

Améliorer les parcours professionnels avec la charte de gestion des IAE

Lors de la réunion du 5 avril 2017, la CFDT a insisté sur la nécessité de donner les moyens à chaque IAE de construire son parcours professionnel qualifiant.

PPCR : des avancées pour les TS et les IAE

Le groupe de travail réuni le 2 mars 2017 a étudié les implications du décret de février 2017 concernant les IAE et les TS, notamment la création d'un grade IDAE hors classe à accès fonctionnel, la modification des conditions d'accès au corps des IAE par promotion interne et la charte de gestion du corps.

Déprécarisation : formation pour l'accès au corps des IAE

Formations prévues pour la préparation au concours réservé 2017 pour l'accès au corps des IAE, la note de service.

Note de mobilité d'automne des IAE et IPEF dans l'enseignement agricole (rentrée 2017)

Modalités de candidature des IAE et IPEF pour la mobilité annuelle de l'enseignement agricole en 2017.

Déprécarisation : concours réservé pour l'accès au corps des IAE

Concours réservé pour l'accès au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement, réservé aux agents contractuels, au titre de 2016.

Un CIA exceptionnel pour tous

Les agents au RIFSEEP... ou presque...

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

C'est une bonne nouvelle !

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

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

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

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

Le versement de ce CIA exceptionnel a été justifié par la

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

Votre attention cependant !

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



Quelques explications :

- **Dès lors qu'un agent a perçu un montant de CIA et quelle que soit sa manière de servir, l'agent perçoit donc un CIA exceptionnel**
- Il est question de verser un CIA exceptionnel aux agents ayant déjà bénéficié d'un CIA en 2024 au titre de l'année 2023 :
 - Cela sous-entend que la prime JOP 2024 versée sous forme de CIA pour les dizaines d'agents concernés ne devrait pas être dans l'assiette de calcul de ce CIA exceptionnel
 - De la même manière, le CIA versé au titre des remplacements en abattoirs ne devrait pas être comptabilisé pour le calcul du CIA exceptionnel.

- **Sur la notion de plafond réglementaire** (disponibles en fin d'article) :
 - Si le CIA exceptionnel calculé pour un agent est supérieur à la différence entre son plafond réglementaire et le CIA déjà perçu, alors l'agent ne pourra percevoir que la différence des deux montants
 - Si un agent a touché un CIA équivalent au plafond réglementaire, alors il ne percevra aucun CIA exceptionnel
 - Avec le CIA versé au titre des remplacements en abattoirs, il est probable que certains agents atteignent les plafonds réglementaires
 - Le déplafonnement des montants de CIA accordé par l'État pour mettre en paiement la prime JOP 2024 ne s'applique pas à ce CIA exceptionnel.

A titre d'exemples :

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

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

Pour finir, certains agents ont déposé des recours sur les montants de CIA versés en août 2024. Ces recours, en cours de traitement ou déjà traités, peuvent conduire à des révisions à la hausse des montants de CIA initialement versés. Pour ces agents, **le versement du CIA exceptionnel doit donc être calculé sur le montant de CIA arbitré suite au recours !**

Des agents exclus de ce coup de pouce pour Noël

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

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

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

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

Le projet annuel de performance au titre de 2025 pour le MASAF ne mentionne qu'un peu plus de 10 M€ à *a priori* pour la revalorisation de l'IFSE pour seulement 4000 agents bénéficiaires... ce qui ne constitue pas l'ensemble des agents au RIFSEEP (plus de 12 000 !). **Le SRH interrogé par la CFDT sur le sujet s'est voulu rassurant... Il nous a été confirmé que près de 20 millions d'euros étaient budgétés pour revaloriser l'IFSE en 2025.** Mais le budget de l'État n'est pas encore complètement ficelé. Pas de certitude donc sur la date d'effet.

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

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

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

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

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

3.Montant annuel maximal (en euros)

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

Corps/emploi	Administration centrale, établissements et services assimilés				Services déconcentrés, établissements, enseignement et services assimilés			
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Assistant de service social des administrations de l'Etat	3 615	3 015	-	-	3 440	2 700	-	-
Infirmier des administrations de l'Etat	1 915	1 775	-	-	1 705	1 570	-	-
Catégorie A+								
Administrateur de l'Etat	15 750	14 300	12 800	11 350	15 750	14 300	12 800	11 350
Inspecteur général de l'agriculture	10 080	8 280	6 840	-	-	-	-	-
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	10 080	8 820	8 280	7 470	10 080	8 820	8 280	7 470
Inspecteur de santé publique vétérinaire	8 820	8 280	7 470	-	8 820	8 280	7 470	-
Inspection du travail	7 465	6 615	5 103	-	6 710	5 954	4 725	-
Statut d'emploi								
Agent principal des services techniques	1 350	1 320	-	-	1 260	1 200	-	-
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	7 110	6 300	4 860	3 890	6 390	5 670	4 500	3 600
Emploi d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles	8 800	7 700	6 600	-	8 800	7 700	6 600	-
Inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat	4 860	3 890	-	-	4 500	3 600	-	-
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole	-	-	-	-	6 390	5 670	-	-
Directeur général et directeur de l'enseignement supérieur agricole public	-	-	-	-	10 100	8 800	-	-

Résultats des promotions au choix : publication du 24 octobre 2024

Les résultats des promotions au choix au titre de 2024 pour les corps administratifs, techniques et formation recherche, ont été publiés sur le site Intranet du MASAF.

Pour rappel, le bénéfice de la promotion dans les corps des IAE et des attachés est soumis à une mobilité validante (voir [la note de service](#) et [notre article](#)).

• Pour la filière administrative au titre de l'année 2024

1. [Promotion au choix dans le corps des secrétaires administratifs](#)
2. [Promotion au choix dans le corps des attachés d'administration de l'État](#)

▪ **Pour la filière technique au titre de l'année 2024**

1. [Promotion au choix dans le corps des techniciens supérieurs](#)
2. [Promotion au choix dans le corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement](#)

▪ **Pour la filière formation recherche au titre de l'année 2024**

1. [Promotion au choix dans le corps des ingénieurs de recherche](#)
2. [Promotion au choix dans le corps des ingénieurs d'études](#)
3. [Promotion au choix dans le corps des techniciens de formation et de recherche](#)

Avec la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les commissions administratives paritaires (CAP) ont perdu leurs compétences sur les mobilités et les promotions.

Pour la CFDT, l'exercice des promotions s'accompagne obligatoirement de communication. En effet, les agents promouvables et proposés doivent être tenus informés tout au long de la procédure. Il est, par ailleurs, vivement conseillé de prendre contact avec l'IGAPS.

Si la CFDT ne s'est jamais montrée favorable à la disparition des CAP-promotion, elle se mobilise néanmoins au quotidien, auprès des agents, pour les soutenir dans le cadre de ces nouvelles dispositions et les aider dans leurs démarches auprès de l'administration.

Le [SGEN](#) / [SPAgrri – CFDT](#) se tiennent à votre disposition.

CSA ministériel du 25 septembre 2024 : PSC, IFSE, CIA, GIPA, indemnité abattoirs, déplacements des agents, RSU, SEA...

Ce CSA ministériel était présidé par Cécile Bigot Dekeyzer, accompagnée notamment par Xavier Maire

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

Ce compte-rendu prend en compte les dernières informations en notre possession suite au CSA budgétaire du 10 octobre dernier présidé par le directeur de cabinet du MASAF (IFSE, indemnité abattoirs...)

Protection sociale complémentaire du MASAF : une avancée pour des agents, une vive inquiétude pour d'autres. Quelques conseils utiles ... Des fiches SPAgri-CFDT à paraître ! Car c'est maintenant que cela se joue !

Une mise en route de la PSC dans la précipitation : des délais trop

contraints pour les collègues sur un sujet aussi sensible...

La secrétaire générale du MASAF fait part de sa satisfaction concernant ce dispositif : déploiement en cours sans alerte à ce stade, nombreuses actions d'information vers les agents (flash info RH, FAQ, rencontres sur site...), webinaires vers les gestionnaires RH et les managers de proximité.

Pour la CFDT, Il est vrai que le respect des délais était important pour éviter que les agents ne se retrouvent sans mutuelle au 1er janvier 2025 car le référencement des mutuelles existantes (Harmonie Mutuelle, Groupama et AG2R) ne pouvait pas être prolongé. Cependant, la CFDT-SPAagri reste beaucoup plus mitigée sur les conditions de mise en œuvre !

Le simulateur de Mercer est plutôt bien fait (A consulter [ICI](#)). Il permet d'avoir assez facilement une estimation du coût de la mutuelle obligatoire, avec ou sans options, avec ou sans ses ayant-droits. Il se trouve néanmoins que des agents sont très inquiets lorsque les chiffres tombent. C'est le cas notamment de nombreuses familles ... et ce, alors que la CFDT-SPAagri avait revendiqué à maintes reprises la mise en place d'un « tarif famille » pendant les négociations !

Les collègues se retrouvent confrontés à des délais très contraints sur des choix pourtant importants en matière de santé et de pouvoir d'achat : les informations arrivent au fil de l'eau alors que certains choix sont attendus avant la fin du mois d'octobre !

Pourquoi le simulateur de Mercer n'est-il disponible que depuis début octobre alors que celui du MTE l'était dès le début de l'été ?

De surcroît, les collègues reçoivent des messages incohérents sur le temps dont ils disposent pour faire leur choix. Prenons

l'exemple de Harmonie Mutuelle :

- La FAQ du SRH du 3 octobre sur la PSC précise que « réglementairement, [nous] avons jusqu'au 30 novembre 2024 pour résilier notre contrat santé » et quelques jours après, le 7 octobre, Harmonie Mutuelle écrit à tous ses adhérents pour leur dire que « [nous] devons adresser, avant le 31 octobre 2024 une demande de résiliation ». Quelques jours encore après, un flash info RH confirme la FAQ...

Comment les agents peuvent y voir clair avec ces messages contradictoires ?

Pour la CFDT-SPAgrri, bénéficiaire d'un mois de plus ou de moins pour faire un choix aussi important, ce n'est pas anodin !

- Le SRH nous encourage à résilier notre contrat avant le 31 octobre, nous dit que « [nous] devons préciser les contrats à résilier (santé ou santé et prévoyance) » et que « L'offre et les conditions tarifaires [de la prévoyance] seront communiquées mi-novembre ».

Est-ce à dire que nous devons faire le choix de résilier ou non notre prévoyance à Harmonie Mutuelle sans avoir d'information sur la nouvelle offre facultative ?!

Tous les agents du MASAF doivent y voir clair sur les délais tant pour la résiliation que pour la sollicitation de dispense, et le mode opératoire pour éviter toute mauvaise surprise en janvier... et force est de constater que ce n'est pas le cas !

Il n'est pas question qu'un seul agent rémunéré par le MASAF paye une double cotisation sans le vouloir. Il n'est pas question non plus qu'un agent qui travaille au MASAF ne soit plus couvert au 1er janvier 2025 sans le vouloir, voire regrette ses choix par manque d'informations.

Et pour la prévoyance, il ne serait pas acceptable que les collègues doivent se décider avant même de connaître les conditions de l'offre du MASAF !

La secrétaire générale du MASA se réjouit d'être l'un des rares ministères à lancer la mutuelle obligatoire dès le 1er janvier 2025.

Pour la CFDT-SPAgri, cela ne peut pas se faire sans un accompagnement attentionné pour les agents concernés par cette bascule entre deux systèmes. Cela met également beaucoup de pression sur le SRH, les RH et les managers de proximité.

Des informations pas toujours suffisantes pour permettre à chaque agent de faire le meilleur choix

Les réunions d'information sur site du prestataire MERCER sont utiles mais de qualité variable. Elles n'apportent pas toujours toutes les informations dont ont besoins les agents pour faire le meilleur choix. Le prestataire n'aborde pas toujours les dispenses d'affiliation possibles. Il aborde les avantages de la mutuelle, mais ne répond pas aux mécontentements. Le décryptage des garanties est effectué parfois rapidement, ne permettant pas toujours aux collègues de comprendre les subtilités de chaque niveau d'option par rapport aux garanties du panier de soins de base. Il précise bien que la mutuelle est facultative pour les ayants droits mais les agents sont parfois invités à résilier leur mutuelle actuelle et à s'affilier rapidement chez lui...

La FAQ du SRH (à consulter [ICI](#)) apporte bien des informations complémentaires mais qui ne répond pas toujours aux situations individuelles, malgré l'investissement des équipes et des efforts de transparence.

Pour la CFDT-SPAgrri, le MASAF doit assumer pleinement son rôle d'employeur en renseignant les collègues qui le souhaitent. Cet accompagnement RH ne peut pas être entièrement externalisé à l'opérateur, ni délégué à des gestionnaires RH ou des managers de proximité insuffisamment formés.

Les organisations syndicales n'ont pas à répondre seules aux agents mécontents et à les accompagner, et ce d'autant plus qu'elles n'ont pas eu leur mot à dire sur plusieurs points sensibles de l'accord.

LA CFDT-SPAgrri vous écoute, vous explique et peut vous accompagner

Quand on prend le temps de comprendre les mécanismes du dispositif, on peut généralement identifier des options pour diminuer la facture.

La CFDT-SPAgrri va publier très prochainement des fiches pratiques pour vous permettre d'y voir plus clair.

Si les tarifs du nouveau prestataire MERCER sont avantageux pour vous et votre famille, et s'il vous permet d'être mieux couvert, tant mieux, nous nous en réjouissons. C'est bien l'objectif de ce dispositif avec une participation de l'État qui passe de 15€ aujourd'hui à 37€ demain !

Mais si ce n'est pas le cas, il y a des questions utiles à se poser sur votre couverture santé et celle de votre famille. Voici quelques exemples parmi tant d'autres que nous allons aborder dans nos fiches.



Comparer les tarifs, les garanties et le rapport garanties/prix, et envisagez de changer d'option !

Regardez bien les garanties proposées par le nouveau prestataire MERCER et remettez à plat votre choix d'option.

Par exemple, si vous êtes aujourd'hui à Harmonie Mutuelle sur l'option 2, cette option 2 correspond à peu près au panier de soin interministériel. L'option 2 du nouveau prestataire ne sera donc pas forcément le meilleur choix pour vous. Peut-être que l'option 1 ou que le panier de soins de base sera le rapport garanties/prix le plus pertinent au regard de vos besoins de santé. Il est essentiel de bien prendre le temps de regarder les garanties de chaque option, mais aussi du panier de soins de base qui permet des remboursements intéressants sur de nombreux actes médicaux.



