

# Astreintes et interventions, la nouvelle note est publiée !

La note de service **SG/SRH/SDCAR/2024-436** publiée le **18/07/2024** présente les modalités d'indemnisation des astreintes et des interventions, cette note abroge la précédente instruction référencée SG/SRH/SDCAR/2021-99 en date du 10/02/2021.

*La CFDT-SPAgrri remarque que la DGAL publie au même sommaire la note de service DGAL/SDPRS/2024-413 portant sur le dispositif de rémunération complémentaire pour les personnels devant travailler en abattoirs dans le cadre de la fête de l'Aïd-el-Kebir. Cette instruction de la DGAL fait référence à la la note de service portant sur les astreintes qui vient d'être abrogée... c'est dommage.*

Cet article a pour objectif de lister les principales modifications apportées dans la nouvelle instruction. La note est composée de 4 titres (pour 5 dans l'ancienne version, et de 5 annexes).

**Pas de modification majeure dans cette instruction** par rapport à la précédente, il est ajouté des possibilités d'astreintes pour les agents de la direction de la communication du MASA (DICOM).

Pour rappel : Brèves définitions d'une astreinte et d'une intervention ;

- une astreinte rémunère un agent lorsque celui-ci doit rester joignable hors sa période normale de travail pour répondre à une éventuelle urgence
- une intervention rémunère la mobilisation effective d'un agent placé sous astreinte pour réaliser une tâche hors

période normale de travail

La nouvelle note est à consulter [ici](#) ou en fin d'article.

## **Que faut-il retenir de cette instruction ?**

- **Tout d'abord, concernant les agents du MASA (hors IPEF) affectés en administration centrale, DRAAF et établissements d'enseignement :**

Aucune modification de fond n'est constatée dans les différents cas d'astreintes présentés dans la note, seules des formulations et mises en page diffèrent de la précédente version.

**S'agissant des modalités d'indemnisation ou de compensation, des précisions sont apportées sur les non bénéficiaires d'astreintes ou d'interventions :** les agents occupant des fonctions d'encadrement supérieur (emplois fonctionnels, emplois DATE) ou bénéficiaire de NBI liée à des fonctions d'encadrement ne sont clairement pas éligibles.

**Il est également bien précisé que si un agent ne peut percevoir d'astreintes, il ne peut alors percevoir une rémunération pour intervention.**

Dans le « cadre général », deux autres précisions sont apportées :

- **La référence aux RIALTO des structures concernées par le versement d'astreintes est dorénavant indiquée. Il n'y a cependant pas de changement sur le nombre d'indemnité journalière pouvant être octroyé aux structures.**
- **Il est ajouté la possibilité de verser jusqu'à 4 indemnités par semaine pour la DICOM (adm. centrale) du ministère.**
- **La possibilité de versement d'indemnités pour les**

DRAAF impactées par le BREXIT est également mieux explicitée dans cette nouvelle version de la note de service.

### **Sur le versement d'indemnités en cas de crises :**

Il n'est plus mentionné la notion « d'alertes sanitaires », le cas « particulier » semble couvrir les crises au sens large. La nouvelle note de service fait aussi référence au nouveau dispositif d'indemnité de gestion de crise (IGC – voir notre article [ici](#)). Il est bien **indiqué que le versement d'astreintes et d'interventions pouvait se cumuler avec l'IGC.**

Le paragraphe portant sur la prise en compte des temps d'intervention est rédigé de manière plus précise concernant les options de récupération du temps d'intervention proposées aux agents (en mentionnant précisément les références réglementaires).

#### **▪ Concernant les IPEF**

**Un nouveau type d'astreinte est ajouté** : il s'agit de l'astreinte de continuité des dispositifs de communication de crise ou d'urgence.

Les situations d'astreintes sont complétées de deux possibilités :

- Astreinte visant à assurer de manière permanente une veille médiatique, une réponse aux sollicitations de la presse et une actualisation des sites Internet et des réseaux sociaux du ministère, par certains agents du service du secrétariat général en charge de la communication, des ministères chargés du développement durable, du logement et de l'énergie, en particulier face à des situations d'urgence ou en cas de crise.
- Supervision et renfort des activités du centre ministériel de veille opérationnelle et d'alerte,

prévention, détection et réponse aux incidents d'origine malveillantes et participation aux dispositifs ministériels et interministériels de crise et de gestion des grands événements.

- **Enfin, concernant les agents du MASA et MTE affectés en DDI**

**Aucune modification** par rapport à la précédente instruction.

- L'ancienne instruction mentionnait les possibilités d'astreintes pour les agents en **SIDSIC** : **ces agents relevant exclusivement du Ministère de l'Intérieur, la nouvelle instruction n'y fait donc plus référence.**

*Les principales modifications apportées dans cette note de service concernant essentiellement les agents affectés à la FICOM du MASA, il n'y a pas d'évolution notable pour les autres agents du ministère.*

## **Recueil des informations pour le paiement**

**Pas de modification pour les gestionnaires de proximité** : le contenu des modalités de recueil ne change pas par rapport à la précédente instruction.

**Il reste bien indiqué que des fichiers mal renseignés ou transmis en dehors des calendriers prévus entraîneraient des retards de paiement.**

## **Traduction en euros, pas de modification de montant !**

Les annexes à la note de service présentent les montants applicables en fonction des situation des agents ou des corps (IPEF).

**Les trois premières annexes de la note présentent de manière plus claire que la précédente instruction les montants prévus**

au titre des astreintes et interventions effectuées pour les agents du MASA et du MTE dans deux tableaux bien distincts.

**Rappel : pour une journée d'astreinte au MASA ; le montant brut/jour est de 25 €.**

Pour une intervention, il est rappelé deux montants en fonction de deux situations :

- Intervention en semaine : **16 € brut / heure** d'intervention
- Intervention de nuit, week-ends ou jours fériés : **22 € brut / heure** d'intervention.

**La dernière annexe ne concerne que les gestionnaires de proximité**, elle présente le tableau recensant les informations utiles pour le paiement. Cette annexe est incontournable pour le paiement et la **qualité des renseignements qu'elle doit contenir est indispensable pour assurer un paiement dans les délais présentés par cette note dans l'intérêt des agents bénéficiaires.**

> *Document joint :*

[NS astreintes 2024](#)

</

---

**CSA Alimentation du 14 juin 2024 : PSU et délégation des contrôles, abattoirs, gestion**

# de crises, formation, contrôleurs, ecophyto...

Cette réunion a été présidée pour l'essentiel par Emmanuelle SOUBEYRAN, directrice adjointe de la DGAL, avec une participation ponctuelle de Maud FAIPOUX, directrice générale de l'Alimentation.

Elles étaient accompagnées par Jérôme SANTERRE, chef du bureau d'administration des personnels, Sophie ANDREE adjointe au chef de la mission délégation de soutien aux services et Nadine RICHARD-PEJUS, adjointe au chef du service des ressources humaines.

La CFDT était représentée par Anne JAMMES, Anne BERTOMEU et Frédéric LALOY.

## Police sanitaire unique (PSU) et délégation en remise directe

- PSU : nouveaux domaines, quel appui pour les contrôleurs ?

La présentation de ce point de l'ordre du jour est assurée par Pierre AUBERT, chef du service des actions sanitaires.

Il fait un point sur les différentes formations proposées aux agents ; le mot clé « PSU » a été intégré dans le catalogue, de façon à faciliter les recherches pour les agents. Concernant la délégation des contrôles, l'ENSV organise la formation relative à la supervision de 2° niveau (cible : agents des DRAAF), tandis que l'INFOMA et les délégués régionaux organisent la formation relative au « contrôle au

fil de l'eau » (cible : agents des DD(ETS)PP). Concernant cette deuxième formation, 24 sessions sont programmées et 4 sessions ont été réalisées à ce jour (jusqu'à fin mai).

De plus, l'ANSES rendra les résultats d'une analyse de risque partielle fin octobre 2024. Ce rendu partiel, qui portera sur quelques catégories de produits, notamment meunerie et semoulerie, pâtes alimentaires, produits de panification, cacao et produits dérivés permettra de « tester » la programmation des contrôles de ces nouveaux domaines dès 2025.

En 2024, un bilan des inspections UA par UA sera réalisé pour ces nouveaux domaines pour les établissements considérés comme prioritaires en 2024 : alimentation infantile, transformation de céréales, fabrication de produits traiteurs et de plats préparés à base de végétaux et production de compléments alimentaires.

Par ailleurs, le réseau des personnes ressources DV0V développe des outils sectoriels et alimente une foire aux questions.

*La CFDT restera attentive à l'appui apporté aux inspecteurs en vue de leur montée en expertise sur ces nouveaux domaines.*

## **PSU – Clause de revoyure: secret d'État !**

En introduction, la CFDT déclare : « dans les documents transmis en vue de la préparation de cette instance, la clause de revoyure est très brièvement évoquée et la précision suivante est apportée : « Un besoin complémentaire d'ETP a été proposé pour arbitrage interministériel. ». Toutefois, ni le nombre d'ETP complémentaires évoqué, ni les modalités d'évaluation de ces ETP ne sont présentés. Et ce alors que l'intersyndicale du MASA a écrit au ministre pour lui faire part des difficultés rencontrées par les services et de

*propositions concrètes pour améliorer la situation et que, en parallèle, plus de 700 agents du MASA ont déjà signé une pétition sur le même sujet. Cette instance n'est-elle pas le lieu d'échanges adapté pour comprendre le lien entre besoins techniques, en s'appuyant à la fois sur les recommandations du rapport du CGAER et sur les données disponibles dans les systèmes d'information de la DGAL et de la DGCCRF, dans les différents services : DGAL, régions et départements et les demandes faites en matière de ressources humaines ? La CFDT regrette que les représentants des personnels n'aient pas été associés aux échanges menés pour déterminer les besoins complémentaires en ETP. Notre organisation syndicale reste attachée à un dialogue social de qualité, et vous comprendrez que nous souhaitons que les sujets qui impactent le quotidien des agents trouvent des réponses pragmatiques. »*

Pierre AUBERT rappelle les moyens recrutés en 2 vagues, une première vague de 133 postes, avec 126 ETP pourvus à ce jour et une deuxième vague de 41 postes, avec 38,5 ETP pourvus à ce jour. Il précise que le « *maintien de la jauge est compliqué* ».

