# Neuvième réunion sur les retraites : une séance dédiée à la capitalisation

**Les partenaires sociaux poursuivent leurs discussions sur les retraites avec la capitalisation. Alors qu'une partie du patronat souhaiterait encourager son développement, les organisations syndicales refusent qu'une part de capitalisation se substitue à la retraite par répartition.**

La neuvième séance de négociation autour de la réforme des retraites, le 24 avril, était consacrée à un sujet loin de faire consensus : la capitalisation. En effet, alors que le système français de retraite se fonde sur le principe de répartition, c'est-à-dire que les actifs paient pour les pensions des retraités, il y a toujours eu, du côté patronal, des partisans de la capitalisation, système dans lequel les actifs bénéficient, au moment où ils prennent leur retraite, de l'argent qu'ils ont mis de côté pendant leur carrière. La CPME, en particulier, pousse depuis le début des discussions pour l'instauration d'une part de capitalisation obligatoire dans notre système.

## La capitalisation ne peut remplacer la répartition

La **CFDT** a donc été très claire lors des discussions. Ce mode de financement des pensions existe déjà en France, particulièrement dans les grandes entreprises. Il pourrait donc être utile de réfléchir à la manière de le rendre plus accessible aux salariés des petites et moyennes entreprises. En revanche, la capitalisation ne peut se substituer (même partiellement) à notre système par répartition, qui garantit la solidarité entre les générations.

« *Personne ne défend l'idée de passer d'un système à l'autre, pas même le patronat,* résume le secrétaire général adjoint de la **CFDT**, Yvan Ricordeau. *D'ailleurs, ce serait extrêmement complexe sur le plan technique. Il faudrait que les actifs d'aujourd'hui cotisent deux fois ; une fois pour payer les pensions des retraités et une fois pour préparer leur propre retraite. En revanche, si le patronat souhaite que l'on favorise la généralisation de la capitalisation à tous les salariés, et qu'ils sont prêts à y participer, pourquoi ne pas ouvrir de nouvelles discussions sur ce sujet ?* »

Selon la **CFDT**, imaginer une épargne à la main des partenaires sociaux pourrait avoir un intérêt car cela permettrait d'exiger des rendements qui ne soient pas contre-productifs des points de vue social et environnemental.

## L'épargne, une importante source de revenus à la retraite

Cette neuvième rencontre aura donc eu le mérite d'aborder la question de l'épargne des Français – qui reste un élément essentiel à la retraite. Alors que la capitalisation est marginale (5,1 % des cotisations et 2,3 % des pensions versées), l'épargne constitue en France une source importante de revenus au moment de la retraite, que ce soit du fait de la possession de sa résidence principale ou de placements financiers comme l'assurance-vie. C'est cette épargne qui rend aujourd'hui le niveau de vie moyen des retraités supérieur à celui des actifs. On ne peut donc s'en désintéresser dans le cadre d'une discussion ayant pour sujet les retraites

.

*Par **Jérôme Citron***
*rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine – Source CFDT-UFETAM*

# Budget, mesures catégorielles, emplois… La circulaire du premier ministre du 23 avril 2025… ça pourrait piquer !

**Malgré les gels annoncés, les mesures d'économies déjà lancées par de précédents gouvernements, force est de constater leur résultat avec ce qui est aujourd'hui dénoncé par le premier ministre : une hausse du budget destiné à la rémunération des agents de l'État (+ 6,7 % en 2024).**

**En conséquence de ce dérapage, le gouvernement choisit de resserrer la vis sur la politique salariale. La dernière circulaire du Premier ministre dresse les contours d'un nouveau cadre contraint pour les ministères et ses opérateurs sous tutelle en matière de gestion des effectifs et de mesures catégorielles, destinées à améliorer leur rémunération.**

D'après le 1er ministre, les dépenses de personnel de l'État qui ont explosé en 2024 se chiffrent à **107 Md€** en augmentation de 6,7 % alors que l'inflation a nettement baissé (2 %). Le gouvernement exige donc plus de rigueur pour maîtriser les coûts.

## A quoi s'attendre ?

**Vers une maîtrise des crédits et une limitation des mesures catégorielles ?**

- Un constat de + 3,7 Md€ en 2024 : « trop coûteux » !
- Certaines de ces mesures devenant pérennes : il convient donc de les **limiter, de mieux les cibler et mieux les piloter ;**
- Elles doivent être **cohérentes avec les objectifs globaux** de politique salariale et compatibles avec les budgets ;
- **Dépenses de personnel plafonnées** : aucun dépassement autorisé, y compris pour les mesures catégorielles.

*Pour rappel, les mesures catégorielles ne sortent pas du « chapeau », elles sont programmées, affichées et validées par la direction du budget ! Le catégoriel permet de financer des mesures « one shot » mais permet aussi de financer des **mesures pérennes comme une revalorisation de l'IFSE ! Lorsque la mesure catégorielle embarque avec elle une certaine pérennité, ce n'est pas une surprise.** Les mesures catégorielles permettent, par ailleurs, de redonner un peu de pouvoir d'achat aux fonctionnaires alors que la valeur du point stagne depuis des années.*

*La CFDT-SPAgri exprime donc ses inquiétudes face à ce resserrage de vis et espère que la revalorisation de l'IFSE aura bien lieu malgré ces annonces officielles !*

**Des impacts sur la gestion des emplois ?**

- Respect strict des **schémas d'emplois votés** par le Parlement ;
- Pas de rattrapage possible sur les années précédentes.

*Sur ce point, le MASA ne devrait pas être trop concerné tant il semble être un « bon élève ».*

## De nouvelles exigences pour les ministères

Les mesures catégorielles doivent :

- Être **justifiées par des données de gestion prévisionnelle** (GPEC, pyramide des âges, attractivité…) ;
- **Simplifier les cadres statutaires et indemnitaires** (suppression de primes obsolètes, fusions de corps…) ;
- **Harmoniser les situations** pour favoriser les mobilités et l'équité.

Toute concertation avec les syndicats doit être **coordonnée avec les ministères du Budget et de la Fonction publique**. **Aucune annonce ou engagement unilatéral ne sont autorisés sans validation interministérielle**.

## L'avis de la CFDT : les agents publics sont une richesse pas un coût

Si la CFDT **n'est pas opposée à une gestion responsable** des deniers publics, il n'est guère acceptable que les agents publics soient in fine la variable d'ajustement du redressement budgétaire.

**La reconnaissance des métiers, l'attractivité de certains secteurs ou fonctions et l'équité** de traitement entre catégories et corps doivent rester des priorités de sorte à fixer un cap pour le bon fonctionnement de la communauté de travail.

La CFDT **s'oppose à toute logique de rigueur aveugle** : la politique salariale ne peut se résumer à des restrictions comptables. Elle doit **rester un outil de reconnaissance et de justice professionnelle** dans la fonction publique.

L**es concertations sociales doivent être effectives et non réduites à de simples formalités, de vagues annonces ou promesses**. Les **mesures catégorielles doivent être pensées pour tous les agents,** avec eux, pour répondre aux enjeux de carrières, d'attractivité et de qualité du service public.

*La CFDT continuera à défendre une vision **équilibrée, humaine et responsable** de la gestion publique.*

**En conclusion :**

Les agents publics sont une richesse essentielle pour le développement de nos territoires et la préservation de notre qualité de vie : un soutien durable est primordial

> ***Document joint :***

- *La circulaire du premier ministre du 23 avril 2025*

circPM042025

---

# Huitième réunion sur les retraites : une séance consacrée au financement de la protection sociale

**C’est un pas de côté qu’ont décidé de faire les partenaires sociaux, jeudi 17 octobre. Après s’être mises d’accord sur une feuille de route, la semaine précédente, les délégations syndicales et patronales ont planché sur le financement de la protection sociale – une prise de recul nécessaire en vue de replacer la question des retraites dans son environnement global.**

En réalité, c’est surtout le Medef qui était demandeur de ce temps d’échange et de réflexion, l’idée de l’organisation patronale étant de poser dans le débat public la question des cotisations salariales et patronales. D’ailleurs, le patronat ne cache pas son souhait de voir diminuer la part des cotisations (donc la part du travail) dans le financement de la protection sociale.

## De la nécessité de clarifier le financement

De son côté, la CFDT a défendu l’idée qu’il fallait clarifier le financement de la protection sociale en distinguant ce qui devait relever de la cotisation et ce qui devait relever de l’impôt. Autrement dit, en opérant une distinction entre le contributif (la retraite, le chômage…) et ce qui devrait relever en grande partie de la solidarité nationale, et donc de l’impôt (la santé, notamment).

La CFDT a tenu néanmoins à rappeler, lors de cette séance, qu’un récent rapport du Haut Conseil au financement de la protection sociale (HCFiPS) a montré que la protection sociale participe au développement de la productivité. C’est notamment le cas des prestations maladie, familiales et pour l’autonomie : elles permettent aux travailleurs de continuer de travailler (en restant en bonne santé, par les solutions de garde d’enfants, par l’accompagnement d’un proche en perte d’autonomie, etc.). Dès lors, le financement par les cotisations ne doit pas être totalement écarté.

« *Ce n’est pas lors de cette discussion que nous allons nous mettre d’accord sur un nouveau mode de financement de la protection sociale,* prévient le chef de file CFDT Yvan Ricordeau. *Mais cette discussion a permis de mettre le sujet sur la table. Elle a surtout donné l’occasion de constater que la question des retraites ne peut être abordée indépendamment de tout l’écosystème qui fait aujourd’hui notre modèle*

*social.* »

L’ordre du jour de la prochaine séance de négociation, qui aura lieu le jeudi 24 avril, doit normalement être consacré à la capitalisation. Une demande patronale qui émane plus particulièrement, cette fois-ci, de la CPME…

> *Par **Jérôme Citron***
*Rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine*

---

# Pétition intersyndicale contre le jour de carence et pour le maintien de la rémunération à 100% en cas de congé maladie ordinaire

Depuis le **1er mars 2025, en cas d’arrêt maladie ordinaire, après prélèvement du jour de carence, les agent·es de la Fonction publique sont désormais rémunéré·es à hauteur de 90 %** du traitement indiciaire et de leurs indemnités contre 100 % auparavant.

Cette mesure imposée par le gouvernement Bayrou, ajoutée au jour de carence déjà existant, vient accroître leurs difficultés financières et réduire un peu plus encore leur pouvoir de vivre.

Alors que les arrêts maladie augmentent fortement en raison de la dégradation des conditions de travail et de la perte du sens au travail engendrées, entre autres, par la baisse drastique des moyens alloués aux services publics, cette décision résonne comme une double peine opposée à celles et ceux qui œuvrent quotidiennement pour l'intérêt général.

**Chaque agent·e est invité·e à signer cette pétition en faveur de l'abrogation du jour de carence et du maintien de la rémunération à 100 % en cas de congé de maladie ordinaire.**

## Signez la pétition intersyndicale !

---

# 7ème réunion sur les retraites : les partenaires sociaux adoptent une nouvelle feuille de route

**La septième séance de négociation retraites aura permis de valider une feuille de route paritaire. Un nouveau round de**

**discussions va pouvoir commencer. Par ailleurs, le second rapport de la Cour des comptes conforte l'analyse de la CFDT quant à la nécessité de mesures en faveur des ouvriers, des femmes et des personnes ayant des soucis de santé.**

Le travail était déjà bien entamé lors de la sixième séance de négociation, il s'est achevé à la septième séance. Le 10 avril, les partenaires sociaux ont en effet mis la touche finale à leur **nouvelle feuille de route**, laquelle va guider à présent leurs travaux jusqu'à la fin du mois de mai. Rappelons qu'il s'agissait de s'affranchir de la commande du Premier ministre ; en d'autres termes, reprendre la main sur le dossier des retraites afin de pouvoir avancer sereinement sans être parasités par des considérations politiques.

Dans un document relativement court, les partenaires sociaux ont ainsi posé les objectifs de cette négociation. Trois thématiques ressortent : la nécessité d'une réforme qui rétablisse l'équilibre financier du système, d'une réforme de la gouvernance du système et d'une réforme qui tiennent compte de la diversité des salariés et qui prévoient des mesures de solidarité. « *Maintenant que nous avons cette nouvelle feuille de route, un nouveau cycle de discussion va pouvoir commencer* », résume Yvan Ricordeau. Selon le secrétaire général adjoint de la CFDT, qui mène la délégation orange dans le cadre de cette négociation, il sera toujours aussi difficile de trouver un accord mais ce document a le mérite de bien circonscrire les enjeux.

## Préserver le système de retraites par répartition

La CFDT est persuadée que le retour à l'équilibre du système constitue un élément fondamental en vue de préserver le système de retraites par répartition à moyen et long terme, tout comme elle pense qu'il est essentiel de pouvoir mieux piloter ledit système afin d'éviter les grandes réformes qui

se succèdent sans apporter de solution satisfaisante – à l’image de celle de 2023, qui a été massivement rejetée par la population. Enfin, la CFDT se félicite que la feuille de route reconnaisse la nécessité de prendre des mesures concernant la pénibilité, de tenir compte de l’égalité femmes-hommes et de travailler sur le taux d’emploi des jeunes et des seniors.

.

Le **second rapport de la Cour des comptes**, commandé à l’occasion de cette négociation retraites, conforte d’ailleurs l’analyse faite par la CFDT. Consacré à l’impact du système de retraites sur la compétitivité et l’emploi, il met en évidence le besoin de nouvelles mesures d’équité face aux reports successifs de l’âge légal de départ.

Une donnée est particulièrement éloquente : le recul de l’âge de départ à la retraite à la suite de la réforme de 2010 n’a pas eu les mêmes conséquences pour les cadres et les ouvriers. Côté ouvriers, cela s’est traduit par un allongement de la durée en emploi pour 66 % d’entre eux, contre 85 % côté cadres. Autrement dit, beaucoup d’ouvriers se sont retrouvés dans une situation précaire, à savoir ni en emploi ni à la retraite. Et pour les femmes, il s’est produit une augmentation du temps partiel, notamment quand il s’est agi

d’aider un proche.

## Des mesures correctives tenant compte des réalités du travail

« *Il me semble que travailler sur la différence de temps passée à la retraite entre les salariés est une piste à explorer* », a souligné le premier président de la Cour des comptes, Pierre Moscovici, en présentant les conclusions de ce rapport, le 10 avril. « *Nous nous attendions à un rapport très économique, nous avons été agréablement surpris,* affirme Yvan Ricordeau. *Le travail effectué par la Cour des comptes met parfaitement en évidence ce que défend la CFDT : la nécessité de prendre des mesures correctives pour tenir compte de la réalité du monde du travail. Il souligne également qu’il n’y a pas de mesure miracle, qu’il faudra agir sur différents paramètres, ne pas se limiter à l’âge de départ ou à la durée de cotisation.* »

Les deux prochaines séances de négociation (les 17 et 23 avril) permettront justement de faire un pas de côté dans la réflexion. Elles seront consacrées au financement de la protection sociale en général, et pas uniquement au système de retraites. A voir ici le calendrier de travail amendé.

> *Par **Jérôme Citron***
*Rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine*

***> Source CFDT-UFETAM***

---

# Formation spécialisée du CSA-AC du 11 mars 2025 : on avance lentement …

La formation spécialisée du Comité social d'administration de l'administration centrale s'est réunie le 11 mars 2025 sous la présidence de Nadine Richard-Pejus – adjointe au chef du SRH du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA).

La CFDT était représentée par Grégor Appamon, Stéphanie Clarenc, Nathalie Lebreton, Mireille Troupel et Micheline Warde.

En préambule, le médecin d'Auzeville-Tolosan s'est présenté. Il a pris ses fonctions le 3 septembre 2024, le poste était vacant depuis le 3 septembre 2023. Il est le médecin du travail des 185 agents affectés sur le site d'Auzeville-Tolosan (SNUM et SSP).

Des locaux et des équipements ont été mis à disposition pour le médecin du travail sur le site. Il a pour missions d'identifier les problématiques du site, d'accompagner et de réaliser la surveillance des agents du site.

> *Pour la CFDT, l'arrivée du médecin du travail à Auzeville-Tolosan est une très bonne nouvelle, après de nombreux mois sans médecin du travail dans une période particulièrement tendue où un suivi des agents était nécessaire.*

## Élection du secrétaire adjoint de

## séance

Lionel Richoilley a été élu secrétaire adjoint de la formation spécialisée à l’unanimité et nous le félicitons.

# Programme prévention

L’administration présente le programme prévention que vous pouvez retrouver ICI.

Ce programme comporte cinq axes dont un axe dédié à la gouvernance qui se déclinent comme suit :

- **Axe 1** : Faciliter l’appropriation et l’usage du document unique d’évaluation des risques professionnels (DUERP) et des registres santé et sécurité au travail (SST) ;
- **Axe 2** : Renforcer la sensibilisation de tous les agents à la prévention en matière de santé et sécurité au travail : accueil des nouveaux arrivants, risque incendie et exercice d’évacuation, savoir réagir face aux risques, diffusion régulière d’information sur la prévention des risques professionnels …
- **Axe 3** : Améliorer les conditions de travail : mieux gérer la charge de travail, accueil des nouveaux arrivants, sens au travail, équilibre vie pro/vie perso, prise en main des outils numériques ;
- **Axe 4** : Améliorer les espaces de travail et leur ergonomie : études et RETEX sur le flex office et les leçons à tirer pour la suite, bulles de confidentialité, sobriété énergétique, mur végétal, cas des fortes chaleurs.
- **Axe 5** : Gouvernance du plan, mise en œuvre des actions et communication.

L’ensemble des organisations syndicales ont salué le travail réalisé par les acteurs de la santé et de la sécurité au travail pour construire ce programme de prévention. Il s’agit

d’un travail collectif qui a impliqué le BASS, l’ISST, la médecin du travail, les assistants de prévention et enfin vos représentants du personnel.

Le document a été transmis tardivement, ce qui n’a pas permis une étude approfondie et une concertation suffisante, pourtant nécessaire pour s’assurer qu’il constituera une avancée sur la santé et la sécurité des agents.

Une première analyse montre que certaines thématiques méritent d’être précisées avec des actions plus concrètes et opérationnelles que ce qui est proposé aujourd’hui.

Par exemple, les actions relatives à la charge de travail ne s’adressent qu’aux managers. Il est question de former les managers mais il n’y a aucune perspective, dans ce programme, de réflexion sur l’élaboration d’un plan de formation. Le risque est que l’administration pioche parmi les actions déjà mises en œuvre dans le plan de formation continue pour satisfaire cette action et n’impulse pas une véritable dynamique collective associée à une recherche et un financement de formations innovantes sur le sujet. Il est également important de proposer des actions à destination de l’ensemble des agents de l’administration centrale.

Dans ce programme, nous constatons également que certaines actions sont des obligations réglementaires et les insérer dans ce programme n’a d’intérêt que si les actions proposées vont plus loin que l’obligation réglementaire.

Il en résulte que le programme de prévention n’a pas été soumis au vote dans cette instance et l’administration a accepté la proposition des représentants du personnel, à savoir :

- Les représentants du personnel transmettent sous 3 semaines leurs propositions,
- L’administration les étudie et organise un groupe de travail pour valider le contenu du programme prévention,

- Le programme prévention est validé lors d'une FS exceptionnelle, par exemple en amont du prochain CSA-AC.

*Pour la CFDT, il est nécessaire d'obtenir des engagements forts de l'administration pour améliorer la santé et la sécurité au travail en cette période de tensions, sur les effectifs, qui n'en finit pas…*

# RIALTO

Les représentants du personnel ont souhaité connaître l'état d'avancement des réflexions de l'administration sur le RIALTO qui représente un enjeu important sur la qualité de vie au travail et par conséquent sur la santé des agents.

L'administration s'était engagée à mener cette réflexion au dernier CSA-AC et le RIALTO fait donc bien l'objet de réflexions. Toutefois, adaptations ont des répercussions à l'échelle du MASA et pas seulement à l'échelle de l'administration centrale, ce qui impose une réflexion plus globale, incluant également les DRAAF.

Les travaux ont démarré à l'automne dernier avec les directions du SG et ont pour objectifs d'intégrer les évolutions comme par exemple les consignes relatives aux périodes de canicule et les possibilités d'horaires élargis.

Il est notamment question de revenir sur l'impossibilité de poser un jour de RTT le mardi mais de favoriser le collectif en définissant une journée par semaine où tout le monde doit être présent à l'échelle d'un bureau, voire d'une sous-direction.

Un autre sujet important concerne le nombre de jours de récupération (journées transformées) généré(e)s par des heures supplémentaires. Il est actuellement de 6 jours par an au MASA alors que les agents peuvent bénéficier de 12 jours par an en DDI…

A ce stade, l’administration ne s’est pas engagée sur une date pour présenter ce projet de nouveau RIALTO.

> *Pour la CFDT, ce travail est important et les attentes sont nombreuses en particulier sur les plages horaires car avec les difficultés liées aux transports en commun, de plus en plus d’agents arrivent bien avant 8h00 du matin et leurs heures de travail ne sont pas prises en compte.*
>
> *Il est important d’avoir de la souplesse sur la gestion du temps de travail des agents, vécue par ces derniers comme une marque de confiance et une reconnaissance de leur travail.*
>
> *Dans le contexte actuel où l’attractivité est un enjeu majeur de notre ministère, il est primordial de ne pas négliger l’organisation du temps de travail qui s’inscrit pleinement dans cette démagogie.*

La négociation du RIALTO avec les représentants du personnel est en cours. Dans ce contexte, n’hésitez pas à nous faire part de vos propositions d’amélioration sur ce RIALTO qui définit les règles de notre quotidien.

---

# La CFDT, premier syndicat de France. Un grand merci aux adhérents et sympathisants !

## Après 2017 et 2021, et pour la troisième

## fois, la CFDT conforte sa place de premier syndicat du secteur privé mais aussi de premier syndicat de France tout court – privé et public réunis – depuis 2019. Nous aurions tort de jouer les blasés et de ne pas nous en féliciter !

Car oui, cette **première place est bien structurelle. Elle est le reflet de la confiance que les travailleurs nous accordent, de façon répétée, par leur vote**. C'est à vous, militantes et militants de la CFDT, que nous la devons ; à vous qui, au plus près de vos collègues et de leurs aspirations, agissez au jour le jour dans les entreprises et les administrations afin d'améliorer leur quotidien. **Cette victoire, car il s'agit bien d'une victoire, c'est avant tout la vôtre**. Je tiens donc à vous remercier chaleureusement de votre engagement sans faille. Vous pouvez être fiers du syndicalisme que vous incarnez !

Nous n'en oublions pas, cependant, que cette première place nous confère une grande responsabilité : celle de faire encore progresser notre syndicalisme. Pour cela, **nous devons être plus nombreux, en incitant les travailleurs et travailleuses à rejoindre le premier syndicat de France !** L'avenir n'a jamais été aussi incertain face au populisme et aux idées d'extrême droite, qui progressent en France, en Europe et désormais aux États-Unis. Plus que jamais, les travailleurs et travailleuses ont besoin d'une organisation comme la CFDT. Une organisation solide qui jamais n'est prise en défaut sur ses valeurs d'émancipation, de démocratie, de solidarité et de justice sociale.

Je sais que la CFDT peut compter sur vous pour continuer, inlassablement, à faire vivre notre syndicalisme – celui qui défend et obtient de nouveaux droits pour et avec les travailleurs.

Par **Marylise Léon**
secrétaire générale de la CFDT

---

# Comité social d'administration ministériel des 18 et 19 mars 2025 : pouvoir d'achat, agression des contrôleurs et des agents, contrôle unique, IA, attractivité du MASA, Anses, opérateurs…

*Article mis à jour le 14 avril 2025*

Ce CSA était présidé par Cécile Bigot-Dekeyzer, accompagnée notamment par Noémie Le Quellenec, son adjointe, Xavier Maire, chef du SRH, Maud Faipoux, directrice générale de

l’alimentation et Yves Auffrey, chef de service « gouvernance et gestion de la politique agricole commune » à la DGPE.

La CFDT était représentée par Emmanuel Biseau, Béatrice Laugraud, Nicolas Brezisky et Frédric Laloy.