Les cas d'exemption d'affiliation ont été prévus par les négociateurs !

Par exemple, vous n'êtes pas obligé de souscrire pour vos ayants-droits : enfants majeurs et mineurs, conjoint (mariage, PACS, concubinage) !

Vous pouvez rester ou devenir adhérent à la couverture en tant qu'ayant-droit de votre partenaire si vous le souhaitez (mais en n'ayant plus, dans ce cas, de participation de la part de votre employeur).

Les fiches à paraître, les premières dès cette semaine, vous donneront de nombreux conseils.

Toutefois, avant de décliner définitivement l'offre du MASAF, n'oubliez pas qu'une bonne mutuelle peut se révéler très appréciable le jour où on a un gros souci de santé imprévu.

Dans le privé, où la mutuelle est devenue obligatoire en 2016, des salariés qui étaient critiques lors de sa mise en place ... ne reviendraient pas en arrière aujourd'hui.

Cette mutuelle obligatoire doit permettre à **tous les agents du MASAF d'avoir accès à des soins de qualité et de renforcer la**

solidarité vis à vis des personnes les plus fragiles (en situation de handicap, atteints de grave maladies...). C'est ce qui guide la CFDT depuis le début des négociations et vous pouvez compter sur nous pour faire tout notre possible pour que la mutuelle obligatoire évolue dans ce sens.

La CFDT-SPAgrri reste mobilisée, au-delà du 1er janvier 2025

Pour plus de transparence : dès la réunion du groupe de travail national PSC le 10 septembre 2024, les organisations syndicales ont demandé à l'administration de transmettre l'ensemble des documents relatifs au marché public, et notamment **les critères de sélection du prestataire**, conformément à ce qui a déjà été fait dans d'autres ministères. La CFDT-SPAgrri réitère cette demande qui permettra : d'une part de connaître les critères de choix du prestataire MERCER et d'autre part d'assurer le suivi du dispositif. En effet, une commission paritaire organisations syndicales/administration se réunira périodiquement.

Pour plus d'équité : la CFDT-SPAgrri continuera à porter la demande d'une évolution du cahier des charges du marché, avec la mise en place d'un **tarif « famille »**, notamment pour les familles monoparentales, déjà particulièrement fragilisées par l'inflation et la hausse des coûts de l'énergie.

La mise en place de cette complémentaire santé est une première étape. Elle doit devenir un moyen pour dialoguer et décider paritairement d'améliorations, de prévention pour éviter que le travail ne détériore la santé, prévenir les risques, mais aussi servir d'amortisseur ou de filet de sécurité en cas de coût dur.

Et visons aussi une plus grande prise en charge financière par l'employeur.

**Pouvoir d'achat : temps maussade...
avec de légères éclaircies à
venir !**

**IFSE : on l'a croyait enterrée, la
revalorisation interviendra en 2025...
enfin !**

La CFDT et l'ensemble des organisations syndicales demandent où en est le chantier de la revalorisation de l'IFSE.

La secrétaire générale répond : « nous ne pourrons pas faire ce qui était prévu en matière de revalorisation de l'IFSE, mais si nous avons des marges, nous ferons quelque chose ».

La CFDT-SPAgricole regrette amèrement la confirmation de cette information dont nous vous faisons part dès le 13 septembre dernier (voir [ICI](#) notre article du 13 septembre). Il est profondément injuste que seuls les administrateurs d'État et les emplois d'encadrement supérieur de l'État (directeurs, sous directeurs...) aient pu bénéficier de substantielles revalorisations d'IFSE en 2023 !

Quelques jours plus tard, à l'occasion du CSA budgétaire du 10 octobre, le directeur du cabinet du MASAF informe les syndicats que la revalorisation interviendra... mais en 2025 !

Il est regrettable que le MASAF ait loupé le coche en 2024 tandis que d'autres ministères y sont parvenus, le MTE par exemple (NS du 23 juillet 2024 du MTECT). Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précise que « le montant de l'IFSE est réexaminé au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent »... or la dernière revalorisation a été faite à la date du 1er janvier 2020 !

Mais pour la CFDT-SPAgrri, mieux vaut une revalorisation qui s'inscrit dans le temps en 2025 plutôt qu'un coup de pouce éphémère tel un CIA exceptionnel avant Noël.

Le directeur de cabinet précise que l'enveloppe demandée est de 20 millions d'euros.

Ce montant devrait permettre une date d'effet de la revalorisation au 1er janvier 2025. La CFDT-SPAgrri défendra une réforme « juste et significative » :

- *une revalorisation significative s'impose pour tous les agents du MASAF*
- *un alignement indemnitaire entre filières administratives et techniques à fonction égale s'impose*
- *enfin, l'administration doit tenir sa promesse de convergence des IFSE entre AE, IPEF et ISPV.*

CIA : transparence, enveloppe 2024, cas particuliers des mobilités entre ministères et des personnes qui partent à la retraite

Plusieurs organisations syndicales interviennent sur le manque de transparence pour les agents qui n'ont connaissance que du montant attribué, et pas du pourcentage de modulation, et ce parfois par mail, ce qui ne facilite pas le dialogue et la compréhension. Il est rappelé également l'obligation de présenter les modalités de répartition du CIA dans les CSA locaux, ce qui n'est pas toujours fait.

Le complément indemnitaire annuel au titre de l'année 2023 a

été versé aux agents sur la paie d'août ou de septembre 2024. Il a été remonté que les montants de CIA pouvaient être inférieurs en raison d'une dotation inférieure à 15% du montant de l'année passée. La CFDT demande ce qu'il en est ?

La secrétaire générale répond qu'il n'y a pas eu de réduction d'enveloppe : les apports à chaque structure en fonction du corps et du grade de chaque agent n'ont pas évolué à la baisse cette année.

La CFDT demande si la convergence des modalités de campagne de modulation de CIA est aujourd'hui achevée sur le périmètre ATE (administration territoriale de l'Etat). Il s'agit notamment que les modalités soient les mêmes entre le MASAF et le MTE.

Le chef du SRH répond que les calendriers sont bien harmonisés, à savoir par exemple que l'année de référence est la même entre le MTE et le MASA, et qu'un agent qui fait une mobilité entre ces 2 ministères ne pourra plus avoir d'année blanche.

La CFDT souhaite par ailleurs que ce type de convergence soit également mis en place entre employeurs publics concernant les administrations centrales. Il s'avère en effet que certains agents se retrouvent exclus des campagnes tant de leur ancien employeur, comme de leur nouveau.

Un autre syndicat demande comment cela se passe pour un agent qui part à la retraite en cours d'année : quel montant est-il censé percevoir et quand ? Le chef du SRH répond qu'il doit percevoir en année n+1 le montant dû en fonction de sa manière de servir, au prorata du temps passé au MASAF en année n.

Enfin, la secrétaire générale finit par concéder à la demande insistante de la CFDT d'organiser un groupe de travail sur le CIA. Cela permettra de poser vos questions, d'avancer en matière de transparence et nous l'espérons d'avoir un bilan complet des campagnes de modulation du CIA depuis sa réforme effectuée en 2022.

GIPA 2024 : l'avis de recherche est lancé !

« La CFDT-SPAgrri demande où en sont les décisions interministérielles sur le renouvellement de la GIPA au titre de l'année 2024 ? Et à quelle date on peut espérer un paiement au plus tard en décembre 2024 ? »

La secrétaire générale ne dispose d'aucune information sur le sujet.

Le versement s'annonce incertain et sera au mieux retardé. Pour la CFDT-SPAgrri, le non renouvellement de ce dispositif serait évidemment une très mauvaise nouvelle pour les agents du MASAF déjà dans l'attente d'une revalorisation de leur IFSE. En 2022, plus de 1700 agents du MASAF en ont profité pour un montant moyen de 633€/agent. Pour les agents concernés, l'absence de GIPA représenterait une véritable perte de pouvoir d'achat. Inacceptable !

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

Indemnité de remplacement dans les abattoirs : la CFDT-SPAgrri obtient enfin la création d'une indemnité spécifique en 2025

Il est prévu le paiement des remplacements en abattoirs sur la

paie de novembre prochain via le CIA.

Le Chef du SRH avait pourtant indiqué avoir saisi le guichet unique pour la création d'une indemnité spécifique à ces remplacements afin d'arrêter le paiement de ces prestations par le complément indemnitaire annuel qui conduit à de très mauvaises surprises pour les collègues de par son plafonnement.

La CFDT demande si le guichet unique a répondu favorablement sur cette création d'indemnité ?

Aucune réponse lors du CSA ministériel, mais quelques jours plus tard, lors du CSA budgétaire du 10 octobre, le directeur de cabinet du MASAF annonce la création de cette indemnité spécifique en 2025.

Les collègues qui font des remplacements en abattoirs vont enfin pouvoir toucher l'intégralité des sommes qui leur sont dues. Voilà une problématique mise sur la table à de multiples reprises par la CFDT qui devrait être réglée en 2025 ! Il faudra cependant veiller à ce que les agents qui risquent d'être écrêtés en 2024 du fait des plafonds réglementaires du CIA perçoivent bien le différentiel du en 2025.

Indemnités télétravail : vers une forfaitisation ?

Un syndicat fait remonter l'absence de paiement des indemnités télétravail depuis août 2023 dans certaines DDI. De plus, les SGCD demandent aux agents de remplir un tableau excel en complément de l'enregistrement de leur télétravail dans Casper, ce qui double la charge de travail, et pour l'agent, et pour les gestionnaires.

Les systèmes d'information ne permettant pas une automatisation du versement depuis Casper, la secrétaire

générale se dit ouverte à parler forfaitisation. L'agent percevrait alors un montant fonction du nombre de jours de télétravail auquel il a droit.

Gel du point d'indice : non, le nécessaire redressement budgétaire ne le justifie pas

L'INSEE vient de publier une étude sur les salaires des agents de la fonction publique d'Etat dans un contexte de forte inflation. En 2022, le salaire moyen net des agents civils de la fonction publique de l'État (FPE) s'établit à 2 743 euros par mois en équivalent temps plein, ce qui représente une hausse de 2,9 % en euros courants par rapport à 2021. Cependant, en tenant compte de l'inflation, qui a atteint 5,2 % en 2022, le salaire net moyen a diminué de 2,2 % en euros constants, marquant un recul significatif par rapport aux années précédentes. Cette baisse touche aussi bien les fonctionnaires que les non-fonctionnaires.

La perspective d'une « année blanche » en matière de revalorisation des salaires en 2024 n'augure évidemment d'aucune éclaircie pour le pouvoir d'achat des agents.

Dans le contexte actuel de difficultés budgétaires pour l'État, les marges de manœuvre restent restreintes, tout le monde en est conscient. Mais pour la CFDT-SPAgrri, il y a une grande urgence à agir sur le pouvoir d'achat de l'ensemble des agents du ministère. Au-delà de l'IFSE et de la GIPA, le nécessaire redressement budgétaire ne peut pas passer par le gel du point d'indice sans risque d'être antagoniste avec l'équité sociale et l'attractivité des emplois publics.

L'Etat doit être capable de construire une stratégie salariale, en la concevant autrement que sous le seul angle budgétaire. Il s'agit de donner un véritable cap salarial, sur plusieurs années, intégrant les données exogènes comme

l'inflation et les évolutions du secteur privé, ainsi que le chemin pour y arriver.

Les revendications de la CFDT en matière de pouvoir d'achat

Dès maintenant :

- Revaloriser l'IFSE
- Réévaluer le point d'indice et mettre en œuvre la Gipa dès le 1er janvier 2025
- Traduire l'augmentation du SMIC au 1er novembre en ajout de points d'indice

Dans le cadre de négociations :

- Instaurer la négociation annuelle obligatoire sur les salaires
- Ouvrir une négociation sur les rémunérations et parcours professionnels

Restrictions sur les déplacements des agents : cela ne peut plus durer !

« La CFDT exprime le fort mécontentement et la vive inquiétude des agents face aux consignes actuelles sur la maîtrise des frais de déplacement : privilégier les visioconférences et limiter, voire interdire, les déplacements pour les activités dites « non-régaliennes ».

Nous dénonçons cette approche qui conduit à une perte de contact avec la Profession et nos multiples partenaires, alors que la crise agricole et politique que nous traversons montre ô combien ce point est sensible.

Nous relevons que de nombreux séminaires, réunions nationales et régionales ou formations sont désormais en visioconférence. Si ce format a un impact limité lorsqu'il est imposé sur une

période courte, il est particulièrement pénalisant sur le moyen terme.

La CFDT dénonce cette mesure qui touche l'ensemble des secteurs du ministère. L'économie engendrée ne justifie pas, aux yeux de la CFDT, cette mesure contestée et contestable.

Alors que les factures ont augmenté de par l'inflation, les enveloppes ont diminué. Cette situation n'est pas tenable. Par manque de moyens les agents sont entravés dans la réalisation de leurs missions.

Les moyens sont en baisse et pourtant la pression de contrôle reste la même... où est l'adéquation missions/moyens ? Trouvez-vous acceptable qu'un SG de Préfecture demande aux directeurs de DDI d'intervenir auprès de leurs ministres pour leur dire d'arrêter de faire des contrôles car il risque de ne plus pouvoir payer ?

Madame la Secrétaire Générale, aujourd'hui, le ministère de l'Intérieur ne donne pas les moyens de réaliser les missions des services déconcentrés (DDI et DRAAF). »

La secrétaire générale n'a pas réagi sur ce point, dans l'attente des éléments de cadrage budgétaire pour 2025.

La CFDT-SPAgrri s'opposera fermement à une prolongation dans le temps de cette politique de forte réduction du budget de fonctionnement vu les enjeux pour les conditions de travail des agents, l'intégration des nouveaux arrivants, l'attractivité des postes, etc...

Rapport social unique : c'était

mieux avant...

Enfin pas tout à fait... le rapport en lui-même est dense et de qualité, il permet d'avoir une vision large et précise des agents du ministère. Et la qualité des informations est meilleure aujourd'hui.

Malheureusement quand on étudie les chiffres, c'est plus triste : des agents qui travaillent de plus en plus (nombre d'heures écrêtées en forte hausse), de plus en plus malade (2 jours de plus en moyenne en 2022 / 2021), de moins en moins jeune, une baisse notable des effectifs depuis 2016 notamment sur les politiques agricoles, une forte augmentation des contractuels, un équilibre entre mobilité générale (1608 postes publiés) et mobilité au fil de l'eau (2241 postes publiés contre 998 en 2021 !) qui n'est déjà plus respecté, des postes vacants sans candidat en hausse spectaculaire (9,7 % en 2020, 14 % en 2021 et 19 % en 2022).