Maud FAIPOUX précise que la DGAL s'est mobilisée en vue de la préparation de la clause de revoyure, en prenant en compte les remontées des départements, des régions et du CGAER. Elle ne donne pas de chiffres mais précise que « *les effectifs demandés sont conséquents* » et que les arbitrages interministériels sont en cours. Elle rajoute qu'il est bien prévu que le ministre réponde à la lettre ouverte adressée par l'intersyndicale et qu'il a bien noté la demande d'audience. Mais il est difficile de dire quand dans le contexte politique actuel.

*La CFDT demande pourquoi la DGAL ne souhaite communiquer aucun chiffre transmis pour la clause de revoyure. Dans l'hypothèse où les effectifs supplémentaires ne seraient pas à la hauteur, le ministère de l'agriculture serait-il prêt à revoir les objectifs quantitatifs (100000 inspections / an) à*



la baisse ?

Pas de réponse.

*La CFDT s'interroge ayant appris le recrutement de 200 inspecteurs en 2024 pour les contrôles consommation et ce, juste après le transfert des contrôles réalisés par les fraudes sur l'alimentation à la DGAL dans le cadre de la création de la police sanitaire unique et alors qu'une minorité d'agents CCRF seulement ont suivi leurs missions et rejoint le MASA. Pourquoi cette hausse significative des effectives côté ministère des finances alors que le MASA éprouve les pires difficultés à renforcer ses effectifs sur la PSU ?*

## **· PSU : Un pilote à temps très partiel** **!**

En introduction, la CFDT déclare : « la première recommandation du rapport du CGAAER relatif à la délégation des contrôles en remise directe est la suivante : « Maintenir un pilotage transversal en 2024 ». Or, le pilote de la mise en œuvre de la réforme de la PSU et de la délégation des contrôles a quitté ses fonctions à la DGAL en mai 2024. Pour la CFDT, la « nouvelle gouvernance » telle que décrite dans les documents transmis n'est pas équivalente au pilotage de la mission par une personne bien identifiée et directement rattachée à la direction, ce que nous regrettons vivement. »

Concernant le pilotage, Maud FAIPOUX indique que Didier JOSSO était chef de projet, il a assuré pendant 18 mois une préparation à la réforme. Comme 2024 est une année de transition, un comité de suivi piloté par Pierre AUBERT sera mis en place.

*La CFDT approuve la mise en place d'un comité de suivi.*

*Toutefois, elle s'interroge sur la disponibilité du pilote retenu, qui, bien que de « bonne volonté », est également chef du service des actions sanitaires, service régulièrement impacté par des crises, et en charge du pôle de la gouvernance des actions sanitaires. Un seul homme peut-il assurer l'ensemble de ces missions ?*

**· Délégation des contrôles en remise directe: le compte n'y est pas sur le plan quantitatif, la qualité n'est pas (encore) au rendez-vous pour certains délégataires...**

*La CFDT avait pourtant prévenu il y a déjà un an : avec les 38 millions d'euros annuels mobilisés pour les délégataires, on aurait pu recruter des fonctionnaires de sorte à atteindre les objectifs quantitatifs avec de la qualité en plus !*

Maud FAIPOUX précise que le retard de mise à disposition des SI est une des causes du retard des délégataires dans la réalisation des inspections programmées. En effet, à ce jour, le taux de réalisation est inférieur à 15% au 30 avril 2024 (avec environ 10000 inspections faites par les délégataires et environ 5000 inspections par les agents de DD(ETS)PP) ; la DGAL a donc mis en place un suivi renforcé des délégataires, avec une rencontre régulière avec ceux-ci, afin de suivre l'augmentation du volume de contrôles. Elle tient à souligner que, malgré ce faible taux de réalisation, le nombre d'inspections réalisés à cette période en remise directe représente le triple du nombre d'inspections faites à la même période en 2023 par nos services ; elle estime que la protection des consommateurs est ainsi renforcée.

*Pour la CFDT, l'approche par le chiffre n'est pas une garantie en soi pour la sécurité du consommateur.*

Pierre AUBERT précise qu'au 30 avril, les délégataires ont recruté 178 agents alors que 230 devront être recrutés au total.

Il donne les pistes d'amélioration suivantes pour les délégataires :

- la qualité des rapports, qui parfois ne sont pas rédigés « en français » ;
- le niveau technique des délégataires (compétences professionnelles) pour qu'ils puissent assurer le suivi des mises en demeure et décharger ainsi les agents des DD(ETS)PP ;
- la préparation des inspections par les délégataires.

En vue de cette amélioration, les démarches suivantes sont mises en place : contrôles conjoints inspecteurs délégataires et inspecteurs de DD(ETS)PP, animation et coordination par les SRAL, coordination DGAL, SRAL des différentes régions et délégataires.

De plus, deux missions du CGAER ont été conduites sur ce sujet « délégation des contrôles en remise directe ». La première a donné lieu à un rapport (qui n'est pas publié à ce jour) et notamment aux recommandations suivantes : maintenir un pilotage transversal en 2024, construire un dispositif solide de contrôle des délégations et analyser l'approche globale des délégations. La deuxième mission est en cours/ son objectif est de suivre 5 DD(ETS)PP, de façon à avoir un échantillon du travail réalisé par chacun des délégataires.

A une question relative à une augmentation du coût des actes réalisés par les délégataires, Pierre AUBERT répond que le montant de l'enveloppe financière est prévu pour une volumétrie d'inspections. Si cette volumétrie n'est pas réalisée en totalité, alors le paiement ne sera que partiel.

*La CFDT remercie Pierre AUBERT pour sa présentation et son « discours de vérité ».*

La CFDT, comme l'ensemble des organisations syndicales met en garde sur les comparaisons des volumes d'inspection réalisées par les délégataires et les agents du MASA pour les raisons suivantes :

- la qualité des inspections et des rapports n'est pas comparable ;
- ce sont les agents du MASA qui restent responsables des suites données aux contrôles faits par les délégataires ;
- en remise directe, les agents du MASA réalisent une bonne part des inspections de manière ciblée, par exemple suite à des TIAC ou à des plaintes de consommateurs et les taux de suites sont bien supérieurs à ceux des délégataires (à ce jour, seulement 11% d'évaluation globale C et 1,5% d'évaluation globale D) ;
- en remise directe, suite à une analyse de risques (afflux local de population lié au tourisme, températures élevées), les agents du MASA concentrent une bonne part des inspections en été, période à risque le plus élevé.

A noter que lors de la précédente réunion du CSA Alimentation, le 22 mars 2024, Didier Josso avait apporté les précisions suivantes : « Certains délégataires ont fait le choix pour ce début de mise en œuvre de « se faire la main » sur des établissements qui ne sont pas à problème, d'où des taux de suites faibles de 12 % pour début 2024, avec de fortes disparités régionales »

La CFDT se fait le relais des difficultés et des inquiétudes des agents, qui nous interpellent régulièrement sur le sujet :

- un « turn over » des agents recrutés par les délégataires ;
- une inquiétude sur la gestion des suites en fin

- d'année ;
- le refus de prendre en compte la supervision des rapports par le bureau Véritas ;
  - la volonté d' « automatisation » de la rédaction des rapports et de l'évaluation, notamment par le bureau Véritas, qui a en charge la moitié du volume de contrôles délégués au niveau national. Cette approche le conduit à réaliser les inspections déléguées, sans échange avec les professionnels contrôlés et sans expertise pour prendre en compte le risque que représentent les non-conformités relevées pour les consommateurs.

La CFDT rappelle certaines des demandes faites dans la lettre intersyndicale adressée au ministre et qui relèvent de la DGAL :

- la mise en place d'un groupe de travail de suivi de la délégation remise directe au long cours, adossé au CSA Alimentation, afin que les agents puissent faire remonter leurs difficultés en complément du circuit hiérarchique ;
- la réalisation en urgence d'un bilan quantitatif et qualitatif des contrôles délégués (rappel : date limite pour le rattrapage des enregistrements des inspections dans RESYTAL, le 30/08/2024) ;
- la présentation d'un bilan des conclusions du COFRAC en CSA Alimentation en toute transparence (l'accréditation des délégataires au titre de l'extension de la norme ISO/IEC 17020, qui intègre la méthode d'inspection de la DGAL, est en cours).

**Après une ultime intervention de la CFDT sur le sujet, Emmanuelle SOUBEYRAN s'engage :**

- à la mise en place de ce groupe de travail, dès la rentrée, en « miroir » des réunions du comité de suivi,

*de façon à faire des retours réguliers aux syndicats.*

- *ainsi qu'à la réalisation de ces bilans pour une bonne partie de l'année 2024 en décembre, en vue de la prochaine réunion du CSA Alimentation.*

*La CFDT exprime sa satisfaction de voir la DGAL prendre ces engagements et retenir ainsi les propositions faites par l'inter syndicale.*

*Rien en revanche concernant la transparence : la DGAL serait-elle gênée de présenter aux syndicats les conclusions du COFRAC en matière d'impartialité de l'ensemble des délégataires ?*

## **· Délégations remise directe et PS-PC: des retards d'accès aux SI (systèmes d'information)**

L'accès des délégataires aux systèmes d'information (SI) du MASA a pris du retard. Pour la délégation des contrôles en remise directe, les enregistrements des inspections (module PGI) dans le SI (RESYTAL) sont opérationnels depuis le 14 mars 2024 et les délégataires doivent avoir enregistré toutes les inspections réalisées depuis le 1er janvier avant le 30 août 2024. Le module « Suites » a été ouvert le 6 juin. Par contre, pas d'échéance précise à ce jour pour l'injection en masse des Unités d'Activité, ce qui a des conséquences sur le travail des agents en départements, qui sont amenés à faire des enregistrements supplémentaires pour assurer la co existence entre les deux bases de données, SIGAL et RESYTAL. La DGAL précise que des contraintes techniques ont conduit à décaler le calendrier de mise en œuvre ; toutefois, ce chantier reste bien prioritaire.