# Pouvoir d’achat : les « plus », les « moins » et les revendications de la CFDT dans un contexte budgétaire difficile

**Le gouvernement a cédé sur les 3 jours de carence, mais la rémunération passe à 90% en cas d’arrêt maladie. Pas de GIPA ni de revalorisation du point d’indice en 2025**

*« Sur le pouvoir d’achat, les données de l’INSEE sont éloquentes : entre 2011 et 2021, le salaire net moyen des agents publics en euros constants a augmenté* ***4 fois plus dans le privé*** *que dans le public. En 2022, le pouvoir d’achat a baissé de 2,2 % dans la fonction publique de l’État. Si les données pour 2023 et 2024 ne sont pas encore disponibles, il est quand même prévisible que le pouvoir d’achat des agents se dégrade avec une inflation à 4,9 % en 2023.*

*Et pourtant, le ministre de la fonction publique vient de le confirmer : il n’y aura pas de hausse du point d’indice en 2025, et les agents publics ne percevront pas non plus la GIPA, la prime de pouvoir d’achat censée compenser l’inflation. Pire, les collègues en arrêt maladie ne sont plus rémunérés qu’à hauteur de 90 % de leur rémunération pendant les 3 premiers mois depuis le 1er mars !*

***La CFDT dénonce ces décisions profondément injustes.***

*Seule « bonne nouvelle » : le maintien du jour unique de*

*carence en cas de maladie, le passage à 3 jours ayant été abandonné dans le budget 2025 qui a été voté. »*

**La revalorisation de l'IFSE pour les agents du MASA est quasiment validée**

*Côté MASA, si la CFDT remercie l'administration pour le coup de pouce de fin d'année avec le CIA exceptionnel, il est regrettable que les agents de certains opérateurs n'aient pas pu en bénéficier. Et les agents attendent surtout une augmentation pérenne dans le temps : peut-on leur annoncer une revalorisation de l'IFSE, la dernière remontant à 2021 ? A quelle échéance, avec quelle enveloppe et quelle date d'effet ?* »

La secrétaire générale confirme qu'une enveloppe de 20 millions d'euros a été validée dans le budget 2025 du MASA et qu'elle sera consacrée pour l'essentiel à la revalorisation de l'IFSE. Elle attend le feu vert du contrôleur budgétaire pour se concerter sur les modalités d'attribution avec les syndicats « dès que possible ».

Au vu de l'enveloppe et du nombre d'agents concernés (12000), cela représente un montant moyen par agent de 140€ par mois. La CFDT sera au RDV des discussions avec les orientations suivantes :

- revaloriser tous les corps de manière significative pour contribuer à l'attractivité des postes au sein du MASA et pour agir sur le pouvoir d'achat des agents du MASA ;
- traiter de manière équitable les corps administratifs et formation/recherche avec les corps techniques (même IFSE à fonctions égales).

## La CFDT veut qu'un rendez-vous salarial soit organisé en 2025 à l'échelle de la fonction publique :

**Principales revendications de la CFDT Fonctions publiques pour le pouvoir d'achat des fonctionnaires et contractuels :**

- **Mesures générales :**
  - Retrait de la baisse de l'indemnisation des jours d'arrêt maladie : le gouvernement doit revenir sur sa décision lors d'une prochaine loi de finances, ou engager des négociations pour que la prévoyance complémentaire compense cette perte de rémunération,
  - Augmentation de la valeur du point d'indice,
  - Ajout de points sur l'ensemble de la grille,
  - Transfert points/primes, et à défaut meilleure prise en compte des primes dans le calcul de la pension de retraite.
- **Mesures bas salaires :** mesures immédiates de correction du tassement des grilles, notamment en catégorie C et entre les catégories C et B.
- **Mesures carrières :** augmenter significativement le nombre de promotions.
- **Garantie contre les pertes de pouvoir d'achat :**
  - Mise en œuvre de la GIPA,
  - Amélioration de la participation de l'État au financement des options de la PSC santé.
- **Mesures favorisant la transition écologique :** améliorer la contribution des employeurs aux trajets domicile-travail.
- **Mesures compensant les conditions d'exercice :** amélioration des frais de mission, augmentation des indemnités compensant les astreintes, le travail de nuit, pendant le week-end et les jours fériés.

Même en période de difficultés budgétaires, on peut discuter et on doit pouvoir obtenir des avancées pour les fonctionnaires et les contractuels. La CFDT est en attente d'un geste du Ministre de la fonction publique face à la diminution significative du pouvoir d'achat des agents publics. Au MASA comme dans la fonction publique d'une manière générale, nous ne sommes pas le nid à privilèges que certains s'évertuent à décrire…

L'intersyndicale de la fonction publique (CFDT, CGT, FO, UNSA, FSU, Solidaires, CFE-CGC et FA-FP) a par ailleurs écrit une lettre ouverte au ministre de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification de la fonction publique (lien **ICI**). Les organisations syndicales refusent que la Fonction publique et ses agents fassent les frais de contraintes budgétaires dont ils ne sont pas responsables. La porte à la négociation salariale n'a pas été fermée par le ministre de la fonction publique mais il n'y a rien de concret à ce stade. Les organisations syndicales continueront d'échanger dans les prochaines semaines pour définir ensemble toutes les réactions communes qui s'avéreraient nécessaires, pouvant aller jusqu'à la construction de mobilisations des personnels…

# Risque d'agressions des agents par

# les agriculteurs : le MASA très en deçà du minimum syndical … la CFDT fait des propositions concrètes

## Un dialogue de sourd, le MASA se contentant de faire le strict minimum

Pour la secrétaire générale, si le SIA s'est déroulé de manière plus sereine que en 2024, ce n'est pas toujours le cas sur le terrain. La relation avec le monde agricole est à reconstruire, notamment en matière de contrôles. L'OFB continue à faire l'objet de propos polémiques et injustes. De même, les propos tenus à l'encontre du directeur de la DDT de Haute-Vienne sont inacceptables (le préfet assis à côté de lui, le président de la chambre d'agriculture de Haute-Vienne, issu de la coordination rurale a dit « je ne demanderai pas votre tête, monsieur le préfet, mais celle du directeur départemental des Territoires, Stéphane Nuq, et qu'il parte le plus tôt possible, sous trente jours. »)

Sur ces propos de la SG, la CFDT intervient :

« *Les actes de violence envers les agents du MASA (contrôleurs, directeurs…) se multiplient. Comment comptez-vous assurer la sécurité des agents au-delà du droit de retrait ? Une prise de parole publique est-elle prévue afin de mettre en responsabilité les représentants des agriculteurs ?* »

La secrétaire générale répond que toute agression physique ou verbale est inadmissible. Il ne doit pas y avoir de doutes sur le soutien de l'administration en cas d'agression des agents du MASA dans l'exercice de leurs fonctions. Elle rappelle que le premier ministre s'est exprimé par écrit sur le sujet. Et que l'on verra comment la justice répond.

Derrière ces belles paroles, la CFDT attend des actes

concrets. Tout d'abord, une réponse appropriée de la justice est nécessaire. Mais le MASA doit aussi se mobiliser pour une mise en œuvre de la protection fonctionnelle et un accompagnement soutenu de ces agents en cas de poursuites judiciaires. Trop souvent, nous faisons le constat que les agents concernés se retrouvent livrés à eux-mêmes.

Voici un exemple concret : Nous avons le cas d'un agent qui a été mordu par le chien de la propriétaire d'une boulangerie lors d'un contrôle. L'administration a dans un premier temps accepté la protection fonctionnelle. L'agent a alors engagé les procédures judiciaires pour faire valoir ses droits. Ensuite, dans un second temps, l'administration est revenue sur la décision d'accorder la protection fonctionnelle au motif qu'il n'était pas possible de déterminer l'intentionnalité : le chien n'a pas agi sur ordre de sa maîtresse…

Conclusion : les frais d'avocat engagés par l'agent pour se défendre ne seront pas pris en charge par l'administration, l'agent se retrouve seul depuis le début pour faire les démarches et faire valoir ses droits et en plus, elle doit désormais rechercher des solutions pour la prise en charge de ses frais de défense de ses droits.

Pour la CFDT, cette situation est inacceptable. Les agents victimes d'agressions, en particulier lorsque celles-ci sont physiques, doivent impérativement bénéficier d'un soutien renforcé. Il est essentiel de mettre en place un accompagnement adapté, tant sur le plan psychologique que professionnel, pour leur permettre de surmonter ces épreuves et de continuer à exercer leur métier dans les meilleures conditions possibles.

Force est de constater que ce n'est pas le cas et qu'encore une fois, notre ministère ne prend pas ses responsabilités pour protéger ses agents et garantir leur santé et sécurité au travail.

*La CFDT interroge la SG  :*

*« la FAQ relative à la mise en place du contrôle unique précise qu'un modèle national de charte est en cours d'élaboration pour préciser les droits et les devoirs des contrôleurs et des contrôlés et aura vocation à être repris dans les chartes départementales.*

*Les représentants du personnel seront-ils associés afin de garantir un juste équilibre dans la représentation des contrôlés et des contrôleurs ? »*

Le responsable de la DGPE répond que « cela dépasse le périmètre de ses compétences ». La secrétaire générale répond qu'elle prend note. Mais c'est déjà ce qu'elle avait répondu à cette même question lors du dernier CSA ministériel en décembre. Et c'est aussi ce que nous avait répondu la ministre le 4 février dernier. Et le lendemain, la directrice de la DGAL évite de répondre à cette même question en formation spécialisée du CSA Alimentation.

> *Pour la CFDT, ces non réponses sont inacceptables au vu du contexte actuel. Se limiter au droit de retrait n'est pas responsable, car l'agriculteur peut commettre un geste déplacé voire l'irréparable avant que le contrôleur n'ait pu repartir. Cela crée un sentiment d'impunité, un sentiment d'abandon, et cela augmente les risques de RPS. Va-t-il falloir attendre un drame pour que le MASA, garant de la sécurité de ses agents, prenne ses responsabilités ?*

## La CFDT, au-delà de la contestation, fait des propositions concrètes :

Doc2_CSAM_20250319_mis_a_jour_FL

Tout ceci n'aurait cependant pas forcément évité au directeur départemental des  territoires de Haute-Corse de se faire agresser par un agriculteur dans son bureau. Les Jeunes

agriculteurs de la Manche ont partagé une vidéo à vocation « humoristique » mettant en scène le meurtre d'un agent de l'Office français de la biodiversité. Très drôle !! Nous attendons toujours une réaction de notre ministre…

## Conseils de la CFDT

Afin que l'administration assume ses responsabilités, la CFDT vous encourage :

- À faire part de toute agression dont vous seriez victime ou témoin, et à faire part de vos craintes auprès de votre supérieur hiérarchique. « Les chefs de service sont [en effet] chargés […] de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité » (décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique) ;
- À les mentionner dans le registre de santé et de sécurité au travail qui est ouvert dans chaque service. « Ce document contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail » (même décret que précédemment) ;
- Lorsque l'analyse de risque fait ressortir le moindre danger, réclamer l'accompagnement nécessaire (être à deux, accompagnement des forces de l'ordre,…).

# Contrôle unique : des services économiques agricoles (SEA) en tension et dans l'attente du système d'information pour

# faciliter la coordination des contrôles

Des agents en SEA ont été mis sous pression pour payer certains dossiers avant le SIA. La secrétaire générale le reconnaît : « le secteur agricole a été soumis à de nombreuses difficultés et il a été demandé aux services de traiter avec diligence certains dossiers. C'est normal, le SIA étant un grand RDV annuel, et la pression a été bien moindre qu'en 2024 ».

« *Concernant le contrôle unique, la CFDT se réjouit du développement en cours d'un outil national en capitalisant sur les retours d'expérience locaux.* »

Le responsable de la DGPE confirme que les travaux sont lancés avec l'ASP et que les usagers seront pleinement associés.

La CFDT demande *: « cet outil sera toutefois opérationnel au mieux en 2026. Comment les services déjà mis à mal en 2024 vont-ils pouvoir gérer la charge de travail supplémentaire cette année ? Des effectifs supplémentaires sont-ils prévus ? Comment va se passer la priorisation concrètement lorsque 2 corps de contrôles voudront faire un contrôle la même année ?* »

Aucune réponse de la secrétaire générale qui s'est contentée de répondre que c'est le Préfet qui priorisera au besoin.

Elle précise par ailleurs que le périmètre du contrôle unique est précisé dans la FAQ. Il n'y aura pas de liste positive ou négative de ce qu'est le contrôle unique car « les territoires ne sont pas les mêmes ».

# Intelligence artificielle (IA) : le MASA se veut rassurant, la CFDT jugera sur les décisions à venir

## Le MASA avance prudemment en matière d'IA et c'est tant mieux

Le rapport du CGAAER sur l'IA est présenté par Anne Dufour et Marie Luccioni. Vient ensuite la feuille de route ministérielle en matière d'IA présentée par Christophe Boutonnet, chef du SNUM.

La CFDT intervient : « *concernant l'intelligence artificielle, nous avons écho que l'IA Albert, développée par l'État français, pourrait être étendue à l'ensemble des services publics d'ici fin 2025. Dans l'hypothèse où cet outil permettrait d'améliorer l'efficacité des agents en les déchargeant de certaines tâches répétitives, le temps gagné permettra-t-il bien un recentrage des efforts sur les interactions humaines et non de réduire le nombre d'agents ? Quel accompagnement est prévu pour que les agents puissent s'approprier l'outil de manière critique et efficace ?* »

Force est de constater que le MASA a décidé de ne pas se laisser distancer sur ce sujet et même d'être pro-actif. Pour le MASA l'IA n'est pas réellement inconnue car elle a déjà été utilisée par exemple dans IAlim pour améliorer les contrôles sanitaires des aliments. Cette expérience est présentée comme réussie dans le rapport.

Pour le MASA, l'IA n'est pas « La solution » mais elle peut être utile pour certaines tâches dans certains métiers. Le principe d'expérimenter avant de généraliser à grande échelle est acté. L'objectif d'améliorer la qualité des conditions de travail est clairement affiché. Le besoin d'acculturation et d'accompagnement des agents est bien identifié. Il en est de même pour le coût financier et environnemental de l'IA.

> *Pour la CFDT, cette approche est rassurante. Ceci dit, à ce jour il est difficile de dire ce que l'IA pourra, ou pas apporter et quels métiers seront impactés.*

Il est prévu de « sélectionner des cas d'usages prioritaires pour leurs impacts sur les conditions de travail des agents et la simplification des démarches administratives des usagers », puis de « vérifier leur potentiel et leur utilité ». En matière de métiers concernés, des pistes sont suggérées par le CGAAER : contrôle en abattoir, maltraitance animale et gestion RH. Il est également prévu la rédaction d'un projet de charte sur les bons et moins bons usages. On devrait donc bientôt en savoir un peu plus…

## IA : les positions de la CFDT

Pour la CFDT, si l'IA semble prometteuse, elle suscite des réserves notamment en termes d'automatisation excessive menaçant la compétence critique des agents. D'ailleurs le chef du SNUM a identifié cette difficulté en indiquant que l'IA devait être « une aide à la décision » et non « la décision » ! Facile à dire quand on doit traiter énormément de dossiers… et que le temps nous est compté.

Pour nous, la formation joue donc un rôle central pour permettre aux agents de s'approprier ces nouveaux outils de manière critique et efficace. Et force est de constater que la secrétaire générale du MASA nous annonce des crédits en baisse en 2025 justement sur la formation…

> *L'IA ce n'est pas la panacée, ce n'est pas la solution à tout, et elle ne doit surtout pas être le prétexte pour supprimer des emplois. Bien au contraire, elle doit permettre aux agents de se recentrer sur des missions qu'ils n'ont pas le temps de faire ou d'approfondir.*

Pour finir, pour la CFDT, il est crucial que cette transition

soit menée de manière concertée avec les agents et leurs représentants afin d'assurer une modernisation au service des fonctionnaires et des usagers, sans déshumanisation des services publics.

Il est prévu que le projet de feuille de route ministérielle relative à l'IA fasse l'objet d'échanges avec les organisations syndicales dans le cadre d'un groupe de travail réuni au printemps.

# Attractivité du MASA : le CGAAER propose des pistes intéressantes, mais semble oublier l'essentiel

Un rapport du CGAAER pouvant en cacher un autre, celui sur l'attractivité succède à celui sur l'IA. Il est présenté par François Moreau, Régine Prion et Philippe Seinger.

Ce thème est à la mode, et à juste titre mais il n'est pas certain que le MASA ait réellement la main sur le sujet.

## Le déficit d'attractivité, un risque majeur pour notre ministère, et c'est le CGAAER qui le dit.

Tout d'abord un chiffre qui résume un peu tout, en 2020, hors enseignement, il y avait 1,28 candidat par poste ouvert à la mobilité, en 2023 c'est tombé à 0,83.

Ces données illustrent qu'il y a plus de postes ouverts que d'agents. Les rapporteurs du CGAAER l'écrivent : « les difficultés de recrutement du MASA s'intensifient et certains métiers sont en situation critique ». Il y a même « un risque majeur pour le ministère de ne pas disposer à moyen terme (5 ans) des personnes en quantité et en compétences nécessaires ». Il faut donc attirer ! C'est là que le bât

blesse, la présentation donne plusieurs pistes mais oublie une question importante, le salaire et les déroulements de carrière. Comment recruter si le salaire dans le public ne cesse de perdre du terrain par rapport au privé ? Le MASA aura beau dire que nos missions sont extraordinaires, que chez nous tout est beau, nous pouvons douter que cela suffise à attirer du monde durablement.

## Une communication à venir mettant en avant un ministère résolument engagé en matière de transition écologique… !

D'ailleurs, chose amusante (enfin avec des guillemets), l'administration (DICOM) nous montre des projets de supports publicitaires pour vanter les mérites de venir travailler au MASA. Dans ceux-ci, il est fait mention de développement durable, de transition écologique, d'environnement… quand on voit les positions de notre ministre, nous sentons comme un décalage… dommage car ces thèmes sont effectivement porteurs.

## Les pistes du CGAAER pour s'attaquer au déficit d'attractivité du MASA

A défaut de réussir, de vouloir ou d'avoir les moyens de recruter des fonctionnaires, le CGAAER se tourne d'abord vers les contractuels. Les pistes proposées sont intéressantes : (1) simplifier et déconcentrer les procédures pour en réduire les délais, (2) proposer des contrats de longue durée et des CDI dès le premier renouvellement et (3) accueillir, accompagner et former davantage/mieux les contractuels pour leur prise de fonction.

> *Concernant les contractuels, la CFDT est engagée pour limiter la précarité et garantir des conditions de travail équitables. Elle préconise d'autres pistes notamment en matière de rémunération : donner plus de latitude lors de la réévaluation triennale, définir une doctrine en matière de primes. Elle insiste sur l'importance de mettre en place des*

*concours réservés pour permettre aux contractuels de devenir titulaires. Elle rappelle son attachement à ce que les emplois permanents reviennent prioritairement aux titulaires.*

Le CGAAER propose également des pistes intéressantes pour favoriser le recrutement des fonctionnaires : (1) ouvrir davantage de concours nationaux à affectation locale, (2) ouvrir pour tous les corps des concours d'accès en cours de carrière, (3) améliorer les modalités de formation et de première affectation et (4) mettre en place une politique attractive d'accueil en détachement.

*Pour la CFDT, c'est bien, mais très insuffisant pour espérer attirer des candidats en nombre : il est urgent d'agir sur la rémunération des fonctionnaires et certains leviers sont à la main du MASA (cotation des postes et groupes RIFSEEP par exemple).*

Le CGAAER propose également de prendre en compte les attentes des jeunes (1) par un management de proximité attentif, (2) par des procédures laissant une réelle marge d'autonomie aux services et aux agents et (3) en veillant à la qualité de vie au travail sous ses différentes facettes.

*Pour la CFDT, le MASA a tout intérêt à développer la qualité de vie au travail, à être vraiment ambitieux sur ce point … et pas seulement pour les jeunes !*

La secrétaire générale a annoncé que le plan d'action pour l'attractivité du ministère sera piloté par Anne COYNE, IGAPS, avec l'appui d'Anne BOSSY, directrice de l'INFOMA et du SRH.

# Budget du MASA

## Un budget 2025 en baisse

La CFDT demande : « *concernant le budget 2025, nous sommes dans l'attente : qu'en est-il des effectifs et des crédits relatifs au BOP 215 et au BOP 206 ?* »

Pierre-Yves Platz, chef de la MIPEC présente le budget 2025 qui sera en deçà du budget 2024 mais au-delà des budgets 2023 et 2022.

Toutefois, en matière de crédits, la secrétaire générale précise qu'une baisse imprévue sur le programme 215 va se traduire par le report de projets immobiliers, des retards sur certains projets numériques et une baisse de 5 à 10 % du fonctionnement courant, y compris les formations (!).

En matière d'effectifs, le BOP 206 est globalement préservé mais il y a une baisse de 15 ETP sur le BOP 215 qui sera répercutée intégralement sur l'administration centrale.

La CFDT s'inquiète de l'impact de cette diminution : les services du SRH sont déjà en sous-effectif, et toute baisse risque de rajouter du mal être pour les agents de ce service, et des retards ou des erreurs dans le traitement RH des dossiers de l'ensemble des agents du MASA.

La CFDT s'interroge également sur le BOP 354 du ministère de l'intérieur MI qui régit l'essentiel des frais de déplacements des agents en DDI et DRAAF : « *Nos collègues en services déconcentrés vont-ils pouvoir se déplacer pour assurer leurs missions ? Vont-ils pouvoir faire les contrôles, aller en formation, se voir entre eux pour créer du lien et alimenter leur réseau, échanger avec les professionnels ?*»

La secrétaire générale répond que ce BOP devrait être « un peu moins contraint qu'en 2024 ».

### Des perspectives pas mirobolantes pour 2026

Pour le PLF 2026, la secrétaire générale précise que les travaux de refondation de l'action publique sont lancés par le Premier ministre avec l'objectif de réarmement et d'un retour à un déficit public inférieur à 3 % / an à l'horizon 2029. L'approche ne repose pas sur « une baisse des dépenses » mais sur « un questionnement des missions : sont-elles pertinentes ? efficientes ? quelle organisation ? »

## Des opérateurs remis en question : la CFDT mobilisée !

La secrétaire générale annonce la remise à plat des missions des opérateurs sur la base des rapports déjà existants sur le sujet (rapport de la cour des Comptes, rapport parlementaire…). L'objectif est de rendre au citoyen un service plus efficace dans un contexte de maîtrise des dépenses publiques. Pour 2025, elle précise que leur capacité d'action est globalement maintenue.

> *Pour la CFDT, les opérateurs sont la cible de critiques injustes. Les budgets 2025 sont en baisse pour certains d'entre eux. Et pour d'autres le budget est stable alors que les équipes doivent assumer de nouvelles missions. La CFDT (fédération Agri Agro) va porter le sujet auprès de la commission d'enquête sénatoriale. Les sections de la CFDT-SPAgri (Anses, ASP, IFCE, INAO) ainsi que la CFDT-SAPSA (FAM) sont en train de construire un argumentaire pour défendre les opérateurs.*

### Anses : la CFDT se bat contre la proposition de loi Duplomb, l'indépendance de l'agence et la

## santé des consommateurs doit primer !

*« La CFDT apporte tout son soutien aux collègues de l'Anses qui subit régulièrement des attaques politiques et médiatiques. Nous sommes hostiles à toute mesure ou projet qui viserait à réduire l'indépendance de cette agence. Nous désapprouvons les dispositions de la proposition de loi Duplomb qui vise à modifier le processus actuel d'autorisation de mise sur le marché des produits phytosanitaires. »*

Maud Faipoux, directrice générale de l'alimentation répond qu'il n'y a pas de remise en question de l'évaluation. L'homologation reste dans les mains des scientifiques. On ne touche pas à la méthode d'instruction des dossiers. Ce qui change, c'est la possibilité de revoir l'ordre d'instruction des dossiers qui se faisait jusqu'à présent au fil de l'eau. L'objectif est de pouvoir homologuer plus rapidement des produits phytosanitaires pour des filières qui seraient en difficulté.