Ces données ne sont qu'un petit échantillon de ce rapport de 156 pages mais illustre un mal être persistant chez un nombre certain de nos collègues et un manque d'attractivité flagrant, et ce nr qui ne peut rester ignoré ou balayé d'un revers de main.

La secrétaire générale précise que l'attractivité fait partie des chantiers essentiels du MASAF et que ce sujet sera traité prochainement.

Pour la CFDT-SPAgrri, on aura beau tourner cela dans tous les sens, si on n'augmente pas le point d'indice, si on limite les déplacements des agents (pour leurs missions ou leurs formations), bref s'il n'y a plus d'argent pour fonctionner, alors on aura beau réunir tous les groupes de travail possible, d'attractivité il n'y aura pas.

SEA : les agents ne se contenteront pas de l'indemnité de gestion de crise du mois d'octobre

« Concernant les SEA, la CFDT remercie l'administration d'avoir activé l'indemnité de gestion de crise que nous réclamions depuis longtemps. C'est un geste concret de reconnaissance du travail accompli. Un geste financier cohérent avec vos messages de soutien. Il serait toutefois bienvenu que la transparence sur les agents bénéficiaires et sur les montants soit effective dans l'ensemble des DDT ».

La secrétaire générale répond que les directeurs de DDT savent quels agents ont été retenus, et que ces derniers recevront une notification individuelle qui sera versée en octobre sauf cas très particuliers.

La CFDT-SPAagri demande pourquoi les contractuels de courte durée ont été écartés?

La secrétaire générale répond que ces contractuels sont généralement embauchés pour venir en renfort des agents permanents et qu'ils ne constituent donc pas le cœur de cible.

La CFDT SPAagri regrette que la quasi-totalité des contractuels soit exclue du dispositif. Force est de constater que des contractuels sur moyens d'ajustement ont bien connu un surcroît significatif de travail durant une période prolongée et la note de service 2024-435 du 19 juillet 2024 précise bien que l'administration aurait pu décider dans sa décision du 25 juillet 2024 de les inclure.

Par ailleurs, comme pour la crise aviaire, des agents hors MASAF ont été mobilisés et ne pourront pas bénéficier de l'IGC. C'est le cas par exemple de certains agents qui travaillent sur les dispositifs PAC liés aux loups.

N'oublions pas que cette prime témoigne de conditions de travail particulièrement dégradées dans la plupart des SEA. Cela ne résout pas les difficultés qui sont encore nombreuses. Par exemple, les outils informatiques continuent de poser problème avec de nombreux dysfonctionnements et une perte de temps colossale lorsqu'en fin d'instruction, l'outil vous indique une anomalie et qu'il faut tout ré-instruire de zéro... Difficultés qui risquent de se traduire par des retards sur le versement des acomptes.

Pour la CFDT-SPAgrri, il y a aussi urgence à agir sur les conditions de travail des agents en SEA. Des propositions ont été transmises lors des derniers CSA et formations spécialisées, sans résultat concret à ce jour.

Plus d'informations à venir dans notre article à venir sur le CSA Forêt agriculture du 8 octobre.

En bref...

Contrôle unique : le rapport inter inspection n'est pas public !

La CFDT regrette que le rapport inter inspection sur le contrôle unique ne soit pas rendu public. Dans un contexte où il existe un fossé important sur le périmètre du contrôle unique entre la profession agricole et l'Etat, auxquelles s'ajoutent les difficultés conjoncturelles des agriculteurs, la réalisation des contrôles peut présenter un risque important. Les pressions de certains syndicats agricoles se font déjà sentir dans certaines régions et les élections à venir dans les chambres d'agriculture pourraient les renforcer. Les collègues sont inquiets à l'idée d'aller en contrôle et le contrôle unique n'est pas de nature à les

rassurer. Sans oublier que le principe du contrôle unique demande une coordination interministérielle et paraît donc irréaliste à ce stade sans les outils appropriés et qui mettront du temps à arriver, les différents ministères concernés ayant chacun sa méthode de travail.

Plus d'informations à venir dans notre article sur le CSA Forêt agriculture du 8 octobre.

Les agents MASAF affectés au MTECT vont désormais être gérés par le MTECP

Depuis 2007, la gestion administrative et financière de près 2400 agents des corps relevant du MASAF, affectés au MTECP, est assurée par le MASAF pour le compte du MTECP sur le budget de ce dernier.

Cela va prendre fin au 1er mars 2025 compte tenu de la mise en œuvre de la PSC. Cela ne change rien concernant la gestion de carrière qui reste bien au MASAF. Il n'y a aucun changement pour les IPEF qui resteront gérés par le CEIGIPEF.

Contractuels : les problèmes de trop perçu en cas de maladie, c'est bientôt fini !

L'évolution de la réglementation va rendre obligatoire la subrogation pour ces agents. C'est une avancée importante pour éviter en cas de maladie les trop perçus de salaire qui se traduisent ensuite par des rappels d'argent. Elle entrera en vigueur le 1er juillet 2025.

Des sujets en stand-by, des

informations à venir

ASMA : une intersyndicale mobilisée pour éviter des activités et des aides en berne

Lors du CSA budgétaire du 10 octobre dernier, l'intersyndicale du MASA est intervenue pour réclamer une revalorisation de la subvention du MASAF à l'ASMA. Le développement de ses prestations, l'augmentation des demandes et des besoins des ayants droit, l'inflation permanente depuis de nombreuses années font que la subvention attribuée à l'ASMA est devenue totalement insuffisante.

Le risque majeur engendré par cette situation est que l'ASMA ne puisse plus mettre en œuvre la totalité des activités et des aides. Les conséquences seraient que de nombreux collègues ne puissent plus partir en vacances, bénéficier d'aides ou participer aux activités qui seront encore proposées.

Le directeur du cabinet du MASAF n'a pas réagi mais le message a été entendu... à suivre !

Gestion RH des crises : le sujet va être abordé en CSA ministériel

A la demande de la CFDT, la secrétaire générale s'engage à faire le point sur la mise en œuvre des préconisations du rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des épisodes d'influenza aviaire lors d'un prochain CSA ministériel.

Semaine en 4 jours : un sujet en stand-by, dans l'attente des orientations du

nouveau ministre de la fonction publique

Médecine de prévention : des pistes nous seront bientôt présentées

Les organisations syndicales demandent où en est l'évaluation par le secrétariat général de la mise en place d'un service de médecine de prévention au MASAF. Quelles mesures notamment pour les agents en situation de handicap ou pour les collègues en souffrance au travail ?

L'administration rappelle que 60 à 70% des agents sont couverts. Les MSA se désengagent mais une convention est en cours avec des universités qui forment des médecins, l'idée étant qu'ils viennent en stage pour ensuite postuler. Elle a d'autres pistes et espère pouvoir nous en dire plus prochainement

Mission CGAER sur l'intelligence artificielle

Le rapport de mission est en cours et sera présenté lors d'un prochain CSA ministériel

IFSE des IAE reçu au concours

Il y a quelques semaines, un agent TS du MTE a refusé le bénéfice du concours IAE en raison d'une perte indemnitaire colossale (son IFSE en tant qu'IAE élève aurait été mise à 0 €). La CFDT s'inquiète de voir que le MASAF se prive de bons candidats du fait d'une attractivité indemnitaire réduite (alors même que certains agents lauréats doivent assumer deux logements). Elle souhaite connaître les montants indemnitaires dorénavant applicables pour des lauréats de concours IAE externe ou interne relevant de corps techniques de fonctionnaires de cat B du MASAF ou d'autres ministères. La CFDT souhaite par ailleurs connaître les solutions envisagées

par le SRH en cas d'impossibilité de versement de l'IFSE pendant l'année de formation.

Le chef du SRH répond de manière évasive : il n'y a pas de règle précise, l'objectif est de ne pas décourager, on travaille à un dispositif dédié.

Procédure à suivre pour être promu quand on vient d'un autre ministère : un document à venir

Les agents concernés sont souvent perdus et leurs interlocuteurs RH n'ont pas toujours de réponse à leur apporter. La CFDT demande la rédaction d'un vade-mecum qui précise la procédure à suivre pour les agents provenant d'un autre ministère, en détachement ou en PNA au MASAF.

Le chef du SRH répond qu'un document sur les règles d'avancement dans les différentes positions administratives est en cours de rédaction et devrait être finalisé début 2025.

RIALTO et élargissement des amplitudes horaires des structures : il faudra encore attendre

Des organisations syndicales réclament un élargissement des amplitudes horaires des structures pour plus de souplesse pour les agents. Il s'agit de donner la possibilité à des agents de commencer à travailler plus tôt, et à d'autres de finir de travailler plus tard.

Le chef du SRH craint la mise en place d'équipes du matin et d'équipes du soir qui ne se croisent plus.

Pour la CFDT-SPAgricole, cette crainte n'est pas fondée : il s'agit par exemple de donner la possibilité à des agents de commencer à travailler dès 7h, et à d'autres de finir de

travailler à 20h, ce qui permet de maintenir le lien tout en laissant plus de souplesse.

Dispositif de préparation au concours interne 2024 d'accès au corps des IPEF

Dans la perspective de l'ouverture d'un concours interne (session 2025) pour l'accès au corps des IPEF, un dispositif de formation est proposé à compter du mois de novembre 2024, aux candidats éligibles par le ministère chargé de l'Agriculture (MASAF) en cohérence avec le dispositif mis en place par le ministère chargé de la Transition écologique (MTECT). La formation à la préparation à l'ensemble des épreuves est mise en place par le SRH/Bureau de la formation continue et du développement des compétences (BF CDC) et dispensée par le prestataire « Emergence Formation ». (lire la note de service [ICI](#) également à la fin de l'article).

Le calendrier prévisionnel pour la session 2025 du concours interne IPEF est le suivant:

- Épreuve écrite d'admissibilité, mars 2025,
- Épreuve orale d'admission, juin 2025.

Pour le ministère de l'Agriculture, les agents éligibles sont les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) et les ingénieurs de recherche (IR), ayant accompli au 1^{er} octobre de l'année du concours au moins 5 ans de service effectif dans un ou plusieurs des corps d'ingénieurs recrutés du MASAF et du MTECT.

Comme toutes les actions de formation s'inscrivant dans le cadre de la préparation des examens et concours, celle-ci ouvre droit à une dispense de service de 5 jours par an maximum ([décret du 15 octobre 2007](#)).

Formation à l'épreuve écrite (admissibilité)

La préparation à l'épreuve écrite d'une durée de six jours, s'articule entre des temps de formation consacrés à la méthodologie de l'épreuve (2 jours regroupement/2 jours par sous-groupe) et la rédaction par les candidats de deux devoirs blancs et de leur correction (2 jours par sous-groupe). Au regard du nombre d'inscrits deux groupes pourront possiblement être constitués. Le cycle de préparation à l'épreuve d'admissibilité, incluant la rédaction des devoirs par correspondance débutera à la fin du mois de novembre 2024 et s'achèvera au cours du mois de février 2025.

Formation à l'épreuve orale (admission)

La préparation à l'épreuve orale d'admission, d'une durée de quatre jours, comporte deux journées dédiées à la construction du dossier RAEP puis une journée consacrée à la méthodologie de l'épreuve orale et l'organisation de deux oraux blancs.

Organisation

Pour mieux appréhender les attentes du jury à cette épreuve et optimiser la préparation de cet examen, il est conseillé de se référer aux attendus du jury de la session précédente afin d'optimiser la préparation de cet examen professionnel. Le jury est particulièrement attentif à la bonne prise en compte de ses recommandations.

Calendrier

Les candidats souhaitant s'inscrire à la préparation doivent se télé-inscrire **avant le lundi 13 novembre 2024** via leur self mobile selon la procédure décrite sur le site de la formation professionnelle et du développement des compétences du

ministère de l'Agriculture :

<https://formco.agriculture.gouv.fr/sinscrire/tele-inscription>.



La note de service en objet ne concerne que la préparation aux épreuves de ce concours. Une note de service à paraître ultérieurement précisera les modalités d'inscription au concours.

> La note de service concernant le dispositif de formation :

[2024-520_Prépa concours interne IPEF 2025](#)

C'est fait, le CIA du MASA est payé !

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

A quoi correspond le montant versé ?

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

Des barèmes sont fixés par corps et par grade et correspondent

au 100 % (voir note de service...) ainsi que des fourchettes allant d'insatisfaisant (0 à 20%) jusqu'à excellent (> 120 %)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Exemple pour un IDAE :

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

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

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

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

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

structure en AC a décidé de lui verser 750 € soit un CIA total versé en juillet de 1 650 €.

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

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

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

Vous allez obligatoirement recevoir une notification de CIA

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

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

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

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

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

Vous n'avez pas reçu de CIA ?

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

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

Vous n'êtes dans aucun cas de figure précédent et vous étiez au MASA en 2023 sur tout ou partie de l'année? Il peut arriver au moment de la paie une anomalie qui a empêché le paiement de votre CIA, dans ce cas, sollicitez votre gestionnaire de proximité qui doit saisir le SRH du MASA.

Et pour ceux qui n'ont pas de CIA ?

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

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

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

A quand un bilan complet de la

campagne de CIA ?

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

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

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

Le Poinçonneur des Lilas bientôt au SRH?

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

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

L'outil de ticketing sera utilisé principalement par les gestionnaires de proximité, les IGAPS et les organisations syndicales pour faire remonter toutes les situations administratives personnelles ou collectives posant des difficultés (exemple : erreur d'affectation, de grade, d'indice, de primes...). L'outil devrait donc **améliorer la régularisation de situations administratives** d'agents aujourd'hui largement signalées par de multiples canaux par une voix de signalement plus normée et **dans de meilleurs délais**.

Quand le SRH a le ticket !

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

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

Le chef du SRH indique que la gestion très centralisée de la RH au MASA n'incite pas à un premier niveau d'expertise au niveau local, il est souvent constaté qu'on préfère *« poser la question au voisin »* plutôt que de chercher sa propre réponse et que par conséquent, le pilotage des multiples

sollicitations peut s'avérer complexe. Par ailleurs, l'outil devrait permettre d'éviter que des questions posées restent sans réponse.

Xavier Maire souhaite donc expérimenter la mise en place de cet outil (OTRS de son petit nom) sur deux bureaux de gestion en particulier (le BASE et le BE2FR) sur une période assez courte (dernier semestre 2024). L'expérimentation qui est lancée ne va donc concerner que certains corps : ISPV, IAE et attachés pour le BASE, enseignants, CPE et corps de la filière formation recherche pour le BE2FR. Les agents issus de ces corps devraient donc être les premiers à constater les résultats de cet outil.

