision des LDG « mobilité » : un seul cycle de mobilité et encore plus de fil de l'eau !

Le groupe de travail sur l'actualisation des lignes directrices de gestion (LDG) présidé par Xavier Maire, chef du service des ressources humaines, s'est réuni le vendredi 25 mai 2022.

La CFDT était représentée par Laure Revel, Béatrice Laugraud, Jean-François Le Clanche, Bernadette Gueguen.

Pour rappel, les Lignes Directrices de Gestion, instaurées par la loi de transformation de la fonction publique, constituent le cadre de référence qui détermine la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines en lien avec la GPEEC,

aussi bien en termes de mobilité que d'avancement et de promotion.

L'objectif de la réunion était de revoir les grands principes des LDG en vigueur au MASA depuis le 16 janvier 2020 (SG/SRH/SDCAR/2020-31) pour ce qui concerne la mobilité et le recrutement.

Cette nouvelle mouture des LDG, présentée par le SRH, a pour objectif d'aller vers une plus grande convergence interministérielle défini par les circulaires du premier ministre du 10 Mars 2021 et du 22 décembre 2021. Ces circulaires demandaient entre autre la simplification et l'harmonisation des procédures de recrutement.

Actuellement, au MASA, il est prévu trois cycles de mobilité par an, avec un cycle principal organisé chaque printemps, un cycle d'automne et un cycle d'hiver afin de pourvoir les postes restés vacants. Parallèlement, la procédure dite « au fil de l'eau » permet de pourvoir les postes présentant un caractère d'urgence.

Dans les faits, l'administration constate que le cycle d'hiver n'a jamais pu être mis en place en 2021 et que le « fil de l'eau » est finalement beaucoup plus diversifié qu'envisagé initialement.

Pour Xavier Maire et Laurent Belleguic (sous-directeur de la gestion des carrières et de la rémunération), les LDG actualisées visent à répondre aux exigences de convergence interministérielle. Il s'agit d'organiser un seul cycle de mobilité et de consolider le « fil de l'eau » avec une portée plus large en termes de niveau de poste et d'urgence. Cette proposition d'évolution s'inscrit également dans la mise en place, pour le « fil de l'eau », d'un module mobilité dans le SIRH Agorah qui permet de publier les décisions de façon hebdomadaire.

La CFDT est intervenue sur les points suivants :

Délai de publication des postes au « fil de l'eau » :

L'administration prévoit une publication sur 1 mois pouvant être ramené à 15 jours, comme le prévoit la loi de transformation de la fonction publique. Le MASA ne prévoit pas de publication plus longue suivant les périodes de l'année. Par contre, une nouvelle publication peut être faite immédiatement s'il n'y a eu aucune candidature.

Pour la CFDT, le délai d'un mois de publication des postes au « fil de l'eau » doit être revu et allongé en fonction de la période de publication notamment pour tenir compte de congés scolaires d'été et de fin d'année.

Suspension du « fil de l'eau » pendant le cycle de mobilité de printemps :

La CFDT demande, compte tenu du passage à un cycle unique de mobilité, au printemps, que le « fil de l'eau » soit suspendu pendant le déroulement de cette campagne de mobilité (entre le dépôt des candidatures et l'avis sur les candidatures des structures d'accueil). Cette pause permettrait aux agents de prendre en compte leurs chances d'aboutissement de leur candidature dans le cadre du cycle de mobilité avant de s'engager dans le « fil de l'eau ».

Cette mesure permettrait également d'éviter de surcharger les bureaux de gestion déjà en grande tension toute l'année.

Laurent Belleguic indique que le SRH est en train d'étudier cette pause dans les publications au « fil de l'eau ».

Publication des fiches de postes :

L'administration s'appuie toujours sur des publications via BO-Agri que ce soit pour le cycle de mobilité et le « fil de l'eau ». Les publications des postes vacants sont également faites sur la place de l'emploi public.

La CFDT demande, d'une part, que les circulaires mobilité ainsi que les fiches de poste soient plus accessibles et attractives et, d'autre part, que l'information des agents quant à l'ouverture des postes soit consolidée au travers d'une communication adaptée et facilement accessible. La mise en place d'un site dédié qui rendrait les postes plus facilement lisibles faciliterait les recherches des agents.

Xavier Maire indique qu'il plaide pour la mise en place d'un extranet RH qui pour l'instant n'est pas une priorité du MASA.

Recrutement :

La CFDT demande à ce que le guide de recrutement, dont il est fait plusieurs fois référence dans la proposition du SRH, soit actualisé au regard, précisément, de l'évolution des LGD.

Xavier Maire s'est dit favorable à la révision de ce guide de recrutement.