La CFDT ne remet pas en cause la volonté de vouloir protéger des filières en difficulté. Mais l'approche proposée réduit les difficultés du secteur à la question des produits phytosanitaires, occultant les vrais enjeux : la spécialisation des cultures, les déséquilibres écologiques, l'impact des choix commerciaux et géopolitiques…

Il est évident que la méthode d'instruction ne peut pas être remise en question puisqu'elle est basée sur la législation. Toutefois, compte-tenu notamment des propos tenus par la ministre en charge de l'agriculture (cf. compte-rendu bilatérale ministre du 4 février **ICI**), la CFDT s'interroge sur un biais d'instruction qui tendrait à favoriser des dossiers donnant lieu à une autorisation et à retarder d'autant plus la révision des dossiers pour des substances qui seraient à retirer du marché (le S métolachlore par exemple). Enfin, ce comité laisserait l'entière responsabilité pénale des décisions (choix et instruction) au directeur général de

l’Anses…

A l’heure où il est demandé de fusionner plus que d’ajouter, la CFDT refuse la mise en place d’un Conseil d’orientation composé en majorité de représentants de la profession agricole et de fabricants de produits phytosanitaires. La CFDT craint que le prisme économique devienne prépondérant dans cette instance pour la priorisation des dossiers d’autorisation de mise sur le marché (AMM) de produits phytosanitaires. Pourquoi ne pas s’appuyer sur des instances plus légitimes qui existent déjà comme le Comité d’orientation stratégique Ecophyto dont la composition est plus diverse ? Ce comité semble être l’instance qui permettrait des avis et propositions plus équilibrés et durables, c’est-à-dire économiquement efficaces, socialement équitables et écologiquement soutenables… il existe également le conseil des solutions devant lequel l’Anses présente à l’ensemble des acteurs de l’agriculture les décisions d’instruction des dossiers.

Cette situation a donné lieu, lors du conseil d’administration de l’Anses du 13 mars, à la rédaction d’une motion s’inquiétant d’un risque de perte d’indépendance de l’agence dans la mise en œuvre de ses activités scientifiques, signée par une majorité des administrateurs.

La CFDT a écrit aux députés au sujet de cette proposition de loi et nous avons déjà reçu plusieurs réponses de soutien.. Elle continuera à se battre contre ce texte jusqu’à son examen prévu fin avril. Elle estime que le facteur économique ne doit pas rejeter au second plan les politiques de prévention sanitaires et environnementales mises en œuvre suite à de « vieilles » crises sanitaires (vache folle, amiante, sang contaminé) et renforcées lors du scandale du médiator. La priorité doit être donnée à la santé des consommateurs et des agriculteurs à court, moyen et long terme…

*Enfin, la CFDT s’inquiète du mouvement de fond de remise en cause du travail d’évaluation scientifique et*

*d’accompagnement à la transition agroécologique. Et force est de constater que le budget et les effectifs de l’Anses sont en baisse en 2025. Ne s’agit-il pas là des prémices d’une remise en cause de cette agence ?*

# En bref

## Compte-rendu d’entretien professionnel (CREP)

Ils devaient être finalisés pour fin mars mais l’administration va autoriser un report jusque fin avril. L’objectif est de tenir les délais mais avant tout de bien faire cet exercice. 58 % des entretiens pro sont en cours, 8 % sont achevés.

Une organisation syndicale attire l’attention sur la pratique selon laquelle certains N+2 réalisent des entretiens professionnels à la place des supérieurs hiérarchiques directs (SHD). Selon la circulaire DGAFP relative au décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010, l’entretien professionnel doit être conduit par le SHD de l’agent, celui qui organise son travail au quotidien et contrôle son activité. Il est précisé que le SHD ne peut déléguer son pouvoir d’évaluation.

Il est par ailleurs regrettable que les modalités de recours ne soient pas précisées dans la note de service sur le CREP.

## Contractuels en arrêt maladie : les problèmes de trop perçu au MASA vont encore durer longtemps finalement…

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

finalement le 1er janvier 2027 !

## Revalorisation des référentiels des contractuels vétérinaires

La CFDT demande : « *Cette revalorisation maintes fois retardée était prévue sur le premier semestre 2025. Où en sommes-nous ? Avec quelle rétroactivité ?* »

Le chef du SRH répond que la revalorisation est en cours et qu'elle sera rétroactive au 1/9/2023 mais le processus va prendre plusieurs mois.

Malgré ces précisions, la grogne reste importante et la CFDT est en train d'expertiser le sujet sur deux points :

- Problème d'iniquité de traitement entre les contractuels recrutés en 2024 et ceux qui ont été recrutés en amont,
- Problème de plafonnement : le plafonnement est-il vraiment de 90 % du revenu d'un titulaire du 1er grade (traitement indiciaire + IFSE + 50 % CIA) à poste et ancienneté égale ?

## Remboursement abonnement transport domicile-travail : faites-nous remonter !

La CFDT demande « *alors que les retards avaient fini par être résorbés grâce à l'embauche ponctuelle d'une personne supplémentaire, il y en a à nouveau. Que compte faire le SRH pour éviter des retards importants et en nombre comme cela a été le cas précédemment ?* »

Le chef du SRH répond qu'il n'y a pas de stock en attente mais qu'il faut compter 2 à 3 mois pour que le paiement intervienne.

- Si votre gestionnaire RH vous confirme le caractère complet de votre dossier et que vous attendez le paiement depuis plus de 3 mois, faites nous signe, nous

interviendrons auprès du SRH.

## Départ à la retraite avancé pour les agents en abattoir, en SIVEP et au MIN de Rungis : le dossier avance

La CFDT demande « *Le dossier des retraites est rouvert depuis le 27 février. Au programme de nombreux sujets dont la pénibilité. Sur ce sujet, le MASA a son rôle à jouer : pouvez-vous nous préciser où on en est de la reconnaissance de la « catégorie active » pour les agents en abattoirs, en SIVEP et au MIN de Rungis afin de leur permettre un départ anticipé en retraite ? Le dossier de demande de reconnaissance a-t-il été déposé* » ?

La secrétaire générale répond que le dossier devrait être déposé avant l'été.

## IE/IR : l'échelonnement indiciaire revu à la hausse est en vigueur

Le décret n° 2025-244 du 17 mars 2025 modifiant l'échelonnement indiciaire des ingénieurs de recherche et des ingénieurs d'études relevant du ministre chargé de l'agriculture vient d'être publié.

Le projet de texte qui a pour objectif de renforcer attractivité de ces corps et d'améliorer le déroulement des carrières avait été voté par la CFDT.

## Mesures de simplifications dans le cadre de la crise agricole : on n'en saura pas plus…

La CFDT demande « *Lors de la crise agricole en 2024, il a été demandé aux départements de remonter des pistes de simplifications qui relevaient du niveau national. Est-ce qu'une synthèse a été faite ? Quelle suite le MASA compte-t-il donner ?* »

L'administration répond que la DGPE a reçu l'ensemble des

remontées. Elles ont été examinées, priorisées et communiquées sur le site du MASA. Suite à cela il y a des dispositions dans la LFI et dans celle de la sécurité sociale mais aussi dans la LOA et d'autres mesures sont en discussion au niveau de l'Europe.

## Mobilité interministérielle : des difficultés prises au sérieux

La CFDT demande : « *Des agents qui viennent du MTE et qui arrivent au MASA mettent parfois plusieurs mois à percevoir leur rémunération MASA, et au contraire à ne plus percevoir leur rémunération MTE. Pour l'un d'entre eux, le retard a été de 6 mois, mais percevant toujours sa rémunération au MTE, il se retrouve avec un trop perçu sur 2024 de plus de 20 000 €, non sans conséquence sur ses impôts à venir, les aides CAF pour le logement de ses enfants. Ces retards ne favorisent pas les mobilités interministérielles qui pourtant peuvent être riches dans un parcours professionnel. Quelle est votre analyse et que comptez-vous faire pour y remédier ?* »

Le SRH prend la problématique très au sérieux car il en va de notre attractivité, un regard sera porté sur ces problématiques.

- Si vous êtes concernés, faites-nous un retour, nous ferons remonter au SRH pour analyse.

## Mobilité : pas d'infos sur les recours !

La CFDT demande : « *combien y a-t-il eu de recours en 2024 ? Quelles étaient les raisons de ces recours ? Combien ont abouti ?* »

L'administration répond qu'elle ne dispose pas des chiffres pour 2024, mais promis nous les aurons l'année prochaine…

## Promotions : on saura bientôt qui est promouvable

Nous devrions connaître les agents promouvables au second

trimestre…

### PSC Santé

Le taux d’adhésion au dispositif est de 85 %.

> ***Pour aller plus loin :***

- *Un extrait de notre compte-rendu sur les violences lors de contrôles déjà repris par l’AGRA PRESSE ci-dessous (revue de presse du 4 avril)*

Contrôles_Propositions CFDT face aux violences

---

# Formation spécialisée du CSA Alimentation du 20 mars 2025

La formation spécialisée est présidée par Maud FAIPOUX.

La CFDT-SPAgri est représentée par Anne JAMMES, Anne BERTOMEU et Frédric LALOY.

**Un sujet pourtant essentiel pour les conditions de travail, les restrictions budgétaires, n’a pas été retenu à l’ordre du jour**

« *Nous regrettons par ailleurs que le point sollicité par les organisations syndicales sur les différents impacts en matière de formation, d’effectifs, de réalisation des missions…, liés aux restrictions budgétaires sur le BOP 206, n’ait pas été retenu comme sujet d’attention dans l’ordre du jour, de même*

*que la police sanitaire unique, au regard des conséquences importantes sur les conditions de travail des agents au quotidien. C'est pourquoi, sans attendre la prochaine réunion de la formation spécialisée, la CFDT demande un point sur les conséquences effectives de ces restrictions budgétaires en matière d'effectifs et de crédits.* »

Maud FAIPOUX répond que ces moins 10% n'impactent pas les moyens humains, à l'exception des renforts pour les JOP. La priorité est donnée aux actions régaliennes, ce sont les mesures incitatives qui sont impactées en premier lieu. Une priorisation des formations, ainsi que la recherche d'un équilibre entre les formations à distance et en présentiel, sont « à l'étude ».

> ***La CFDT-SPAgri renouvellera sa demande de précisions sur l'impact de cette baisse budgétaire lors de la prochaine réunion du CSA Alimentation, le 12 juin 2025… Notre organisation syndicale regrette l'annulation de l'instance prévue le 17 avril, annoncée lors de cette formation spécialisée, décision peu en phase avec l'affichage du MASA d'un dialogue social constructif et soutenu.***

# Contrôle unique : pilotage par les Préfets, avec des interprétations diverses et variées… Quand la « *confiance en l'intelligence locale* » ressemble à un abandon des contrôleurs par le MASA…

**Un périmètre flou, un manque de soutien et d'harmonisation qui amplifient les tensions sur le terrain…**

Dans sa déclaration liminaire, la CFDT-SPAgri fait les constats suivants :

*« la mise en œuvre chaotique des MISA, les distorsions dans l'évaluation qu'en font les préfets sur ce qui « rentre, ou pas » dans ces contrôles uniques, la géométrie variable selon les départements, nous laissent malheureusement présager que la « confiance en l'intelligence locale » que vous prônez risque de se faire au détriment des personnels confrontés à la réalité du terrain et à des différences notables de mise en application selon les départements ou les régions. Des remontées d'agents font également état, suite aux modifications de gouvernance après les élections dans les chambres d'agriculture, d'un accroissement de pressions visant à empêcher les contrôles dans les exploitations, de menaces à peine voilées, d'intimidations… » Le contrôle « unique » nécessiterait une mise au point bien plus claire de la part du MASA : même si les préfets ont la main sur le sujet, une harmonisation et une « explication de texte » vers les exploitants visant à asseoir la légitimité des missions des services d'inspection semble indispensable pour, au moins, assurer les agents sur du soutien fort de leur ministère de tutelle. »*

Maud FAIPOUX assure les participants de son complet soutien aux agents, et affirme dialoguer sur ce sujet avec les préfets. Elle rappelle qu'un flyer (à consulter en fin d'article) relatif à la protection fonctionnelle a récemment été diffusé aux agents et qu'elle fait en sorte de faciliter l'accès de tous à la protection fonctionnelle. De plus, une formation de sensibilisation à la conduite à tenir lors d'auditions pénales est en cours. Elle réaffirme également vouloir assurer un soutien systématique aux équipes en cas de signalement.

Ce sujet contrôle unique est piloté par la DGPE ; toutefois, la DGAL est associée aux travaux : ainsi, la DGAL a apporté sa contribution à la Foire Aux Questions (FAQ, version du 7

février 2025).

Concernant les refus de contrôle, Maud FAIPOUX rappelle que les règles relatives aux conséquences de ces refus de contrôles sont les mêmes que par le passé : refus des aides, contrôle sanitaire réalisé avec l'appui des forces de l'ordre. C'est la sécurité des agents qui doit primer.

Pierre CLAVEL, ISST, précise que ce risque d'agression verbale ou physique doit être pris en compte à l'échelle locale lors de l'évaluation a *priori* des risques. La note de service actuelle de 2018 relative à la prévention et aux suites des agressions est en cours de révision et sera notamment complétée sur le risque lié aux réseaux sociaux (cf les diffusions de vidéos par l'association L214).

> *La CFDT-SPAgri ne remet pas en cause l'utilité d'une foire aux questions mais la juge insuffisante pour répondre aux difficultés rencontrées sur le terrain. C'est pourquoi nous demandons une instruction complémentaire, qui apporterait des précisions et répondrait aux attentes, notamment sur les volets périmètre, échéancier pour la mise en place d'un logiciel de coordination adapté, formation aux contrôles difficiles ou sécurité des contrôleurs.*

# Rédaction de chartes contrôlés-contrôleurs, aucune concertation avec les représentants des contrôleurs, le dialogue social est-il toujours une priorité pour

# la DGAL et le MASA ?

Il a été porté à notre connaissance, via les remontées de terrain, des projets de chartes contrôleurs-contrôlés dans les départements. La CFDT demande si une trame nationale est prévue, de façon à harmoniser les pratiques.

Maud FAIPOUX répond que le modèle national de charte est en cours de finalisation.

Pour la CFDT, si les représentants des exploitants agricoles sont associés à la rédaction de ces chartes, les représentants des organisations syndicales (OS) des contrôleurs doivent l'être.

Maud FAIPOUX répond que la charte est un « *moyen de partage, afin d'éviter des incompréhensions* » ; elle n'apporte toutefois pas de réponse sur le sujet de la concertation avec les OS des contrôleurs et se contente de préciser qu'il y a des échanges sur le sujet entre l'échelon national et les échelons locaux. Pourtant, de nombreux inspecteurs interrogés par la CFDT nous disent ne pas avoir entendu parler de ces projets de charte…

La CFDT s'interroge sur les modalités de priorisation des contrôles entre les différents services ou établissements.

Maud FAIPOUX renvoie vers le Préfet, « *dont le rôle est central* ».

> ***La CFDT prend acte avec regret de l'absence manifeste de volonté de concertation de la DGAL et du MASA avec les OS des contrôleurs sur le projet de trame nationale de charte en cours de finalisation et s'engage à en faire une lecture critique dès sa parution.***
>
> *Nous invitons les contrôleurs et les représentants locaux du personnel à demander à être associés à la rédaction des chartes départementales, et à nous transmettre tout projet ou*

*toute charte finalisée, avec votre avis ou observations, le cas échéant. ?*

# Délégation des prélèvements de fromages fermiers au lait cru : pas de pédagogie et des alertes sanitaires probables, des tensions avec les exploitants agricoles en perspective…

*« Dans ce contexte de fortes tensions avec le monde agricole, la CFDT-SPAgri s'étonne que, contrairement à l'engagement que vous aviez pris lors de la dernière réunion du CSA Alimentation, les prélèvements de fromages fermiers au lait cru (plan de surveillance 2025) aient été délégués et ce même si ces prélèvements doivent être prioritairement réalisés sur les points de vente (cf réunion de suivi PSU du 7 mars 2025).*

*En effet, vu la sensibilité de cette filière et les alertes sanitaires potentielles, une action de pédagogie en amont auprès des producteurs, conformément aux prescriptions de la circulaire du 4 novembre 2024, aurait été pertinente. Les délégataires en charge de la réalisation des prélèvements ne disposent pas des connaissances techniques et filières pour mener une telle action de pédagogie. »*

La seule réponse faite par Maud FAIPOUX lors de la réunion de suivi PSU le 7 mars 2025 est que d'une part, ces prélèvements seront faits par les délégataires autant que possible sur les points de vente et marchés et qu'un bilan sera réalisé à la fin de la réalisation de ce plan de surveillance.

***La CFDT-SPAgri manifeste une nouvelle fois son opposition à cette délégation de prélèvements.*** *Leur réalisation sur les points de vente et les marchés augmentera notablement le nombre d'alertes sanitaires. Jusqu'alors, les prélèvements effectués sur les lieux de production par les inspecteurs, autant que possible sur des lots de fromages non commercialisés, permettaient de limiter les mesures de retrait-rappel auprès des consommateurs. Nous insistons également sur le fait que les résultats de ce plan de surveillance sont des données essentielles pour la mise en œuvre de l'avis de l'ANSES du 2 mai 2023 relatif à Escherichia coli STEC.*

*Dans ce contexte, une information et de la pédagogie auprès des producteurs fermiers, dont la filière est la plus impactée par cet avis aurait été plus pertinent, afin de prévenir et limiter les tensions. La pédagogie, par les temps qui courent, est particulièrement importante ( !), et ce n'est pas la ministre en charge de l'agriculture qui nous contredira sur ce point…*

# Point d'information abattoirs : reconnaissance de la catégorie active (abattoirs et SIVEP), attractivité, indemnisation des remplacements…

Ce point relatif aux abattoirs est présenté par Nicolas HOLLEVILLE, chef du BEAD et Stéphanie LOUCHEZ, chef du bureau du pilotage des emplois du programme 206.

## Abattoirs et SIVEP : où en est la demande de reconnaissance comme catégorie active ?

Pour la CFDT-SPAgri, il s'agit d'une demande faite déjà à plusieurs reprises à l'administration, sur laquelle nous sommes à nouveau revenus dans notre déclaration liminaire : « *la reconnaissance de la catégorie active pour les agents de SIVEP et d'abattoirs demeure une priorité sociale pour notre organisation syndicale. Lors de la dernière réunion du CSA Alimentation, vous vous étiez engagée à ce que le dossier de demande de reconnaissance soit constitué durant le premier trimestre 2025. Au vu des enjeux pour les collègues concernés, la CFDT demande une présentation des lignes directrices du contenu de ce dossier.* »

L'administration confirme que les abattoirs et certains SIVEP, ainsi que le MIN de Rungis, sont concernés par cette demande de reconnaissance. La complétude du dossier est en cours de finalisation par le service des ressources humaines (SRH). Il sera ensuite transmis au guichet unique. Comme le ministère de la fonction publique sera cosignataire du décret actant de cette reconnaissance, il est impossible de donner un échéancier pour la parution du texte. L'administration s'engage à tenir les OS informées et à les associer à l'étude du projet de décret.

> ***La CFDT-SPAgri prend acte de cet engagement, continuera à porter cette demande de reconnaissance de catégorie active, et suivra attentivement l'évolution de ce dossier lors des différentes instances ou rencontres bilatérales.***

## Difficultés de recrutement : l'attractivité à la peine….

Pour remédier aux difficultés récurrentes de recrutement, le

plan « Attractivité » prévoit un panel de mesures, principalement à destination des contractuels, avec notamment une revalorisation salariale, un « bonus » d'indice pour les départements jugés les moins attractifs, des contrats longs de trois ans, une CDIsation anticipée. Il est également prévu un décret permettant le recrutement de vétérinaires étrangers.

D'autres mesures sont annoncées, notamment la mise en place d'une prime pour les tuteurs de nouveaux agents, le recrutement d'apprentis, la mise en place d'un Concours National à Affectation Locale (CNAL), comme cela a déjà été fait pour pourvoir les postes en SIVEP.

Concernant ce CNAL abattoirs 2024-2025, 25 postes ont été ouverts et environ 20 agents se présenteront aux oraux programmés en mai 2025. Une refonte de la formation initiale est en cours et une formation Mentor a été mise à disposition.

Maud FAIPOUX indique également que, compte tenu du manque de vétérinaires pour assurer l'inspection en abattoirs, et afin « d'optimiser les ressources », différentes réflexions sont en cours, dont la dissociation des fonctions d'inspection pour lesquelles le diplôme vétérinaire est requis, et le management des équipes.

> ***Une fois de plus, sur cette thématique, la CFDT-SPAgri regrette le « silence assourdissant » de l'administration sur la demande des organisations syndicales représentatives des agents du MASA d'être associées à ces réflexions. Cette mise devant le « fait accompli » contribue, une fois encore, à un sentiment de régression de la qualité du dialogue social.***

## Remplacements en abattoirs : encore des difficultés pour l'indemnisation et des journées de travail au-delà de la

## légalité !

Isabelle CENZATO (DSS) précise qu'il n'existe toujours pas à ce jour, malgré une demande réitérée régulièrement par la CFDT-SPAgri, de vecteur indemnitaire spécifique pour le paiement de ces remplacements. Le SRH y travaille actuellement avec le guichet unique. En attendant, le paiement des heures de remplacement est effectué via le CIA, ce qui peut avoir pour conséquence, un écrêtement, dès lors que le plafond réglementaire de CIA est atteint pour l'agent concerné.

> ***Pour la CFDT-SPAgri, il n'est pas acceptable qu'une partie de ces heures de remplacements pourtant bien effectués par les agents ne soient pas indemnisée.*** *Pour mémoire, 34% de ces remplacements sont assurés par des agents du siège de la DD(ETS)PP, avec des déplacements qui peuvent être conséquents. Il est très peu probable que les remplacements en abattoirs qui vont être effectués en 2025 puissent être indemnisés via la nouvelle indemnité spécifique en cours de discussion… information utile à connaître avant de s'engager sur un grand nombre d'heures de remplacement…*

Quand il est fait remarqué à Maud FAIPOUX des dysfonctionnements dans l'application de la note de service relative au temps de travail en abattoir, avec notamment l'absence de prise en compte du temps de trajet supplémentaire (depuis l'abattoir d'affectation ou le siège), ou des dépassements conséquents de l'amplitude horaire au-delà de la légalité, tel à l'abattoir de Moréac (56), celle-ci propose uniquement de transmettre les questions ou difficultés sur ce sujet de façon à « alimenter une Foire Aux Questions ».

> ***Ici encore, la CFDT-SPAgri ne peut se satisfaire d'une réponse lapidaire renvoyant à une FAQ.*** *Comment parler d'attractivité et d'amélioration de la qualité de vie des agents dans un contexte où le respect des conditions de travail minimales n'est pas assuré ? Comment encourager les*

> *remplacements des personnels quand les heures travaillées ne sont pas rémunérées ?*

## Abattage à la ferme : actualités

Nicolas HOLLEVILLE fait un état des lieux de l'existant et des projets : 4 abattoirs en 2024 et 4 à 5 projets en 2025, avec un fonctionnement d'1 jour par semaine à 1 jour par quinzaine (8 heures de travail nécessaires pour l'abattage de 3 bovins). La plupart de ces outils abattent uniquement les animaux de leur propre élevage, d'où la question qui se pose de la forte mobilisation de moyens de l'Etat pour des « intérêts particuliers ».

> ***La CFDT-SPAgri s'interroge elle aussi sur la pertinence de ces outils « personnels », dans un contexte d'effectifs de plus en plus contraints.***

# Sécurité des agents en SIVEP : quoi de neuf ?

Ce point est présenté par Pierre PRIMOT, chef du SDEGIR, Franck FAIVRE, adjoint au chef du SIVEP et Pierre CLAVEL, ISST.

Suite à l'accident survenu à Gonfreville, le MASA a décidé de sécuriser le travail des agents de SIVEP pouvant être exposés au risque chimique. Des substances toxiques étant susceptibles d'être présentes à l'intérieur des containers lors de leur importation sur le territoire national, des mesurages doivent être réalisés avant leur ouverture pour éviter l'exposition.

Un appel d'offres national s'étant révélé infructueux fin 2024, il a été décidé d'acter des solutions locales (DRAAF

avec appui de la centrale). Une instruction technique précise le cadre du fonctionnement lors de la réception des containers : s'il n'y a pas eu de mesurage, les agents peuvent demander un dépotage par le transitaire avant tout contrôle. Les transitaires peuvent également décider de réaliser un mesurage systématique sur leurs fonds propres.