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

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

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

Ticket chic, ticket choc ?

Pour éviter les multiples demandes par écrit, l'idée d'un ticket dans une application est proposée : un cadre dans l'outil permettra de cibler un peu mieux la nature de la demande et d'orienter directement vers le « bon » gestionnaire. La réponse pourra être apportée directement dans l'outil de ticketing permettant de réduire, a priori, le nombre d'échanges par mail. Le souhait est évidemment que le

maximum de demandes passe par cet outil même si les voies classiques de remontées des demandes ne seront pas éteintes pour autant.

La demande devra émaner du gestionnaire de proximité et non de l'agent. Les organisations syndicales ou le RAPS auront accès à l'outil au même titre que les gestionnaires RH de proximité. Chaque demande fera l'objet d'un accusé réception (automatique, horodaté et donc automatisé), ces demandes pourront donc être tracées dans des tableaux de bord que les bureaux de gestion auront à leur disposition pour assurer le pilotage de la résolution des demandes. Il est par ailleurs prévu dans l'outil que le fléchage de la demande puisse être orientée directement vers le chef de bureau, cette possibilité devant être utilisée de manière « parcimonieuse ».

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

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

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

Un ticket ou des tickets ?

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

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

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

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

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

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

Le calendrier de l'expérimentation

Le chef du SRH a indiqué vouloir généraliser l'outil de ticketing à partir du 1^{er} janvier 2025, sous entendu si l'expérimentation est concluante !

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

La CFDT-SPAagri espère que la durée de l'expérimentation sera suffisante et probante avant d'envisager une généralisation de l'utilisation de l'outil à l'ensemble des corps impactant ainsi tous les agents du MASA.

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

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

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

la recherche et le directeur générale de la DGPE Philippe Duclaud.

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

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

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

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

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

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

En résumé, à noter :

- quelques clarifications utiles : PSC mutuelle et

prévoyance, semaine en 4 jours, nouveau prestataire pour les signalements en cas de harcèlement, discrimination, violence sexiste ou sexuelle...

- quelques avancées en vue : indemnité de remplacement en abattoirs, système de ticketing pour les questions RH...
- mais beaucoup trop de dossiers en retard : revalorisation de l'IFSE, remboursement domicile/travail, revalorisation des contractuels vétérinaires, accord QVCT, reconnaissance en catégorie active pour les agents en abattoirs et SIVEP...
- voire en stand by : revalorisation de l'indemnité de stage à l'INFOMA...
- et une situation alarmante dans beaucoup de SEA et de l'incompréhension et de l'inquiétude dans beaucoup de services SSA.

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

IFSE : comment avancer en reculant ?

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

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

- *Plus de 4 mois de négociations avec le contrôleur budgétaire ? Certes, il y a eu un rabout sur les*

crédits... mais cette information était déjà connue en février et la question du maintien de la revalorisation de l'IFSE avait déjà été posée. On peut se demander si la négociation était vraiment initiée...

- ***Enfin, sur la date d'effet de cette revalorisation : elle était initialement fixée au 1^{er} janvier puis au 1^{er} juin 2024. Ne nous voilons pas la face, une rétroactivité au 1^{er} juin serait maintenant une bonne surprise... plus le temps passe et plus la date de mise en œuvre risque de reculer. La CFDT entend les enjeux financiers que cela peut représenter pour le MASA sur une année pleine. Ceci dit, qu'est-ce qui empêche le SG de communiquer un ordre de grandeur de la dépense ? On pourrait alors mieux comprendre les délais avec un montant et ainsi rassurer les agents en attente***

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

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

Remboursements domicile/travail : attention aux ralentisseurs !

De nombreux dossiers de prise en charge ou de régularisations de remboursement transport domicile/travail reste en

souffrance. Le SRH a indiqué qu'il y avait un volume important de dossiers à traiter et que le calendrier initialement prévu ne pourrait être tenu (le retard devait être rattrapé d'ici fin juin).

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

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

La PSC « santé » (mutuelle) du MASA sera opérationnelle au 1^{er} janvier 2015 (consulter notre article [ici](#)).

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

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

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

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

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

être installée par le MASA, la CFDT s'interrogeait sur les moyens humains supplémentaires à mettre en œuvre.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Si ce projet de texte ne pose pas de difficulté particulière, la CFDT/SPAgrri déplore le fait qu'il faudra repasser systématiquement par un texte similaire en cas d'évolution du

SMIC qui conduirait à nouveau à ce que les indices de pied de grille correspondent à une rémunération plus faible que le SMIC... il aurait aussi pu être proposé des indices un peu supérieurs !

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

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

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

- Contractuels occupant un poste classé A1 : la revalorisation a été faite
- Contractuels occupant un poste classé A2 ou A3 : 40% des revalorisations sont déjà effectives, 35% le seront sur la paye de juillet et les 25% restant sur la feuille de paye de août ou septembre

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

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

différentiel jusqu'à aujourd'hui non perçu. La CFDT a souhaité connaître la solution envisagée.

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

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

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

Attention toutefois, les agents qui ont été plafonné en 2023 et qui ont à nouveau réalisé des remplacements en abattoir en nombre important en 2024 pourraient à nouveau subir un écrêtement de leur CIA en 2024 générant ainsi un nouveau reliquat à payer l'année suivante !

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

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

La CFDT salue cette initiative même si le dossier n'en est

qu'à ses débuts et qu'aucun calendrier ne semble fixé à ce jour... Il va donc falloir à nouveau de la persévérance pour régler ce problème une fois pour toute...

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Comme seule réponse, la secrétaire générale du MASA et la directrice de la DGAL nous ont promis de transmettre le

message... au ministre !

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

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

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

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

Sous l'impulsion de la CFDT, l'intersyndicale du MASA a fait la déclaration suivante en ouverture du CSA ministériel :

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

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

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

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

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

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

Ni la SG du MASA, ni le DGPE n'ont apporté d'élément précis de réponse. Pourtant, même la presse agricole se préoccupe de la situation des SEA aujourd'hui (consulter l'article de l'Agrapresse en fin d'article).

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

Mais la CFDT-SPAgrri n'est pas de cet avis. Les burn out et les témoignages d'agents en détresse se multiplient. La CFDT a donc interpellé la SG sur ce témoignage poignant, spontané, d'un agent en SEA : *« je suis au bord du burn out, au bord ou déjà tombé, tombé dans les anxiolytiques, mon ventre, mon dos et mes nerfs sont malades de stress et d'anxiété... j'ai à cause du Ministère et du prestataire de l'ASP un an de travail en retard, une aide de vacataire très inadéquate et je souffre énormément de ma situation professionnelle actuelle. Pourtant*

j'apprécie mon poste et ne souhaite pas en changer, mais je viens de passer plus de 6 mois horribles et pense qu'au moins les 6 mois à venir seront aussi très (extrêmement) difficiles. Que mon témoignage sur nos conditions de travail en SEA puisse vous conforter dans la nécessité et l'utilité de votre engagement syndical. »

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

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

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

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

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

La CFDT-SPAgrri a alors demandé si le nouveau dispositif indemnitaire du MASA mis en place à l'automne 2023 allait être mobilisé pour les agents en SEA dans le contexte de crise agricole. Pour mémoire, ce nouveau dispositif (voir le compte-rendu [ici](#) du CSA-M de septembre) permet de reconnaître un engagement particulièrement important, avec des montants forfaitaires de 800€, 1000€ ou 1200€ ... à l'appréciation du

chef de service en fonction notamment (1) de la durée de la mobilisation, (2) de la nature des tâches à accomplir et (3) de l'intensité de l'investissement de l'agent.

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

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

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

Ce dispositif est pourtant doté pour 2023 de 7,7 M€ par an et, à notre connaissance, seuls environ 500 000 € devraient être dépensés cette année dans le cadre des JOP 2024. Ce dispositif présente également l'avantage de se cumuler au CIA (relatif à la manière de servir) et il peut bénéficier à tous les agents concernés en particulier en DDI, titulaires et contractuels.

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

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

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

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

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

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

▪ **GT effectifs et sujets RH**

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

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

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

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

▪ GT RETEX aides de crise

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

▪ GT Outils informatiques

Le directeur de la DGPE a complété avec les informations déjà communiquées lors du CSA Forêt-Agriculture de mai dernier (voir notre consulter notre article [ici](#)) :

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

les modalités de ces consultations...

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

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

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

- Plus de 8 milliards d'euros d'aides PAC versés sur 9 milliards
- Aides bio, MAEC, 180 millions d'euros versés sur une enveloppe totale de 340 millions d'euros. Les outils sont désormais ouverts depuis le 31 mai et un autre outil sera ouvert courant juin.

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

Semaine en 4 jours :

l'administration apporte des garanties ... dont il conviendra de s'assurer localement

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

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

1. Volontariat

Le chef du SRH a affirmé que « si une entité est volontaire, on veut une majorité d'agents volontaires pour des raisons managériales ». La SG a précisé : « la semaine en 4 jours, ce n'est pas la possibilité donnée à chaque agent de travailler 4 jours et par exemple de ne pas venir travailler le vendredi. C'est une organisation collective dans laquelle une majorité a envie de passer à 4 jours avec une continuité de service à assurer. »

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

2. Réversibilité

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

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

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

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

Ainsi la semaine en 4 jours sera probablement accompagnée par des cycles horaires avec peu de RTT.

4. Concertation avec les syndicats

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

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

Nos conseils

La CFDT attire donc l'attention des agents sur :

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

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

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

Néanmoins, la CFDT est plutôt favorable au dispositif si c'est un cycle horaire de plus au choix de l'agent et qu'il ne se substitue pas aux cycles existants.

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

Cellule de signalement : en parler,

c'est déjà agir !

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

Il se déroule en plusieurs phases :

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

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

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

cas.

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

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

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

– Par mail : signalement.discrimination@agriculture.gouv.fr

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

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

Plus plus d'infos :

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

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

En bref

Accord QVCT : un peu de patience... !

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

Systeme de ticketing pour les questions RH

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

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

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

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

La secrétaire générale a précisé que si cette reconnaissance n'avait aucune chance d'aboutir pour les contrôleurs, le sujet

est porté par le MASA auprès du ministère de la fonction publique pour les agents qui travaillent dans les abattoirs et dans les SIVEP. Mais les discussions s'annoncent difficiles.

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

Evolution du nombre de contractuels

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

Ruptures conventionnelles : un premier bilan

A la demande des organisations syndicales, le chef du SRH dresse un rapide bilan du dispositif au titre de l'année 2023. Au total, 44 dossiers ont été déposés et 24 d'entre eux ont reçu une réponse favorable. Sur l'ensemble des dossiers, 59 % concernent des agents de l'enseignement (technique et supérieur), 36 % des agents en services déconcentrés et 4,5 % en administration centrale. Les deux tranches d'âges les plus concernées par des demandes de rupture conventionnelles sont respectivement la tranche 51-60 ans puis 41-50. La très grande majorité des demandes concernent des projets de reconversion professionnelle.

Transition agro-écologique

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

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

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

La CFDT est intervenue en déclaration liminaire :

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

– le baromètre social : point sur les actions à engager pour répondre aux résultats ?

– la gestion RH des crises (sanitaires, climatiques...) : quelle organisation pour mieux gérer les crises de demain ?

– le numérique : où en sommes-nous du recrutement des 60 ETP supplémentaires et quelles plus-values peuvent en attendre les agents dans leur utilisation quotidienne des systèmes d'information ?

– le contrôle unique : le rapport inter inspection sur le

sujet pourra t-il être présenté ?

– la transition agro-écologique : quel bilan et quelles perspectives après la crise agricole ?

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

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

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

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

Document(s) joint(s) :

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

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

- *Dépliant / présentation de l cellule de signalement*

[2024_Depliant dispositif signalement-1](#)

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

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

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

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

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

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

- construire des parcours plus qualifiants, faire évoluer

notre système de classement des postes

- assouplir les règles de mobilité des agents promus, mieux reconnaître et valoriser l'expertise
- harmoniser les parcours des corps techniques et administratifs

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

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

Les responsables hiérarchiques et les structures chargées du suivi et de l'accompagnement analysent les parcours professionnels, en utilisant notamment la qualification des mobilités réalisées et le classement des postes occupés. Les différents types de mobilité et leur qualification sont précisées dans l'annexe I de la circulaire.

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

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

Le classement des postes est une étape importante à la fois

pour le MASA et pour ses agents car il permet :

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

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

Pour les changements de corps et avancements de grade :

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

Pour les mobilités

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

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

Pour les corps A et A+ des filières administrative et technique, l'inscription au tableau pour l'avancement de grade (grade 1 vers grade 2 et grade 2 vers grade 3) ou sur la liste

d'aptitude pour le changement de corps (B vers A et A vers A+) implique une évaluation du parcours professionnel accompli.

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

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

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

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

1- Pour le changement de grade

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

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

- Avancements de grade dans un corps de catégorie A :

L'avancement des agents de catégorie A (divisionnaire pour IAE et principal pour AAE) « nécessite une mobilité préalable, structurelle ou fonctionnelle avec changement de domaine, sur un poste classé A2 ou A3 (ou de niveau équivalent si le poste

ne fait pas l'objet d'un classement) au sens des annexes 2 et 3".

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

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

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

ATTENTION, un paragraphe a été rajouté et autorise des exceptions : « dans la limite de 20% des avancements proposés pour chaque corps au titre d'une année donnée, certains agents en fin de carrière remplissant uniquement les conditions statutaires [et donc qui n'ont pas fait de mobilité validante] et aux parcours particulièrement méritants pourront cependant être inscrits au tableau d'avancement». Lors d'un groupe de travail qui a précédé la parution de cette note de service, l'administration a précisé que cette modalité remplaçait le contrat de fin de carrière (CFC) et qu'elle concernait bien les attachés en plus des IAE. Concrètement, ce sont les agents qui sont à moins de 2 ans de la retraite qui devraient pouvoir en bénéficier. Ce chiffre n'est pas précisé dans la note de service afin que l'administration puisse s'autoriser quelques exceptions (propos en off du GT).

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

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

du parcours.