Au-delà du classement du poste dans les groupes de fonction, la CFDT souhaite que le texte de la note de service intègre la mise à disposition des candidats de fiches financières individuelles. La CFDT conseille aux candidats de demander des fiches financières afin de connaître le régime indemnitaire qui leur sera appliqué.

Xavier Maire indique que cette demande ne peut être retenue compte tenu du travail important que cela occasionnerait pour les RH de proximité.

Droit d'évocation :

La CFDT demande à ce que le droit d'évocation, qui permet notamment aux organisations syndicales de soutenir les dossiers que les agents leur ont confiés, intervienne après

qu'ils aient reçu leur rang de classement et pas avant comme actuellement, afin de pouvoir intervenir sur des avis défavorables non justifiés.

Xavier Maire ne souhaite pas décaler la période du droit d'évocation afin de ne pas revenir sur les nouveautés de la loi de transformation de la fonction publique et le rôle des CAP en matière de mobilité. Le chef du SRH rappelle toutefois la légitimité des organisations syndicales à saisir à tout moment l'administration pour faire état de la situation individuelle d'un agent qui s'engage dans une démarche de mobilité. Il conclut qu'il n'est pas envisagé, de fait, de modifier ces règles.

Volet « fil de l'eau » de la mobilité :

La CFDT demande à ce que soit précisé le mode opératoire de la gestion des candidatures et plus particulièrement sur le rôle des différents acteurs à chaque étape de la procédure.

La CFDT souhaiterait une formalisation du droit d'évocation dans la note LDG pour le « fil de l'eau ». Il s'agit d'assurer la transparence de la mise en œuvre du dispositif de mobilité en assurant aux agents la garantie de leurs droits et la bienveillance attendues dans le traitement de leur candidature.

Jean-Dominique Bayard, qui représentait le RAPS, a précisé l'intervention, pour avis, des IGAPS en aval et en amont de la publication des postes et la prise en compte des priorités légales.

Sur ce dernier point les organisations syndicales présentes ont fait état de la difficulté de prise en compte des priorités légales pour des agents en situation de mobilité forcée liée à une restructuration et notamment dans le contexte du transfert de l'autorité de gestion du FEADER aux

conseils régionaux.

Xavier Maire, qui ne peut que confirmer l'importance du respect des règles par les recruteurs, propose que les organisations syndicales fassent remonter les dossiers des agents concernés aux bureaux de gestion du SRH.

L'évolution des lignes directrices de gestion est un sujet à fort impact pour les agents dans leur souhait de mobilité et, a fortiori, dans les situations de mobilités subies. Au-delà des évolutions de calendrier, l'enjeu des LGD réside dans la capacité qu'aura l'administration à d'une part consolider l'accompagnement des agents au cours de leur démarche et, d'autre part, d'assurer la professionnalisation des personnels encadrants en matière de recrutement afin d'assurer aux agents la qualité attendue pour le traitement de leur candidature.

La version actualisée des LDG sera présentée pour avis aux organisations syndicales au cours du comité technique ministériel de fin juin.

N'hésitez pas à [nous contacter](#) sur ce sujet important pour votre carrière.

**Secrétaires administratifs :
examen professionnel d'accès
aux grades de classe
supérieure et exceptionnelle**

(2022)

Parution de la note de service concernant l'examen professionnel pour l'avancement des secrétaires administratifs aux grades de classe supérieure et de classe exceptionnelle, au titre de 2022.

Compte-rendu du GT « protection contre le bruit en abattoir »

Les outils de protection contre le bruit en abattoir

Le travail en abattoir expose les agents à de nombreux risques spécifiques et notamment le bruit. C'est l'objet du groupe de travail qui s'est tenu le jeudi 12 mai 2022.

Ce GT était animé par Pierre Clavel, inspecteur en santé et sécurité au travail du Ministère de l'agriculture et par Servane Gilliers-Van Reysel, adjointe à la sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales.

La CFDT était représentée par **Christophe CORNU, assistant de prévention à la DDPP de Dordogne.**

Les valeurs limites réglementaires d'exposition aux bruits fixent les actions de prévention à mettre en place.

- Supérieures à 80Db : l'employeur met à disposition des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés.
- Supérieures à 85 Db : l'employeur met à disposition des EPI adaptés et **veille à leurs utilisations.** Les valeurs

limites sont fixées à 87 DB sur 8 heures maximum en intégrant les protections individuelles.

La protection auditive est l'EPI indispensable pour lutter contre le bruit en abattoir. Au Ministère de l'agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA), la société attributaire du marché des protections auditives est la société API pro Santé.