Un webinaire d'information a également été proposé aux agents en décembre 2024. De plus, un groupe de travail qui associe des collègues de différents SIVEP et des experts extérieurs (CARSAT Normandie) a été constitué en vue de la révision de l'instruction technique de 2018 sur des points tels que le suivi médical des agents, les contrôles statistiques des containers, ainsi que l'élaboration de fiches réflexes avec les bonnes pratiques en cas d'intoxication.

L'incident de Gonfreville amène par ailleurs différents questionnements sur la surveillance des conditions de santé des agents exposés au risque chimique lors de leur activité professionnelle : comment assurer leur suivi médical compte tenu de l'état préoccupant des services de médecine de prévention ? Comme il s'agit d'une exposition à long terme, cumulative, comment disposer d'une cartographie des prises de sang et évaluer le taux d'exposition ? Faut-il faire une surveillance sanguine des agents dès leur prise de fonctions sur ce type de poste ?

La CFDT interroge Pierre PRIMOT sur les pratiques des autres pays européens ; celui-ci répond que des échanges sont en cours avec les pays voisins et qu'une mission à Anvers est prévue prochainement. Certains pays comme la Belgique ou les Pays-Bas pratiquent déjà ces mesurages.

Maud FAIPOUX précise que la réglementation européenne n'impose pas ce mesurage. La première préoccupation de la DGAL est la protection des agents. C'est pour cette raison que la récente instruction a prévu un financement soit par les transitaires, soit par l'État, responsable en premier lieu de la santé de

ses personnels.

*Si la CFDT-SPAgri se félicite que la priorité du MASA soit la sécurité et la santé de ses agents. Elle regrette toutefois l'absence d'une réelle volonté politique de faire porter dès à présent de manière contraignante le financement de ces contrôles par les transitaires ou les importateurs, en reportant les coûts sur le BOP 206, déjà sinistré par les coupes budgétaires ! Notre organisation syndicale reste mobilisée et vous invite à remonter toute difficulté relative à la mise en œuvre effective du mesurage des containers, ou du suivi médical des agents exposés au risque chimique.*

## > *Pour aller plus loin :*

- *Un extrait de notre compte-rendu sur le contrôle unique déjà repris par l'AGRA PRESSE ci-dessous (revue de presse du 1er avril)*

## Agrafil du 1er avril 2025

### Contrôle unique : la CFDT regrette un « manque de soutien et d'harmonisation »

À l'occasion d'une formation spécialisée du comité social d'administration (CSA) Alimentation le 20 mars, les fonctionnaires de la CFDT-Spagri ont dénoncé les conditions de mise en œuvre du « contrôle unique », évoquant « un périmètre flou, un manque de soutien et d'harmonisation qui amplifient les tensions sur le terrain... » Dans le détail, le syndicat observe une application à « géométrie variable selon les départements », et des tensions à la suite des récentes élections des chambres d'agriculture ; en effet, d'après des « remontées d'agents », le Spagri constate un « accroissement de pressions visant à empêcher les contrôles dans les exploitations, de menaces à peine voilées, d'intimidations ». Le syndicat demande une « mise au point bien plus claire » de la part du ministère de l'Agriculture, notamment « vers les exploitants », afin d'« asseoir la légitimité des missions des services d'inspection ». Le 17 mars, la ministre Annie Genevard s'était déplacée en Seine-et-Marne pour « se rendre compte par elle-même » de la mise en œuvre de la circulaire ; elle a notamment assisté à une réunion de mission inter-services de l'Agriculture (Misa), sous la présidence du préfet. ■

- *Le flyer sur la protection fonctionnelle des agents du MASA*

Dépliant_Protection_Fonctionnelle-Vdef

---

# Retraites : le Premier ministre a rompu le contrat !

**Marylise Léon, secrétaire générale de la CFDT, était l'invitée du Face à Face de ce mercredi 19 mars sur BFMTV et RMC. Elle a été interrogée notamment sur le conclave sur la réforme des retraites, après les propos de François Bayrou, qui a fermé la porte à un retour de l'âge de départ légal à 62 ans.**

## Le Premier ministre a rompu le contrat !

« *Le Premier ministre a rompu le contrat. Le conclave tel qu'il a démarré ne peut plus continuer. Nous allons proposer un autre agenda social. On veut discuter de l'âge de départ, de pénibilité, obtenir des mesures pour les femmes.* » a déclaré Marylise Léon ce mercredi 19 mars 2025 sur BFMTV et RMC.

Après les déclarations du Premier ministre sur l'impossibilité de revenir à 62 ans, Marylise Léon a déclaré la fin du conclave tel qu'il avait été lancé par celui-ci : la CFDT participera à la séance du jeudi 20 mars pour y proposer de suivre un autre agenda social, et définir des règles collégialement.

Pour Marylise Léon et la CFDT, François Bayrou a rompu le contrat de base, où tous les sujets, dont celui de l'âge devaient pouvoir être abordés « *sans totem ni tabou* ».

Elle a déploré également le manque de responsabilité des différents acteurs, que ce soit au niveau du gouvernement, des organisations syndicales ou du patronat.

Elle a renouvelé l'appel à une conférence sociale sur les financements, rappelant que les efforts doivent être partagés pour faire face aux défis budgétaires. Dans une période

exceptionnelle, une contribution de 2% des 1800 contribuables les plus riches permettrait d'obtenir 20 milliards d'euros.

La CFDT continuera de porter les mêmes  propositions.

Vous pouvez regarder **ICI** la vidéo complète de l'interview de **Marylise Léon qui répond de façon très directe, sans langue de bois, sans fard, aux questions d'Apolline de Malherbe**.

## Quelles sont les positions de la CFDT?

Plusieurs positions circulent actuellement pour revenir sur les réformes passées concernant notre système de retraites. Si pour la CFDT, les 64 ans c'est toujours non, aggraver les finances de notre système de retraite c'est non aussi !

### Pourquoi la CFDT est-elle pour l'abrogation des 64 ans ?

La **CFDT** n'a cessé et ne cesse de le répéter : le passage de l'âge légal de 62 à 64 ans est injuste ! En effet, cette mesure oblige certaines personnes, en particulier celles qui ont commencé à travailler jeune ou les femmes ayant eu des enfants, à travailler plus longtemps que la durée requise pour avoir une pension de retraite à taux plein. Autrement dit, elle oblige une partie des travailleurs et travailleuses à continuer à travailler jusqu'à 64 ans, même si elles ont cotisé le nombre de trimestres requis ! Et cela se vérifie même avec le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue. Inversement, d'autres ne sont pas impactées : ce sont les personnes qui ont commencé à travailler plus tard et qui, quoiqu'il arrive, auront leur nombre de trimestres après 64 ans.

### Quelles sont les solutions à la question

## financière du système des retraites ?

Pour les années qui viennent, le système de retraite va encore être en déficit. C’est une réalité que la **CFDT** se refuse d’occulter car la bonne santé financière du système de retraite, c’est l’assurance du paiement des pensions. Toutefois, il ne faut pas dramatiser la perspective de ce déficit : oui elle existe mais elle n’est en rien comparable à ce qu’elle a pu être par le passé. En revanche, il est important qu’elle ne s’aggrave pas.

Pour la **CFDT**, la principale manière de régler le déficit, sans passer par les 64 ans, c’est d’agir sur l’emploi des séniors. Comparé à nos voisins européens, les séniors en France sont moins en emploi au moment de partir à la retraite parce qu’au chômage ou en raison de leur santé. Or, en la matière, il n’y a pas de fatalité. Agir sur l’emploi des séniors, c’est d’abord permettre à tout un chacun de continuer de travailler dans de bonnes conditions. Mais c’est aussi, plus de travailleurs et plus d’entreprises qui continuent de cotiser pour les retraites, tout en faisant tourner l’économie. En rattrapant notre retard par rapport à la moyenne européenne, on comble le déficit du système de retraite.

## Pourquoi la CFDT s’oppose-t-elle à l’abrogation de la réforme Touraine ?

En 2014, la perspective financière du système de retraite était très inquiétante. Pour répondre à cet enjeu, la réforme dite « Touraine », au lien d’augmenter l’âge légal, augmentait la durée de cotisation requise pour le taux plein. Concrètement, la réforme l’a faite passer très progressivement de 40 à 43 années cotisées. Pour la **CFDT**, la durée de cotisation est un levier plus juste que celui de l’âge car il prend mieux en compte les réalités de carrière. Il ne s’agit pas pour autant d’un paramètre parfait. C’est justement pour cela que la réforme Touraine a créé le C3P (compte personnel de prévention de la pénibilité, devenu depuis le C2P, le

compte professionnel de prévention) qui permet d'accorder des trimestres et un départ plus précoce en cas de pénibilité.

La réforme Touraine est donc une réforme équilibrée, juste et responsable. Revenir dessus revient à creuser le déficit actuel d'au moins 15 Md€ supplémentaires. Pour la **CFDT**, s'il faut revenir sur quelque chose, c'est sur la réduction en 2017 des droits relatifs à la prise en compte de la pénibilité (le passage du C3P au C2P a vu la suppression de 4 critères sur 10 dans la prise en compte de la pénibilité).

***Source : CFDT / UFETAM***

> ***Document joint :***

- *Le communiqué intersyndical du 7 octobre 2024 sur le refus d'une retraite à 64 ans – relire **ICI***

---

# L'intersyndicale saisit le Ministre de la fonction publique

## Lettre ouverte au Ministre de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification Monsieur Laurent Marcangeli

Monsieur le Ministre,

Les organisations syndicales CGT, FO, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, CFE-CGC et FA-FP refusent que la Fonction publique et ses agent·es fassent les frais de contraintes budgétaires dont elles et ils ne sont pas responsables.

Force est de constater que l'année 2025 est marquée par :

- une nouvelle dégradation du pouvoir d'achat des agent·es publics avec la poursuite du gel de la valeur du point d'indice, l'absence de mesures générales, le non-versement de la Gipa en 2025 comme en 2024, l'absence de refonte de la grille indiciaire, la persistance d'inégalités salariales entre les femmes et les hommes,
- la stigmatisation des agent·es malades par la réduction de 10 % de la rémunération des jours d'arrêts maladie,
- l'injustice sociale liée aux baisses de crédits alloués au financement des politiques d'action sociale,
- la confirmation du recul social que constitue la fixation à 64 ans de l'âge légal de départ à la retraite.

Les organisations syndicales CGT, FO, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, CFE-CGC et FA-FP refusent que 2025 soit une nouvelle année blanche pour la Fonction publique.

Elles appellent à la mise en œuvre d'un agenda social ouvrant rapidement des négociations pour une Fonction publique qui retrouve toute son attractivité afin de répondre aux besoins et aux attentes des populations. Il en va également de la reconnaissance due aux 5,7 millions d'agent·es qui voient leurs conditions de travail, leurs conditions d'emploi, leurs conditions d'exercice et leurs conditions de rémunérations en

dégradation constante depuis trop longtemps.

L’ensemble des organisations syndicales représentatives continueront d’échanger dans les prochaines semaines pour définir ensemble toutes les réactions communes qui s’avéreraient nécessaires, pouvant aller jusqu’à la construction de mobilisations des personnels de la fonction publique pour exprimer leurs légitimes revendications.

Paris, le 18 mars 2025

*Pour accéder au courrier en version pdf, cliquez* **ICI**

---

# Retraites : âge de départ et espérance de vie au menu des discussions

## La deuxième séance de négociation sur les retraites a permis d’aborder un sujet particulièrement clivant : l’âge légal de départ. Ce premier tour de chauffe a offert à chaque organisation la possibilité de réaffirmer ses positions.

Après la séance inaugurale du 27 février, les partenaires sociaux (qui ont prévu de se réunir toutes les semaines jusqu’à la fin du mois de mai pour tenter de se mettre

d’accord sur des mesures relatives aux retraites) sont entrés dans le vif du sujet le jeudi 6 mars. **Au menu des discussions : l’âge de départ, la durée de cotisation et l’espérance de vie – autant dire des sujets sensibles quand on parle de retraites**.

À ce stade des discussions, il n’était évidemment pas question de s’accorder sur la fin des 64 ans ou sur une nouvelle prise en charge des trimestres. La réunion visait à mettre à plat toutes les pistes possibles et à déterminer quels points nécessitaient d’être approfondis par les services spécialisés. **Ainsi, la question de l’espérance de vie à la retraite aura été particulièrement mise en lumière – alors même qu’elle n’est pas prise en compte dans le système actuel**. La semaine prochaine, la discussion devrait de nouveau porter sur l’âge de départ, mais cette fois-ci en abordant plus précisément les carrières longues et la question des seniors.

## “Un système de retraite se pilote à moyen et long terme”

Cette rencontre aura également permis de réaffirmer que la nouvelle donne géopolitique en Europe et le discours d’Emmanuel Macron, insistant sur la nécessité de fournir des efforts budgétaires en direction de l’armée, ne remettent pas en cause la pertinence du travail entamé au sujet des retraites. « *À la CFDT, nous avons bien conscience qu’il sera difficile d’arriver à un accord et que la question financière devra être traitée. Il n’y a rien de nouveau. Cependant, nous ne sommes pas dans les mêmes temporalités,* affirme le secrétaire général adjoint de la CFDT, Yvan Ricordeau. *Un système de retraite se pilote à moyen et long terme. Il faut garder son sang-froid et avancer avec sérieux, responsabilité et lucidité.* »

Prochain rendez-vous le 13 mars.

Par **Jérôme Citron**
rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

> ***Pour information aux adhérents :***

**A retenir la date du 18 mars** : Yvan Ricordeau animera (de 17h30 à 18h30) un webinaire ouvert à tous qui détaillera la position de la première organisation syndicale de France.

Inscription (libre et gratuite) en cliquant sur ce lien **ICI**.

---

# Accord QVCT: les agents en DDI ne doivent pas être oubliés

## L'accord QVCT doit aussi bénéficier aux agents du MASA en poste en DDI : un sujet majeur pour leurs

# conditions de travail !

# L’intersyndicale poursuit les négociations.

Dans un contexte d’annonce d’importantes restrictions budgétaires pour la fonction publique, le Groupe de Travail Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) du 6 novembre 2024 avait fait l’objet d’un boycott par l’ensemble des organisations syndicales. Un courriel vous avait été envoyé pour vous expliquer les raisons de ce boycott.

A la suite de ce boycott, une rencontre avait eu lieu le 28 novembre 2024 avec le directeur de cabinet du MASA. Pour la négociation des accords QVCT, les demandes de l’intersyndicale portaient sur les points suivants : l’inclusion des agents en poste en DDI dans le périmètre défini dans l’accord de méthode, un suivi régulier de la mise en œuvre de cet accord en administration centrale, en régions et en départements et la mise à disposition de moyens financiers à la fois pour la négociation des accords QVCT et pour leur mise en œuvre concrète localement.

Grâce aux actions menées en inter syndicale, l’administration du MASA a intégré les agents de DDI dans le périmètre des accords QVCT. Elle a cependant précisé « sous réserve des dispositions dont la mise en œuvre relève du ministère de l’Intérieur » et s’est engagée à mener sur ce sujet une concertation régulière avec les services du ministère de l’intérieur (MI) et notamment les Secrétariats Généraux Communs (SGCD).

L’Intersyndicale a alors demandé un groupe de travail visant à préciser les dispositions de la QVCT relevant de la compétence du MASA et celles relevant du Ministère de l’intérieur

**Ainsi, la réunion du groupe de travail QVCT du 4 mars était**

**consacrée aux modalités d'inclusion des DDI dans les accords QVCT.**

Malheureusement l'administration nous a présenté un document ne nous rassurant aucunement sur l'intégration des agents en DDI et sur les marges de manœuvre du MASA sur ses propres agents

Et ce alors que de nombreuses politiques relevant de notre ministère ont un impact sur les conditions de travail au quotidien de nos collègues : la programmation des contrôles, la gestion de crises, les méthodes de travail, les formations initiales et continues, les parcours de carrière, la mise en œuvre des réformes telles que la PSU ou la délégation des contrôles…

Bien que les SGCD soient l'interface avec nos agents en DDI, le MASA doit pouvoir influer sur les conditions et le bien-être de nos agents au travail ; les préfets représentant les ministères n'ayant pour l'heure aucune compétence sur nos BOP et sur la paye.

**De plus, ce rôle du MASA doit être affirmé car il répond à une nécessaire harmonisation des pratiques et de traitement de nos agents sur tout le territoire national.**

Nous sommes en attente de précisions de la part de l'administration du MASA sur les rôles respectifs du MASA et du MI sur des sujets majeurs pour les conditions de travail tels que la charge de travail, le management, l'environnement de travail, l'accompagnement et le parcours professionnel, sachant que le télétravail est déjà sous la compétence des préfets.

La poursuite de la négociation des accords QVCT sera menée par notre intersyndicale sur les réponses apportées par l'administration du MASA sur ces sujets majeurs.

Notre objectif pour la suite de ces négociations est :

- de nous assurer que notre ministère assume ses responsabilités vis-à-vis de ses agents, et notamment avec les SGCD ;
- **et de ce fait d'obtenir dans le futur accord QVCT un maximum de mesures d'application directe pour les agents du MASA des DDI.**

**L'amélioration des conditions de travail des agents du MASA est un sujet essentiel. Il doit porter sur toute la communauté de travail du Ministère, en incluant nécessairement les agents en DDI.**

*Document joint :*

- la déclaration intersyndicale au format pdf

2025-03-06-com agents QVCT - vf-5.docx

---

# Retraites : une première rencontre constructive

**Le 27 février dernier, cinq organisations syndicales de salariés (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC et CFTC) et trois organisations patronales (Medef, CPME et U2P) se sont réunies afin de rouvrir le dossier des retraites. Cette première séance de négociation a permis d'acter un programme de travail d'ici à juin. Seize rencontres sont programmées…**

– – –

On savait que rouvrir le dossier des retraites ne serait pas un long fleuve tranquille. Pour Force ouvrière, l'obstacle est

manifestement apparu trop grand. La troisième organisation syndicale en matière de représentativité a décidé de ne pas participer à la négociation avant même qu'elle débute. Mis à part cette fausse note, la première séance de négociation, qui s'est tenue le 27 février sous l'égide de Jean-Jacques Marette (ancien directeur de l'Agirc-Arrco, qui officie en tant que facilitateur) aura permis de préciser plusieurs points encore relativement flous.

Il a notamment été acté que la discussion se mènerait entre les cinq organisations syndicales de salariés représentatives au niveau interprofessionnel (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC et CFTC) et les trois organisations patronales (Medef, CPME et U2P)… Une configuration « classique » finalement privilégiée après un moment de flottement : il avait été un temps imaginé que l'Unsa et la FSU seraient parties prenantes côté salariés, tandis que, côté patronal, la FNSEA et les employeurs du monde non lucratif frappaient à la porte.

De g. à dr. : Denis Gravouil et Sophie Binet (CGT) ; Yvan Ricordeau et Marylise Léon (CFDT) ; Patrick Martin (Medef). © Bertrand Guay/Pool/AFP

## Seize séances programmées jusqu’au 28 mai

Cette séance introductive a également permis d’acter un véritable programme de travail d’ici à la fin mai 2025. Les partenaires sociaux vont se réunir tous les jeudis (le mercredi lorsque le jeudi est férié), soit seize rencontres thématiques en vue de faire le tour du sujet. Certaines semaines, une organisation un peu différente a été prévue pour aborder les questions liées à la fonction publique (on n’en connaît pas encore exactement les modalités). **Les 6 et 13 mars, les partenaires sociaux vont donc se pencher sur la question de l’âge de départ, de la durée de cotisation et des carrières longues**. Ils aborderont également la question de l’emploi des seniors. À la demande de la CFDT, les questions de pénibilité et d’égalité femmes-hommes seront traitées plus tard, fin mars début avril.

## Un double défi à relever

**Cette première réunion a enfin permis de constater qu’aucune organisation ne remettait en cause le rapport de la Cour des compte**s. La querelle des chiffres est bel et bien de l’histoire ancienne. S’il n’y a pas actuellement d’accord sur les améliorations à apporter au système, il y a au moins un consensus quant à l’état des lieux et aux besoins de financement. Le déficit annuel du système (estimé à 6 milliards jusqu’en 2030, puis de 15 milliards à partir de 2035) impose de relever un double défi durant les prochaines semaines : revenir sur les éléments les plus injustes de la réforme de 2023 et remettre le système dans les clous sur le plan financier.

« *Si nous voulons garantir un avenir à notre système de retraites par répartition, nous nous devons de proposer des*

*mesures qui garantissent son équilibre à moyen terme* », affirme Yvan Ricordeau, secrétaire général adjoint de la CFDT. Pas question, donc, de faire l'autruche en évitant les sujets qui fâchent. « *Cette première rencontre a été plutôt constructive,* résume Yvan Ricordeau. *Nous avons à présent un programme de travail qui fait plutôt consensus et doit nous permettre d'avancer. Évidemment, il ne faut pas s'attendre à ce que les points durs soient réglés dans les prochaines semaines. Comme dans toutes les négociations, ce n'est qu'à la fin des discussions que l'on voit si l'on est capable de trouver un accord.* »

Par **Jérôme Citron**
rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

---

# Chambres d'agriculture : La CFDT en tête des résultats des élections côté salariés !

Les résultats des élections des représentants dans les chambres d'agriculture étaient évidemment attendus par les agents du ministère, un premier article avait été publié sur les résultats du collège employeurs des chambres (à retrouver **ICI**).