2- Pour le changement de corps

▪ Promotions dans un corps de catégorie A :

- pour les changements de corps (B vers A), la mobilité est obligatoire ; elle peut être soit fonctionnelle avec changement de domaine, soit structurelle avec changement de bureau en administration centrale ou changement de service en services déconcentrés (voir annexes I et II de la circulaire).
 - > Cette mobilité doit s'effectuer dans un délai déterminé, avant ou après l'inscription sur la liste d'aptitude, vers un poste de catégorie A ayant fait l'objet d'une publication et correspondant au corps de promotion, attesté par une publication légale d'offre d'emploi.
 - > Si le poste est ouvert aux attachés et aux IAE, il peut être occupé par un SA promu attaché ou un TSMA promu IAE. Ce poste peut se situer au sein du MASA ou d'un établissement public sous sa tutelle, mais également dans un autre département ministériel de la fonction publique d'État.
- les agents de catégorie B retenus pour devenir attaché ou ingénieur de l'agriculture et de l'environnement disposent de deux ans, à compter de l'inscription sur la liste d'aptitude ou de la réussite à l'examen professionnel, pour effectuer une mobilité sur un poste de niveau approprié dans le but de valider leur changement de corps.
- les agents de catégorie B ne parvenant pas, au bout d'un an, à valider leur changement de corps se voient proposer un entretien avec leur IGAPS.
- les agents de catégorie B ne parvenant pas, au terme des deux ans, à valider leur promotion de corps se voient proposer une liste fermée de

- postes leur permettant de valider leur promotion.
- l'obligation de mobilité est présumée déjà satisfaite si l'intéressé a accompli une mobilité répondant à l'ensemble des critères ci-dessus précisés depuis moins de 3 ans (1er janvier N-3 par rapport à l'année N de la liste d'aptitude ou de l'examen professionnel pour un changement de corps).
 - **Promotions dans un corps de catégorie A + :**
 - l'obligation de mobilité pour les changements de corps de A vers A+ est traitée différemment selon le mode d'accès au corps
 - **le passage d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement à ingénieur des ponts des eaux et des forêts** par concours interne nécessite de suivre un stage de perfectionnement d'un an maximum
 - **le passage d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement à inspecteur de la santé publique vétérinaire** par examen professionnel passe par le suivi d'une formation dédiée (ENSV). A l'issue de cette formation, les lauréats de l'examen professionnel sont invités à postuler sur un poste de catégorie A+ différent de celui qu'ils détenaient avant l'examen (niveau 2 ou plus)
 - la mobilité pour passer d'IAE à IPEF par liste d'aptitude n'est pas exigée dans la mesure où l'agent exerce des responsabilités de niveau adapté à son nouveau corps d'appartenance.

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

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

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

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

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

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

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.

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 CFTD 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 **filiale formation recherche** vont voir leur IFSE fortement progresser pour être alignée sur les IFSE des corps correspondant lorsque les fonctions sont communes.
 - pour les **TSMA**, 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 TSMA 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^{er} janvier 2024... le chef du SRH a indiqué que la nouvelle **date d'effet serait plutôt le 1^{er} 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.

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.

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](#)

Fiches statutaires actualisées suite à la revalorisation indiciaire du 1er janvier 2024

Dans la collection *Les Fiches pratiques du SPAgri*, nos fiches statutaires délivrent, pour chaque corps, les différents grades et leur échelonnement indiciaire.

**CSA ministériel du 20
décembre 2023 : pouvoir
d'achat, JO 2024,
contractuels, mobilité,
gestion de crise, SIVEP,
abattoirs, RSU...**

**Pouvoir d'achat : La même
revalorisation pour tous !**

« Madame la Secrétaire générale,

Les rémunérations sont en berne. Ce point échappe en partie à ce ministère pourtant il l'impacte. La CFDT n'ignore pas les contraintes budgétaires de l'État. Mais la CFDT pense aussi et surtout aux contraintes budgétaires qui pèsent sur les agents publics et leurs familles. Même si l'inflation risque de ralentir, son maintien à niveau élevé entame toujours plus le pouvoir d'achat des ménages. C'est la raison pour laquelle, on ne peut se satisfaire de faire de 2024 une année blanche. On ne peut offrir aux agents la perspective unique de gagner moins en travaillant mieux, parfois plus et autrement, que l'on soit titulaire ou contractuel. La CFDT portera cet enjeu partout où elle siège car le pouvoir d'achat constitue bel et bien la priorité de nos collègues. La CFDT se réjouit de la revalorisation des référentiels de rémunération des contractuels. Elle note que certaines primes sont ou vont être

revalorisées. On citera par exemple l'augmentation Rifseep des administrateurs d'État. Cette évolution montre que ce ministère peut faire des efforts financiers importants pour un corps qui n'est pas le plus mal loti. La CFDT réclame a minima le même pourcentage d'augmentation pour les autres corps. La hausse des primes doit s'appliquer pour tout le monde vers le haut et de façon équitable... »

Les administrateurs d'Etat ont en effet bénéficié d'une revalorisation très significative de leur IFSE entre 2022 et 2023 (NS 2023-411 du 27/06/2023 et NS 2022-16 du 04/01/2022) :

		Administrateur d'Etat	Administrateur d'Etat hors classe ou général
Chef de bureau de cat I (forte exposition et équipe importante)	2022	33200 €	34700 €
	2023	34000 €	40000 €
	Evolution (€)	+ 800 €	+ 5300 €
	Evolution (%)	2,4%	15,3%
Chef de bureau de cat II	2022	29200 €	29200 €
	2023	34000 €	40000 €
	Evolution (€)	+ 4800 €	+ 10800 €
	Evolution (%)	16,4%	37,0%
Chargé de mission	2022	20465 €	24300 €
	2023	34000 €	40000 €
	Evolution (€)	+ 13535 €	+ 15700 €
	Evolution (%)	66,1%	64,6%

Lors du GT RIFSEEP du 5 décembre dernier, le chef du SRH a annoncé une revalorisation à venir de l'IFSE. La mise en paie de cette revalorisation est prévue en avril ou en mai 2024, avec un objectif de rétroactivité au 1er janvier 2024. Le chef du SRH n'était pas en mesure d'annoncer de chiffres lors de cette réunion mais la CFDT a compris que l'on pouvait s'attendre à une revalorisation modeste notamment pour les TSMA et les IAE (voir [CR du GT RIFSEEP](#)).

Toutefois, les évolutions envisagées n'étaient pas encore arbitrées.

Aussi, en ce début d'année 2024, la CFDT fait le vœu d'une équité de traitement pour l'ensemble des agents concernant la revalorisation à venir de l'IFSE. Si l'IFSE des administrateurs d'Etat a été revalorisé de l'ordre de 15 à 20% en moyenne, pourquoi en serait-il autrement pour les autres agents ?

La CFDT s'étonne également que la fonction des administrateurs d'Etat n'impacte nullement le montant de l'IFSE... !

Et puis l'indemnitaire c'est bien, mais l'indiciaire ce serait mieux, surtout pour assurer une bonne retraite !

A ce sujet, la revalorisation de la rémunération de 5 points au 1er janvier 2024 pour les agents contractuels comme les agents titulaires est la seule perspective à ce stade.

Bien maigre évolution...

Gestion des crises sanitaires et agricoles : Un tournant en 2024 ?

Le rapport du CGAAER « Tirer les leçons des crises d'influenza aviaire – Quelle organisation de l'État pour gérer les crises de santé animale à l'époque de la globalisation des échanges et du changement climatique ? » a été présenté. Caroline Medous et François Moreau qui l'ont rédigé ont présenté un diaporama (à consulter [ici](#)) qui constitue une excellente synthèse sur les enjeux, la méthode, les constats et les recommandations :

- Ils soulignent notamment que les services ont fait face grâce à un engagement très important des agents. Cet engagement a eu un très fort impact, psychologique notamment, sur l'ensemble des agents impactés à toutes les strates hiérarchiques. La très forte charge de travail n'a été que partiellement mesurée. La reconnaissance financière a existé mais a été limitée et pas toujours équitable, non sans impact sur la motivation des agents concernés. Ce travail a été important pendant la crise mais également après la crise (désinfection, indemnisation...). Au final, beaucoup d'agents ont le sentiment de ne pas avoir été compris ni reconnus par le ministère.
- Ils proposent un changement de paradigme afin de mieux gérer les crises face à des risques accrus d'introduction de maladies connues ou émergentes du fait du changement climatique.
- L'enjeu est de taille car de telles épizooties peuvent être graves non seulement pour la santé animale et la souveraineté alimentaire, mais aussi pour l'environnement et la santé publique. La possibilité d'une évolution zoonotique de l'IAHP (maladie devenant transmissible à l'homme et entre humains) est en effet prise de plus en plus au sérieux.

Pour plus de précisions, le rapport est disponible sur le site internet du MASA (cliquer [ici](#))

La CFDT se retrouve pleinement dans l'analyse et dans les recommandations du CGAAER en vue de mieux organiser l'État pour gérer les crises de santé animale. Ce rapport reprend les propositions que la CFDT met inlassablement sur la table en CSA Alimentation, en CSA ministériel et auprès du ministre depuis plus d'un an : (1) prioriser clairement la préparation de crise en temps de paix, (2) constituer un réseau d'appui à la gestion de crise pérenne, (3) renforcer l'articulation interministérielle et (4) mieux reconnaître financièrement

les compétences des agents. La CFDT se réjouit d'avoir été entendue par le CGAAER... Mais l'administration doit maintenant préciser ce qu'elle compte mettre en place pour chacune des recommandations, au-delà des actions déjà mises en œuvre : effectifs supplémentaires à la DGAL et nouveau dispositif indemnitaire de gestion de crise (cf. [CR CSAM de septembre](#))

• Vers un réseau d'appui avec des spécialistes de crises

Les rapporteurs du CGAAER précisent qu'au-delà des volontaires il convient de pouvoir mobiliser des agents expérimentés pouvant rester plus que 5 jours. Un réseau d'appui doit être créé pour fournir de manière assurée des renforts formés et immédiatement opérationnels, y compris les week-ends. Il serait aussi un levier puissant pour diffuser et renforcer la culture de crise, et pour améliorer la préparation à la crise.

La CFDT a demandé en CSA alimentation du 15 décembre où en est-on du recrutement de spécialistes de crises capables de venir en appui aux services déconcentrés ?

Maud Faipoux a répondu qu'il y aura un volant supplémentaire d'ETP en 2024 pour les services déconcentrés pour la gestion de crise, sans donner plus de précisions sur le nombre et sur le profil des postes : le choix entre des postes fléchés en région ou mobilisables sur tout le territoire national n'est pas encore arbitré.

Pour le CGAAER, il est important que les membres du réseau ne soient pas à temps plein sur la préparation de crise pour qu'ils soient concrètement confrontés à la réalité du terrain en temps de paix. Le réseau devrait réunir de l'ordre de 100 personnes qui seraient mobilisés sur cette mission à hauteur de 0,35 ETP par personne (0,25 correspondant à la mobilisation en temps de paix et 0,1 pour compenser en moyenne

interannuelle les participations à la gestion de crise), soit un total de 37 ETP (35 ETP + 2 ETP pour animer le réseau au niveau de la DGAL). Leur engagement justifie une majoration de leur IFSE, ce qui contribue à l'attractivité du réseau.

Pour la CFDT, il s'agit de mettre en place un vrai réseau national de spécialistes de crises, mobilisables pour aller en appui aux directions demandeuses afin d'apporter une réponse quasi immédiate aux besoins liés à la gestion de crise. Ces agents doivent être en nombre suffisant, disposer des compétences requises, et rémunérés en conséquence. La CFDT demande la mise en place d'un groupe de travail spécifique associant les organisations syndicales pour préciser l'organisation de ce dispositif d'appui.

Aucune réponse n'a été donnée, mais la secrétaire générale a bien cette organisation en tête de par sa connaissance en tant qu'ancienne préfète de l'organisation de la sécurité civile, qui s'appuie justement sur des renforts nationaux de sapeurs-pompiers qui peuvent intervenir sur l'ensemble du territoire national. Ses propos sont clairs : « quand les services ne peuvent plus gérer, ils doivent pouvoir compter sur l'appui des services d'autres départements » ; il convient de « créer une réserve à l'image de l'organisation des services pour les incendies de forêt » ; nous avons « besoin de compétences techniques (santé animale) et de compétences spécifiques en matière de gestion de crise ».

• Vers une solidarité interministérielle plus systématique en cas de crise importante

La CFDT a demandé en CSA Alimentation du 15 décembre si le levier « solidarité interministérielle » pourra être activé en cas de nouvelle crise importante ?

La DGAL a répondu que ce dispositif était bien déjà prévu dans

le cadre des PISU (plan d'intervention sanitaire d'urgence) qui sont inscrits depuis 2012 dans les plans ORSEC.

ORSEC (Organisation de la Réponse de Sécurité Civile) est l'organisation unique chargée de gérer toutes les situations d'urgence. Ses grands principes : passer d'une culture administrative du plan à une culture opérationnelle, s'appuyant sur des acteurs formés et rôlés.

Mais pour la CFDT, comme pour le CGAAER, il s'agit de pouvoir déclencher plus facilement le plan ORSEC en situation dégradée car force est de constater que ce dispositif n'a pas été activé dans la plupart des départements qui ont géré des crises d'IAHP ces trois dernières années. Il s'agit de pouvoir mobiliser des agents des DDT (cartographies, hydrogéologues...), de la préfecture (service juridique, personnels chorus sur le volet indemnisation...) ou de la DREAL (enfouissement des cadavres).

La DGAL a répondu le 15 décembre que les DD(ETS)PP étaient invitées à sensibiliser les autres services départementaux de l'Etat et les Préfets, compétents pour actionner ce dispositif et le plan ORSEC le cas échéant.

La mission du CGAAER engage à aller plus loin, en complétant rapidement la réglementation pour créer sans ambigüité une déclinaison zonale du plan national d'intervention sanitaire d'urgence (PNISU) au sein du dispositif ORSEC qui lui est géré sur le plan départemental. Le code rural ne prévoit pas en effet l'intervention d'un niveau intermédiaire, régional ou zonal. Le travail d'anticipation initié par le préfet de la zone de défense et de sécurité Ouest paraît indispensable pour se préparer à des crises d'envergure. La mission invite à généraliser cette réflexion sur le volet épizooties des plans ORSEC zonaux dans tout le territoire métropolitain.

Pour la CFDT, le niveau national doit prendre sa part de responsabilité pour renforcer le dispositif ORSEC.

En conclusion, beaucoup de DD(ETS)PP sont aujourd'hui mobilisées par la maladie hémorragique épizootique ou par l'influenza aviaire, et la peste porcine africaine est à nos frontières (cf. [CR du CSA Alimentation du 15 décembre](#)). Pour la CFDT, cela doit conduire l'administration à se positionner rapidement sur chacune des recommandations du rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des crises d'influenza aviaire.