Concernant les performances de RESYTAL, des évolutions techniques ont été engagées sur le module « USAGERS » (dédié à l'enregistrement des établissements et des unités d'activité), afin d'améliorer son fonctionnement. Un audit de performance est programmé durant le deuxième semestre 2024, afin d'intégrer les évolutions nécessaires dans la feuille de route 2025.

Par ailleurs, pour la délégation PS-PC, les enregistrements sont bien réalisés depuis la mise à disposition récente du SI

Le Secrétariat Général (SG) et la DGAL ont décidé de mettre en œuvre une transformation en profondeur des modes de fonctionnement des équipes en charge des SI, de façon à augmenter durablement la valeur des services numériques offerts aux agents et aux usagers. Cette transformation structurante, qui associe les bureaux métiers, devrait être menée en 18 à 24 mois.

## Abattoirs

- **Abattoirs: des restructurations en nombre et aucune information pour les agents, c'est inacceptable !**

Ce sujet est présenté par Nicolas HOLLEVILLE, chef du bureau des abattoirs et de découpe (BEAD).

La situation économique des abattoirs est préoccupante. En effet, alors qu'ils ont des charges fixes, ils sont victimes d'un « effet ciseau » avec à la fois une matière première de plus en plus difficile à trouver, en particulier pour les bovins et les porcins, et une hausse du coût de l'énergie. Cette situation met en difficulté les abattoirs les plus fragiles, qui travaillent en dessous du seuil de rentabilité.

Une stratégie est nécessaire pour maintenir un maillage territorial pertinent.

Par ailleurs, les abattoirs associés aux élevages (coût environ de 500 000 euros contre 6 à 8 millions d'euros pour un abattoir « classique ») se développent et obligent à mettre en œuvre une inspection chronophage pour de petits volumes d'abattage (par exemple, 1 ETP jour d'inspection pour 3 bovins abattus), L'administration réfléchit donc à un modèle de calcul de DO plus adapté à ce type de structure, en prenant en compte le nombre d'animaux abattus en plus du tonnage.

*La CFDT signale des mises à jour à faire pour cette liste : l'abattoir de CORBAS qui ferme et l'abattoir de LIMOGES qui ferme partiellement, alors que 2 jeunes techniciens sortant de l'INFOMA vont y être affectés.*

*Les organisations syndicales demandent combien d'agents sont concernés par ces fermetures et quelles solutions de reclassement sont envisagées.*

Emmanuelle SOUBEYRAN s'engage à faire mettre à jour cette liste de fermetures des abattoirs et demande au R PROG le nombre d'agents concernés par les fermetures.

*En l'absence de réponse de l'administration à ce sujet, la CFDT vous engage à lui faire part de toute difficulté que vous rencontrez à la suite d'une fermeture d'abattoir et pourra vous accompagner en vue d'un reclassement le mieux adapté possible.*

**• Abattoirs : une expérimentation du concours national à affectation locale (CNAL) pour stabiliser les effectifs**



La présentation de ce point est faite par Stéphanie LOUCHEZ, chef du bureau du pilotage des emplois du BOP 206.

Il s'agit de mettre en œuvre en abattoir une expérience déjà menée en SIVEP. L'objectif est d'attirer un « vivier local » de candidats et de pérenniser leur affectation. Ces postes, ciblés « abattoirs », sont ceux qui n'ont pas été pourvus par des agents titulaires suite à 3 mobilités de printemps.

Ce concours est à pourvoir par voie externe ; la formation à l'INFOMA aura lieu fin 2025 début 2026.

La CFDT appelle à la vigilance concernant les conditions matérielles d'accueil de ces stagiaires. En effet, les remontées d'information des promotions précédentes, ayant débuté leur formation en début d'année civile, font état d'importantes difficultés d'hébergement (difficile de trouver un logement aux alentours de Corbas alors que les locations disponibles sont occupées par les stagiaires T1 et T2 arrivés à l'automne précédent).

*La CFDT est favorable à cette expérimentation, dans l'objectif de stabiliser les effectifs.*

## **· Abattoirs : première étape pour la reconnaissance de la pénibilité du travail et un départ en retraite anticipé**

La CFDT, ainsi que d'autres organisations syndicales, a sollicité le secrétariat général pour faire une demande de reconnaissance de la pénibilité du travail en abattoirs ; cette reconnaissance permettrait aux agents concernés de prétendre à un départ anticipé à la retraite.

Cette reconnaissance est de la compétence du ministère en charge de la fonction publique, en lien avec les ministères

sociaux, sur la base d'un dossier solidement étayé.

*Au vu de la réponse peu précise de la DGAL lors de l'instance, la CFDT a reposé la question lors de la formation spécialisée du CSA ministériel qui s'est tenue quelques jours après : Quentin Guyonnet-Dupeyrat, sous-directeur adjoint de la SSA à la DGAL, s'est engagé à relayer en interne cette demande afin d'apporter un appui et tous les argumentaires techniques requis en vue de la constitution de ce dossier. La CFDT vous tiendra régulièrement informés de l'avancée de ce dossier.*

*La CFDT rappelle que les abattoirs ne sont pas les seuls concernés : cette mesure s'impose également pour les SIVEP à l'instar des douaniers !*

## **Gestion de crise : la CFDT obtient enfin les spécialistes de crise qu'elle réclame depuis 2 ans, mais des questions restent en suspens**

La CFDT, en introduction a déclaré : « lors du CSA ministériel de décembre 2023, les rapporteurs du CGAAER ont présenté le rapport sur les leçons à tirer des épisodes d'influenza aviaire. En cette période d'« accalmie » sur le front de l'IAHP, la CFDT souhaite faire le point sur l'organisation RH à mettre œuvre pour prévenir ou lutter par exemple contre la PPA en cas d'introduction en France. Où on est-on notamment du recrutement des 6 renforts en région annoncés lors du dernier CSA alimentation ? »

Si les 6 ETP n'ont pas encore été recrutés, les fiches de poste sont en cours de finalisation et devraient être publiées très prochainement.

En temps de paix, ces 6 agents auront vocation à aider les DD(ETS)PP et les DRAAF à planifier et à préparer la gestion de crise. Ils ont vocation à être répartis sur le tout territoire national, avec un agent sur chacun des périmètres géographiques suivants, pour plus de proximité avec les services déconcentrés : NAQ, AURA, Occitanie/PACA/Corse, Grand-est/BFC, Normandie/CVL/IdF/HdF et Bretagne/PdL.

En temps de crise, sous l'autorité du DD(ETS)PP et en relation avec la DRAAF, ces 6 agents auront vocation à se projeter sur place là où il y a crise et donc sur l'ensemble du territoire national, pour :

- présenter et anticiper toutes les étapes de la gestion de crises et les conditions de mise en œuvre de ces étapes jusqu'à la sortie de crise,
- accompagner l'encadrement de la DD(ETS)PP pour structurer l'organisation de la gestion de crise.

*La CFDT se réjouit de cette avancée importante qu'elle porte depuis maintenant 2 ans. Cette organisation doit en effet permettre une véritable structuration de l'appui aux services. Les DD(ETS)PP qui ont pu bénéficier de l'appui d'un agent volontaire inexpérimenté pendant 5 jours lors d'un épisode IAHP mesurent bien l'enjeu de pouvoir bénéficier demain de l'appui d'un spécialiste de crise pendant 2 ou 3 semaines !*

*Mais se pose la question de l'attractivité de ces postes : pour la CFDT il est important que les fiches de poste soient suffisamment attractives pour que des personnes expérimentées qui ont été mobilisées lors des crises sanitaires passées (IAHP par exemple) se positionnent. Qu'en sera t'il du groupe RIFSEEP ? Et de la cotation de ces postes ? Il ne faudrait pas que les postes proposés soient côté 2, empêchant par exemple un ISPV de passer en chef ! Or ni les représentants de la DGAL, ni la représentante du SG n'ont su répondre à ces*

*questions. Suite à l'intervention de la CFDT sur ce point, la DGAL a sollicité l'IGAPS de la DGAL pour lui faire part de ses besoins en matière d'expérience nécessaire et d'attractivité de ces postes... d'après les bruits de couloir, ce ne serait pas gagné... si on veut des experts de qualité, il faut rendre les postes attractifs ! Réponse dans les jours à venir avec la parution des fiches de poste...*

*Se pose également la question de l'articulation des missions de ces 6 agents avec celles des référents régionaux PISU. Ainsi que leur pilotage depuis la DGAL : quelle animation de la part de la MUS et quelle articulation avec le directeur de projet chargé des épizooties ?*

*Il convient enfin de mettre ces 6 ETP en parallèle avec les 35 ETP préconisés par le CGAAER. Croisons les doigts pour que si crise il y a, elle ne soit pas de grande ampleur...*

Olivier DEBAERE, directeur de projet chargé des épizooties et directeur de crise, et Karen BUCHER, sous directrice de la santé et du bien être animal, présentent la situation sanitaire

**IAHP** : seulement 10 foyers en 2024 contre 470 l'an passé. Le dernier foyer date du 16 janvier. Mais forte mobilisation pour la prévention avec 40 millions de canards vaccinés.

**PPA** : la France est indemne à ce jour, alors que 27 pays, dont 14 états membres sont infectés à ce jour. Les actions en cours sont les suivantes : renforcement de la coopération transfrontalière avec l'Italie, amélioration du niveau de biosécurité dans les élevages de porcs et de sangliers, renforcement de la surveillance des sangliers sauvages et marché de dépeuplement signé jusqu'en 2027.

## En bref

- **Limitations des formations, échanges de pratiques et réunions hors département : ce n'est pas acceptable !**

Il est demandé aux agents, en particulier en DDI, de limiter voire de supprimer leurs frais de déplacement relatifs aux réunions, formations et échanges de pratiques hors département... et ce alors que les droits à formation sont déjà limités depuis quelques années.

*Pour la CFDT, pour ces métiers techniques, faire des formations en visio n'est pas acceptable. Avoir la possibilité de rencontrer « en vrai » des homologues au sein d'autres DDI est essentiel pour s'entraider ensuite. Surtout quand on parvient à préserver un budget de 38 M€ pour les délégataires en remise directe et PSPC...*

D'autres alertes parviennent à la CFDT concernant des restrictions sur la prise en charge des repas pour ces agents en contrôles...