## Sur les collèges de salariés, la CFDT

# Agri-Agro renforce ses positions et prend la pôle position pour la première fois !

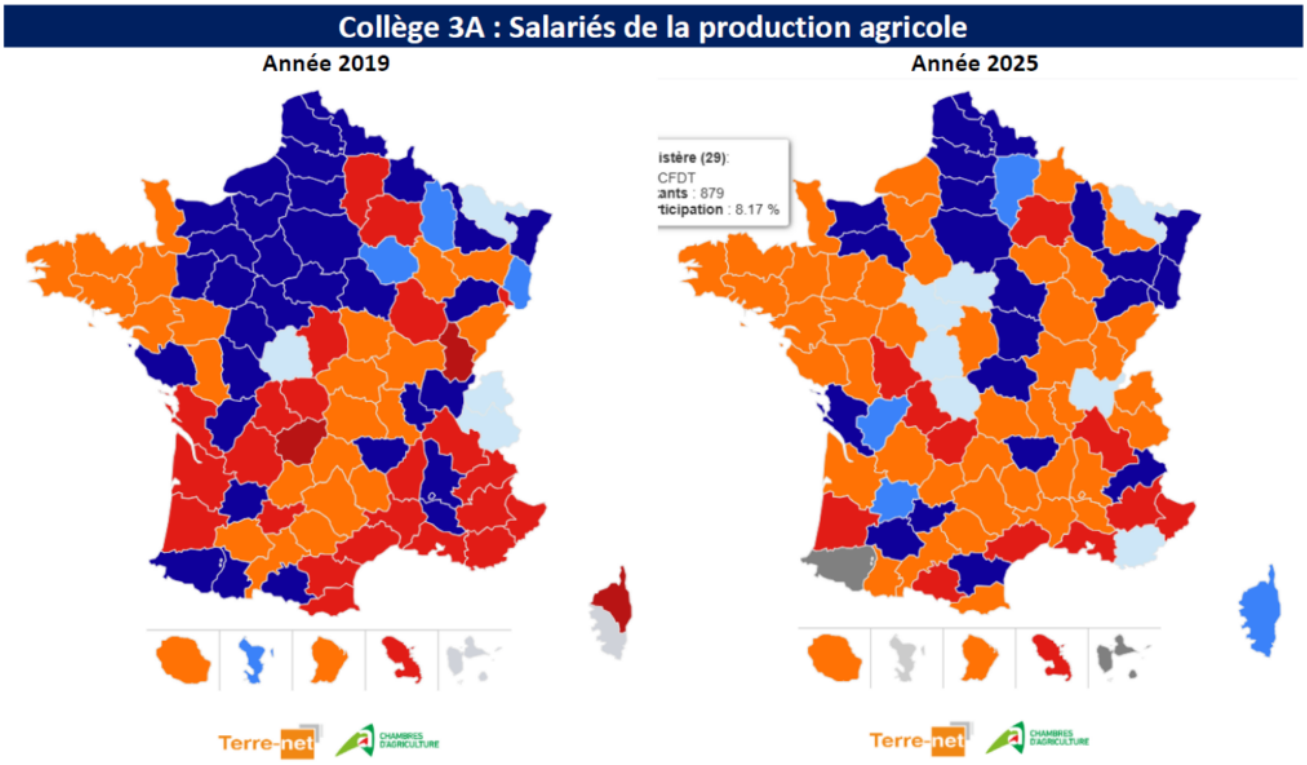
Ces prochaines années seront marquées par :

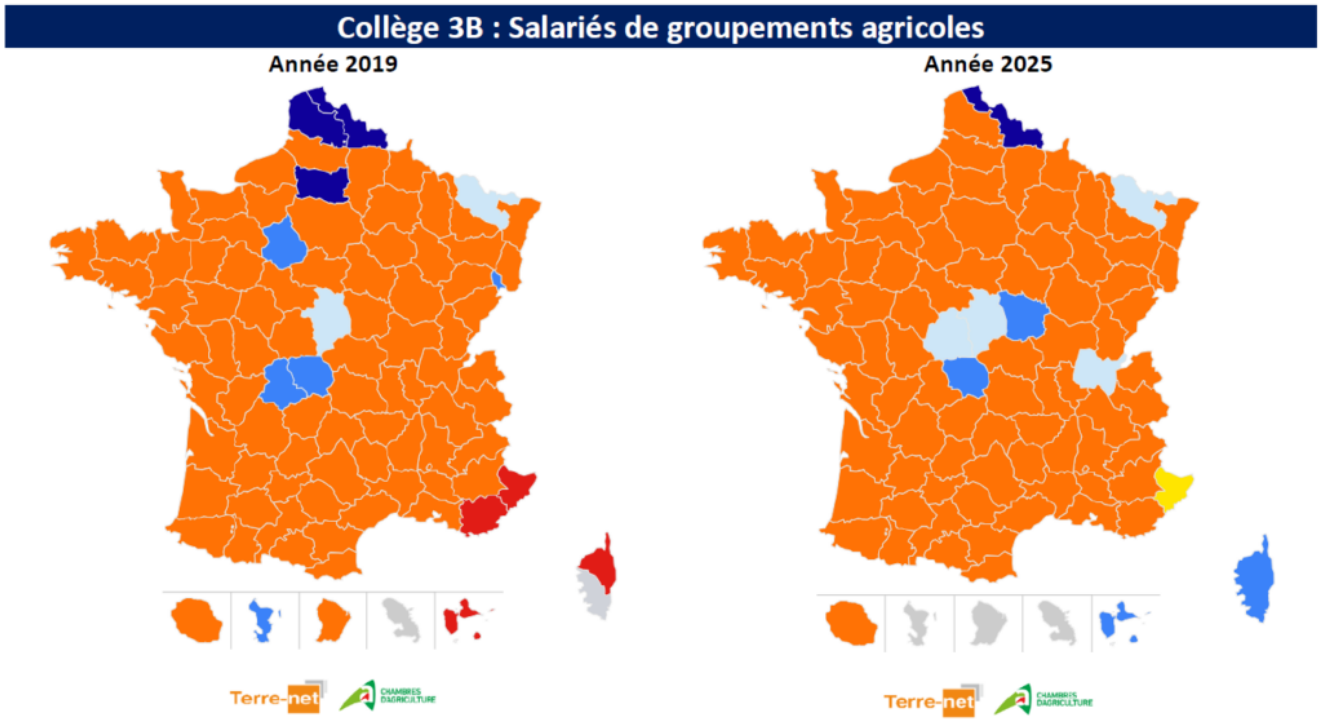
- **Une vigilance totale** : la CFDT Agri-Agro condamne fermement toute forme de violence. Les menaces, les intimidations et les dégradations de biens n’ont pas leur place dans un débat démocratique.
- **Une vision** : les chambres d’agriculture doivent, pour les six prochaines années, accompagner un modèle agricole social et durable, en s’engageant résolument dans la transition agroécologique juste et nécessaire.

## Dans le détail

Les évolutions des résultats aux élections pour les deux collèges de salariés sont représentés dans les cartographies ci-dessous (source : chambre d’agriculture), les résultats de la CFDT figure en orange !

La CFDT Agri-Agro remporte de nouveaux départements et conforte ses positions dans les départements déjà conquis, la preuve par l’image que les idées et valeurs de la CFDT ont bien été écoutées et reconnues par les salariés à la suite d’un beau travail de terrain.




*Pour aller plus loin :*

- *Retrouvez tous les résultats des élections sur le site des [chambres d'agriculture]*
- *Retrouvez le communiqué de presse de la CFDT Agri-Agro*

[06 - Installation des Chambres d%u2019agriculture - les enjeux]

sociaux sont devant nous

---

# Retraites : la Cour des comptes en désaccord avec les chiffres du gouvernement !

**Le débat sur les retraites est relancé avec la publication du rapport de la Cour des comptes, qui remet en question les prévisions alarmistes avancées par le Premier ministre François Bayrou. Selon ce document dévoilé le 20 février, le déficit du système de retraite atteindrait entre 14 et 15 milliards d'euros en 2035, bien loin des 55 milliards annoncés précédemment.**

## Une situation préoccupante mais moins dramatique

Le **rapport** met en évidence un déficit croissant à moyen terme, pouvant atteindre entre 25 et 32 milliards d'euros en 2045 si aucune mesure n'est prise. Toutefois, il rappelle que le système de retraite a connu des excédents récemment, avec un solde positif de 8,5 milliards d'euros en 2023. Une performance qui découle, pour une bonne part, des réformes engagées pendant la décennie précédente.

Finalement, les conclusions de cette mission flash ne sont pas surprenantes puisqu'elles convergent, très largement, avec celles du dernier rapport annuel du Conseil d'orientation des retraites (COR), rendu en juin 2024.

## Un raisonnement différent de Matignon

Contrairement à l'analyse du gouvernement, la Cour des comptes estime que le poids du déficit ne doit pas être surévalué en intégrant des considérations liées aux régimes spécifiques du secteur public. Elle souligne que les règles de cotisation et les profils démographiques diffèrent entre les secteurs public et privé, rendant toute comparaison directe biaisée.

## Quelles solutions envisager ?

Les discussions entre syndicats et patronat, prévues pour le 27 février, s'annoncent cruciales. Les syndicats souhaitent obtenir l'abrogation de la règle des 64 ans. La Cour des Comptes dirigée par M. Moscovici se garde, elle, de prendre parti ou de préconiser des solutions. Par contre, elle suggère des « leviers » existants et leurs impacts budgétaires. Par exemple :

- **Le retour à un âge légal de départ à 63 ans** : une mesure qui coûterait environ 5,8 milliards d'euros en 2035.
- **Une augmentation des cotisations** : un relèvement d'un point pourrait générer entre 4,8 et 7,6 milliards d'euros annuels, mais avec un impact sur la compétitivité des entreprises.
- **L'utilisation des excédents des caisses complémentaires**, notamment l'Agirc-Arrco, pour alléger le poids des déficits futurs.

## Une négociation sous tension

Les organisations syndicales, dont la **CFDT**, restent mobilisées pour défendre un système de retraite juste et équilibré. Elles rappellent que la réforme de 2023, qui a repoussé l'âge légal de départ à 64 ans, reste contestée par une large partie des salariés.

« *La réforme de 2023 qui nous a été présentée comme la réforme*

*du siècle qui allait résoudre tous les problèmes, c'était du pipeau*« , réagit Marylise Léon, secrétaire générale de la **CFDT**, après la présentation aux partenaires sociaux du rapport de la Cour des comptes sur le financement du système de retraites.

Le gouvernement doit désormais arbitrer entre plusieurs options pour garantir la pérennité du système sans alourdir la facture pour les travailleurs. La **CFDT** continuera d'exiger des mesures équitables et soutenables pour l'ensemble des actifs et retraités.

Affaire à suivre…

Source : UFETAM-CFDT

*Pour aller plus loin :*

- *Le rapport de la Cour des comptes*

cc_fev-2025_situation_systeme_retraites

---

# Le pouvoir d'achat des agents publics en berne pour 2025

## Pas de hausse du point d'indice ni de prime de pouvoir d'achat pour

# les agents publics en 2025 : un budget d’austérité confirmé

**Le gouvernement a tranché : les agents publics ne verront pas d’amélioration de leur pouvoir d’achat en 2025**. Le ministre de la Fonction publique, Laurent Marcangeli, a confirmé ce mercredi 29 janvier que le point d’indice resterait gelé et que la Garantie individuelle du pouvoir d’achat (GIPA) ne serait pas versée cette année. Cette décision, justifiée par le contexte budgétaire, suscite de vives réactions parmi les syndicats et les agents concernés.

## Un gel du point d’indice maintenu

Lors d’une interview sur RTL, **Laurent Marcangeli a affirmé que** « ***nous ne sommes pas en capacité aujourd’hui d’augmenter le point d’indice pour les fonctionnaires.*** » Cette déclaration s’inscrit dans la lignée des mesures d’austérité mises en place par le gouvernement pour réduire le déficit public. Selon les estimations, une augmentation de 1 % de la valeur du point d’indice représenterait un coût d’environ 2,07 milliards d’euros, dont 880 millions pour la fonction publique d’État, 640 millions pour la fonction publique territoriale et 550 millions pour la fonction publique hospitalière.

## La suppression de la prime GIPA confirmée

En plus du gel du point d’indice, **la suppression de la GIPA est également actée**. Cette prime, qui permettait de compenser l’inflation pour les agents publics, n’a pas été versée en 2024 et ne le sera pas non plus en 2025. « *Elle n’a pas été versée en 2024 et il n’est pas prévu de la verser en 2025* », a précisé le ministre. Cette décision, qui représente une économie de 800 millions d’euros, avait pourtant fait l’objet de discussions avec les syndicats, notamment sur l’éventualité d’un recentrage de la GIPA sur les catégories B et C. Cette piste semble aujourd’hui abandonnée.

De plus, le ministre a précisé qu‘il n’y aurait pas de mesures catégorielles sur l’année 2025.

## Une baisse de l’indemnisation des arrêts maladie

Autre mesure de restriction budgétaire : **la réduction de l’indemnisation des arrêts maladie de courte durée**. Actuellement à 100 %, elle sera ramenée à 90 %, une disposition qui a été votée au Sénat et défendue par le ministre. **Cette baisse devrait permettre une économie de 900 millions d’euros**. En revanche, le gouvernement a renoncé à l’instauration d’un délai de carence de trois jours pour les agents publics en arrêt maladie, une mesure qui avait été envisagée par l’exécutif.

## Une politique d’austérité

**Ces décisions s’inscrivent dans un plan d’économies global du gouvernement qui vise à ramener le déficit public à 5,4 % du PIB en 2025**. Dans ce cadre, plus de 50 milliards d’euros d’économies sont prévus, dont environ 32 milliards via des coupes budgétaires et 21 milliards via de nouvelles recettes. Pour les agents publics c’est l’austérité à tous les étages !

> *La CFDT-SPAgri regrette évidemment ces choix gouvernementaux. En dehors de ces mauvaises nouvelles, néfastes au pouvoir d’achat des agents publics, d’autres inquiétudes se profilent sur des sujets plus spécifiques au MASA comme la revalorisation de l’IFSE. Même si les mesures catégorielles sont supprimées, la CFDT-SPAgri demandera sans relâche sa mise en place .*

> *Sources : AFP / Libération / Acteurs publics / UFETAM*

# Dialogue social : IFSE, CIA et autres… actes manqués ?

Un groupe de travail présidé par Xavier MAIRE, chef du service des ressources humaines du MASA s'est tenu le 21 janvier 2024 pour organiser le calendrier du dialogue social tout au long de l'année 2025. La CFDT-SPAgri était représentée par Stéphanie Clarenc et Frédric Laloy.

Si nous pouvons saluer la tenue de ce groupe visant à planifier le travail avec les syndicats, certaines dates retenues et les modalités de concertation ne semblent pas convenir aux enjeux… **en particulier en ce qui concerne le pouvoir d'achat des agents** !

## La revalorisation de l'IFSE… la belle au bois dormant

Le principal espoir en matière d'amélioration du pouvoir d'achat pour les fonctionnaires du MASA en 2025 est l'IFSE.

**Le prochain GT est prévu seulement le… 8 juillet prochain !**

Avec un GT prévu aussi loin et une instruction publiée après ce GT, il ne fait aucun doute que la date d'effet ne pourra être le 1er janvier 2025 ! Le chef du SRH (voir nos anciens articles **ICI** et **ICI**) avait en effet indiqué qu'il était très compliqué pour le CBCM (contrôleur budgétaire) d'accepter une date d'effet rétroactive par rapport à la date de publication d'une instruction de l'administration…

Le GT proposé par l'administration sur l'IFSE est « pour information » des syndicats et pas « pour concertation » avec les syndicats !

Cela témoigne de marges de discussions (très) faibles sur le contenu de cette instruction portant sur la revalorisation car la mesure aura déjà été « négociée » avec le contrôleur budgétaire !

Pire, pour les ISPV et les IPEF, le chef du SRH précise que les discussions sont au point mort.

**La bonne méthode aurait été de discuter du placement des fonctions dans les groupes et les corps… puis une fois ce travail arrêté, de simuler les coûts pour s'adapter aux contraintes budgétaires…**

Interpellé par les organisations syndicales, le chef du SRH a tenté de se rattraper en disant qu'il espérait qu'un vote rapide du PLF 2025 permette d'avancer la date du GT et qu'il y aura moyen d'échanger… sans convaincre la CFDT.

> *Bien que consciente du contexte politique « récent », la CFDT déplore cependant ce calendrier. La revalorisation initialement programmée pour l'été 2023 aura dans le meilleur des cas 2 ans de retard alors que le sujet du pouvoir d'achat des agents reste un sujet d'actualité. Sans jouer dans la lutte des classes, les administrateurs d'État n'ont pas connu de tels délais… ni de telles contraintes.*

## CIA des agents… dare-dare motus

Le GT sur le CIA est prévu le 6 mai prochain. Cette date choisie pour un bilan permettra effectivement de dresser un bilan… et c'est tout. D'ailleurs ce GT, comme celui sur l'IFSE, est pour simple information des syndicats. Les remarques ou propositions que pourraient faire les organisations syndicales ne pourront éventuellement être

retenues que pour la campagne de modulation suivante vu que la campagne pour le CIA au titre de 2024 sera presque en cours !!!

Le chef du SRH confirme : il ne souhaite pas modifier ce dispositif profondément remanié en 2022.

> *C'est dommage, la CFDT réclame la tenue de ce groupe depuis des mois … qui aurait normalement pu permettre de l'organiser avant… pour résoudre certaines difficultés dès cette année.*

# L'indemnité de remplacement en abattoir… au pays des merveilles ?

Les travaux auraient été initiés en 2024 par le SRH comme l'avait indiqué son chef. Ce dossier sera négocié en 2025 nous avait dit ensuite le directeur de cabinet de notre ministre. Et pourtant, aucun groupe de travail à ce sujet n'est inscrit dans le calendrier 2025 proposé.

Interpellé par la CFDT, le chef du SRH tente de se rattraper et précise que le sujet pourra être abordé lors du GT sur le CIA… si le MASA est parvenu à avancer sur ce dossier d'ici là… ce qui semblait presque acquis, s'éloigne de plus en plus…

**Sur ces sujets pouvoir d'achat et indemnitaires et les dates retenues ou à espérer, l'administration a répondu « On va voir ce qu'on peut faire » … Entre faire feu de tout bois et avoir du bois dont on fait les flûtes… il n'y aurait qu'un pas ?**

# Et la qualité de vie et conditions de travail (QVCT) ?

De nombreuses réunions prévues et c'est tant mieux, les sujets restent nombreux : temps passé au travail, organisation du travail, locaux, plages horaires, pénibilité, stress…

Mais l’intersyndicale du MASA a posé ses conditions et en particulier une meilleure prise en compte des agents MASA en DDI… et n’a pas encore toutes les garanties attendues une semaine avant la première réunion prévue.

> *En dehors de cette grande phase d’écoute et d’échanges, la CFDT formule le double vœu que l’accord qui en résultera permettra de vraies avancées concrètes pour les agents et que cet accord sera accompagné de quelques moyens supplémentaires.*

# Et l’attractivité du MASA ?

Ce devait être un chantier important en 2024. Puis il devait être reporté en 2025 afin de bénéficier de l’analyse du CGAAER. Aucun GT n’est prévu en 2025 à ce stade !

**Le MASA craindrait-il de parler d’attractivité ?**

# Et la reconnaissance des nombreux experts de ce ministère ?

Le directeur de cabinet ayant sollicité une mission du CGAAER sur le sujet (en cours), la CFDT s’est empressée de demander si un GT pouvait être programmé sur le sujet.

Trop tôt pour le programmer a répondu le chef du SRH.

> *La CFDT remontera au créneau jusqu’à ce que le ministère reconnaisse à sa juste valeur les agents qui font le choix de l’expertise*

La CFDT continuera de demander la tenue de groupe de travail à des dates permettant des avancées réelles pour les agents du MASA.

# CSA ministériel des 10 et 11 décembre : CIA, IFSE, IGC, contractuels, PSC santé et prévoyance, DDI, abattoirs,

Le CSA ministériel était présidé par Cécile Bigot Dekeyzer, secrétaire générale du MASA, accompagnée notamment de son adjointe Noémie Le Quellenec, de Xavier Maire, chef du SRH, de Maud Faipoux, directrice de la DGAL, Olivier Debaere, directeur épizooties/crise à la DGAL et de Rémi Masson, sous-directeur gouvernance et pilotage à la DGPE.

La CFDT était représentée par Emmanuel Biseau, Jean-François Le Clanche, Béatrice Laugraud et Frédric Laloy

## Pouvoir d’achat : un petit cadeau de noël pour finir 2024, beaucoup de vœux pour bien commencer 2025…

La secrétaire générale rappelle les principales avancées en matière de revalorisation salariale en 2024 : indemnité de gestion de crise (pour les SEA), prime JO, CIA exceptionnel, revalorisation des grilles pour de nombreux contractuels… Beaucoup d’attentes restent cependant insatisfaites pour la CFDT.

# CIA exceptionnel : le père noël a oublié certains agents !

*« La plupart des agents du MASA [ont] reçu un petit cadeau de noël, un CIA exceptionnel… nous vous en remercions Madame la secrétaire générale. Toutefois, des agents en [ont] été exclus de manière injuste, ce n'est pas normal ».* Il en est ainsi pour des dizaines d'agents qui ont fait des remplacements en abattoirs, ainsi que les contractuels qui contribuent au bon fonctionnement des services. Les agents MASA en PNA sortante ont également été exclus, le MASA ne pouvant pas exiger des mesures similaires sur les crédits d'un autre ministre ou d'un opérateur. Certes, mais il faudrait chercher à atteindre l'équité entre le MASA et ses opérateurs en dégageant les marges de budget qui permettrait de mettre en place une indemnité équivalente…

Concernant les agents qui ont fait des remplacements en abattoirs, la CFDT demande quel est le nombre d'agents qui n'ont pas eu de CIA exceptionnel ou qui se retrouvent avec un CIA écrêté. Pour mémoire, le versement des indemnités pour les agents qui effectuent des remplacements en abattoirs se fait par le CIA … qui est plafonné réglementairement … ce qui conduit une partie des agents qui font ces remplacements à ne percevoir qu'une partie des indemnités dues ! Le SRH répond que 71 agents ont vu leur CIA exceptionnel écrêté. Alors que le SRH avait déjà annoncé un début de travaux en 2024, l'objectif est de créer une indemnité spécifique en 2025 pour les remplacements en abattoirs pour éviter ces problèmes de plafonnement. Mais la rétroactivité s'annonce plutôt improbable.

> *Pour la CFDT, c'est particulièrement injuste et ce n'est pas faute de mettre ce sujet sur la table depuis plus d'un an. Les discussions a priori en cours avec la DGAFP doivent aboutir au plus vite pour mettre fin à cette injustice !*

# Indemnité de gestion de la crise agricole : là aussi des agents qui se sentent oubliés…

La secrétaire générale rappelle les conditions d'octroi de cette prime : elle ne peut concerner que les agents qui sont dans des services en crise majeure, désorganisés, dans l'incapacité d'assurer leurs missions habituelles, de part un surplus de travail conséquent et dans la durée : voir ICI l'article complet publié en juillet dernier (L'indemnité de gestion de crise… ce qu'il faut en retenir pour).

La CFDT demande un bilan chiffré. La secrétaire générale répond que 1500 personnes ont perçu cette indemnité pour un montant total de 1,5M€.

Si la plupart des agents concernés ont bien reçu cette prime, et la CFDT remercie l'administration pour ce geste financier, les organisations syndicales font remonter le fait qu'un certain nombre d'agents qui espéraient la recevoir n'ont rien reçu : contractuels sur des contrats courts, agents à temps partiel, agents à l'ASP…

La secrétaire générale confirme que l'indemnité a été versée aux agents sur moyens permanents (fonctionnaires et contractuels recrutés sur des postes pérennes) et donc pas aux contractuels sur contrat courts. Pour l'ASP, la secrétaire générale estime que les services n'ont pas été désorganisés comme l'ont été les SEA, d'où l'absence d'arrêté interministériel permettant l'octroi de cette prime pour ces agents. Les autres situations individuelles pourront être étudiées lors du prochain CSA Forêt Agriculture.

> *Si vous pensez être éligibles à l'IGC et que vous n'avez rien reçu, demandez à votre hiérarchie les raisons et n'hésitez pas à nous faire signe !*

La CFDT souhaite pouvoir inclure les stagiaires pour le versement de l'IGC. Pour ce faire, elle demande s'il est envisageable de modifier le décret n°2024-4 du 3 janvier 2024 en ce sens ?

L'administration n'a pas répondu à cette demande.

## CIA 2025 : pas d'augmentation en vue

La CFDT demande si les montants de crédits utilisés au titre du versement du CIA exceptionnel de décembre 2024 seront utilisés en 2025 pour abonder les apports de CIA dans le cadre de la prochaine campagne de modulation ?

L'administration répond négativement. Mais d'après nos sources, ces crédits devraient permettre d'abonder l'enveloppe IFSE… qui en a grand besoin !

## Revalorisation de l'IFSE : il va falloir encore attendre tandis que d'autres en bénéficient depuis plus d'un an

La CFDT demande si une date est programmée pour le GT IFSE, s'il est toujours envisageable que cette revalorisation concerne l'ensemble des agents dont les corps adhèrent au RIFSEEP, avec une rétroactivité au 1er janvier 2025 ?

L'administration répond qu'elle fait le maximum mais qu'elle ne peut s'engager sur aucun délai au vu du contexte budgétaire : la loi spéciale [votée fin décembre] pose des questions sur les dépenses qui peuvent être engagées dans cette phase transitoire (avant que ne soit proposé un nouveau PLF 2025 par le nouveau gouvernement).

> *La CFDT craint qu'il faille attendre le printemps prochain avant que les discussions ne reprennent vraiment à ce sujet. Le décalage entre les administrateurs d'État qui ont bénéficié d'une revalorisation significative de leur IFSE en*

> *2023 et l'ensemble des autres agents n'en est que plus injuste. Ce n'est pas faute d'avoir été prévenu par la CFDT qui a été le premier syndicat à dénoncer cette iniquité de traitement il y a plus d'un an (à relire ICI)…*

## Contractuels vétérinaires : la revalorisation des grilles … va finir par arriver !

Alors que les grilles des contractuels ont été revalorisées, et que l'essentiel des contractuels en bénéficie sur leur feuille de paye depuis de nombreux mois, certains agents en particulier les vétérinaires attendent toujours. La CFDT demande quel est le calendrier de leur revalorisation ?

La secrétaire générale répond que le SRH a pris du retard. Leurs carrières étant longues et variées, la prise en compte de leur expérience se traduit par une charge de travail plus importante que prévue. La revalorisation sera effective dans les prochains mois en 2025, avec rétroactivité.

> *Pour la CFDT, ces délais sont beaucoup trop longs et le rattrapage ne sera pas sans conséquences sur le plan fiscal…*

## Prime pour les contractuels : rien à l'horizon 2025

Le versement d'un CIA exceptionnel en décembre 2024 pour l'ensemble des agents au RIFSEEP est évidemment une bonne nouvelle. Pour autant, cette mesure écarte d'autres agents tout autant impliqués dans la vie des services. La CFDT souhaite connaître la position du MASA sur la mise en place d'une prime de type CIA pour les contractuels.