Pour la secrétaire générale, les grandes lignes sont fixées, ce sera un chantier important en 2024. Il « se basera sur ce rapport CGAAER mais pas que » car les crises agricoles peuvent aller au-delà des crises de santé animale.

La CFDT se réjouit de ce pas supplémentaire à venir en matière d'anticipation et de structuration de la gestion de crise. Mais elle regrette que cela intervienne aussi tardivement... dans un contexte où les services (de santé protection animale notamment) sont souvent marqués par les épisodes d'influenza aviaire passés, avec des agents épuisés ou qui sont partis et pas toujours remplacés ! Certains services se vident ainsi de leur compétence et de leur expertise, il faut ensuite du temps pour retrouver un service opérationnel.

Et la CFDT veillera à ce que les décisions prises soient à la hauteur des ambitions.

Reconnaissance de la pénibilité du travail en abattoir et dans les SIVEP : l'administration qui

partait perdante va finalement consolider le dossier

« Le gouvernement avait annoncé il y a un an souhaiter mieux prendre en compte la pénibilité au travail, ce dont la CFDT s'était réjouie. Cependant, à ce jour, aucune disposition spécifique nouvelle n'a été mise sur la table pour les agents qui œuvrent en abattoir et en SIVEP, et le recul de l'âge de départ en retraite n'a fait qu'empirer la situation existante. La CFDT et les autres organisations syndicales avaient fait des propositions concrètes pour ces fonctionnaires : bénéfice de la catégorie active par arrêté ministériel, extension du C2P (compte professionnel de prévention) à la fonction publique. Interrogé par la CFDT le 6 septembre dernier, le ministre nous a dit qu'il était prêt à porter ce sujet en interministériel et à étudier la question avec la DGAFP. Lors du dernier CSA Alimentation, le vendredi 15 décembre, le chef du SRH a dit que la discussion serait engagée début 2024, mais qu'elle s'annonçait difficile. Il s'agit pourtant de la première recommandation du rapport n°22079 du CGAAER remis en juin dernier sur le recrutement et la rémunération des agents. Aussi la CFDT demande à la directrice de la DGAL de se positionner sur le sujet et invite cette direction à appuyer le SG autant que de besoin afin de faire aboutir favorablement cette évolution pleinement légitime !

Pourquoi **les agents en SIVEP** n'auraient pas le droit à la catégorie active alors qu'ils sont soumis aux mêmes contraintes horaires que les douaniers qui y ont droit ?

Pourquoi **les agents du MASA en abattoir** n'auraient pas le droit au C2P alors qu'ils sont soumis aux mêmes conditions de bruit, d'humidité, de froid et de travail de nuit que leurs collègues de l'abattoir sous statut privé qui y ont droit ? »

La secrétaire générale du MASA a indiqué que les services du MASA prendront (finalement) le temps de remettre un dossier

solide à la DGAFP

C'était la moindre des choses ! La CFDT veillera à ce que ce sujet avance.

J0 2024 : Des dispositifs pour compenser la mobilisation accrue des agents de l'Etat ... A vos calculettes !!!

• Un dispositif d'indemnisation est mis en place

Dans le cadre de la mobilisation exceptionnelle des agents du MASA pour les jeux olympiques, les agents titulaires et contractuels mobilisés pourront prétendre à une indemnisation qui prendra la même forme que celle définie pour le dispositif de crise, à savoir :

– **indemnisation horaire** sur la base des mêmes taux que ceux applicables dans les DDI, soit 16€ (du lundi au vendredi) ou 22€ (nuit, samedi, dimanche ou jour férié) ;

– **indemnité forfaitaire** : 800€, 1000€ ou 1200€ ... à l'appréciation du chef de service. Cette appréciation devra se baser en fonction (1) de la durée et de la période de la mobilisation (weekend, jours fériés), (2) de la nature des tâches à accomplir et (3) de l'intensité de l'investissement de l'agent.

Ce dispositif concerne les titulaires et les contractuels.

Il a été indiqué que si les montants d'indemnisation s'avéraient inférieurs à ceux versés par d'autres ministères,

la MASA compensera la différence.

Bon à savoir : S'agissant d'indemnités liées au CIA, ces montants s'accumulent dans les montants de CIA remis à l'agent qui sont plafonnés. **Une fois le plafond de CIA dépassé, la mobilisation réalisée par l'agent n'est plus indemnisée... !**

Les plafonds sont disponibles dans le fichier suivant (cf annexe 2 de la NS SG/SRH/SDCAR/2023-304) :

• Un report de congé facilité

Il sera également prévu la possibilité de **report de congé** : 10 jours de congé de 2024 à 2025 ainsi que la possibilité de **déplafonner le CET** : selon l'état des CET des agents, il sera possible d'ajouter jusqu'à 10 jours au-delà des 60 ou 70 jours de plafond maximal d'un CET.

Télétravail exceptionnel : La DGAFP, sollicitée par le MASA, a indiqué qu'il n'y aurait pas de déplafonnement au-delà de 88 jours !

Du télétravail exceptionnel pourra être à déployer pendant la période des JO mais là encore, **si le plafond de 88 jours est dépassé, les jours supplémentaires ne seront pas indemnisés... !**

La mise en place du télétravail exceptionnel dépend du plan de transport qui vient de sortir mais le maillage doit encore être précisé. Les conditions de circulations seront précisées courant janvier. D'après les premiers éléments, l'ensemble des sites de l'AC resteraient accessibles.

• Qui sera mobilisé ?

Dans le périmètre des personnes mobilisées, sont identifiés les agents réalisant les astreintes à mettre en place en AC et dans certaines DRAAF et DDI, plus particulièrement pour les agents exerçant dans le domaine de la santé et sécurité des

aliments, mais aussi en santé animale, notamment pour la DDPP 78 qui accueillera les épreuves équestres à Versailles.

Des appels à renforts seront également prévus pour mobiliser des agents en cas de crises ou d'alerte pendant les jeux olympiques.

Les services sont invités à privilégier l'appel à volontariat et à tenir compte des impératifs familiaux.

Dès début 2024, les services concernés seront avertis. Une note de service est en cours de rédaction concernant le périmètre d'inspection et ce qui doit être mis en place au regard des objectifs d'inspection.

• Pas d'impact sur le calendrier des mobilités

Par ailleurs, il n'y aura pas de perturbation au MASA du calendrier de mobilité qui prévoit les arrivées au 1^{er} septembre et 1^{er} novembre, ce qui est considéré comme compatible avec les JO.

Pour la CFDT, les plafonds d'indemnisation et de télétravail devraient être levés face à l'enjeu des jeux olympiques ou des différentes crises pour permettre aux services de trouver des agents motivés, les maintenir dans la durée et éviter de les perdre en l'absence d'indemnisation, avec un risque accru de devoir repartir de zéro avec d'autres agents ...

Si vous avez des questions à ce sujet, vous pouvez nous les envoyer à l'adresse suivante : cfdt@agriculture.gouv.fr afin que nous les remontions lors du GT sur les JO prévu le 30 janvier prochain.

Contractuels : Des annonces importantes (revalorisation et durée des contrats)

- La revalorisation tant attendue se fera sur la feuille de paie dès janvier 2024 pour 70% des agents

Tous les contractuels du MASA, à l'exception des agents qui sont déjà au-dessus des nouveaux barèmes, vont bénéficier d'une revalorisation avec effet rétroactif au 1er septembre 2023 par un avenant au contrat (cf. [article contractuels](#) et flash info RH du 13 novembre dernier).

Le calendrier :

- Agents FEADER qui sont partis au conseil régional : déjà fait
- Agents B et C : paye de janvier
- Agents A : au cours du premier semestre 2024 (voir notre article [ici](#))

D'autres éléments de gestion ont été précisés :

- La date anniversaire des contrats restera la même et ne sera pas impactée par l'avenant de cette revalorisation. Même si la date anniversaire est proche de celle de la revalorisation, le contractuel pourra bénéficier d'une réévaluation liée à la date anniversaire du contrat.
- Le référentiel pour les agents contractuels dans le numérique est en cours de revalorisation au niveau du ministère de la fonction publique afin de combler le manque d'attractivité.

Les informations officielles ont été communiquées par flash info RH des 13 novembre, 20 décembre et 28 décembre derniers

Un GT sur les grilles des contractuels sera organisé prochainement pour décrypter les référentiels des contractuels.

Aussi, n'hésitez pas à nous faire part de votre situation (rubrique [contactez nous](#)) : est-ce que votre feuille de paye de janvier est bien cohérente avec les annonces du SRH ?

• Possibilité de CDIser avant 6 ans : les catégories B exclues à ce stade

La CFDT interroge l'administration sur la possibilité de CDIser les contractuels avant 6 ans de contrat, possibilité offerte par la loi de la transformation publique.

Le SRH reconnaît que le CDI est proposé avant 6 ans à certains agents, avec une période d'essai, en particulier pour les vétérinaires et les informaticiens.

Mais dans le cas général, et en particulier pour les catégories B, le SRH préfère poursuivre à ce stade sur une logique de CDIsation après 6 ans, avec des contrats plus longs de 2 ou 3 ans afin d'inciter les agents à passer les concours.

• Devenir des agents expérimentés en SIVEP après 6 ans ?

La CFDT interroge l'administration sur la situation des agents dans les SIVEP qui ont des contrats qui s'arrêtent quelques mois avant les 6 ans. Que va-t-il se passer pour ces agents ?

Le SRH répond que pour les SIVEP, l'objectif est de déprécariser par les concours nationaux à affectation locale.

Pour la CFDT, si les concours nationaux à affectation locale

vont dans le bon sens, il n'y a pas assez de postes ouverts dans ces concours internes pour déprécier les agents qui arrivent à 6 ans de contrat l'année prochaine suite à la première vague de recrutement. Dans un contexte où le MASA souhaite développer son attractivité et une politique de valorisation de l'expertise qui vise à conserver les agents ayant de l'expérience, il est important de conserver l'expérience acquise par ces agents dans l'intérêt du collectif de travail et de leur proposer un CDI. Tout en sachant que ces agents ont l'intention de continuer de passer les concours même s'ils sont en CDI.

La CFDT restera vigilante sur cette situation et poursuivra les négociations pour obtenir des garanties pour ces agents.

Mobilité : les LDG mobilité « révisées » sont publiées et la V1 du site de recrutement du MASA arrive bientôt !

Les lignes directrices de gestion révisées en matière de mobilité qui avaient fait l'objet d'âpres discussions l'été dernier ont fait l'objet d'une publication par note de service le 21 décembre : les demandes de la CFDT ont été prises en compte (cf [CR CSA-M de juillet](#)).

La mise en service d'un site spécifique, hébergé sur le site internet du ministère, afin d'améliorer la visibilité de nos offres d'emplois et renforcer l'attractivité des postes publiés est envisagée à l'occasion du salon international de l'agriculture. C'était une revendication importante de la CFDT qui se réjouit de cette avancée (cf [CR CSA-M de juillet](#)). Toutefois, la possibilité de candidater en ligne et de gagner du temps dans le traitement des demandes (qui se prolonge trop

souvent de plusieurs semaines par rapport au calendrier officiel !) ne pourra intervenir que dans un deuxième temps. La CFDT vous communiquera de plus amples informations fin janvier lorsque l'administration aura présenté ce site.

INFOMA : la CFDT demande une revalorisation de l'indemnité de stage

L'administration présente des projets de textes réglementaires afin de revaloriser l'indemnité forfaitaire journalière de stage (IFJS) allouée à certains personnels de l'enseignement agricole. Cette volonté de revalorisation fait suite à la fermeture de l'internat dont disposait l'ENSFEA. L'IFJS devrait ainsi passer de 28,20€ à 108 euros !

La CFDT demande si les stagiaires de nos établissements de formation, par exemple ceux de l'INFOMA verront également très prochainement leur indemnité de stage revalorisée : le taux de base ne permet plus aujourd'hui de compenser les frais engagés par nos stagiaires pour se loger notamment. Il s'agit de réviser l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de stage prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006.

Au-delà d'une éventuelle revalorisation sur le plan interministériel, le chef du SRH penche en faveur d'une contractualisation avec des partenaires pour des solutions de résidence de courte durée. Il nous invite à nous rapprocher de la direction de l'INFOMA.

La CFDT va donc poursuivre ses échanges avec la directrice de l'INFOMA à ce sujet.

Rapport social unique (bilan social) 2021 : plein d'infos intéressantes à venir!

Le projet de rapport social unique (RSU) 2021 est présenté aux organisations syndicales. Ce document remplace l'ancien bilan social annuel.

Ce rapport est extrêmement dense, difficile d'en faire une synthèse mais voici néanmoins quelques éléments que nous pouvons y trouver.

Nous sommes 29 809 agents au MASA dont 60 % de femmes. L'âge moyen est de 48,3 ans mais celui-ci devrait augmenter avec l'allongement du départ à la retraite, ce qui ne va pas sans se poser de questions.

Il y a également un nombre important de contractuels (environ 30% contre 20 % dans la fonction publique), un chiffre qui a tendance à s'accroître ces dernières années.

Un dernier chiffre significatif : plus de 14 % des postes sont vacants, un chiffre important qui pose une nouvelle fois la question de l'attractivité des postes. Un sujet crucial au moment où le ministre de la fonction publique envisage un « re-toiletage » de la fonction publique notamment à cause de ce « manque d'attractivité ».

Numérique : 60 postes à pourvoir en administration centrale sans prime

spécifique

Le PLF 2024 prévoit le recrutement de 60 ETP dans le numérique, affectés en administration centrale (SNUM et directions métiers).

La CFDT souhaite savoir comment le MASA compte pourvoir ces postes alors qu'il y a une réelle pénurie dans ce secteur et que d'autres ministères proposent des conditions de rémunération plus attractives. Ainsi, au MTE, une prime informatique significative est accordée aux agents bénéficiant d'une qualification informatique (cf. note de service du 26/07/22 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents MTE) après examen professionnel de vérification d'aptitude (EVA). Le ministère des finances et le ministère de l'intérieur parviennent également à proposer des primes spécifiques.

La possibilité d'une prime informatique (déjà intégrée au Rifseep) est écartée par le SRH car considérée comme un frein à la mobilité.

Pour la CFDT, cette absence de prime conduit surtout nos collègues informaticiens du MASA à faire acte de mobilité vers d'autres ministères !