- **Des contrôleurs en difficulté dans certains départements**

Des organisations syndicales remontent des difficultés rencontrées par les inspecteurs :

- d'une part, sur le terrain, lors des inspections en exploitations agricoles, des lignes rouges interdisent l'accès au site à contrôler ;
- d'autre part, en interne, il leur est demandé de modifier leurs constats sur leurs rapports d'inspection.

Emmanuelle Soubeyran répond sur le point que cela relève des préfets, et valide sur le deuxième que les supérieurs hiérarchiques n'ont pas en effet à modifier les constats sur le fond.

*Pour la CFDT, même si cela ne concerne que quelques départements, ces situations ne sont pas acceptables et il convient d'y mettre fin au plus vite.*

## **Maladies vectorielles, MHE et FC0:**

FC0, un nouveau variant BTV 3 en Europe du Nord. Vaccination avec un cordon sanitaire dès que les vaccins seront autorisés.

## **Fièvre hémorragique de Crimée-Congo: un risque accru dans les départements du pourtour méditerranéen (risque contrôleurs) et une révision des DUERP à prévoir dans toute la France (risque abattoirs).**

La présentation est faite par Sophie BELICHON, chef de la Mission des Urgences Sanitaires.

Cette maladie a été détectée en octobre 2023, suite au prélèvement de tiques sur des animaux dans une zone à risque (département des Pyrénées Orientales et présentant une sérologie positive). Depuis 2016, quelques cas humains, surtout des randonneurs, Les tiques en cause dans la transmission du virus sont de grande taille 0,8 cm et peuvent se déplacer pour se fixer sur leur proie. Le sang des animaux infectés et donc ses muqueuses sont contaminées pendant la phase de virémie.

L'évaluation des risques pour les agents du MASA concernés est la suivante :

- agents dans les zones concernées, soit les garrigues ou les prairies dans le pourtour méditerranéen, d'où nécessité de sensibiliser les agents à la nécessité de porter des vêtements de couleur claire, couvrants et des chaussures fermées. Comme les répulsifs sont inopérants, en cas de piqûre, il convient d'enlever la tique immédiatement avec un tire tiques, de la prendre en photo et de renseigner le registre SST ;
- agents intervenant dans les exploitations, au moment de la prise de sang si piqûre. A noter : la tique ne pique qu'une seule fois. Elle ne piquera donc pas un homme après avoir piqué un bovin.
- risque très faible mais non nul en abattoir ou atelier de découpe à chaud, ou en atelier de traitement ou de découpe du gibier.

*La CFDT questionne Sophie BELICHON sur la révision des DUERP dans les structures intervenant dans les zones concernées par le risque épizootique. Il est répondu que la demande de révision de ces documents a été faite par courriel aux services déconcentrés.*

AdT signale qu'il y a eu deux cas mortels de cette maladie recensés en Espagne et demande s'il s'agit de professionnels de l'élevage ou de vétérinaires. La MUS donnera la réponse à cette question dès qu'elle la connaîtra.

## **· Ecophyto 2030 : un recul environnemental qui sera acté lors du prochain CSA Alimentation ?**

En déclaration liminaire, la cfdt rappelle que « la DGAL nous avait promis une présentation de ECOPHYTO 2030 en CSA Alimentation une fois le dispositif validé. Pourquoi ne pas nous le présenter lors de ce CSA ? »

*Pour la CFDT, le changement d'indicateur change la donne. Même les membres du comité scientifique et technique du plan ECOPHYTO l'ont écrit : le nouvel indicateur européen retenu est « problématique [parce que] peu discriminant [...] et avec des valeurs de pondération arbitraires, étayées par aucun résultat scientifique ». A notre connaissance, l'objectif de réduction de 50 % sera atteint dès l'année prochaine avec la seule interdiction du S-metolachlore. N'est-ce pas là un recul important et pas seulement un pas de côté ? Quelles avancées concrètes pouvons-nous attendre du nouveau plan ECOPHYTO 2030 dans ce contexte ?*

La présidente s'engage à présenter le dispositif Ecophyto lors du prochain CSA alimentation.

*La CFDT s'interroge : la DGAL serait-elle gênée de présenter ce nouveau dispositif aux syndicats ? Mais au moins, le fait de présenter le dispositif en décembre devrait permettre de prendre en compte les incidences des élections législatives sur Ecophyto, les programmes des candidats étant très différents dans ce domaine.*

- **« Relance de l'animation nationale des processus (démarche qualité) » : ce sujet est également renvoyé à la prochaine réunion du CSA Alimentation**

**Un dialogue social « au pas de charge », mais du mieux dans la prise en compte des propositions**



# des syndicats

En introduction, la CFDT remercie la présidente de la transmission des supports présentés en séance bien en amont de la tenue de l'instance mais regrette la tenue de cette réunion un vendredi après-midi, car ce choix complique les déplacements des agents qui souhaitent la suivre en présentiel.

Cette réunion s'est tenue sur un mode « mixte » de 14 heures à 18 heures sans pause. Les différents sujets ont été abordés « au pas de charge » et l'un des sujets prévus à l'ordre du jour, la relance de l'animation nationale des processus (démarche qualité) n'a pas pu être abordé faute de temps et est renvoyé à la prochaine réunion du CSA Alimentation prévue le jeudi 19 décembre 2024. Maud FAIPOUX a participé ponctuellement à ces échanges. Les difficultés de connexion entre la salle et Maud FAIPOUX ont montré une fois de plus les difficultés d'un réel dialogue en mode hybride, ce qu'a reconnu la présidente.

*En cette période de restrictions budgétaires, certains représentants des organisations syndicales ont des difficultés à participer en présentiel aux réunions d'instance, ce que regrette vivement la CFDT.*

*Par contre, la CFDT tient à souligner la qualité d'écoute de la présidente et la prise en compte de certaines de nos propositions, en particulier sur la PSU (demandes de l'intersyndicale concernant des rencontres régulières en format GT et présentation d'un bilan quantitatif et qualitatif détaillé lors du prochain CSA alimentation) et sur la gestion de crises (demande de la CFDT de s'assurer de l'attractivité des postes à paraître pour préparer et appuyer les services déconcentrés en cas de crise).*

D'ailleurs, la présidente elle-même l'a souligné : le dialogue

avec les syndicats permet d'avoir une vision intéressante et utile, parfois différente de ce qui est remonté par le canal hiérarchique des DD(ETS)PP ou des SRAL.

---

## **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<sup>er</sup> janvier puis au 1<sup>er</sup> juin 2024. Ne nous voilons pas la face, une rétroactivité au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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-SPAgri, l'administration n'a de cesse de dire qu'elle est consciente et reconnaissante du travail de ses agents quand ceux-ci souhaitent une reconnaissance par l'action : un renforcement en ETP pérenne, des outils performants, un renforcement du rôle des SEA, une reconnaissance financière...*

## **Semaine en 4 jours : l'administration apporte des garanties ... dont il conviendra de s'assurer localement**

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

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

### **1. Volontariat**

Le chef du SRH a affirmé que « si une entité est volontaire,

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

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

## **2. Réversibilité**

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

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

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

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

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

#### **4. Concertation avec les syndicats**

**Sur ce point aussi, la 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-SPAgrri 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<sup>er</sup> 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://conceptrse.fr/signalement-ma/> ; Code 1881 ; Prise de RDV 24h/24h

– Par mail : [signalement.discrimination@agriculture.gouv.fr](mailto:signalement.discrimination@agriculture.gouv.fr)

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

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

Plus plus d'infos :

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

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

## **En bref**

### **Accord QVCT : un peu de patience... !**

La CFDT a demandé quel était le calendrier de la négociation à venir portant sur l'accord collectif « qualité de vie et conditions de travail » dont le lancement était prévu au 2<sup>ème</sup> 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-SPAgrri demandera des précisions à la DGAL lors du CSA alimentation du 14 juin sur la solidité du dossier présenté.*

## **Evolution du nombre de contractuels**

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

## **Ruptures conventionnelles : un premier bilan**

A la demande des organisations syndicales, le chef du SRH dresse un rapide bilan du dispositif au titre de l'année 2023. Au total, 44 dossiers ont été déposés et 24 d'entre eux ont reçu une réponse favorable. Sur l'ensemble des dossiers, 59 % concernent des agents de l'enseignement (technique et supérieur), 36 % des agents en services déconcentrés et 4,5 % en administration centrale. Les deux tranches d'âges les plus

concernées par des demandes de rupture conventionnelles sont respectivement la tranche 51-60 ans puis 41-50. La très grande majorité des demandes concernent des projets de reconversion professionnelle.

## **Transition agro-écologique**

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

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

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

La CFDT est intervenue en déclaration liminaire :

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

*enjeux de notre ministère, avec des sujets tels :*

- le baromètre social : point sur les actions à engager pour répondre aux résultats ?*
- la gestion RH des crises (sanitaires, climatiques...) : quelle organisation pour mieux gérer les crises de demain ?*
- le numérique : où en sommes-nous du recrutement des 60 ETP supplémentaires et quelles plus-values peuvent en attendre les agents dans leur utilisation quotidienne des systèmes d'information ?*
- le contrôle unique : le rapport inter inspection sur le sujet pourra t-il être présenté ?*
- la transition agro-écologique : quel bilan et quelles perspectives après la crise agricole ?*

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

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

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

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

*Document(s) joint(s) :*

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

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

- *Dépliant / présentation de l cellule de signalement*

[2024\\_Depliant dispositif signalement-1](#)

---

**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 €
	<b>Evolution (%)</b>	<b>2,4%</b>	<b>15,3%</b>
Chef de bureau de cat II	2022	29200 €	29200 €
	2023	34000 €	40000 €
	Evolution (€)	+ 4800 €	+ 10800 €
	<b>Evolution (%)</b>	<b>16,4%</b>	<b>37,0%</b>

Chargé de mission	2022	20465 €	24300 €
	2023	34000 €	40000 €
	Evolution (€)	+ 13535 €	+ 15700 €
	<b>Evolution (%)</b>	<b>66,1%</b>	<b>64,6%</b>

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'État 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 ambiguïté 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.*

## **JO 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 de'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 1er septembre et 1er 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](mailto:cfdt@agriculture.gouv.fr) afin que nous les remontions lors du GT sur les J0 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 déprécariser 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<sup>er</sup> 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 déplacement 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 déplaçonner 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.