L'administration répond qu'il n'y a aucun projet en ce sens.

> *Pour la CFDT, le pouvoir d'achat est un sujet majeur tant pour les titulaires que les contractuels. Les titulaires attendent une revalorisation significative de l'IFSE avec rétroactivité au 1er janvier 2025. Les contractuels qui parfois bénéficient de revalorisation triennale s'aperçoivent que l'augmentation obtenue ne couvre pas l'inflation des trois dernières années… Les agents publics espèrent ne plus être stigmatisés mais au contraire reconnus par le [nouveau] ministre de la fonction publique. Ils espèrent que l'idée de punir financièrement la maladie ne verra plus jamais le jour. Ils espèrent même un dégel du point d'indice, avant la fin de l'hiver, réchauffement climatique oblige.*

# PSC et prévoyance

## PSC santé : la CFDT s'engage dans la durée pour porter des améliorations

La secrétaire générale se félicite de la mise en route de la PSC santé (« mutuelle ») du MASA au 1er janvier 2025.

> *Pour la CFDT,  c'est une avancée sociale évidente pour un certain nombre d'agents. Cependant, ce n'est pas le cas pour tous et la CFDT continuera à porter la demande d'une évolution du cahier des charges du marché, en particulier avec la mise en place d'un tarif « famille » et de se mobiliser pour apporter une aide pour les familles monoparentales.*

N'hésitez pas à revenir vers nous à l'occasion de vos premiers prélèvements et premiers remboursements pour nous faire part de bonnes ou mauvaises nouvelles !

# Prévoyance : renseignez-vous pour faire le meilleur choix !

La CFDT-SPAgri remercie l'administration d'être parvenue à négocier avec le prestataire retenu, Harmonie mutuelle, la possibilité de s'affilier jusqu'au 15 janvier 2025 pour une prise d'effet rétroactive au 1er janvier, et la possibilité de s'affilier jusque fin 2025 sans devoir renseigner un questionnaire médical. Cela laisse du temps aux agents pour faire leur choix sur ce sujet complexe via :

- le site internet d'Harmonie dédié ICI
- le webinaire organisé par le MASA le 18 décembre, disponible en replay
- nos tableaux de synthèse à consulter en fin d'articles (en attendant la publication d'une nouvelle fiche synthétique sur la prévoyance)

> *Toutefois, la CFDT s'étonne des tarifs de la prévoyance au vu des avancées importantes en matière de prévoyance statutaire en 2024 : comment expliquer que les nombreuses garanties supplémentaires accordées à tous les agents de la fonction publique par l'employeur en 2024 (capital décès plus important, indemnités plus élevées en cas d'arrêt de travail…) n'aient pas permis une diminution du coût de la prévoyance complémentaire (socle interministériel et options) proposée par le MASA ?*
>
> *Certains agents voient même leur facture augmenter malgré la participation du MASA à hauteur de 7 € … c'est difficilement compréhensible… même lorsque les garanties sont un peu supérieures.*

A noter toutefois le fait que les tarifs de la prévoyance complémentaire du MASA sont nettement plus avantageux que ceux du MTE d'après les simulations effectuées par la CFDT sur les 2 sites.

La CFDT invite chaque collègue pour qui la prévoyance est un sujet important à prendre le temps de regarder les différents niveaux de garanties et le coût correspondant :

- garanties statutaires (sans coût pour l'agent), largement améliorées en 2024 : capital décès = 1 an de rémunération, indemnités légèrement supérieures en cas d'arrêt de travail, mais pas que (consulter ICI la fiche CFDT)
- garanties du socle interministériel (50 à 80% de la rémunération en cas d'invalidité, indemnités majorées en cas de congés longue maladie…), avec une participation du MASA à hauteur de 7€ / mois :
- garanties supplémentaires pour les options 1 (indemnités largement majorées en cas de congé de maladie ordinaire > 3 mois et de congés longue durée > 3 ans…), 2 et 3 (meilleure prise en charge de l'invalidité) sans participation supplémentaire du MASA

# SEA : 2025 ne s'annonce pas comme l'année du renouveau

*« Suite à nos alertes sur les conditions de travail dans les SEA, les avancées concrètes sont à ce jour le versement de l'IGC, l'accompagnement des SEA en difficulté et une meilleure coordination entre la DGPE et FAM sur l'exécution des fonds d'urgence (FCO 8 par exemple). La CDIsation des agents contractuels avant les 6 ans n'est que rarement applicable, en particulier dans les DDT où les contractuels sont sur des moyens d'ajustement et représentent entre 8 et 10 ETP sur toute l'année. La CFDT demande si d'autres actions concrètes sont prévues pour venir en aide aux SEA où les difficultés perdurent ? »*

## Aucune perspective à moyen terme en matière de renforcement des effectifs en SEA

« *Avec l'arrivée du contrôle unique, la déclinaison des aides conjoncturelles, de crise (FCO), la charge de travail ne diminue pas. Et les effectifs restent identiques, avec des moyens d'ajustement, certes, mais ces moyens d'ajustement sont devenus des postes pérennes puisqu'ils sont utilisés toute l'année et représentent dans certaines DDT 8 à 10 ETP. Par le passé, ces moyens d'ajustement étaient déployés pour 6 mois dans l'année. L'encadrement n'a donc plus de répit. Dans le contexte budgétaire incertain où nous sommes, s'il y a la moindre ouverture pour créer des postes, la CFDT compte sur vous pour faire tout votre possible pour les obtenir.*

Pas de réaction de la secrétaire générale dans le contexte politique de début décembre.

> *Pour la CFDT, au regard des missions confiées aux SEA et de l'actualité (crise agricole, contrôle unique…), l'adéquation moyens missions n'est toujours pas au rendez-vous et les agents restent épuisés.*

## Outils informatiques : vers une administration un peu plus à l'écoute des utilisateurs ?

« *Au niveau logiciels utilisés par les SEA, il reste encore de nombreux irritants et des régressions importantes. La CFDT demande dans quels délais des améliorations concrètes seront mises en place, sur ISIS notamment ?* »

La secrétaire générale renvoi vers le CSA Agriculture Forêt.

« *Il est question de la mise en place d'un nouveau logiciel*

*d'instruction des aides pour la prochaine PAC. Une co-construction est nécessaire entre l'ASP, les SEA et la DGPE. La CFDT demande à ce que les agents instructeurs soient pleinement associés aux réflexions, avec de vraies marges de manœuvre.* »

La secrétaire générale a pris note de cette suggestion.

> *Il serait temps vu à quel point les outils informatiques sont un irritant majeur pour les utilisateurs. La CFDT espère que cette « prise de note » se traduira par des faits.*

# PSU : les réponses attendront le CSA alimentation du 19 décembre

Sur la police sanitaire unique, il n'y a pas eu d'arbitrage interministériel cet été concernant la clause de revoyure.

> *La CFDT s'interroge : sachant que les effectifs demandés par la directrice de la DGAL étaient conséquents, quelle approche va être mise en œuvre pour adapter les missions aux moyens en 2025 ? Quelle prise en compte du risque RPS pour des agents déjà à bout ?*

La directrice générale de l'alimentation répond que ces questions seront abordées en CSA alimentation le 19 décembre (à consulter dans notre compte-rendu à venir).

# Gestion de crises sanitaires et

# climatiques

*« La CFDT vous remercie d'avoir mis à l'ordre du jour la gestion de crises. Même si ce sujet n'est pas au cœur des préoccupations aujourd'hui, c'est bien en temps de paix qu'il faut se préparer aux crises à venir. Notre question est simple : êtes-vous confiante quant à notre capacité à gérer sereinement une crise sanitaire telle l'arrivée en France de la peste porcine africaine ? Pensez-vous que tous les départements sont prêts à gérer une crise climatique à fort impact sur l'agriculture ? »*

Madame Callon (SG – SHFDS) et Olivier Debaere (directeur épizootie à la DGAL) présentent l'organisation du MASA pour faire face aux crises (voir diaporama en fin d'article).

> *La CFDT note un effort en matière de structuration, il y a de réelles avancées qu'il convient de saluer, mais le MASA est-il vraiment préparé à affronter une crise majeure ? Pas si sûr…*

## Le MASA peine à reconnaître les experts dont il a pourtant grand besoin…

Côté DGAL, 6 postes de référents nationaux de gestion de crise sanitaire ont été publiés et 4 seront pourvus au 1er janvier 2025. Deux postes restent à pourvoir dont celui des régions Bretagne et Pays de la Loire. Aucun candidat qui s'est présenté n'était suffisamment expert aux yeux de la DGAL. Il faut dire que la cotation de ces postes réduit presque à néant toute perspective de promotion pour celui qui l'occupe. Pas étonnant dans ce contexte que des personnes ayant le bon profil n'aient pas candidaté. La CFDT avait pourtant prévenu lors du CSA alimentation de juin dernier (revoir notre article ICI). Du coup, si une crise sanitaire arrive au printemps, la plus grande région d'élevage en France n'aura pu bénéficier

d’aucun travail de préparation à la crise impulsée par un référent national de gestion de crise….

> *La CFDT s’interroge : pourquoi aussi peu de reconnaissance en matière de carrière pour des profils d’experts à qui va-t-on demander de se déplacer à l’autre bout de la France pendant plusieurs semaines en cas de crise ? Le MASA, ministère technique, n’a t’il pas intérêt à garder en son sein de vrais experts techniques pour faire face aux lobby (tant sur le plan animal que végétal en ces temps d’écophyto…) ?*

La secrétaire générale note cet enjeu de reconnaissance et propose de l’aborder une prochaine fois sur la base d’un rapport du CGAAER à paraître… justement sur la reconnaissance de l’expertise.

## Des DDI préparées et aux effectifs consolidés en cas de crise importante ?

Côté DD(ets)PP, 84 personnes ont répondu à l’appel à volontaires cet automne… c’est un peu moins que l’an passé et encore moins que l’année précédente.

Ces chiffres sont plutôt rassurants pour la directrice générale de l’alimentation (pas de baisse importante du nombre de volontaires) qui espère par ailleurs avoir de nouveaux volontaires en cas de crise avec alors de la visibilité sur où sont les besoins. Pour Olivier Debaere, si le bilan quantitatif est à la baisse, il y a une amélioration sur le plan qualitatif dans le sens où des agents volontaires sont prêts à s’engager sur des crises autres que l’IAHP.

> *Pour la CFDT, ces chiffres sont plutôt inquiétants et traduisent la difficulté à se porter volontaire quand on est déjà sous l’eau dans son travail au sein de sa structure et que l’on craint devoir rattraper le retard accumulé à son retour. C’est d’autant plus inquiétant que la DGAL n’est pas*

*(encore) parvenue à obtenir les 35 ETP nécessaires à la constitution d'un vrai réseau en DDI pour faire face aux crises comme identifié par le CGAAER dans leur rapport sur les leçons à tirer des épisodes d'influenza aviaire avec 0,35 ETP par DDPP (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).*

## Activation du plan Orsec : pas d'avancée significative à ce stade

La CFDT a demandé si les plans ORSEC pourront être activés plus facilement en cas de situation dégradée et si la réglementation a évolué comme recommandé par le rapport CGAAER afin de créer une déclinaison zonale du plan national d'intervention sanitaire d'urgence (PNISU).

Madame Callon a répondu que cela faisait partie des pistes d'amélioration à venir…

# En bref

## ASMA

La subvention du MASA est abondée de 5% pour 2025 et 2026… il était temps !

## Budget du MASA : les premiers mois (en tout cas) s'annoncent très tendus

Vu le contexte politique, l'examen du PLF 2025 a été suspendu. Les parlementaires ont voté une loi spéciale qui va permettre de bénéficier des crédits indispensables pour faire fonctionner les services publics, crédits qui ne pourront pas

excéder les crédits de 2024. Retenir que nous allons pouvoir être payés mais que les budgets risquent d'être très contraints jusqu'à ce qu'un nouveau gouvernement repropose un nouveau PLF dans les mois à venir…

## Déplacements restreints des agents : pas d'amélioration en vue en tout cas à court terme

Concernant les restrictions sur les déplacements des agents en 2025, la secrétaire générale avait dit lors du précédent CSA ministériel être dans l'attente des éléments de cadrage budgétaire.

La CFDT demande : « *2025 arrive à grand pas… que peut-on dire à ce sujet aux nombreux collègues pour qui ces restrictions pèsent de plus en plus sur leurs conditions de travail et sur la réalisation de leurs missions ?* »

La secrétaire générale n'a pas réagi au vu du contexte budgétaire.

> *La CFDT remontera donc au créneau dès que possible sur ce sujet.*

## Des conditions d'embauches dégradées pour les contractuels en contrat court en 2025 ?

La gestion des contrats courts est déconcentrée depuis le 1er janvier 2024. La CFDT demande un bilan de cette déconcentration. Le chef du SRH répond que ses services se sont fortement mobilisés toute cette année pour accompagner les SGCD où le turn over est important. Il aimerait pouvoir bénéficier d'autres relais.

> *Si le SRH devait se désengager de l'accompagnement des SGCD sur le sujet, la CFDT s'inquiète des conséquences pour les contractuels qui seront embauchés. Ces agents doivent être embauchés avec des contrats qui tiennent la route et sans retard de versement de la première paye !*

La CFDT demande s'il est prévu de revoir à la hausse la durée des contrats concernés par cette gestion déconcentrée.

Le SRH répond que des réflexions sont en cours (non conclusives à ce stade) au ministère de la fonction publique à ce sujet.

## Vers plus de déconcentration ?

Il a été indiqué dans la presse que les pouvoirs du préfet allaient encore être renforcés, avec une nouvelle phase de déconcentration. La CFDT souhaite être informée du contenu de cette nouvelle phase de déconcentration, notamment si cela concerne la gestion de crédits ou la gestion RH d'une manière plus générale ?

L'administration répond que les crédits ne sont pas concernés. Côté RH, quelques actes supplémentaires pourraient être déconcentrés (à confirmer avec le nouveau gouvernement).

## Accord QVCT : pour les agents du MASA en DDI, ce n'est pas gagné !

La négociation est lancée pour parvenir à un accord sur la qualité de vie et les conditions de travail au MASA (comme il y a eu un accord sur le télétravail ou l'égalité professionnelle).

> *La CFDT s'en félicite car il y a beaucoup à faire à ce sujet pour les agents au sein de ce ministère, que ce soit en AC, en DRAAF ou en DDI !*

Mais en DDI, de par leur organisation interministérielle, certaines actions ne pourront relever que du ministère de l'intérieur où les discussions en vue d'un accord QVCT n'ont pas encore débuté. Certaines actions ne pourront relever que du ministère qui pilote et pas seulement du ministère qui paye (MASA). Certes. Mais pour la CFDT, les derniers mois parlent d'eux-mêmes : ce sont bien les politiques et les choix du MASA qui ont impacté de manière très significative les conditions de travail des agents en SEA avec la nouvelle PAC et la crise agricole, en SSA avec la réforme de la police sanitaire unique ou en SPA avec la gestion des crises sanitaires…

> *Sous l'impulsion de la CFDT, l'intersyndicale du MASA (hors élan commun qui fait le choix de boycotter les discussions) demande à l'administration du MASA de faire le maximum pour que les agents MASA en DDI ne soient pas les grand oubliés de cet accord. Des propositions concrètes ont été faites en ce sens et ont été en partie retenues par l'administration.*

La CFDT s'assurera que les accords QVCT des différents ministères vont dans le même sens. Les accords QVCT doivent être inscrits dans les sujets de convergence du périmètre ATE.

## Promotion en DDI

Une question est posée par une organisation syndicale : certaines hiérarchies, notamment dans les SGCD, rechignent encore à proposer des agents à la promotion, alors que ces agents sont promouvables et leurs entretiens d'évaluation sont bien valorisés. Quelles actions peuvent être menées ?

Le chef du SRH invite les agents à s'entretenir avec leur IGAPS, sachant que les IGAPS rencontrent la direction et le pôle RH lors de leurs visites. A noter d'autre part que lorsqu'un agent n'est pas proposé en année N alors qu'il l'était en année N-1, un contact est pris pour donner une explication.

> *Si malgré ces interventions votre dossier de promotion n’avance pas, contactez-nous, nous aurons des conseils à vous donner.*

## Allo la nouvelle cellule de signalements ? Que faire quand « RSE concept » qui a remplacé « Allo discrim » tarde à répondre ?!

*« Le ministère fait désormais appel au prestataire « RSE Concept », spécialisé en matière d’écoute et de conseil juridique, pour son dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d’agissements sexistes. La CFDT a saisi la plateforme pour un signalement. Trois semaines pour avoir un rendez-vous téléphonique, qui a été déplacé par « l’écoutante », qui a rappelé un samedi matin et a jugé qu’au terme de trois messages il fallait reprendre le processus. »*

La secrétaire générale répond qu’il faut faire remonter au SRH ces situations.

> *Si tu es concerné(e), n’hésite pas à nous solliciter pour que nous fassions le lien !*

## Intérimaires : dans quelles situations l’administration peut-elle y recourir ? Quels sont leurs droits par rapport aux autres agents ?

La secrétaire générale précise que le recours à l’intérim ne peut constituer qu’une solution ponctuelle. Il doit être motivé par des nécessités liées à la continuité du service public. Le recours à une entreprise de travail temporaire doit être exceptionnel.

Les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire auprès d’une personne morale de droit public sont soumis aux règles d’organisation et de fonctionnement du service où ils servent et aux obligations s’imposant à tout agent public.

Pour plus d’infos, la CFDT vous explique tout dans cet article ICI.

## Reclassement des agents en inaptitude

Une note de service est à paraître prochainement.

## Vers plus de mobilisation de l’intelligence artificielle au MASA ?

Le rapport du CGAAER sur le sujet vient d’être rendu.

La CFDT souhaite que les conclusions soient discutées en CSA ministériel car cette nouvelle technologie, selon comment elle est utilisée, peut avoir un impact favorable ou défavorable sur les conditions de travail des agents.

# Dialogue social : 80% des représentants du personnel sont basés en province, ils doivent pouvoir être entendus !

Pour la CFDT, il y a une vraie écoute de la part de la secrétaire générale en CSA ministériel, et si nous ne sommes pas toujours d’accords, certains problèmes que nous faisons remonter sont pris en compte par l’administration .

Pour autant  la CFDT s’inquiète : beaucoup de groupes de travail sont reportés, d’autres se tiennent en format hybride,

avec des représentants basés en province invités à participer en distanciel. Le risque de dialogue social à 2 vitesses selon que l'on est représentant du personnel en administration centrale ou en service déconcentré est réel. Pourtant, les organisations syndicales ont participé à l'effort collectif pour diminuer les frais de déplacement. Si cette situation devait perdurer, il ne fait aucun doute que l'administration et les agents seraient perdants…

*Pour aller plus loin :*

- *Diaporama sur la gestion des crise*

20241211_Presentation gestion de crise CSAM-VF

- *Tableaux des garanties pour la prévoyance État et MASA (Harmonie)*

| LA PRÉVOYANCE | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Désignation** | **Garantie employeur (statutaire)** Déjà en œuvre | **Contrat socle interministériel** | **Option 1** | **Option 2** | **Option 3** |
| **Arrêt de travail** (à l'issue de la franchise de 90 jours continus ou discontinus) | | | | | |
| Congé pour raisons de santé | | | 100% de la rémunération nette annuelle imposable (**) | Idem option 1 | Idem option 1 |
| Congé Longue maladie / Grave maladie (contractuels après 4 mois de service) 1ère année | 100% du régime indiciaire + 33% des primes | 100% de la rémunération | Idem socle | Idem socle | Idem socle |
| Congé Longue maladie / Grave maladie 2ème et 3ème année | 60% du régime indiciaire + 60% des primes | 80% de la rémunération | Idem socle | Idem socle | Idem socle |
| Congé longue durée 3 premières années | 100 % de l'indiciaire + 0 % des primes | idem garantie employeur | idem garantie employeur | idem garantie employeur | idem garantie employeur |
| Congé longue durée 4ème et 5ème années | 50 % de l'indiciaire + 0 % des primes | idem garantie employeur | idem garantie employeur | idem garantie employeur | idem garantie employeur |

| LA PRÉVOYANCE | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Désignation** | **Garantie employeur (statutaire)**<br>Déjà en œuvre | **Contrat socle interministériel** | **Option 1** | **Option 2** | **Option 3** |
| **Invalidité (professionnelle et non professionnelle)** | | | | | |
| **Rentes (versées tous les mois)** | | | | | |
| **Rente invalidité**<br>**Toutes catégories**<br><br>**Uniquement pour les Titulaires en 2025 et 2026** | | **10% de la rémunération brute (*)**<br><br>en complément des autres revenus, sous réserve que ceux-ci ne dépassent pas 80% du brut | Idem socle | Idem socle | Idem socle |
| **Rente Invalidité**<br>**1ère catégorie**<br><br>***(invalidité permettant d'exercer une activité rémunérée)*** | **40% de la rémunération (*)**<br>(indiciaires et primes)<br><br>A partir du 01/01/2027 pour les titulaires<br><br>A partir du 01/01/2025 pour les contractuels | **50% de la rémunération (*)**<br>(indiciaires et primes)<br><br>A partir du 01/01/2027 pour les titulaires<br><br>A partir du 01/01/2025 pour les contractuels | Idem socle | Idem socle | Idem socle |
| **Rente Invalidité**<br>**2ème catégorie**<br><br>***(invalidité ne permettant pas d'exercer une quelconque profession)*** | **70 % de la rémunération (*)**<br>(indiciaires et primes)<br><br>. à partir du 01/01/2027 pour les titulaires<br><br>. à partir du 01/01/2025 pour les contractuels | **80% de la rémunération (*)**<br>(indiciaires et primes)<br><br>. à partir du 01/01/2027 pour les titulaires<br><br>. à partir du 01/01/2025 pour les contractuels | Idem socle | Idem socle | Idem socle |

| LA PRÉVOYANCE | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Désignation** | **Garantie employeur (statutaire)**<br>Déjà en œuvre | **Contrat socle interministériel** | **Option 1** | **Option 2** | **Option 3** |
| **Invalidité (professionnelle et non professionnelle)** | | | | | |
| **Rentes (versées tous les mois)** | | | | | |
| **Rente Invalidité**<br>**3ème catégorie**<br><br>***(invalidité ne permettant pas d'exercer une quelconque profession et situation de dépendance)*** | **70 % de la rémunération (*)**<br>(indiciaires et primes)<br><br>**+ allocation tierce personne de 40%**<br><br>. à partir du 01/01/2027 pour les titulaires<br><br>. à partir du 01/01/2025 pour les contractuels | **80% de la rémunération (*)**<br>(indiciaires et primes)<br><br>**+ allocation tierce personne de 40%**<br><br>. à partir du 01/01/2027 pour les titulaires<br><br>. à partir du 01/01/2025 pour les contractuels | Idem socle | Idem socle | Idem socle |
| **Rente d'Invalidité**<br>**2ème ou 3ème catégorie**<br><br>**Taux IPP >=66%** | | | | | **85% de la rémunération nette annuelle imposable (**)** |

| LA PRÉVOYANCE | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Désignation** | **Garantie employeur (statutaire)**<br>Déjà en œuvre | **Contrat socle interministériel** | **Option 1** | **Option 2** | **Option 3** |
| **Capital (versé en une seule fois pour faire face aux conséquences de l'invalidité : aménagement du logement,...)** | | | | | |
| **Capital Invalidité/Incapacité permanente**<br>**3ème catégorie**<br><br>Taux IPP >=80% | | | **85% de la rémunération nette annuelle imposable**<br>(**) | **100% de la rémunération nette annuelle imposable**<br>(**) | Idem option 2 |
| **Capital Invalidité/Incapacité permanente**<br>**2ème ou 3ème catégorie**<br><br>Taux IPP >=66% | | | | | **100% de la rémunération nette annuelle imposable**<br>(**)<br><br>-> 33000 € minimum |

| LA PRÉVOYANCE | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Désignation** | **Garantie employeur (statutaire)**<br>Déjà en œuvre | **Contrat socle interministériel** | **Option 1** | **Option 2** | **Option 3** |
| **Capital décès (professionnel et non professionnel)** | | | | | |
| **Capital Décès toutes causes** | **Rémunération brute des 12 derniers mois**<br>(pour les titulaires, 15640 € minimum au 1er Juillet 2024)<br><br>+ Rente pour l'éducation des enfants mineurs (193,20 €), jusqu'à leurs 27 ans (579,60 €)si poursuite d'études<br><br>+ Rente à vie pour les enfants en situation de handicap | . Pour les titulaires :<br>**+ 100% de la rémunération brute annuelle**<br><br>. Pour les contractuels :<br>**+ Totalité des salaires perçus les 12 mois précédant la date du décès** | | **+ 20% de la rémunération nette annuelle imposable**<br>(**) | **+ 50% de la rémunération nette annuelle imposable**<br>(**) |
| **Prise en charge mensuelle MASA** | | 7 € brut | | | |
| **Coût pour l'agent** | Gratuit | 0,787% du traitement brut<br>(hors indemnités à variation telles que le CIA ou le télétravail) | + 0,779% du traitement net avant PAS<br>(Prélèvement A la Source) | + 0,827% du traitement net avant PAS<br>(Prélèvement A la Source) | + 1,157% du traitement net avant PAS<br>(Prélèvement A la Source) |

(*)

*La rémunération mentionnée ci-dessus est :*
- *pour les fonctionnaires, la rémunération est celle définie à l'article L. 822-8 du code général de la Fonction Publique et à l'article 3 du décret du 26 août 2010 susvisé ;*
- *pour les contractuels, à l'article 13 du décret du 17 janvier 1986 susvisé.*

*La prestation est servie, après déduction, le cas échéant, des sommes versées par l'employeur et les régimes de Sécurité sociale.*
*La couverture du délai de carence est exclue.*

(**)

*La rémunération mentionnée ci-dessus est la rémunération nette annuelle imposable.*
- *pour les garanties Incapacité temporaire de travail et Rente d'invalidité : les prestations définies ci-dessous sont servies, après déduction, le cas échéant, des sommes versées par l'employeur, les régimes de Sécurité sociale ainsi que par la garantie socle interministérielle de prévoyance ;*
- *pour les garanties Capital Décès, Capital Invalidité Permanente / Incapacité Permanente : les prestations définies ci-dessus sont versées sous forme de capital.*

*La couverture du délai de carence est exclue.*

**Informations en cours de vérification / Mise à jour en cours**

# Fonction publique : place à l’apaisement et au travail de fond

## Communiqué de Presse n° 4 de la CFDT-Fonction Publique du 23 décembre 2024.

Depuis le début du quinquennat en cours, la **CFDT appelle de ses vœux** des négociations sur les thématiques prioritaires pour les agents, à commencer par celle du pouvoir d’achat :

- **Salaires, carrières, rémunérations,**
- **Organisation et conditions de travail,**
- **Égalité professionnelle.**

Après un dernier trimestre 2024 particulièrement calamiteux pour les agents publics et le dialogue social, **il est nécessaire que le gouvernement se donne les moyens de l’apaisement pour construire des réponses durables aux enjeux d’attractivité qui sont ceux de la Fonction publique** et de l’ensemble des services, établissements et collectivités des trois versants. Le premier des signaux est de rétablir le versement de la garantie individuelle de pouvoir d’achat, et d’abandonner le projet d’instauration de trois jours de carence et de baisse de l’indemnisation des arrêts de travail pour cause de maladie.