Il sera par ailleurs important de redonner du sens aux missions du SNUM. La CFDT sera vigilante à l'évolution de ce service, actuellement en grande difficulté.

Contrats courts : Déconcentration de la gestion des contrats de 6

mois et moins en DDI à partir du 1^{er} janvier 2024

L'objectif est de réduire les délais de recrutement, de simplifier la gestion et de donner davantage d'autonomie aux SGCD. Un dispositif d'assistance est mis en place pour accompagner et professionnaliser les SGCD dans cette prise de compétence.

Deux notes de service ont été publiées pour permettre une déconcentration de la gestion des contrats courts à partir du 1er janvier 2024 :

- Note de service [SG/SRH/SDCAR/2023-775](#) du 08-12-2023. (périmètre et accompagnement)
- Note de service [SG/SRH/SDCAR/2023-809](#). (modalités de gestion)

Pour plus d'informations, vous pouvez lire notre [article du GT du 19 décembre dernier](#)).

Remboursement domicile travail : Taux de remboursement à 75 % depuis septembre : Pensez à vérifier votre fiche de paye !!!

Depuis septembre 2023, le taux de remboursement des frais engagés pour les déplacements domicile-travail est passé de 50 % à 75 %.

Pour les agents en IDF, la régularisation a été opérée sur la paye de septembre 2023 ;

Pour les agents hors IDF, la régularisation a été réalisée sur

la paye d'octobre 2023. Pour les agents en DDI, il faut se rapprocher des SGCD.

Bon à savoir : la note de service vient d'être publiée (n°2023-811 du 21-12-2023)

GLOBEO : un dispositif défaillant !

Nombreux sont les agents qui rencontrent des difficultés pour réserver leurs billets de train et leur hôtel en utilisant GLOBEO. Ce dispositif est interministériel, le MASA ne gère pas en direct ce marché...

Il est rappelé qu'en cas de difficultés de réservation, l'agent ou la structure peut faire appel au bureau des moyens logistiques (bml.sg@agriculture.gouv.fr)

Perspectives : en 2024, le marché sera remis à la concurrence et les difficultés ont été communiquées à la direction interministérielle qui gère ce sujet.

La CFDT espère qu'avec cette mise en concurrence, le choix de la société retenue permettra de bénéficier d'un dispositif performant qui ne soit pas source de stress et de perte de temps pour les agents comme c'est le cas aujourd'hui.

Pas de déplafonnement de l'indemnité télétravail au-delà de 88 jours !

La DGAFP a rendu une réponse négative. Nous ne sommes pourtant pas le seul ministère à le demander...

La CFDT ne comprend pas ce retour de la DGAFP qui ne permet pas de dé plafonner lors de circonstances exceptionnelles qui peuvent se multiplier : JO, travaux sur les transports, problème de locaux, travaux, etc.

En bref...

PSC : n'oubliez pas vos 15 euros par mois

Vous avez droit à un forfait mensuel de 15 euros, y compris si vous êtes contractuel, apprenti ... pour financer votre mutuelle : faites valoir ce droit auprès de votre gestionnaire de proximité si cela ne figure pas sur votre bulletin de paye !

Retraite progressive : on y verra bientôt plus clair

La NS sera publiée prochainement et la FAQ de la DGAFP sera en annexe de cette note.

Report des congés 2023 : possible jusqu'à fin janvier 2024

Le report de congés est possible jusqu'à fin janvier 2024 et sur demande spécifique, jusqu'au 31 mars 2024. La note de service sera publiée prochainement.

Bon à savoir : Les journées RTT de 2023 ne se reportent pas.

Plan de requalification de C à B et B à A

La CFDT demande la mise en place de nouveaux plans de requalification pour les filières administrative, technique et formation-recherche.

Le SRH va sonder la DGAFP sur ce sujet mais n'est pas très

optimiste quant à une issue favorable.

NBI des secrétaires administratifs : le sujet va avancer en 2024

Le SRH s'est engagé à organiser un GT au cours du premier semestre 2024 pour évoquer notamment le sujet de la perte de la NBI des SA en cas de changements de corps qui ne s'applique pas aux autres corps du ministère.

PSU 2024 : un petit pas vers les agents inquiets ... mais des inquiétudes demeurent (cf [CR CSA Alim du 15 décembre](#))

Transfert FEADER : l'administration tient son engagement en matière d'accompagnement des agents

En ce qui concerne les agents exerçant des missions FEADER transférés aux collectivités territoriales régionales, ils pourront opter pour un détachement ou une intégration. Tous les agents seront contactés par leur IGAPS pour les accompagner, le cas échéant, dans l'exercice de ce droit d'option.

Des lanceurs d'alerte mieux protégés

La réglementation va très prochainement évoluer afin d'améliorer la protection des lanceurs d'alerte et d'assouplir les conditions pour bénéficier de cette protection au sein du MASA. Les lanceurs d'alerte pourront ainsi s'adresser soit au collège de déontologie (canal interne), soit à une liste d'autorités externes pour faire leur signalement.

La CFDT a invité le secrétariat général à adresser un signal fort auprès des établissements publics afin qu'ils prennent des dispositions analogues.

Sécurisation juridique de la compensation en temps des heures de nuit

L'arrêté du 18 octobre 2001 va être modifié afin de sécuriser le cadre de la compensation en temps des heures supplémentaires réalisées la nuit (hors cas d'intervention sous astreinte) : les heures supplémentaires de nuit ainsi que les interventions réalisées dans le cadre d'astreintes la nuit, quel que soit le jour de la semaine, seront compensées sur la base d'un coefficient de récupération fixé à 2.

En pratique, cette évolution sera sans incidence dès lors que la disposition qu'il est proposé d'insérer au sein de l'arrêté précité reprend le coefficient de récupération actuellement mentionné dans les RIALTO des services déconcentrés du MASA.

Agression des agents : la CFDT obtient que le sujet soit traité en formation spécialisée

A la demande de la CFDT, le problème des agressions et des incivilités au travail sera traité en formation spécialisée du CSA ministériel. Il s'agit, comme l'a dit M. Guérini le 13 novembre dernier à l'occasion d'une réunion de travail sur la protection des agents publics, de mieux prévenir, protéger et accompagner. Les dernières agressions physiques et verbales d'agents du MASA montrent que des mesures concrètes s'imposent.

Le plan de protection des agents annoncé par le ministre prévoit que entre autres que l'administration pourra porter plainte au nom de l'agent et ue les ayant droits (conjoint, famille) pourront également bénéficier d'une protection fonctionnelle par l'administration.

Dialogue social : des RDV importants début 2024

Les GT sur l'attractivité se poursuivront, c'est un sujet important pour le ministère. Le CR du premier GT est disponible (cf [CR du GT attractivité](#))

Le GT baromètre social : il permettra d'analyser les résultats de ce baromètre et d'alimenter les réflexions en lien avec la qualité de vie au travail et l'attractivité.

GT attractivité du 12 décembre 2023 : Un enjeu majeur pour le MASA

L'attractivité : Constats, axes d'amélioration sur le recrutement, la rémunération, le déroulement de carrière

Le GT s'est réuni le 12 décembre sous la présidence de Xavier Maire, chef du service des ressources humaines.

La CFDT était représentée par Frédéric Laloy et Stéphanie Clarenc.

Lorsque la CFDT échange avec les agents sur le terrain, l'attractivité revient régulièrement comme un enjeu majeur pour l'avenir du ministère ainsi que l'amélioration des conditions de travail.

Comment en est-on arrivé à cette situation ?

Les réformes qui s'enchaînent, la réduction des effectifs

constatée depuis des années et les crises qui se multiplient font qu'aujourd'hui, les agents se retrouvent soit avec une charge de travail démesurée, soit sur des missions qui s'accumulent et qui évoluent rapidement, voire parfois dans les deux cas de figures ! Dans ce contexte, il n'est plus question de prendre du recul, de monter en compétence et de développer de l'expertise, encore moins de réaliser un travail de qualité. Perte de sens et démotivation deviennent omniprésents, sans compter les burn-out qui se multiplient... Les agents en arrivent à la conclusion qu'il est préférable de quitter leur poste pour leur bien-être mais force est de constater que les candidats ne se bousculent pas pour les remplacer. Du coup, ce sont les agents en place qui doivent pallier à ces postes restés vacants. C'est le double effet « kiss-cool » dans cette période où il y a pénurie et concurrence sur de nombreux profils métiers : informaticiens, vétérinaires, ingénieurs, techniciens, gestionnaires, enseignants, ...

L'horizon est bien sombre... et l'attractivité devient la seule lumière au bout du tunnel mais à condition de traiter ce sujet au sens large et en faisant preuve d'innovations. Les agents et la CFDT comptent bien se saisir de ce sujet primordial pour l'avenir de notre ministère.

Dans un tel contexte, nos réflexions s'articulent autour de 4 axes car s'il est important d'être attractif pour recruter, faut-il ensuite être capable de fidéliser et de conserver les nouvelles recrues. Et là aussi, l'enjeu est énorme et l'un ne va pas sans l'autre !!!

Axe 1 : le recrutement

Le recrutement est une étape importante où il faut innover pour attirer nos futures recrues ayant les compétences

attendues. Ces innovations portent sur :

▪ **La création d'un site de recrutement avec la liste des postes ouverts à la mobilité à jour**

*Depuis de nombreux mois, la CFDT réclame un site de recrutement propre au MASA afin de publier les fiches de poste et permettre une **recherche plus ergonomique** (par catégorie, localisation, domaine de compétence, cotation du poste, ...).*

*L'objectif est également d'y retrouver et consulter des **fiches de poste plus attractives**, moins contraintes par le formalisme aujourd'hui imposé et permettant d'indiquer tous les éléments susceptibles de déclencher une candidature (sens des missions, salaires, fourchette indiciaire pour les contractuels, primes rifseep, cotation des postes, ...) et enfin un **outil de candidature simplifié** qui permet de dématérialiser la candidature et de pré-remplir en ligne les éléments à communiquer.*

Le SRH indique que le site de recrutement est en cours de développement. Il est effectivement prévu d'y mettre des fiches de postes attractives. La mention d'informations sur les éléments financiers est en réflexion. La mise en place d'un outil de candidature simplifié est prévue mais dans un second temps.

Le SRH se dit ouvert aux propositions des OS et se dit prêt à partager sur ce sujet pour faire évoluer le site et le rendre attrayant pour les candidats.

Dans l'attente de ce site, vous avez la possibilité de consulter les notes de service avec les postes en cours de recrutement sur notre site : <https://www.spagri.fr/> (rubrique à droite : « mobilité au fil de l'eau »)

▪ **Concours : il faut les encourager avec des modalités**

plus modernes

Pour la CFDT, il est important de favoriser et de rendre attractif nos concours de la fonction publique où pour certains secteurs d'activité, il y a plus de places que de candidats ou encore beaucoup de désistements entre la candidature et la titularisation.

Tout d'abord, la CFDT demande de favoriser les concours nationaux à affectation locale pour éviter les refus de poste liés à la localisation géographique, encore trop nombreux. Actuellement, cette option est développée pour les TSMA mais il faudrait le généraliser aux autres corps du MASA.

Ensuite, notre ministère a obtenu un concours spécifique MASA pour les attachés, c'est une avancée mais il faudrait en augmenter la fréquence et ouvrir cette possibilité à d'autres corps où il y a des besoins importants (SA, IAE, ISPV, IPEF enseignement, ,...).

Enfin, les épreuves pourraient être plus modernes, plus proches de la réalité terrain et permettre plusieurs choix de sujets afin de ne pas décourager les candidats.

De même, les modalités d'accès aux postes pourraient être revus et la CFDT souhaiterait revoir la possibilité de déprécarisation pour permettre aux agents de devenir fonctionnaire sans passer par les concours classiques avec les contraintes afférentes (formation, liste de poste restreinte,...) qui en découragent plus d'un.

Le SRH précise que sur ces sujets, il n'a pas la main et est en attente des décisions qui pourraient être prises dans le cadre de la loi attractivité de la fonction publique qui devrait être publiée début 2024.

Concernant le concours spécifique des attachés, il s'agit d'un concours interministériel pour lequel le nombre de places

attribuées au MASA n'évolue pas d'une année sur l'autre. Le nombre de places attribuées ne permet pas de compenser les départs à la retraite, c'est la raison pour laquelle le MASA a pu obtenir ce concours spécifique.

▪ **Une rémunération attractive**

Pour la CFDT, la rémunération est un enjeu important d'attractivité tout comme une bonne cotation des postes pour un parcours professionnel tenant compte des responsabilités et de l'expertise. Toutefois, une rémunération attractive à elle seule n'est pas suffisante, il est tout aussi important de la combiner avec le sens au travail, la qualité de vie au travail, ...

Conscient de cette difficulté de recruter du fait d'une rémunération peu attractive, le SRH **a procédé à une revalorisation des contractuels** (voir notre [article](#)) et envisage en 2024 une revalorisation de l'IFSE pour les titulaires du MASA (voir notre [article](#))

A ce stade, tous les éléments chiffrés sur ces revalorisations n'ont pas été mis à disposition par le SRH. Toutefois les premiers éléments montrent une disparité importante selon les domaines d'activité avec une forte augmentation pour les secteurs dans lesquels il est difficile de recruter et une bien moindre revalorisation dans les autres secteurs. Cette forte disparité risque d'avoir pour effet de démobiliser, voire faire partir les agents peu revalorisés vers d'autres employeurs.

Comme l'indique la CFDT, notamment dans le compte rendu du GT Rifssep (voir notre [article](#)), elle réclame a minima le même pourcentage d'augmentation de l'IFSE que pour les autres corps du MASA. La hausse des primes doit s'appliquer, pour tout le monde, vers le haut et de façon équitable... Il en va de l'attractivité de ces postes pour les futurs candidats.

▪ **Des avantages du MASA à mettre en avant !**

Le MASA présente des avantages comme l'ASMA, la mise en place de la PSC,... ou comme l'obtention du label égalité-diversité. La CFDT propose de prévoir un kit reprenant les avantages offerts au MASA ainsi que les dispositifs mis en œuvre pour les communiquer en amont à de futurs candidats et ainsi augmenter leur intérêt à rejoindre le MASA.

*Parmi les avantages du MASA, il est important de ne pas oublier le **nombre de jours de congés**, qui s'avère souvent largement plus élevé que dans le privé, qui ceci est sans aucun doute un facteur attractif permettant d'obtenir un équilibre vie professionnelle / vie privée satisfaisant.*

La CFDT insiste également sur la mise en place des tickets restaurant qui pourraient améliorer l'attractivité de notre ministère.