---

## **CSA alimentation du 15 décembre 2023 : plan attractivité abattoirs, PSU 2024, crises sanitaires, abattoirs en restructuration...**

**Abattoirs : le plan attractivité lancé en 2021, un bon début ... mais des mesures fortes sont attendues : rémunération, catégorie active et diversification des missions**

*« Aujourd'hui, un sujet fort est porté à l'ordre du jour.*

*L'attractivité des postes, et a fortiori en abattoir, reste un sujet primordial pour les agents de notre ministère. Les techniciens sortant de l'INFOMA constituent le vivier*

*d'inspecteurs affectés sur ces postes en début de carrière. Si certains y restent, faisant le choix d'un métier de sens au service de la population, bon nombre sont rapidement découragés par les contraintes liées au métier »*

*A cela, plusieurs raisons fondamentales :*

**1) Des horaires décalés, peu en adéquation avec une vie de famille, les agents étant soumis au bon vouloir du « protocole particulier » liant l'administration et les abattoirs.** Des dérives ont déjà été constatées l'hiver dernier dans certains abattoirs, avec la modification unilatérale des horaires de fonctionnement, et donc de présence des agents d'inspection, en lien avec l'augmentation des tarifs de l'énergie. Ces horaires décalés et flexibles peuvent être vécus comme une situation discriminante en regard des techniciens affectés au siège, dont les horaires apparaissent comme moins contraignants en condition normale d'exercice.

**2) Des conditions salariales qui restent peu attractives.** La profession s'est féminisée au cours des années, les techniciens sortant de l'INFOMA sont jeunes, et faire garder ses enfants, de surcroît lorsqu'on est une famille monoparentale, en poste loin de toute parenté, s'avère peu à peu comme une « mission impossible ». Il suffit de comparer le coût d'une assistance maternelle de nuit et le montant de l'heure payée à un technicien en abattoir pour conclure que la situation financière est rapidement intenable. Si leur revenu, sur le papier, est plus élevé qu'au siège, leur pouvoir d'achat, lui, ne l'est pas forcément. Et il en est de même pour les agents affectés en SIVEP.

**3) Des conditions de travail difficiles et peu reconnues comme telles.**

*Tous les agents qui ont un jour œuvré sur ces postes ont vécu le bruit, le froid, l'humidité ambiante, les odeurs « particulières » et un environnement de travail parfois*

*anxiogène compte tenu de la nature même de celui-ci. Le gouvernement avait annoncé 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 (direction du ministère de la fonction publique) : où en sommes-nous ? La DGAL peut-elle appuyer cette revendication forte des agents ?»*

Sur le **volet rémunération en abattoirs**, les contractuels de catégorie B (auxiliaires officiels) ont bénéficié d'une revalorisation en 2022 (cf. [article CCP du 24 novembre 2022](#)) : indice 472 hors Ile-de-France (IdF) et 505 en IdF. Le SRH précise que les vétérinaires officiels vont être revalorisés au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2024 avec rétroactivité au 01/09/23 (cf [article contractuels de novembre 2023](#)) : 926 (hors IdF) et 1019 (IdF). Les fonctionnaires vont eux bénéficier d'une revalorisation de l'IFSE en 2024 mais qui s'annonce minimaliste en abattoirs pour les TSMA et les ISPV (cf. [article RIFSEEP de décembre 2023](#)). La bonification pour les départements à grand déficit d'attractivité sera maintenue en 2024 (indice de 497 au lieu de 472).

*Pour la CFDT, si la rémunération ne fait pas tout, c'est un volet important qui plus est lorsque les conditions de travail sont pénibles. **La CFDT regrette vivement l'absence de perspective de bonus financier spécifique nouveau au-delà des vétérinaires contractuels.***

*Afin d'avancer sur le sujet, en activant par exemple le levier « promotions », elle demande quelle est la durée moyenne dans chaque grade pour un TSMA travaillant en abattoir par rapport à la durée moyenne dans chaque grade des TSMA dans leur ensemble.*

Mais l'administration ne dispose pas de l'information...

Concernant la possibilité pour les agents qui travaillent en abattoirs de bénéficier de la **catégorie active**, le chef du SRH mentionne que le MASA a prévu d'intervenir auprès du ministère de la fonction publique début 2024 mais « avec des chances d'aboutir qui seront relativement mince ».

*La CFDT s'en étonne, s'agissant d'une revendication ancienne de l'ensemble des organisations syndicales et de la première recommandation du [rapport CGAAER n°22079 de juin 2023](#) sur le recrutement et la rémunération des agents d'inspection vétérinaire affectés en abattoir : « étudier le classement des métiers d'auxiliaire et de vétérinaire officiels en abattoir comme emplois de catégorie active, pour ouvrir la possibilité d'un avancement de l'âge de départ à la retraite » (lien vers rapport CGAAER). Cette mesure, en plus d'être une mesure équitable, éviterait d'avoir à gérer des arrêts de travail récurrents pour des collègues en fin de carrière qui souffrent de pathologies liées aux conditions de travail...*

*La CFDT demande alors à la directrice de la DGAL quelle est sa position sur le sujet et si elle peut aider le secrétariat général sur ce dossier ?*

Maud Faipoux répond qu'elle n'est pas en mesure à ce stade de nous dire quelles suites elle compte donner à cette recommandation.

*La CFDT est déçue par cette réponse : comment est-il*

*possible que la DGAL ne se soit pas emparée de ce sujet au vu de l'enjeu et alors que le rapport du CGAAER leur a été remis en juin dernier ?*

*La CFDT, afin de faire avancer le dossier, cherche à objectiver le caractère pénible du travail en abattoir. Elle demande quelle est la durée de vie d'un TSMA ayant travaillé l'essentiel de sa carrière en abattoir par rapport à un TSMA n'ayant pas exercé en abattoir ?*

La DGAL répond... que l'information n'est pas connue !

*Ne pouvant se satisfaire d'un tel immobilisme, la CFDT est intervenue 5 jours plus tard en CSA ministériel (cf. prochain compte-rendu du CSA-M du 20/12/23) et cette fois la secrétaire générale du MASA a dit que les services du MASA prendront le temps de remettre un dossier solide à la DGAFP... Quand même !!!*

La DGAL présente un bilan d'étape du plan attractivité en abattoir défini en octobre 2021 (cf. [diaporama](#)) qui comportait plusieurs axes :

▪ **Mieux recruter:**

- Revalorisation de la rémunération des contractuels (cf. ci-dessus)

*La CFDT y est favorable !*

- Encourager les contrats longs (Cdisation avant 6 ans pour les vétérinaires)

*La CFDT y est favorable !*

- Publication du décret recrutement des vétérinaires

## étrangers

*La CFDT y est favorable mais la mise en place de cette dérogation ne doit pas occulter l'importance des autres actions. La CFDT demande par ailleurs des garanties sur l'accompagnement et la formation de ces vétérinaires étrangers (cf. [CSA-M de juin](#))*

- Apprentissage : [page internet sur la boîte à outils pour le recrutement d'apprentis](#)

*Pour la CFDT, l'apprentissage est une excellente voie de promotion des métiers si elle débouche sur*

*la présentation aux concours de recrutement.*

En cours :

- Concours nationaux à affectation locale

*La CFDT y est favorable et attend que cela se développe davantage. Cette mesure facilite en effet le recrutement car elle évite des déménagements, des frais supplémentaires, un éloignement de la famille, etc.*

- Déconcentration de la gestion des contrats courts (à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, cf article à consulter [ici](#))

*La CFDT y est favorable à partir du moment où cette mesure permettra à nos collègues concernés d'être rémunérés normalement plus rapidement.*

- Flyer « Devenez inspecteur des services vétérinaires en abattoir – Un métier porteur de sens »

*Si l'idée est bonne, des améliorations sont attendues. Il*



*conviendrait par exemple que ce flyer s'adresse autant à de futurs contractuels que à de futurs fonctionnaires.*

▪ **Mieux former**

- Page [intranet dédiée](#)
- Formations cœur de métier + tutorat sur [site](#)
- Coaching sur poste
- Réunion mensuelle du BEAD avec les coordonnateurs régionaux abattoirs

En cours :

- Modules [« cœur de métier »](#)

*La CFDT est favorable à ces actions mais il faut aller au-delà. Il convient par exemple de proposer davantage d'échanges de pratiques afin d'agir sur le sentiment d'isolement de certains collègues en poste en abattoirs.*

▪ **Améliorer les conditions d'exercice du métier**

- E-Formation dédiée à la protection fonctionnelle (action médiatique et pénale) : Mentor
- Règle indemnisation des remplacements entre abattoir : depuis 2023, l'indemnisation peut se faire dès le 1er jour de remplacement (auparavant seuil de 5 jours minimum), jusqu'à 55 jours (jusqu'alors les 55 jours étaient un accord dérogatoire dans le contexte Covid) et ouverts aux contractuels.

*Si la CFDT y est favorable, elle dénonce le plafonnement de cette indemnité à un niveau souvent inférieur à 55 jours : l'indemnité vient en effet s'ajouter au montant perçu au titre du CIA annuel pour la manière de servir et le total des deux est plafonné réglementairement. La CFDT dénonce également le manque d'information : ce plafond n'apparaît pas*

*dans la note de service afférente aux renforts effectués en abattoir et n'est pas toujours communiqué aux agents concernés ! Dans ces conditions, la CFDT s'interroge sur la volonté à long terme des agents à aller aider leurs collègues en abattoir.*

Le chef du SRH s'est engagé à plaider auprès du ministère de la fonction publique une revalorisation du plafond.