À cela, **il convient d’ajouter la question des moyens et de la qualité du dialogue social**, ou encore celle des transformations numérique et écologique juste.

**La CFDT rappelle que rien ne se décide unilatéralement** pour

établir la confiance, a fortiori dans le contexte budgétaire contraint que l'on connaît.

**La CFDT est prête à négocier dans un cadre respectueux et partagé**, tel qu'inscrit dans le Code général de la Fonction publique depuis 2021 : celui de la négociation collective.

**L'ambition partagée doit être celle de la reconnaissance des agents publics, de leur investissement dans leurs missions, de l'indispensable amélioration de leurs conditions de travail. C'est le prix d'une attractivité à retrouver** sans plus attendre. La CFDT l'appelle de ses voeux dans l'intérêt de toutes et tous, agents et usagers.

C'est donc sans tarder que le ministre Laurent Marcangeli, en charge de l'action publique, de la Fonction publique et de la simplification, devra rencontrer les organisations syndicales représentatives et prendre la mesure des défis à relever en plaçant l'ensemble des agents publics, titulaires et contractuels, au coeur de ses préoccupations.

Paris, le 23 décembre 2024 / Source CFDT / UFETAM

- *Le communiqué de presse de la CFDT :*

communique_presse_uffa_23-12-24.pdf-

---

# Pour la mise en place de l'indemnité de gestion de crise du MASAF à certains

# agents de l’ASP

**Sylvain Maestracci est nommé Président-directeur général de l’ASP** depuis le 1er décembre 2024.

Il a passé 20 années à travailler sur la politique agricole commune au sein des ministères de l’Agriculture, de l’économie et des finances, et dans les services du Premier ministre et dernièrement au cabinet du ministre de l’agriculture.

A son arrivée, il est revenu sur la crise agricole dans un article à destination des agents de l’ASP en prononçant notamment ces mots : « *Je souhaite ainsi remercier l’engagement sans faille des agents qui sont aujourd’hui dans des situations parfois des plus complexes face aux agissements de certains professionnels. Je veux exprimer mon entière solidarité avec l’ensemble de la communauté de travail, au siège et dans les directions régionales, notamment les contrôleurs agricoles qui se déplacent sur le terrain*. ».

L’ASP est un opérateur majeur dans le paysage des politiques publiques et de leur mise en place, ses agents aux services quotidien de nos concitoyens et de nos décideurs publics.

Pour certains agents de l’ASP, **les difficultés rencontrées dans l’exercice de leurs fonctions sont similaires à celles des agents des services déconcentrés du MASAF. Aussi, le SPAgri-CFDT– section ASP souhaite une véritable reconnaissance du travail accompli**, par la transposition à l’ASP de l’indemnité de gestion de crise attribuée dernièrement aux agents affectés dans les services d’économie agricole.

Le SPAgri-CFDT **–** section ASP attend également **une reconnaissance pour nos contractuels CDD-CDI qui ont œuvré aussi à la stabilité de l’établissement**. Il est utile de rappeler que l’ASP sort de deux années compliquées post-de

COVID sans rupture des droits sur l'activité partielle. Par ailleurs, les agents ont poursuivi le plan de relance sans relâche. Enfin, grâce à l'ensemble de ses agents, l'ASP a versé les aides PAC malgré une année difficile en termes de crise agricole, d'une météo compliquée et des outils peu performants.

**Le SPAgri-CFDT – section ASP souhaite ouvrir une nouvelle phase de dialogue social avec M. Maestracci** et reste à l'écoute des agents de l'agence, qui ont contribué largement à cette reconnaissance comme opérateur de référence du versement des aides publiques.

*Rédaction : CFDT – section ASP*

---

# L'ASP, un opérateur majeur de l'État

## Petite présentation de l'ASP

L'Agence de service et de paiement (ASP) est un opérateur de l'Etat qui intervient dans de multiples domaines et secteurs, tels que l'agriculture, l'emploi, l'environnement et la transition écologique, l'économie, le social, l'insertion, la formation professionnelle continue et l'apprentissage, la culture, et bien d'autres. Elle touche différents publics très variés jusqu'à des publics sensibles, comme les agriculteurs,

les jeunes, les personnes en situation de handicap, les précaires en difficulté économique, les demandeurs d'asile, etc..

Son rôle principal est de gérer les demandes d'aides, d'accompagner les bénéficiaires tout au long du processus, et de réaliser des contrôles pour garantir la régularité dans l'utilisation des fonds publics.

**L'ASP a versé près de 29 milliards d'euros en 2023**, ce qui la place comme l'un des premiers opérateurs de l'Etat en matière de crédits versés et le premier payeur européen d'aides agricoles. En dehors du secteur agricole, l'ASP est un opérateur majeur de l'Etat et les missions accomplies par ses agents sont nombreuses et essentielles pour l'ensemble des publics concernés

En 1962, la loi complémentaire d'orientation agricole crée le Fonds d'action sociale pour l'aménagement des structures agricoles (Fasasa). Du lancement de la politique agricole commune (PAC) en 1966 est né le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (Cnasea). L'ASP est née au cours de la seconde vague de fusion des offices agricoles intervenue en 2009. L'ASP remplace ainsi le CNASEA créé en 1966.

Suite à une décision de décentralisation du CNASEA datant de 1992 mais mise en place tardivement en 2003, le CNASEA quitte la région parisienne (Issy-les-Moulineaux) pour s'installer à Limoges. Ainsi, l'ASP a son siège basé à Limoges, une antenne à Montreuil et 12 directions régionales et interrégionales réparties sur tout le territoire français, y compris en outre-mer.

L'ASP est un établissement public administratif (EPA) sous double tutelle, celle du Ministère de l'Agriculture de la Souveraineté alimentaire et de la Forêt, ainsi que du Ministère du Travail et de l'Emploi. Aujourd'hui ce sont près

de **2 400 agents au service des citoyens répartis sur tout le territoire et outre-mer avec 1 561 fonctionnaires titulaires**.

Un conseil d'administration composé de 22 membres, **12 représentants de l'État et, 10 représentants d'établissements et organismes publics et d'organisations professionnelles partenaires** présidé par Armand Sanceau, (président par intérim), supervise les activités de l'Agence.

# Le saviez-vous ?

Cette opération de décentralisation vers Limoges pour les agents qui choisirait de rejoindre le siège s'est accompagnée d'une mesure spécifique à savoir l'alignement des barèmes indemnitaires avec ceux de l'administration centrale. Aujourd'hui, cela se traduit par un alignement des barèmes d'IFSE pour les postes équivalents entre ASP et administration centrale !

> *Position CFDT ; C'est tout de même une mesure d'attractivité importante que la section ASP de la CFDT-SPAgri (syndicat des personnels du ministère de l'agriculture) défend avec force, il est en effet primordial que toutes les avancées, notamment de rémunération, portant les agents du MASAF puissent bénéficier sans délai aux agents de l'ASP.*

En dehors de la parité de traitement des agents des agents de l'ASP vis-à-vis des agents du MASAF, la section ASP de la CFDT-SPAgri intervient aussi sur les améliorations des conditions de travail ou de rémunération propres à l'ASP dans une démarche toujours constructive et basée sur les échanges et la négociation, y compris en intersyndical.

Ainsi, la CFDT a pu notamment obtenir le versement de la prime COVID de 500 € pour l'ensemble des agents de l'ASP en 2023. Cette mesure a fait avancer la part forfaitaire de la rémunération des CDD. Mais aussi, la CFDT-ASP a obtenu le

maintien des titres restaurant lorsque l'agent est en télétravail ainsi que le versement de l'indemnité forfaitaire de télétravail.

**Depuis les élections professionnelles de 2022, la CFDT est le 1ère syndicat de l'ASP.**

## Vos contacts ASP

- marie-Christine.galtier@asp-public.fr
- véronique.jamier@asp-public.fr
- cfdt@agriculture.gouv.fr

---

# INAO : Du changement à la section CFDT

Le temps passe et file pour toutes et tous, la retraite largement défendue par la CFDT s'applique évidemment à ses membres et l'heure est venue de saluer le travail et l'implication de Catherine Barbier, secrétaire de la section CFDT-SPAgri à l'INAO depuis 15 années.

## Des regards, des « coups de gueule », des

## rires mais surtout des actes !

De son propre aveu, l'investissement syndical était une évidence pour elle depuis le début !

Catherine Barbier intègre le service informatique de l'Agence Centrale des Organismes d'Intervention dans le secteur agricole (ACOFA) à sa création en 1983. Elle déroule ensuite sa carrière dans les offices et en particulier à l'Institut National de l'Origine et de la qualité (INAO).

Dès lors, elle est de tous les combats (d'ordre syndical !) emportant avec elle son regard rieur et ses « coups de gueule » bien entendus. En 2009, elle est élue secrétaire de section CFDT de l'INAO et devient la cheffe de fil de toute une équipe qui la suivra jusqu'à son récent départ en septembre dernier.

En 2014, sous son impulsion, la section CFDT-INAO intègre le CFDT-SPagri.

## Un engament et des résultats forts !

Ces années syndicales sont l'occasion de mener avec son équipe des combats qui lui tiennent particulièrement à cœur avec des résultats notamment obtenus sur :

- La **compensation des heures supplémentaires**,
- L'accessibilité des formations à tout agent quelle que soit sa catégorie,
- L'intervention de l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) pour apporter des

solutions pragmatiques,

- La **mise en place d'un groupe de travail sur le télétravail dès 20111**
- La mise en place du télétravail dit « thérapeutique » à l'époque
- La cotation des postes et les fiches métiers propres à l'INAO
- Le **passage des personnels de bureau (cat C) en rédacteurs secrétaires (cat B), une très belle avancée pour les agents** !

Catherine Barbier quitte ses fonctions syndicales avec émotion, mais l'engagement qu'elle a pu mettre au service des agents a largement été insufflé auprès d'une relève bien formée qui n'a plus qu'à prendre le relai avec la même passion.

**La CFDT-SPAgri, la section CFDT-SPAgri de l'INAO tenait à remercier Catherine Barbier de tout cet investissement et à lui assurer du soutien maintenu à celles et ceux qui vont lui succéder.**

- *Une photo souvenir !*

- *Vos contacts CFDT à l'INAO*
    - Le courriel de votre section CFDT : CFDT@inao.gouv.fr
    - Le courriel de la CFDT SPAgri ! cfdt@agriculture.gouv.fr

---

# 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 Frédric 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 DVOV 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 : « d*ans les documents transmis en vue de la préparation de cette instance, la clause de revoyure est très brièvement évoquée et la précision suivante est apportée : « Un besoin complémentaire d'ETP a été proposé pour arbitrage interministériel. ». Toutefois, ni le nombre d'ETP complémentaires évoqué, ni les modalités d'évaluation de ces ETP ne sont présentés. Et ce alors que l'intersyndicale du MASA a écrit au ministre pour lui faire part des difficultés rencontrées par les services et de propositions concrètes pour améliorer la situation et que, en parallèle, plus de 700 agents du MASA ont déjà signé une pétition sur le même sujet. Cette instance n'est-elle pas le lieu d'échanges adapté pour comprendre le lien entre besoins techniques, en s 'appuyant à la fois sur les recommandations du rapport du CGAER et sur les données disponibles dans les systèmes d'information de la DGAL et de la DGCCRF, dans les différents services : DGAL, régions et départements et les demandes faites en matière de ressources humaines ? La CFDT regrette que les représentants des personnels n'aient pas été associés aux échanges menés pour déterminer les besoins complémentaires en ETP. Notre organisation syndicale reste attachée à un dialogue social de qualité, et vous comprendrez que nous souhaitons que les sujets qui impactent le quotidien des agents trouvent des réponses pragmatiques.* »

Pierre AUBERT rappelle les moyens recrutés en 2 vagues, une première vague de 133 postes, avec 126 ETP pourvus à ce jour et une deuxième vague de 41 postes, avec 38,5 ETP pourvus à ce

jour. Il précise que le « *maintien de la jauge est compliqué* ».

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

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

Pas de réponse.

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

- **PSU : Un pilote à temps très partiel**

- **!**

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

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

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

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

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

*les objectifs quantitatifs avec de la qualité en plus !*

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

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

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

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

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

En vue de cette amélioration, les démarches suivantes sont mises en place : contrôles conjoints inspecteurs délégataires

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

De plus, deux missions du CGAER ont été conduits 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’autre 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 FCO:

FCO, 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.

---

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

Initié à la fin de l’année 2023, la CFDT a participé aux négociations visant à signer un **nouvel accord ministériel relatif à l’égalité-diversité.** Cet accord pour le MASA a été

signé le 27 juin 2024  par les organisations syndicale et le ministre de l'agriculture, Marc Fesneau en présence de la secrétaire générale du MASA, Cécile Bigot-Dekeyser. Cette signature intervient dans un calendrier contraint par des élections législatives de dernière minute, **la CFDT salue la volonté du ministre de signer cet accord avant les premiers résultats de votes**.

## De quoi parle-t-on ?

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

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

Les quatre axes obligatoires concernent :

- la **résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** ;
- la **garantie de l'égal accès** des femmes et des hommes **aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois** de la fonction publique ;
- l'**articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale** ;
- la **prévention et le traitement des discriminations, du**

**harcèlement moral ou sexuel, et des violences notamment sexistes et sexuelles**.

## Un nouveau plan pour 3 ans

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

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

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

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

## Qui est concerné par ce plan ?

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

Ce plan a vocation à être décliné dans chaque structure déconcentrée (DRAAF et DAAF) et établissement d'enseignement technique agricole public et privé, il peut être complété

d’actions spécifiques et locales.  Les **opérateurs du MASA sont aussi largement incités à mettre en œuvre leur propre plan d’actions**, ils feront l’objet d’un suivi par le MASA.

## De nouveaux enjeux

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

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

## La déclinaison du plan en axes et objectifs

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

## Renforcer la culture de l’égalité et de la

1. **diversité, et offrir un environnement et des conditions de travail propices à l’inclusion de l’ensemble des agentes et agents du ministère**

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

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

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

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

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

3. **Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération**

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

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

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

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

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

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

- Objectif 1 : MIEUX PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS
- Objectif 2 : LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LA GESTION DES CARRIERES
- Objectif 3 : RENFORCER LA PRISE EN CHARGE DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES (VSS) ET COMMUNIQUER PLUS LARGEMENT SUR LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES (VIF)
- Objectif 4 : LUTTER CONTRE LE SEXISME ORDINAIRE

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

6. **Mieux prendre en compte la diversité**

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

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

7. **Renforcer la gouvernance des politiques Egalité et Diversité**

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

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

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

*La CFDT salue ce plan ambitieux comprenant 37 actions variées et pas moins de 100 mesures ! Elle se félicite des débats et amendements (notamment des précisions sur les indicateurs de suivi, complément sur l’homophobie…) qui ont pu être échangés au cours des différents groupes de travail et qui ont permis d’aboutir à un plan d’actions extrêmes dense et riche.*

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

*administrations.*

*Document(s) joint(s)* :

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

20240523_Trame du plan d'action 2024-2026

---

# 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 Frédric 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 bye : 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 rabot 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 1er janvier puis au 1er juin 2024. Ne nous voilons pas la face, une rétroactivité au 1er 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 ¾ **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 1er 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 1er 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-SPAgri 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-SPAgri 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/SPAgri 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-SPAgri, l'intersyndicale du MASA

s’est exprimée d’une seule voix :

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

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

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

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

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

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

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

**Comme seule réponse, la secrétaire générale du MASA et la directrice de la DGAL nous ont promis de transmettre le message… au ministre !**

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

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

# SEA : aucune annonce, quand l’administration d’en haut n’entend pas l’administration d’en bas…

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

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

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

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

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

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

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

*de notre ministère auprès de nos concitoyens. »*

> *La CFDT-SPAgri 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-SPAgri 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-SPAgri 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-SPAgri 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-SPAgri, la charge de travail des SEA suite aux annonces gouvernementales dans le cadre de la crise agricole, qui vient s'ajouter à la charge de travail liées à la gestion d'aides conjoncturelles et à la gestion de la PAC 2023,*

*justifie pleinement la mobilisation de ce dispositif indemnitaire de gestion de crise.*

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

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

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

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

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

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

- la nouvelle PAC, avec des nouvelles règles et de nouveaux outils
- des événements climatiques ou sanitaires conjoncturels : épisodes de tempêtes, gel, grêle, crise aviaire, fièvre hémorragique de Crimée-

Congo…
- et enfin la crise agricole qui a conduit le gouvernement à faire des annonces et prendre des mesures en faveur des agriculteurs.

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

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

- **GT effectifs et sujets RH**

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

> *Elle précise que cette année, chaque DDT s'est vu attribuer un ETPT supplémentaire. Afin de renforcer les effectifs, le MASA a mis en place un contrat d'intérim pour recruter des agents pour travailler sur la mise en œuvre de la planification écologique, dans l'attente d'effectifs pérennes espérés via le PLF 2025.*
>
> *Pour la CFDT-SPAgri, 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 notoire, 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-SPAgri, 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-SPAgri 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 1er 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 :

– P**ar 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

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

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

Plus plus d'infos :

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

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

# En bref

## Accord QVCT : un peu de patience… !

La CFDT a demandé quel était le calendrier de la négociation à venir portant sur l'accord collectif « qualité de vie et conditions de travail » dont le lancement était prévu au 2ème 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.

## Système de ticketing pour les questions RH

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

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

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

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

La secrétaire générale a précisé que si cette reconnaissance n'avait aucune chance d'aboutir pour les contrôleurs, le sujet est porté par le MASA auprès du ministère de la fonction publique pour les agents qui travaillent dans les abattoirs et dans les SIVEP.  Mais les discussions s'annoncent difficiles.

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

## Evolution du nombre de contractuels

Pour la SG du MASA, il n'y a pas plus de CDD aujourd'hui qu'hier. Le nombre de contractuels est lui en hausse du fait de la désaffection 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-SPAgri, 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 reconnait 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

---

# Comité social d'administration – Forêt – Agriculture du 14 mai 2024

Le CSA forêt agriculture **s'est réuni le 14 mai 2024 suite à la demande portée par la CFDT qui considérait important de réunir ce CSA au regard de la crise agricole, des conditions de travail dans les SEA qui se dégradent de jour en jour à tel point que le SEA de la DDT 38 a fait grève ce lundi 13 mai et d'autres DDT envisagent de faire grève (lien vers notre**

**article ici).**

Ce CSA était présidé par Philippe Duclaud (directeur général de la DGPE), accompagné par de nombreux intervenants dont, entre autres : Nadine Richard-Péjus, adjointe au chef du service des ressources humaines, Valérie Maquere, déléguée au pilotage et à la transformation, Michel Fournier (chef de la mission affaires générales et ressources humaines, DGPE).

# 1- Les services d'économie agricole (SEA) en crise : Il est urgent d'agir !!!

***De la résilience,***

***à la déception,***

***à l'épuisement,***

***au ras le bol généralisé des agents,***

***Les SEA jetés en pâture par certains représentants de l'Etat pendant la crise agricole***

***Livrés à eux-mêmes face aux agriculteurs en détresse,***

***Voici l'itinéraire des SEA malmenés,***

***Face à la détresse de nos agents et à leur désarroi, notre administration répond par un plan d'accompagnement sans calendrier de mise en place, un marché d'intérim mettant à disposition des SEA une main d'œuvre précaire, sur du court terme alors que l'investissement pour former à l'instruction de la PAC est long. De surcroît, elle ne s'engage réellement sur aucune reconnaissance financière.***

***Mais où est l'Etat caution morale ?***

***Où est l'État employeur qui est censé protéger ses agents et***

***leur conférer des conditions de travail acceptables et être garant d'une qualité de vie au travail et de leur santé ?***

***Où est l'Etat qui depuis des mois se dit vouloir rendre attractif la fonction publique ? Avec ces situations et leur gestion actuelle, ce n'est pas gagné…***

***Où sont les actions concrètes pour se donner les moyens de résorber la situation ?***

***La CFDT-SPAgri se refuse d'accepter cet état de fait et poursuivra sa mobilisation pour obtenir des améliorations concrètes des conditions de travail.***

- **Un mal-être insupportable qui ne date pas d'hier… mais depuis plus de 10 ans !!!**

La CFDT-SPAgri décrit le mal-être de ces agents qui ont connu (et connaissent encore) tous les déboires de l'instruction de la PAC 2015-2022. Et comme si aucune leçon n'avait été tirée de cet épisode difficile, ils ont l'impression d'avoir attrapé le pompon et qu'on les embarque pour un nouveau tour de manège.

A commencer par les instructions techniques qui « pleuvent » de partout. Avec chaque jour, depuis des mois, le matin en arrivant au travail, 2 à 3 messages précisant des ordres, des contre ordres, des erreurs inconnues, des bugs informatiques, …

**Nous comptabilisons plus de 1100 pages d'instructions techniques, 139 messages sur l'instruction surfacique pour la campagne 2023 et déjà 31 pour la campagne 2024 !**

Les agents qui reçoivent ces mails se donnent à fond pour répondre à ces injonctions sur des amplitudes horaires souvent longues pour finaliser le travail à réaliser. Et le lendemain, ils ne sont pas encore arrivés que des mails envoyés à 20h ou

à 6 h du matin sont déjà dans leur boîte mail…

A cela, le DGPE reconnaît qu'avec la mise en place de la nouvelle PAC, les campagnes 2023 et 2024 sont compliquées et rappelle les éléments de contexte.