La société API pro Santé, fournisseur de protections anti-bruit, intervient auprès des agents en abattoir. En lien avec les services médicaux, elle organise des sessions in situ qui vont permettre de réaliser une cartographie du bruit afin de déterminer le type de protection adaptée en adéquation avec les besoins de l'utilisateur. Un audiogramme de la personne à équiper est nécessaire. Dans le même temps, les agents sont sensibilisés sur l'origine du bruit et les conséquences sur la santé.

La société API pro Santé propose deux types de protection : intra auriculaire avec filtre unique et intra pavillonnaire avec niveau de filtration réglable. Ce dernier type est plus efficace mais plus volumineux et plus difficile à supporter.

Le prestataire précise que son service après-vente intervient si besoin pour le réglage des appareils ou, le cas échéant, pour le remplacement d'un matériel défectueux.

Les retours des DDetsPP montrent qu'il y a des améliorations à apporter concernant les difficultés rencontrées pour l'organisation de rendez-vous, la facturation et la communication entre les abattoirs et la société API pro.

L'ensemble des équipes de la DDPP22 ont été sensibilisées à l'importance de la protection auditive. Force est de constater que les abattoirs de boucherie utilisent majoritairement les EPI, contrairement aux abattoirs de volaille. A noter également l'utilisation de protections jetables.

Lors du Comité technique ministériel du 9 novembre 2021, les organisations syndicales avaient demandé de mettre en place de véritables moyens afin que les agents puissent exercer leurs missions dans des conditions qui ne mettent pas leur santé physique en danger.

La CFDT a fait part de sa satisfaction sur la prise en compte de la problématique du bruit dans les abattoirs.

Au cours de ce groupe de travail, deux fiches projet ont été validées à destination des médecins du travail en charge des visites médicales d'agents en abattoir, afin d'identifier les risques professionnels: Une fiche « **inspecteur en abattoir de boucherie** » et une fiche « **inspecteur en abattoir de volaille** ».

Ces fiches ont été réalisées par les membres du réseau SST abattoir et la médecine du travail. Les organisations syndicales qui ont émis un avis positif signalent également le risque, au quotidien, de chute de hauteur des plateformes d'élévation.

Concernant la fiche « **le bruit au travail en abattoir** » elle fera l'objet d'une nouvelle maquette pour la rendre plus attractive.

Également en projet, **une fiche opérationnelle d'évaluation et de mesurage du bruit** dont l'objectif est de mettre en place une procédure simplifiée pour l'évaluation et la mesure du bruit. L'interprétation des résultats doit permettre aux directeurs des DDetsPP d'engager les actions adaptées. Une expérimentation, mise en place par le CHSCT de la DDPP du 77, est actuellement en cours.

Sur ce dossier les élus du comité d'hygiène et sécurité du ministère, dont fait partie la CFDT, avaient demandé qu'une démarche active d'amélioration des conditions de travail soit engagée au bénéfice des agents en abattoir. C'est dans cette

perspective que la secrétaire générale à adressé, le 1^{er} mars 2021, un courrier à l'attention du président de la Caisse centrale de mutualité sociale agricole (CCMSA), du président de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) et du Directeur de la Direction générale du travail.

Dans ce courrier, Sophie Delaporte préconise que les travaux engagés par la CCMSA et la CNAMTS à destination des salariés du privé puissent également bénéficier aux agents des services vétérinaires de l'inspection de l'État **et que le dossier du bruit soit étudié avec l'appui du réseau SST du ministère.**

La CFDT souligne les avancées des travaux du GT, engagées en concertation avec les organisations syndicales, et suivra avec attention les remontées du terrain relatives à la mise en place de ces dispositifs

Le SPAgri-CFDT se tient [à votre disposition](#) pour tout renseignement complémentaire.

CHSCT des DDI du 18 mai 2022 : rapport social unique 2020, SSA, Covid...

Compte rendu du CHSCT des DDi du 18 mai 2022.

Changements de corps par liste d'aptitude (2022)

Parution de la note de service concernant les changements de corps au titre de 2022.

Avancement de grade au choix au titre de l'année 2023

Parution de la note de service concernant l'avancement de grade des personnels du MAA pour 2023.

Police de l'alimentation : réunion informelle d'information (17 mai 2022)

Première réunion informelle concernant la création de la police sanitaire à la DGAL. Cette réunion donne les premiers éléments relatifs aux objectifs et les effectifs associés. Pour le reste, tout est à faire...

CTM (10 mai 2022) : élections professionnelles, influenza, gestion RH, égalité, protection fonctionnelle...

Compte-rendu du comité technique ministériel, réuni le 10 mai 2022.