En cours :

- Conditions d'hébergement des services d'inspection en abattoir : enquête fin 2023
- Guide de bon management des sites extérieurs

*Sur ce sujet important des conditions d'exercice du métier, la CFDT demande s'il est envisageable de renforcer / systématiser la diversification des missions qui présente le double avantage de rendre le métier plus intéressant et de diminuer les TMS (troubles musculo-squelettiques).*

La DGAL n'a pas réagi.

*La CFDT demande si les agents en abattoirs qui ont le plus souvent des tâches télétravaillables (rédaction des rapports d'inspections, formations en visioconférence...) pourraient bénéficier de quelques jours de télétravail chaque année dans la mesure où il ne remet pas en cause les besoins de service en présentiel.*

Si la DGAL reconnaît que certaines missions « hors-chaîne » peuvent être réalisées au bureau, l'instauration de télétravail en abattoir ne lui semble pas opportune. A cela deux raisons : ces missions n'occupent que rarement une journée complète de travail et les missions de services publics en abattoir, prioritaires sur tout autres missions, ne sont pas télétravaillables (IPM, IAM et certification à

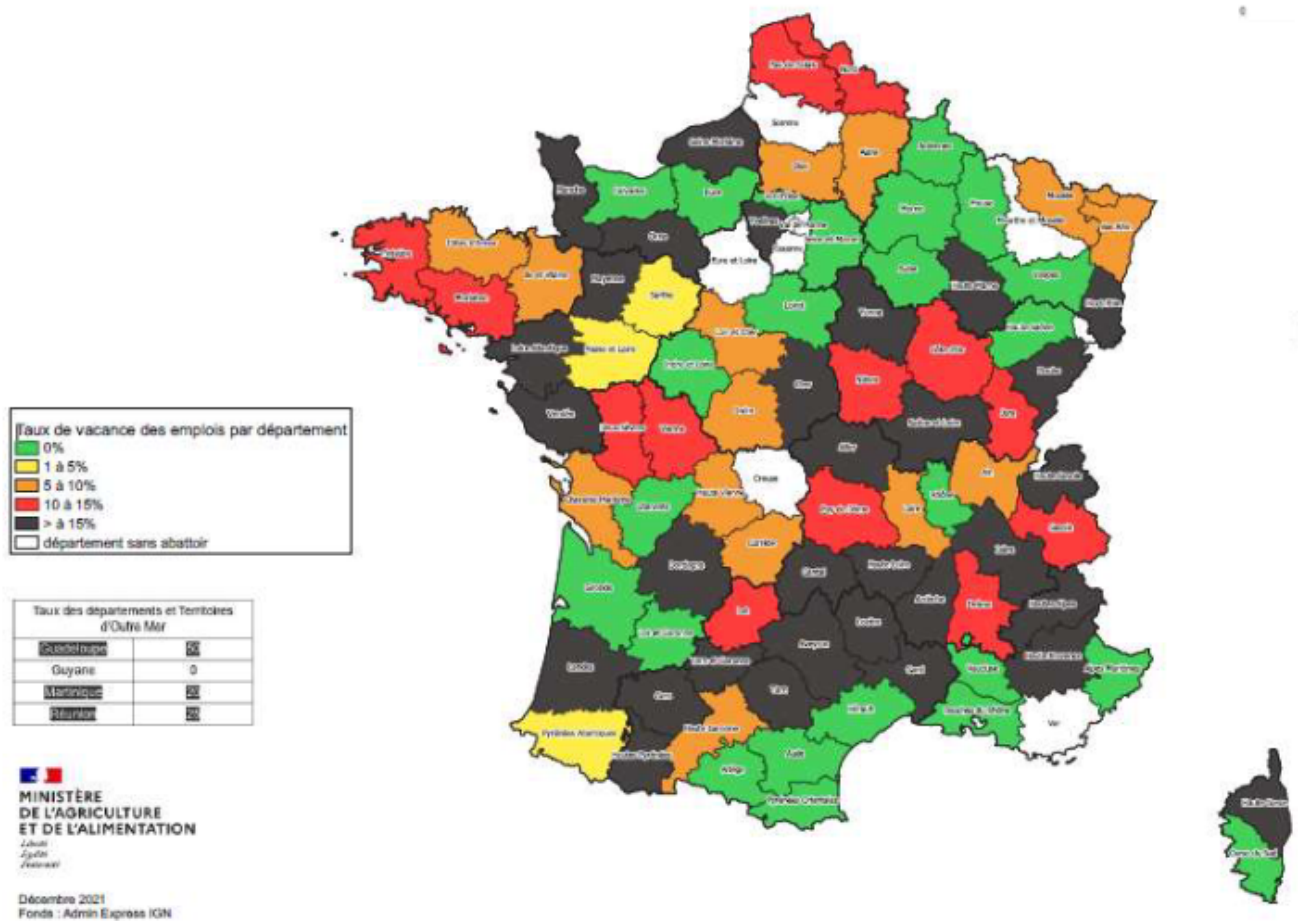
l'exportation).

## **En conclusion :**

*Si la CFDT reconnaît que des actions pertinentes ont été mises en œuvre et que d'autres sont en cours, force est de constater l'absence de perspectives sur des mesures fortes revendiquées par la CFDT pour les agents qui travaillent en abattoir : rémunération, reconnaissance de la pénibilité dans le cadre de la catégorie active, diversification renforcée des missions...*

*L'administration est venue présenter aux organisations syndicales un point d'étape sur son plan pour l'attractivité des abattoirs mais semblait peu encline à entendre et prendre en compte nos propositions. C'est pourtant via un panel d'actions élargi que l'on parviendra à renforcer l'attractivité des abattoirs. La CFDT espère que la DGAL et le SRH sauront rebondir sur nos propositions pour nos collègues qui ont un rôle fondamental en matière de sécurité sanitaire des aliments et de protection animale. Un plan d'action plus ambitieux s'impose pour véritablement renforcer l'attractivité des métiers du MASA en abattoir. Car le déficit d'attractivité est toujours criant, et c'est le CGAAER qui l'écrit en juin 2023 (lien vers [rapport n°22079](#)) : « on rencontre aujourd'hui des difficultés importantes à recruter des personnels pour les missions d'inspection sanitaire en abattoirs et aussi des difficultés à les fidéliser avec une augmentation des démissions ou des mobilités rapides. [...] Il apparaît nécessaire de prendre rapidement des mesures pour stopper cette « spirale négative » dans laquelle nos services semblent s'être engagés ».*

## Taux de vacance des abattoirs au 1er mars 2022



# Fermeture et restructuration des abattoirs : les agents doivent être mieux accompagnés !

Un état des lieux des fermetures d'abattoirs avec des réorganisations des services est présenté par la DGAL pour 2023 :

- 3 fermetures d'abattoirs de boucherie : Celles-sur-Belle, Forges les Eaux et Carmaux
- 2 abattoirs de boucherie avec cessation d'une activité : arrêt de l'abattage des bovins à Archambaut et des porcs à Sablé, avec des reclassements en cours

– 33 fermetures d'Abattoirs de volaille, dont un seul disposait d'un SVI

Pour 2024, la DGAL n'a pas connaissance de fermetures certaines. 9 abattoirs ont été identifiés comme rencontrant des difficultés pouvant conduire à une fermeture, mais sans certitude. Mais le constat est là, la situation des abattoirs est difficile en raison de l'augmentation du coût de l'énergie, de la baisse des approvisionnements, difficultés d'entretien et travaux de mise aux normes coûteux, etc.

*La CFDT demande un engagement fort de l'administration pour accompagner les collègues concernés, en matière de suivi par les IGAP'S et dans le cadre des mesures de restructuration. Une certaine souplesse s'impose afin que les collègues puissent bénéficier par anticipation des mesures liées aux restructurations.*

## **Police sanitaire unique : un petit pas vers les agents mais les inquiétudes demeurent**

*« Concernant la police sanitaire unique, la CFDT est intervenue à de nombreuses reprises pour vous faire part des inquiétudes des agents et mettre sur la table des propositions concrètes. Nous espérons que cette instance sera l'occasion d'apporter des éléments de réponse permettant de rassurer les agents. Ce serait là un beau cadeau de Noël... »*

Maud Faipoux entend ces inquiétudes et comprend que l'on puisse s'interroger sur l'adéquation missions/moyens. Elle rappelle qu'il y aura une clause de revoyure en 2024, mais elle préfère ne pas l'activer trop tôt afin d'être en mesure d'apporter la preuve par l'exemple, chiffres à l'appui, qu'il

y a un sujet. Un premier bilan sera réalisé à cet effet à la fin du 1<sup>er</sup> trimestre. Elle espère ainsi être davantage en position de force pour négocier des effectifs supplémentaires (si besoin il y a). Mais ces effectifs n'arriveront pas à la fin du 1<sup>er</sup> trimestre vu les délais de documentation, d'arbitrage et le temps nécessaire au recrutement.

*La CFDT entend cet argument mais elle insiste sur le fait qu'il est urgent de rassurer les collègues. Ils ne connaissent pas bien certains domaines, se demandent comment ils vont atteindre leurs objectifs...*

- Sur le plan quantitatif, Maud Faipoux admet qu'« il y aura peut-être des zones de frottement dans certains territoires ». Afin d'y remédier, la DGAL avisera en cours d'année si le nombre d'inspections réalisées est en deçà du nombre d'inspections prévues. Ainsi, en ce qui concerne la remise directe, peut-être que l'on n'augmentera pas de 80% le nombre des inspections dès 2024.
- Sur le plan des connaissances, en ce qui concerne les missions transférées dans le domaine végétal, « on ne demande pas à ce stade le même niveau de compétences que ce qui est attendu dans le domaine animal », « on va collectivement s'améliorer en continu ». Eric Dumoulin, sous-directeur de la sécurité sanitaire des aliments rajoute que l'on fait avec les outils et les connaissances dont on dispose. C'est le jour où l'on disposera des conclusions de l'Anses sur l'évaluation des risques dans ces nouveaux domaines que l'on sera en mesure d'incrémenter les vademecum et rapports d'inspections. L'analyse de risques va s'améliorer. « On ne va pas demander l'impossible aux inspecteurs, on fait dans la progressivité ». Et sans attendre ces conclusions, des formations vont être déployées sur tout le territoire à partir de mars 2024 par l'INFOMA et

l'ENSV sur les compléments alimentaires, les substituts des denrées animales, les boulangeries/pâtisseries, les chocolats, confiseries et boissons, etc. avec 200 places disponibles sur le 1<sup>er</sup>.