Axe 2. Parcours professionnel et déroulement de carrière

Si la communication de toutes les informations liées à un poste ouvert au recrutement est importante, il en est de même de pérenniser le recrutement en proposant un parcours professionnel et un déroulement de carrière répondant aux attentes des candidats.

Pour ce faire, la CFDT propose de mener les actions suivantes :

- Revoir les taux pro pro pour un déroulement de carrière plus attractif*
- Développer les examens professionnels pour obtenir des avancements*

– Mettre en place des plans de requalification de C à B et de B à A

– Valoriser l'expertise technique par l'IFSE, la cotation du poste et les promotions

Favoriser les détachements et proposer un traitement équitable pour ces derniers

Développer la déprécarisation pour les contractuels afin de leur donner une perspective attractive de devenir fonctionnaire

– Etre pro-actif pour proposer des formations diplômantes ou permettant une certification qui pourront être valorisées par la suite dans le déroulement de carrière et permettre à l'agent de rester à jour dans son domaine de compétence.

La CFDT insiste sur les parcours professionnels attractifs qui peuvent faire la différence. Aujourd'hui, trop nombreux, sont les agents qui sont bloqués dans leur parcours professionnel et ne peuvent prétendre à une promotion et ce, alors qu'ils exercent déjà les missions de la promotion recherchée ou encore parce qu'ils ont fait le choix de l'expertise et pas du management.

La CFDT rappelle que le protocole PPCR précise le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories et que ce principe guidera la fixation des taux d'avancement. Avec les taux pro pro-actuels, nous sommes loin du compte et l'attractivité de notre ministère en dépend.

Sur la plupart de ces propositions, le SRH indique ne pas avoir la main ni la compétence administrative pour y répondre.

Pour la CFDT, cette réponse du SRH est un peu trop facile car le MASA est aussi en mesure de faire remonter ces propositions en interministériel ou à la DGAFP afin qu'elles

soient a minima discutées et au mieux intégrées dans les futures mesures inscrites dans la loi de l'attractivité de la fonction publique.

Axe 3 : Qualité de vie au travail – Fidélisation

Pour fidéliser une nouvelle recrue, il est primordial de lui offrir un cadre de travail de qualité qui s'articule pour la CFDT autour :

- ***d'une culture managériale attractive***

La culture managériale passe par une aptitude essentielle du manager, aussi importante que sa connaissance métier ou ses compétences techniques pour s'adapter aux différents enjeux qui évoluent rapidement.

Dans le cadre de cette culture managériale, il est important de fédérer les équipes autour d'objectifs communs, être innovant et communiquer des valeurs fortes que chacun doit pouvoir s'approprier et mettre en œuvre dans la réalisation des missions confiées.

De même, il est important d'instaurer des rituels de communication permettant aux équipes d'échanger, même de façon informelle, sur leur vécu au travail et leur quotidien. Ces rituels de communication prennent tout leur sens et permettent de s'adapter dans un contexte de développement du télétravail.

Pour développer cette culture managériale, les managers doivent tout d'abord être formés puis accompagnés régulièrement.

Le SRH indique que la culture managériale sera développée dans le cadre des réflexions sur la mise en place de la délégation pour la haute fonction publique mais que ce sujet devait également englober les sujets plus transversaux comme le management dans le contexte du télétravail, de changements permanents, des effectifs sous tension, ...

Pour la CFDT, il faut se donner des objectifs ambitieux sur ce sujet et emporter tous les managers, ce qui n'est pas le cas si on n'embarque que la haute fonction publique. La culture managériale doit être mise en musique par tous les managers et nous y serons attentifs !

▪ d'une culture du présentiel permettant un équilibre vie pro / vie perso

Le présentiel reste la clé principale pour maintenir un collectif de travail mais faut-il encore que ce présentiel soit efficace et permette aux agents qui sont présents de se retrouver, d'échanger et de partager les éléments dans le cadre des missions à réaliser. Malheureusement, ce n'est pas toujours le cas. Il est donc important de mener une réflexion pour faire évoluer ce point, en particulier lorsqu'il s'agit d'accueillir une nouvelle recrue et de la former mais aussi pour la suite afin de permettre à l'ensemble des agents d'avoir des temps d'échanges efficaces avec les « présents » de l'équipe.

Mais pour la CFDT, il est tout aussi important de sortir de la tendance française qui consiste à penser qu'un temps de présence élevé est le reflet d'une performance accrue. Dans certains pays voisins comme la Belgique, c'est l'inverse, plus l'agent fait des heures, plus il est considéré comme inefficace... Par ailleurs, l'OMS a alerté en 2021 sur le fait que dépasser les 55 heures de travail par semaine représente un danger grave pour la santé (risque d'AVC ,...).

La CFDT constate que trop d'agents sont soumis à de fortes

pressions liées à la charge de travail qui entraîne la réalisation d'un nombre important d'heures supplémentaires, le soir et le WE, et ce, de façon permanente !!! Cette situation nuit à la santé de ces agents mais aussi à la fidélisation de la nouvelle recrue et peut la faire fuir, au bout de quelques mois, voire quelques semaines...

La CFDT considère que le MASA doit se saisir de ce sujet et mettre en place un environnement qui permette à chaque agent de bénéficier d'un équilibre vie pro /vie perso satisfaisant avec des règles respectées de tous.

- ***d'une organisation du travail adaptée aux missions et aux effectifs alloués***

Dans le contexte actuel de tension sur les effectifs, il est nécessaire de se doter d'une organisation du travail adaptée qui permette de procurer aux agents un environnement de travail serein.

Pour la CFDT, cette organisation du travail doit s'orienter vers une véritable gestion des priorités et des urgences afin de donner un cap précis aux agents, en donnant du sens aux missions exercées, notamment au travers de feuilles de route établies dans la durée et en permettant ainsi de définir des temps pour faire face aux crises et aux actualités.

En conséquence, il faut que le MASA et ses services acceptent de mettre de côté certaines missions et de ne pas être dans la logique de vouloir faire à tout prix et au péril des agents qui n'arrivent plus à produire un travail de qualité, entraînant une perte de sens.

- ***des conditions de télétravail plus souples***

La CFDT considère que le télétravail est un facteur d'attractivité important lorsque les missions sont télétravaillables. En effet, le télétravail permet un

équilibre vie professionnelle et vie personnelle plus satisfaisant en particulier lorsque le trajet domicile/travail est long. En outre, pour certaines villes où le logement est devenu inaccessible et de surcroît en cette période d'inflation, de nombreux agents n'ont pas d'autre choix que de s'en éloigner. Dans ce contexte, les 2 jours à 3 jours de télétravail sont déterminants.

La CFDT souhaite également plus de flexibilité et une mobilisation des jours flottants plus importante pour améliorer les possibilités de télétravail permettant ainsi de mettre en œuvre un maximum de rituels de communication et de permettre aux agents d'être en présentiel quand les collègues sont présents dans le service ou pour les réunions, et ce, afin de conserver le collectif de travail.

- **d'une prime d'attractivité et/ou de fidélisation (qui augmente en fonction du temps sur lequel on reste sur un même poste) pour les métiers en tension (informatique)**

Pour certains métiers en tension comme dans l'informatique, où en administration centrale, il est prévu de recruter 60 ETP. Il peut être opportun de mettre en place une prime d'attractivité pour faire venir les candidats. Par ailleurs, à l'instar de ce qui existe déjà pour les fonctionnaires de Seine-Saint-Denis, l'octroi d'une prime de fidélisation pourrait aussi être une possibilité. Elle serait versée si le candidat reste un temps donné sur le poste. En effet, dans ce secteur en pénurie, les candidats sont rares, les places sont nombreuses. Si les conditions de travail ne sont pas réunies, le candidat peut partir au bout de quelques semaines, voire quelques jours. Ces deux primes pourraient permettre d'éviter cette situation et se donner le temps de mettre en place les conditions de travail qui pourraient satisfaire tout le monde.

Pour conclure, sur ce point relatif à la fidélisation à la

*qualité de vie au travail, la CFDT a réitéré sa demande de mettre en place au MASA un **accord qualité de vie au travail** qui aurait vocation à être le socle de l'amélioration des conditions de travail au MASA mais aussi de communication pour les futurs candidats, dont le choix entre deux employeurs peut se faire sur la qualité de vie au travail avant la rémunération.*

Le SRH a répondu qu'il était prêt à mener les travaux conduisant à la mise en place d'un accord qualité de vie au travail, à l'issue du bilan de baromètre social.

La CFDT se mobilisera pour obtenir un accord qualité de vie au travail permettant d'améliorer significativement les conditions de travail des agents.

Axe 4 : Communiquer sur nos métiers et nos parcours professionnels

La CFDT fait le constat que les métiers du MASA sont méconnus et les candidats viennent parfois par dépit, n'ayant pas obtenu d'autres postes chez des employeurs plus attractifs car plus en lien avec les enjeux sociétaux (l'écologie, le social, ...).

Or nos métiers ont du sens et il faut le faire savoir et développer une politique de communication sur nos métiers pour en donner une meilleure perception et les rendre attractifs au sein de la fonction publique mais aussi auprès du grand public.

Tous les réseaux de communication peuvent être mobilisés et le site de recrutement prend tout son sens car il permettra

de renseigner aux personnes intéressées les postes disponibles.

Il est aussi important de sensibiliser les jeunes aux choix de nos métiers par une participation plus dynamique aux salons d'orientation mais aussi en développant un kit de présentation de nos métiers qui pourraient servir aux agents du MASA qui sont amenés à présenter ces métiers dans les collèges et lycées lorsqu'ils sont sollicités pour le faire.

Enfin, il est aussi important de communiquer sur les parcours professionnels et les rendre plus attractifs pour montrer aux futures recrues les possibilités de déroulement de carrière leur permettant de se projeter dans les métiers et les carrières de la fonction publique.

Au cours de ce GT, le SRH a indiqué qu'une loi sur la fonction publique est en cours d'élaboration pour 2024 et qu'un certain nombre des pistes évoquées, ci-dessus, doivent être portées dans le cadre de ces réflexions.

Des groupes de travail réguliers seront mis en place pour poursuivre les réflexions sur l'attractivité et étudier les pistes proposées.

Pour la CFDT, c'est un vaste chantier qui s'annonce et toutes vos propositions et axes d'amélioration sont les bienvenus !

Vous pouvez nous les communiquer via ce [lien](#).

GT RIFSEEP du 5 décembre 2023 : CIA 2024, évolution de l'IFSE en 2024 par corps, complément d'IFSE...

IFSE et CIA au MASA : à quoi s'attendre?

Résultats avancements de grade au choix 2024

Derniers résultats des avancements de grade au choix 2024, pour les corps administratifs, les corps techniques, et les corps formation-recherche.

Résultats des promotions au choix : publication du 26 octobre 2023

Les derniers résultats des promotions au choix, au titre de 2023, pour les corps administratifs et les corps techniques,

ont été publiés sur le site Intranet du MASA.

Pour rappel, le bénéfice de la promotion dans les corps des IAE et des attachés est soumis à une mobilité validante (voir la [note de service](#) et [notre article](#)).

Les résultats des **avancements de grade** seront publiés le 15 décembre prochain.

- **Pour la filière administrative au titre de l'année 2023**

1. [Promotion au choix dans le corps des secrétaires administratifs](#)
2. [Promotion au choix dans le corps des attachés d'administration de l'État](#)

- **Pour la filière technique au titre de l'année 2023**

1. [Promotion au choix dans le corps des techniciens supérieurs](#)
2. [Promotion au choix dans le corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement](#)

Avec la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les commissions administratives paritaires (CAP) ont perdu leurs compétences sur les mobilités et les promotions.

Pour la CFDT, l'information des agents dans l'exercice des promotions est essentielle. Les agents promouvables doivent être tenus informés tout au long de la procédure. Il est, par ailleurs, vivement conseillé de prendre contact avec l'IGAPS.

Si la CFDT ne s'est jamais montrée favorable à la disparition des CAP-promotion, elle se mobilise néanmoins au quotidien, auprès des agents, pour les soutenir dans le cadre de ces nouvelles dispositions et les aider dans leurs démarches auprès de l'administration.

Le [SPAgri-CFDT](#) se tient à votre disposition.

Dispositif de préparation au concours interne 2024 d'accès au corps des IPEF

Dans la perspective de l'ouverture d'un concours interne (session 2024) pour l'accès au corps des IPEF, un dispositif de formation est proposé, à compter du mois de novembre 2023, aux candidats éligibles par le ministère chargé de l'agriculture (MASA) en cohérence avec le dispositif mis en place par le MTECT

La PSC : quesako ?

La protection sociale complémentaire est appelée communément « mutuelle ». Pour le secteur public, après des négociations entamées en 2017 qui se concrétisent en 2021, la protection sociale complémentaire devient obligatoire pour les employeurs publics envers leurs agents (titulaires, contractuels, apprentis,...). Grande avancée sociale conquise par la CFDT !

Fiches statutaires

Dans la collection *Les Fiches pratiques du SPAgri*, nos fiches

statutaires délivrent, pour chaque corps, les différents grades et leur échelonnement indiciaire.

CSA-M du 11 juillet 2023 – Mobilité : des améliorations en vue ... grâce à un dialogue social à marche forcée ! Revalorisation IFSE : quid des catégories B et C ?!

Ce CSA-Ministériel qui s'est tenu le 11 juillet 2023 était présidé par Cécile Bigot-Dekeyzer, secrétaire générale du ministère en charge de l'agriculture Au menu : LDG mobilité, RIFSEEP, DGAL sous tension, RSU, CDD, télétravail exceptionnel, conseil médical, médecine de prévention, CRIC, FS...

Avancement de grade au choix au titre de l'année 2024

La note de service SG/SRH/SDCAR/2023-359 du 31/05/2023 qui concerne les propositions d'avancement de grade des personnels relevant du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

(MAA) au titre de 2024 été publiée au B0 Agri du 1er juin 2023

Publication de la note de service relative à la promotion de corps par liste d'aptitude pour l'année 2023

La note de service SG/SRH/SDCAR/2023-343 du 24/05/2023 , relative à la promotion de corps, par liste d'aptitude, pour les personnels de certains corps relevant du ministère de l'Agriculture au titre de 2023, vient de paraître au sommaire B0 Agri du 25 mai.

Avancements de grade et promotions au choix : publication MASA du 15 décembre 2022

Publication des résultats des avancements de grade et promotions au choix au titre de l'année 2023 pour les corps administratifs, techniques (hors IPEF et ISPV) et formation recherche.