*Pour la CFDT, ces éléments de réponse sont importants. Ils sont bienvenus mais ils ne répondent pas à des questions très concrètes des collègues :*

*– **Remise directe:** quel sera le nombre de recontrôles à faire et quelle sera la jauge du délégataire sur les recontrôles après mise en demeure ? Que se passera t'il en cas de survenue d'une intoxication alimentaire dans un restaurant pour lequel les suites à donner au contrôle fait par un délégataire n'ont pas pu être mises en œuvre par les agents de l'Etat dans un temps raisonnable ? Quel accueil pour les inspecteurs dans les restaurants quand ils se déplaceront pour les fermer alors que les propriétaires auront été prévenus ?*

*– **Nouveaux domaines** pour lesquels les agents redoutent d'être mis en cause en cas de crise : quid de la responsabilité de nos collègues lors du suivi d'une alerte sanitaire, alors qu'il sera bien difficile de juger de la pertinence du plan de maîtrise sanitaire mis en œuvre par les professionnels et qu'il sera pourtant nécessaire de prendre des décisions ?*

*– Quel accompagnement pour les agents alors qu'il n'y a même pas d'IGAP'S référent sur cette réforme ?*

*Concernant cette clause de revoyure, la CFDT a demandé si les organisations syndicales seront concertées.*

La DGAL a répondu qu'elles seront tenues informées des étapes de mise en œuvre de la clause de revoyure.

*Pas évident donc... !*

*Concernant les jeux olympiques 2024, la CFDT demande si des restrictions en matière de congés ou des astreintes sont envisagées en lien avec les contrôles de sécurité sanitaire des aliments et à quelle échéance les agents seront fixés.*

S'agissant des missions relevant de la DGAL, une instruction relative à l'organisation des contrôles SSA pendant les Jeux sera publiée dans les prochains jours. Cette instruction doit permettre aux DD(ETS)PP de calibrer de façon proportionnée les moyens à déployer. Il est à noter que chaque préfet de région et de département reste libre d'organiser le travail des agents des DDI comme il le juge adapté. Une instruction RH relatives aux conditions de travail pour l'ensemble des agents du MASA pendant les jeux est par ailleurs en cours d'élaboration par le secrétariat général.

Maud Faipoux confirme l'extension du nouveau dispositif d'indemnisations de crise aux JO (cf. [CR CSA-M de septembre](#)).

Lors du CSA ministériel du 20 décembre, l'administration précise que des astreintes seront à mettre en place en AC et dans certaines DDI et dans une moindre mesure certaines DRAAF. 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.

*Un GT sur les JO est prévu le 30 janvier 2024 : n'hésitez pas à nous faire part de vos questions à ce sujet (contact CFDT).*

**Gestion des crises**



# sanitaires (IAHP, PPA, MHE) : la structuration enfin en marche sera-t-elle à la hauteur de l'épuisement des troupes ?

Maud Faipoux rappelle qu'elle a obtenu 7 ETP supplémentaires à la DGAL via le PLF 2024 pour un travail en temps de paix et en temps de guerre : un poste de directeur de projet en charge des épizooties (poste occupé par Olivier Debaere qui deviendra directeur de crise si crise) accompagné de 6 agents en cours de recrutement sur la PPA et l'IAHP (cf. note de mobilité SG/SRH/SDCAR/2023-783 du 14/12/2023). La DGAL recrute par ailleurs 5 agents contractuels sur une période d'un an.

## Suites données au rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des crises d'influenza aviaire : un tournant en 2024 pour la gestion des crises sanitaires ?

Le rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des crises d'influenza aviaire, disponible [ici](#), a été présenté lors du CSA ministériel du 20 décembre. Caroline Medous et François Moreau qui ont établi ce rapport ont présenté un diaporama (lien vers diaporama) 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 être compris ni reconnu 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 prise de plus en plus au sérieux.

*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

*La CFDT demande où en est-on du recrutement de spécialistes de crises capables de venir en appui aux services déconcentrés ?*

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.

Maud Faipoux répond 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 a donc demandé lors du CSA ministériel qui a suivi le 20 décembre 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 demande si le levier « solidarité interministérielle » pourra être activé en cas de nouvelle crise importante ?*

La DGAL répond que ce dispositif est 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 (cartographes, hydrogéologues...), de la préfecture (service juridique, personnels chorus sur le volet indemnisation...) ou de la DREAL*

*(enfouissement des cadavres).*

La DGAL répond que les DD(ETS)PP sont 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 ambiguïté 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.*

## **Point de situation IAHP, PPA et MHE : des équipes mobilisées et un risque de crise qui rappellent à quel point des décisions urgentes s'imposent**

Olivier Debaere, nouveau directeur de projet en charge des épizooties présente un état de la situation sanitaire concernant l'IAHP et la PPA. Pierre Aubert complète l'exposé par un point sur la MHE.

- Influenza aviaire (IAHP)

La DGAL fait le point sur la campagne de vaccination pour les canards et sur les foyers récents en élevage. Si la situation sanitaire est relativement calme par rapport aux épisodes précédents, elle mobilise toutefois fortement les équipes concernées : foyers en élevage et au sein de la faune sauvage et surveillance post-vaccinale.

Le chef du SRH revient sur le CIA spécial grippe aviaire : le recensement des agents « oubliés » a été effectué auprès des DRAAF. Les compléments ont été versés sur la paye de décembre, sauf pour 2 départements des Pays de la Loire pour lesquels les compléments seront versés sur la paye de janvier.

- Peste porcine africaine (PPA)

Maladie animale virale, la peste porcine africaine (PPA) touche les sangliers et les porcs avec un taux de mortalité proche de 100%. La France est, à ce jour, indemne de PPA, mais cette dernière progresse en Europe, à la fois dans les élevages et dans les populations de sangliers de la faune sauvage. Aussi, cette maladie risque d'arriver à tout moment sur le territoire national soit par des aliments contaminés jetés dans la nature qui seraient consommés par un porc sain (risque « sandwich »), soit par des sangliers infectés qui viendraient contaminer des porcs sains (risque « groin à groin »).

Un [plan national d'action](#) rénové pour prévenir l'introduction et la propagation de la (PPA) en France a été annoncé par le Ministre le 19 décembre dernier. Il renforce le dispositif établi en janvier 2022 autour de 3 objectifs : prévenir l'introduction et la diffusion de la maladie sur notre territoire, détecter précocement son éventuelle arrivée par une surveillance active, et anticiper collectivement une situation de crise.

- Maladie hémorragique épizootique (MHE)

Pathologie virale transportée par les moustiques, la MHE a été introduite depuis le Maghreb via l'Espagne et la propagation a été très rapide en France avec plus de 3700 foyers recensés essentiellement le long des Pyrénées, mais également sur la côte atlantique Ouest jusqu'en Bretagne. Elle ralentit nettement avec la baisse des températures. L'intensité de la maladie est supérieure aux prévisions avec une morbidité supérieure à 10 %. Le ministre a annoncé le 2 novembre dernier un plan d'action avec plusieurs axes : connaissance, gestion, indemnisation et résilience des filières.

Des soins sont mis en œuvre dans les élevages avec une réflexion sur la mise en œuvre d'une procédure d'indemnisation des éleveurs. A ce stade les DD(ETS)PP des départements impactés sont autant que possible préservés du suivi administratif des mesures envisagées qui seront déléguées.

*La CFDT se félicite de cette volonté d'épargner les services de ce suivi administratif. Elle espère que les arbitrages iront bien dans ce sens.*

*En conclusion, beaucoup de DD(ETS)PP sont mobilisées par la maladie hémorragique épizootique ou par l'influenza aviaire, et la peste porcine africaine est à nos frontières. 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.

*La CFDT se réjouit de ce pas supplémentaire à venir en matière d'anticipation et de structuration de la gestion de crise. Elle veillera à ce que les décisions prises soient à la hauteur des ambitions. 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...*

*De ces décisions, il en va aussi du maintien des compétences techniques de notre ministère et de la valorisation de l'expertise.*

## **SIVEP : une protection de la santé des personnels bientôt sur tous les sites**

Interrogée sur les suites données à l'intoxication d'un inspecteur au PCF du Havre, la DGAL a précisé que l'objectif était d'étendre les mesures appliquées au Havre aux autres sites dès que possible, dans les semaines ou mois à venir.

*Pour la CFDT, ces mesures sont essentielles afin de protéger les collègues au danger d'intoxication aux fumigations.*

## **Agression des inspecteurs : la CFDT obtient le fait de faire avancer ce dossier en formation spécialisée du CSA ministériel**

*« Notre organisation syndicale tient également à évoquer le sujet de l'agression de 2 inspecteurs de la DDETSPP de Dordogne, évoquée lors de la FS du CSA Alimentation. La CFDT tient à souligner la pertinence des mesures prises par la direction en matière de circulation de l'information. Cela montre la nécessité d'avoir des procédures claires et identifiées par tous les agents. Peut-être qu'il y aurait de la capitalisation à faire qui pourrait bénéficier à l'ensemble des structures du MASA en charge de contrôles ? »*



La DGAL n'a pas réagi mais la CFDT est intervenue à nouveau en CSA ministériel et un travail sera engagé dans sa formation spécialisée sur les agressions des agents du MASA.

## **Ecophyto 2030 : un peu de patience...**

Le gouvernement a l'ambition de réduire de moitié l'usage des pesticides à l'horizon 2030 par rapport à la période 2015-2017, notamment par l'accélération du développement de solutions alternatives. La CFDT s'interroge :

*1- Il y a-t-il des premières actions de définies avec les filières agricoles qui permettent d'escompter des résultats concrets dans les années à venir ?*

Pour la DGAL, la question de l'utilisation des produits phytopharmaceutiques est un sujet central. L'enjeu est majeur : il s'agit de pouvoir réduire les risques – l'impact de ces produits, sur la santé et sur l'environnement et les usages – réduire notre dépendance aux produits phytopharmaceutiques, tout en renforçant notre souveraineté alimentaire. Afin de répondre à cette triple ambition, les services des ministères, et notamment du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire, sous pilotage du Secrétariat Général à la Planification Écologique et en lien avec les membres de l'instance de Gouvernance d'Écophyto, le Comité d'Orientation Stratégique et de Suivi, ont produit un projet de stratégie Ecophyto 2030 qui est en cours de consultation. Ce projet sera présenté lors du prochain CSA alimentation.

N'hésitez pas à nous contacter pour toute question sur le sujet (site d'accueil du SPAGri rubrique [contactez-nous](#)).

*2- Séparation vente/conseil : quand l'abrogation de la réforme aura-t-elle lieu sachant que la plupart des DRAAF vont lancer leur appel à projets pour le recrutement de*

*collectifs « 30 000 » début 2024 ? Il serait en effet pertinent que les coopératives et les négoce, des acteurs clefs dans la réduction des produits phytosanitaires, puissent répondre à ces appels à projet.*

La séparation de la vente et du conseil a été mise en place dans l'objectif de garantir l'indépendance du conseiller et la qualité du conseil délivré. Le rapport des députés Potier et Travert, effectué dans le cadre de la mission flash sur la séparation vente conseil, liste des adaptations possibles de cette réforme sans pour autant revenir sur cet objectif. Les suites à donner à ce rapport sont en cours de définition.

*La CFDT est résolument engagée sur la transition agro-écologique. Elle veillera à ce que le ministère de l'agriculture change de paradigme sur le sujet.*

## **Dialogue social : la CFDT espère beaucoup mieux en 2024 sur le plan qualitatif !**

*« Madame la directrice générale, si nous vous remercions pour la tenue régulière des différentes instances, respectant en cela les engagements pris en juin 2023, la CFDT ne peut cependant pas cautionner certains manques. En particulier, l'absence de réponses faites à nombre de questions diverses qui vous ont été posées au précédent CSA Alimentation, pour lesquels vous comprendrez, je pense, notre vif mécontentement. Ces questions en suspens vous ont de nouveau été communiquées en amont de cette instance, et nous attendons de votre part une réelle prise en compte de ces sujets, mentionnés par la CFDT pour les agents de terrain. »*

La directrice de la DGAL n'a pas réagi... pire, elle n'a pas apporté le moindre élément de réponse à ces questions pourtant transmises il y a plus de 2 mois... et n'a pas répondu non plus à la plupart de nos questions transmises en vue de cette réunion.

Pour mémoire, les organisations syndicales peuvent transmettre des questions au moins 48h avant chaque réunion afin de laisser le temps à l'administration d'y répondre en séance...

*Pour la CFDT, cette situation est inacceptable. Cela ne témoigne pas d'une volonté de dialogue. Si la CFDT pose des questions, ce n'est pas pour coincer l'administration, c'est pour comprendre, réfléchir à des propositions, permettre aux agents d'avoir des réponses à leurs questions / inquiétudes.*

Après quelques tergiversations, la directrice de la DGAL a fini par accepter d'apporter des réponses sous une semaine et l'engagement a été tenu. Ce compte-rendu tient compte des réponses apportées.

*En ce tout début d'année, la CFDT émet le vœu d'un dialogue constructif retrouvé avec la DGAL en 2024.*

---

**Commission administrative  
paritaire des**

# **contractuels (CCP) du 24 novembre 2022 : revalorisation, primes, réévaluation, simplification des procédures...**

La CCP des contractuels s'est tenue le 24 novembre. La CFDT et l'Alliance du trèfle se sont associées pour l'inscription à l'ordre du jour de 7 questions : revalorisation B, revalorisation A ,primes, réévaluation triennales, simplification, arrêts maladies, primes de précarité

---

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

### **Les outils de protection contre le bruit en abattoir**

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

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

La CFDT était représentée par **Christophe CORNU, assistant de**

## prévention à la DDPP de Dordogne.

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

- Supérieures à 80Db : l'employeur met à disposition des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés.
- Supérieures à 85 Db : l'employeur met à disposition des EPI adaptés et **veille à leurs utilisations**. Les valeurs limites sont fixées à 87 DB sur 8 heures maximum en intégrant les protections individuelles.

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

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

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

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

Les retours des DDetsPP montrent qu'il y a des améliorations à apporter concernant les difficultés rencontrées pour

l'organisation de rendez-vous, la facturation et la communication entre les abattoirs et la société API pro.

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

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

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

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

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

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

Également en projet, **une fiche opérationnelle d'évaluation et de mesurage du bruit** dont l'objectif est de mettre en place une procédure simplifiée pour l'évaluation et la mesure du

bruit. L'interprétation des résultats doit permettre aux directeurs des DDetsPP d'engager les actions adaptées. Une expérimentation, mise en place par le CHSCT de la DDPP du 77, est actuellement en cours.

Sur ce dossier les élus du comité d'hygiène et sécurité du ministère, dont fait partie la CFDT, avaient demandé qu'une démarche active d'amélioration des conditions de travail soit engagée au bénéfice des agents en abattoir. C'est dans cette perspective que la secrétaire générale a adressé, le 1<sup>er</sup> mars 2021, un courrier à l'attention du président de la Caisse centrale de mutualité sociale agricole (CCMSA), du président de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) et du Directeur de la Direction générale du travail.

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

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

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

---

# **CTM spécial « Alimentation » (19 janvier 2022)**

Compte rendu du comité technique ministériel spécial «Alimentation» du 19 janvier 2022.

---

## **CTM (9 novembre 2021) : le MAA doit mieux considérer les difficultés du travail en abattoir**

Compte rendu du CTM du 9 novembre 2021.  
*[Article mis à jour le 15 novembre 2021.]*

---

## **CTM spécial « Alimentation » (8 avril 2021)**

Compte rendu du comité technique ministériel spécial «Alimentation» du 8 avril 2021.

---



# **CCP des contractuels en CDD- CDI : revalorisation, vous avez dit revalorisation ?**

Compte rendu de la CCP des contractuels en CDD et en CDI du 27 octobre 2020.

---

# **CHSCT-M spécial Covid-19 (10 juin 2020)**

Compte rendu du CHSCT-M du 10 juin 2020.

---

# **CTM du 2 juin 2020**

Compte rendu du CTM du 2 juin 2020, portant essentiellement sur les lignes directrices de gestion de la mobilité et les suites de la crise sanitaire liées à la Covid-19.

---

# **CHSCT des DDI spécial**

## **Covid-19 (6 mai 2020)**

Compte rendu du CHSCT des DDI, entièrement consacré au sujet de la Covid-19, réuni en audioconférence le 6 mai 2020.

---

## **CHSCT-M (8 avril 2020)**

Compte rendu du CHSCT-M spécial Covid-19 du 8 avril 2020.

---

## **CHSCT-M (Rennes, 15 octobre 2019)**

Ce CHSCT-M a été principalement consacré aux conditions de travail dans les abattoirs, au Brexit et au programme national de prévention des risques.

---

## **CCP des contractuels en CDD- CDI (16 mai 2019)**

Au sommaire : revalorisation et « grille » des contractuels, conséquences du Brexit, Ensap...

---

# **Rémunération des vétérinaires contractuels et des préposés sanitaires : une information parcellaire**

Compte rendu du groupe de travail du 16 avril 2019.

---

# **Attractivité des postes en abattoir : premières propositions d'actions**

Esquisses d'un plan d'action après la publication tant attendue du rapport de l'OMM.

---

# **CCP des contractuels en CDD- CDI (19 novembre 2018)**

Au sommaire de la commission consultative paritaire des agents contractuels (CDD-CDI) du 19 novembre 2018 : revalorisation, mal-être dans les abattoirs, conséquences du Brexit...

*[Article mis à jour le 23 novembre 2018.]*

---

## **CHSCT ministériel (11 octobre 2018)**

Éléments d'information concernant la réunion du 11 octobre 2018 du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du MAA : agressions des agents en inspections, crédits du CHSCTM, abattoirs...

---

## **CHSCT ministériel du 6 juillet 201**

A l'ordre du jour : plan de prévention des TMS en abattoir, risque chimique en situation de contrôle, bilan des interventions France-Victimes, plan de formation dans le cadre du label égalité-diversité et espaces de dialogue et de discussion.

---

## **CCP des contractuels en CDD-**

# **CDI (31 mai 2018)**

Relevé d'informations concernant la commission consultative paritaire des agents contractuels (CDD-CDI) du 31 mai 2018.

---

## **Compte rendu du CHSCT ministériel du 23 juin 2017**

À l'ordre du jour : situation dans les services d'économie agricole, handicap, canicule, troubles musculo-squelettiques en abattoir, agressions des agents, exposition aux pesticides...

---

## **Groupe de travail « Dispositif national d'expertise vétérinaire et phytosanitaire » (29 mars 2017)**

Réunion du groupe de travail destiné à suivre la mise en place des réseaux d'expertise de la DGAL.

---

# Compte rendu du CHSCT-M du 22 mars 2017

Dans l'ordre du jour, figuraient notamment l'expertise des services d'économie agricole, le rapport d'activité des ISST et le bilan des agressions signalées pour l'année 2016.

---

## Groupe de travail contractuels du secteur sanitaire (8 décembre 2016)

Séance dédiée aux préposés sanitaires contractuels, qui exercent presque exclusivement en abattoir.

---

## Un projet stratégique pour le corps des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (TSMA) ?

Résumé du rapport Fayolle (« Un projet stratégique pour le corps techniciens du ministère chargé de l'agriculture ») et

lien vers l'intégralité du texte.

---

# **CHSCT ministériel (25 novembre 2016)**

Relevé d'informations du CHSCT ministériel du 25 novembre 2016

---

## **Vidéosurveillance en abattoirs : par qui, pour quoi?**

La vidéosurveillance, pour être efficace, demande du personnel qualifié, dédié au visionnage et aux actions correctives éventuelles. Et si nous avons du personnel formé, pourquoi le cacher derrière des caméras ?