Il souligne que le maximum a été fait pour anticiper. Les travaux ont démarré 2 ans avant la campagne sur le monitoring qui ont tout de même porté leurs fruits et ont permis une meilleure instruction surfacique.

Avec le droit à l'erreur après signature, de nombreux soucis ont pu être géré plus facilement qu'auparavant avec plus de d'interactions avec les exploitants. Ce qui a permis de rattraper de nombreux dossiers.

> *Pour la CFDT-SPAgri, le droit à l'erreur n'a pas l'effet escompté pour permettre une instruction plus sereine des aides PAC, bien au contraire…*
>
> *Avec le droit à l'erreur, les agents se retrouvent l'été à gérer les dossiers « torchon » ni fait ni à faire, ce qui a pour conséquence de retarder l'instruction des autres dossiers. Il n'y a plus de période d'instruction sereine qui permet de prendre le temps d'intégrer les nouvelles modalités d'instruction. Sans compter que la campagne 2023 n'est pas terminée (second pilier, bio,…) que l'on entame la campagne 2024.*

Le DGPE précise que dans cette nouvelle PAC, l'éligibilité aux aides PAC est beaucoup plus restrictive pour les exploitants à la retraite. En parallèle, il faut mettre en œuvre des actions pour améliorer les retraites. Des propositions sont en cours à ce sujet.

La définition d'agriculteur actif ne pourra pas être modifiée en profondeur entre la campagne 2023 et 2024. Il faut en effet garantir une stabilité des règles pour garantir la stabilité

des outils informatiques.

Il y aura cependant des changements sur la conditionnalité pour 2024 suite au récent débat européen.

> *La CFDT-SPAgri alerte sur les choix qui sont faits au niveau européen sur l'équilibre agriculture environnement, il y a derrière ce débat des questions d'image et d'adaptation avec les attentes sociétales.*

Le DGPE félicite l'ensemble des équipes du travail accompli et des objectifs qui ont, malgré tout, été atteint dans ce contexte très difficile.

> ***A quel prix ?***
>
> *Si la CFDT-SPAgri salue les efforts d'anticipation qui ont été réalisés et ont permis de limiter pour partie les délais de paiement des aides et les difficultés de l'instruction des aides surfaciques, les SEA restent néanmoins en grande difficulté.*
>
> *Les agents sont au bout du bout, ils n'y croient plus… MAIS pire encore, ils se sentent déconsidérés, méprisés car rien n'est fait pour les soutenir et mettre en place les actions qui pourraient leur redonner l'espoir de travailler sereinement…*
>
> *Pourtant certaines actions sont simples, alors pourquoi n'arrivons-nous pas à les mettre en œuvre ?*

- **Tout d'abord, un peu de pédagogie ne ferait pas de mal …**

**Les agents sont face à une frénésie d'un processus décisionnel complexifié et bureaucratisé saturé d'injonctions paradoxales qui structure un contexte anxiogène et aliénant.**

Pour la CFDT-SPAgri, il faut sortir de cette frénésie et prendre le temps pour éviter de faire et de défaire. **Prendre**

**le temps de faire de la pédagogie** avec les agents destinataires de ces instructions par le biais de webinaires, de vidéos pour montrer les manipulations à faire dans l'outil et permettre aux agents de poser les questions et obtenir des réponses plus rapides et mutualisées pour l'ensemble des DDT.

Sur cette question, le DGPE s'engage à mener une réflexion pour mettre en place des webinaires pour présenter les notes de service. Il reconnaît que par le passé, la rédaction des instructions se faisait avec les agents de terrain et il faut revenir à ce mode de fonctionnement.

Sur la proposition de faire des visios régulières en lien avec les instructions envoyées par mail pour expliquer rapidement à l'ensemble des DDT le travail à faire et ainsi éviter que chaque DDT n'ait à décrypter ces instructions et faciliter leur compréhension et la manipulation de l'outil.

**Pas d'engagement du DGPE sur ce sujet.**

- **Les outils informatiques : calendrier décalé, bugs incessants, instabilité des outils : un éternel problème, la situation est intenable !**

Dans le cadre de cette nouvelle PAC, à de nombreuses reprises, les outils informatiques n'étaient pas prêts dans les temps, avec des calendriers sans cesse décalés, ce qui n'a pas permis une instruction sereine et de répondre dans les délais.

Lorsque les outils semblent enfin « opérationnels », les problèmes informatiques restent nombreux avec des bugs incessants et même une perte de l'instruction de très nombreux dossiers (jusqu'à 800 pour le SEA 38 fin 2023 que les agents ont dû tous ressaisir…), quel gâchis ! Tout cela car le logiciel ISIS n'avait pas de possibilité de conserver les antériorités …

Sans compter que du jour au lendemain, de nouveaux bugs apparaissent et ils ne sont pas toujours communiqués dès leur

constat. Il faut souvent attendre jusqu'à 50 remontées avant d'en informer l'ensemble de la communauté de travail. Pendant ce temps, les agents tentent de comprendre d'où vient le problème, retraitent le dossier pour vérifier, essayent sur l'ordinateur d'un collègue, interrogent les forums,… Une perte de temps colossale et irritante pour les agents déjà sous tensions.

Les redressements opérés par l'ASP peuvent par exemple remonter jusqu'en 2015 et nécessitent de reprendre chaque dossier pour chacune des années ! Là aussi, une meilleure réactivité et une communication plus rapide des bugs est attendue, ainsi qu'un meilleur recettage pour s'affranchir au maximum de ces bugs et régressions

**La CFDT-SPAgri demande la réalisation d'un audit de tous les outils informatiques (ISIS) mis à disposition des agents pour l'instruction de la PAC permettant de définir les actions prioritaires et les moyens à déployer pour fiabiliser et conférer des outils informatiques performants aux agents des SEA pour l'instruction des aides PAC. Cet audit doit concerner également le logiciel SAFRAN qui présente de graves défaillances et génère des retards importants dans le règlement des aides aux éleveurs contre la prédation (s'ajoutant aux autres retards !).**

- **ISIS : un outil de plus de 10 ans, architecturalement incompatible avec les besoins d'instruction de la PAC**

Concernant l'outil de la PAC (ISIS), le DGPE précise que l'objectif est de consolider le travail sur l'outil et résoudre les bugs informatiques. La mise en place de cet outil a été laborieux, notamment du fait du changement de prestataire informatique au moment de la mise en place de cette nouvelle PAC. Les devants ont été pris et une période d'accompagnement du nouveau prestataire par l'ancien a été mise en place pendant plusieurs mois.

Les calendriers prévisionnels de mise à disposition des outils ont été communiqués en toute transparence cependant les retards ont été nombreux. Les outils n'étaient pas prêts dans les temps, ce qui a conduit à de nombreux reports de ces échéances.

Le prestataire est supervisé par l'ASP qui opère un pilotage de proximité. C'est d'ailleurs ce pilotage qui a permis de détecter que le prestataire était en train d'écraser les dossiers de la PAC à instruire et a permis de stopper l'hémorragie. Les dégâts auraient donc pu être bien plus importants.

Parallèlement, un audit de l'outil a été conduit par la DINUM avant la campagne 2023, un nouvel audit a été fait pour se projeter dans l'avenir. Il ressort de cet audit qu'il va falloir se préparer à avoir un nouvel outil pour prendre la suite d'ISIS qui présente des difficultés architecturales empêchant son adaptation aux nouvelles règles PAC.

- **SAFRAN : Quand subsidiarité rime avec complexité extrême**

Concernant l'outil SAFRAN, le DGPE indique qu'il doit être stabilisé. La complexité de cet outil est liée à une subsidiarité importante de cette aide à la prédation mais cet outil a malgré tout permis de payer les aides à la prédation.

Cette complexité a pu être constatée par le ministre qui a rencontré de nombreux agents qui l'utilisent. Des réunions ont été mises en place pour simplifier la partie réglementaire dans l'objectif d'alléger l'outil. Ces échanges ont abouti à la conclusion qu'il y a trop de conditions d'éligibilité très différentes mais les agriculteurs tiennent à conserver cette subsidiarité. Par contre, un certain nombre de pièces justificatives sont amenées disparaître. L'ASP a également mis en place un groupe USAGER pour améliorer l'ergonomie de l'outil. Dorénavant, la déclaration sera pré-remplie avec les

données de l’année précédente. Cette simplification sera opérationnelle à partir de 2025.

*Pour la CFDT-SPAgri, le DGPE entend et a conscience du mal-être des agents et c’est un signal important pour eux. Toutefois, avec ces réponses sur les outils, la CFDT-SPAgri y voit la communication incessante qui va dans le sens où :*

*« Nous allons encore devoir passer le cap avec ces outils et ce quoiqu’il en coûte pour le moral et la santé des agents . Nous aurons un nouvel outil pour la prochaine PAC et bien sûr nous comptons sur la résilience des agents en SEA ».*

*La résilience a ses limites. Elles sont plus qu’atteintes dans les SEA. Avec le mal-être constaté dans les SEA et le ras le bol généralisé des agents, ils ne vont pas pouvoir tenir toute cette campagne dans ces conditions ! Les grèves de certains SEA sont là pour en témoigner.*

*Dans ces conditions, la CFDT-SPAgri demande que des actions concrètes et rapides soient déployées sur les outils informatiques*

*Elle rappelle également qu’il ne faut pas oublier que les agents des SEA sont à l’interface des agriculteurs en grande détresse et que l’État à un rôle important à jouer.*

- **Des agents meurtris par les difficultés rencontrées par les agriculteurs et désemparés face à leur impuissance**

Les agents des SEA baignent quotidiennement dans un contexte anxiogène, avec des agriculteurs qui n’ont pas perçu leur montant d’aide et se retrouvent en grande difficulté.

Prenons l’exemple de l’assurance récolte. Avec ce retard de paiement, certains agriculteurs n’ont pas pu payer la totalité de leur cotisation d’assurance au 31 octobre et se retrouvent inéligibles à l’aide.

Que dire à ces agriculteurs en détresse ?

« C’est à cause des outils informatiques et des bugs… » Vu le temps depuis lequel cette situation dure et leur détresse, ça reste incompréhensible…

L’organisation de permanence en préfecture sans solution à leur proposer, c’est déchirant…

- **Les annonces du gouvernement dans le cadre de la crise agricole, parlons-en !**

« les annonces de paiement des aides au 15 mars… » elles n’ont rien arrangé avec une communication imprécise sur le périmètre des aides concernées et des agriculteurs pour qui il était difficile d’accepter ce périmètre dans un second temps. Sans oublier que les banques se calent sur ces versements d’aide et que l’État ne verse pas d’indemnités en cas de retard alors qu’il faut en verser aux banques lorsque l’agriculteur connaît des retards de paiement…

« Les annonces d’aides d’urgence… » ce sont les agriculteurs ou les communiqués de presse qui sont la source d’information des agents des SEA. Ces derniers se retrouvent alors bien démunis face aux questions sur les modalités de mise en œuvre de ces aides non communiquées par le MASA. Ces aides d’urgence n’étant pas suffisamment ciblées sur les exploitations en difficultés, leur effet s’avère très limité et surtout très court-termiste et ce, malgré les sommes importantes engagées.

« Les chambres d’agriculture sont aussi vos interlocuteurs pour vous aider… » mais force est de constater qu’elles se concentrent prioritairement sur des missions rémunératrices et qu’elles ne réalisent plus du conseil sans rémunération. Les agriculteurs se retournent alors vers les SEA…

La CFDT-SPAgri fait le constat que les réponses gouvernementales apportées à la crise agricole, non seulement ne répondent pas aux difficultés de la majorité des

agriculteurs mais ne préparent en rien l'avenir. Elles présentent de plus un effet de bord qui va dans le sens d'un soutien plus important pour les activités productives voire intensives et productivistes.

Est-ce la vision, la stratégie pour le monde agricole de demain… ? Cela ne nous semble pas en phase avec les demandes sociétales et cette dichotomie pose aujourd'hui un problème aux collègues de plus en plus nombreux qui ont l'impression de mettre en œuvre des politiques qui vont à l'encontre du monde agricole et à l'encontre de leurs convictions.

- **Reconnaissance financière pour le travail exceptionnel des agents en SEA : pas d'engagement**

Le DGPE a insisté sur sa volonté ainsi que celle du ministre que l'instruction des aides puisse être réalisée sereinement pas ses services. Il indique que l'ensemble de la hiérarchie jusqu'au ministre est reconnaissante du travail exceptionnel réalisé par les SEA en cette période compliquée.

> *Pour la CFDT-SPAgri, même si le ministre n'a de cesse de dire qu'il est reconnaissant du travail exceptionnel réalisé par les SEA, il est désormais plus que temps de passer aux actes. Les paroles ne sont plus suffisantes.* ***Il faut désormais penser à une reconnaissance financière en déployant le dispositif de gestion de crise ou un dispositif similaire mais là encore, rien de concret, pas d'engagement ni du DGPE, ni du SRH.***

Ces services des SEA mériteraient un accompagnement exceptionnel en ETP pérennes pour les soutenir dans ce travail laborieux et conséquent mais aussi un renforcement de leur rôle auprès des différents acteurs.

Au lieu de cela, ils ont le sentiment d'assister à un démantèlement progressif de leur service avec le départ du second pilier de la PAC aux régions, des réflexions bien

avancées et non concertées sur un transfert de l'instruction de la parie 3STR à l'ASP,…

De plus, les annonces gouvernementales ont largement participé à amplifier la crise de ces services. Nous n'étions pas dans les coulisses de ces annonces, c'est bien dommage…Mais nous remarquons cependant qu'aucune des annonces (calendrier de la PAC, aides d'urgence, …) n'a émané de notre ministre et nous constatons une injustice évidente sur ces services des SEA quand les premières revendications des agriculteurs au moment de la crise agricole concernaient la sur-transposition, la complexité et non le calendrier de paiement des aides.

La CFDT le dit et le redit : « Les agents n'en peuvent plus et ont le sentiment d'être méprisés un peu plus chaque jour … »

**Les agents des SEA, livrés à eux-mêmes font l'interface comme ils peuvent avec des moyens réduits à peau de chagrin et sans solutions concrètes à apporter.** Avec toute cette pression, la charge mentale devient rapidement insupportable. Et il n'est pas étonnant de voir arriver des préavis de grève face au désarroi des agents épuisés et impuissants, comme c'est le cas dans le SEA de la DDT 38.

Si la CFDT-SPAgri prône le dialogue, elle n'a pas hésité à s'associer à ce préavis de grève afin de soutenir l'action liée au désarroi de ces agents qui n'ont pas de réponse à leurs questions. Elle salue leur courage et ce n'est pas sans conséquences pour eux puisqu'en plus d'être en détresse, ils vont perdre en rémunération. L'impact sera d'autant plus fort pour les agents contractuels déjà sous statut précaire et faiblement rémunérés.

- **Les revendications de la CFDT : Il est temps de passer à l'action !**

**La CFDT-SPAgri demande donc la mise en place d'un plan**

**d’action national d’accompagnement et de soutien des agents avec des actions concrètes telles que :**

- **Une communication concertée sur l’ensemble de la chaîne de commandement depuis le cabinet du ministre jusqu’aux SEA confortant ces derniers dans leur rôle auprès des agriculteurs avec un État qui est caution morale et poursuit un objectif d’intérêt général et de la mission de service public et du sens des actions des agents en services déconcentrés.**
- **Des actions concrètes pour permettre une adéquation moyens et missions dans les SEA par des recrutements rapides et pérennes et en priorité urgente dans les SEA les plus en difficultés;**
- **Un accroissement des moyens en personnel au sein de la DRH du MASA afin de combler les retards et fiabiliser les payes de tous les agents (notamment les contractuels) et trouver les moyens de simplifier les processus de paye vis-à-vis des contractuels (attendre 2 mois pour être payés n’est pas acceptable et va rendre impossible les recrutements dans un marché de l’emploi concurrentiel déjà très tendu).**
- **Une étude CGAAER permettant d’étudier la chaîne de commandement et l’organisation des services impliqués dans l’instruction de la PAC avec l’objectif de définir des recommandations sur l’organisation du travail et l’adéquation moyens (ETP, outils informatiques,…) et missions pour améliorer la situation des SEA.**
- **Une étude CGAAER pour identifier les axes de travail permettant d’élaborer des mesures d’aides qui vont dans le sens d’une agriculture au service de l’intérêt général et de systèmes agricoles pérennes et durables.**

La CFDT-SPAgri espère que dans le cadre de ce CSA, des engagements seront pris pour améliorer les conditions de travail de ces agents dans les SEA et qu’un vrai plan d’action sera annoncé car le service public dû aux agriculteurs est

menacé quasiment partout.

Dans le cadre du CSA, le DGPE a annoncé la mise en place d'un plan d'action pour les SEA, selon les mêmes modalités que celui qui avait été mis en place dans le cadre de la PAC précédente en l'adaptant à la PAC actuelle.

Des groupes de travail seront organisés sur différentes thématiques telles que le renforcement des effectifs dans les SEA, la rédaction et la fluidité des instructions techniques, les outils informatiques,…

S'agissant des moyens humains, un marché d'intérim est en cours d'engagement pour ne pas attendre le PLF 2025 pour recruter des renforts pour les SEA.

*Ces annonces sont importantes mais insuffisantes pour rassurer les agents. Ils les voient à nouveau comme du mépris, un manque de considération de leur travail et de leur investissement.*

***La CFDT revendique des emplois pérennes, l'administration, propose elle… des intérimaires, une solution contre productive.***

*En effet, les SEA ont avant tout besoin de renforts pérennes car la PAC c'est complexe et le temps de formation des agents est long. Les agents des SEA sont déjà en surcharge de travail et si en plus, ils doivent former des agents qui seront présents pour plusieurs semaines voire éventuellement plusieurs mois..  cela n'a pas de sens !. De surcroît, ces intérimaires risquent de partir rapidement s'ils trouvent une situation professionnelle plus intéressante ou parce que leur contrat se termine et ne peut être prolongé…. Ce n'est en rien une solution adéquate pour renforcer les effectifs de ces services, au contraire.*

***Un plan d'action des SEA est annoncé, mais sans cap, ni échéance***

*Les groupes de travail ne sont pas encore définis et aucun délai de mise en route de ces groupes de travail n'a été donné lors de ce CSA.*

***Nous n'y croyons plus !***

Nous restons cependant force de proposition et proposons les groupes de travail suivants :

- **Moyens humains en SEA :** Définir des indicateurs performants permettant de déterminer l'adéquation moyens/missions dans les SEA dans un contexte où les outils informatiques sont délétères et le resteront encore plusieurs années et définir les modalités de recrutement d'agents pérennes pour renforcer durablement les SEA pour lesquels il y a un déficit de moyens humains
- **Outils informatiques :** Recenser tous les chantiers à mener pour stabiliser l'outil et définir un calendrier réaliste de mise en œuvre de ces chantiers avec des indicateurs de confiance sur ce calendrier. Le déploiement des outils et des nouvelles versions doit prévoir un meilleur recettage par le prestatairte et des périodes de tests réguliers, de la robustesse de l'outil par les agents des SEA pour limiter au maximum les bugs et les régressions. Il faut prévoir du temps pour les SEA pour réaliser ces tests dans de bonnes conditions. Pour les outils, il faut sortir du mode cloisonné et impliquer l'ensemble des acteurs afin de répondre aux besoins de tous.
- **Rôle des SEA et prospective :** renforcer le rôle des SEA dans le paysage agricole. Les SEA doivent être confortés dans leurs missions, leurs compétences et bénéficier du soutien nécessaire dans un contexte politique complexe. Mener une réflexion prospective sur le rôle et les missions des SEA, définir ce qui fonctionne et ne fonctionne pas et voir comment le rôle des SEA peut être

renforcé pour remédier à certaines situations et revenir à un État qui est caution morale et à ce titre, joue un rôle de conseil.

- **Accompagnement des agents dans les SEA et des managers :** Mettre en place des dispositifs d'écoute des agents et de leurs problématiques par des RETEX, des échanges de pratiques, ateliers de co-développement, … et définir des solutions à partir de ces retours. Mettre en place un dispositif d'accompagnement des managers dans les SEA.
- **Réseau d'expertise et mise en place d'une hotline à l'ASP et à la DGPE :** définir les modalités de mise en place d'un réseau d'expertise sur la PAC avec des agents qui pourront être sollicités par les DDT, un agent par région par exemple qui a une bonne connaissance de l'historique de la PAC, du fonctionnement des outils et pourraient participer aux tests des outils et ainsi prendre en compte les situations spécifiques qui peuvent être rencontrées. Il s'agit par ailleurs d'une recommandation émise dans le rapport Orseu présenté au CTM du 23 mars 2017 ! De même, il serait opportun de mettre en place une hotline au sein de l'ASP et à la DGPE afin de répondre aux questions des instructeurs et être plus réactifs, notamment lorsqu'il y a des bugs, à l'instabilité des outils et accélérer l'amélioration des outils.
- **Organisation de l'accueil des nouveaux arrivants :** vacataires, contractuels, titulaires, chefs de SEA : La PAC et l'instruction des aides restent d'une complexité reconnue de tous et il est important d'accompagner, de former et de réaliser un tutorat pour les nouvelles recrues. L'objectif est de définir les modalités de l'accueil adaptées aux différents cas de figure. Ce dispositif pourra s'appuyer notamment sur le réseau d'expert.

- **Parcours professionnels, reconnaissance, dispositif type**

« **gestion de crise** » **:** Face à l'investissement exceptionnel des agents dans les SEA, il faut des actes. Avec ce GT, il faut identifier et mettre en place toutes les voies possibles permettant de reconnaître le travail réalisé par ces agents.

***En résumé, …***

*Les agents des SEA en « bavent » depuis plus de 10 ans avec une PAC 2015 – 2022 qui a connu une mise en route catastrophique avec des outils qui ne fonctionnaient pas, des modalités d'instruction et des arbitrages qui ont terriblement tardés,… Le paiement de certaines aides a connu un retard allant jusqu'à 3 années, la DGPE et les services ont été amenés à mettre en place l'avance de trésorerie, un dispositif extrêmement lourd en termes de gestion, pour limiter les problèmes de trésorerie des agriculteurs. Face à cette pression, les agents des SEA ont été en grande difficulté et ont connu une période de mal-être intense. A la demande des organisations syndicales, une expertise a été demandée et un rapport a été présentée au CSA du 23 mars 2017 voir notre article sur les conclusions de cette étude (http://www.spagri.fr/instances/gt/gt-sea/situation-sea-premiers-retours-de-lexpertise/).*

*Pour cette nouvelle PAC, ce sont à peu près les mêmes ingrédients qui sont utilisés. A cela, s'ajoute le renouvellement du marché et un changement de prestataire informatique avec pour conséquence des outils qui ne sont pas livrés dans le* calendrier *imparti, un retard important dans l'instruction, faute d'outils disponibles, une anticipation de la* nouvelle *PAC mais des renforts qui n'ont pas été positionnés au bon moment du fait du retard de la mise à disposition des outils(encore) et des nombreux dysfonctionnements. Avec en prime la perte d'un nombre important de dossiers qui ont dû être instruits par deux fois, une réflexion sur un transfert des missions d'instruction des surfaces à l'ASP, un management technique qui évolue chaque*

*jour un peu plus vers un management politique avec les conséquences déplorables sur le travail des SEA, ses missions et le sens de leur travail, les SEA sont malmenés.*

*Et puis la crise agricole se produit et les* agents *des SEA sont littéralement jetés en pâture par certains représentants de l'Etat… La CFDT-SPAgri demande réparation !*

*Face à la détresse de nos agents et à leur désarroi, notre administration répond par un plan d'accompagnement sans calendrier de mise en place, un marché d'intérim mettant à disposition des SEA une main d'œuvre précaire, sur du court terme alors que l'investissement pour former à l'instruction de la PAC est long, une solution contre productive. De surcroît, elle ne s'engage réellement sur aucune reconnaissance financière des agents.*

*Cette détresse est loin d'être terminée au regard des propos, cette fois de notre ministre, qui indique devant l'assemblée nationale le 17 mai 2024 :*

*« Les mesures agroenvironnementales et climatiques et les aides à l'agriculture biologique sont payées au printemps, en général à partir de mars ou d'avril. Il y a aussi un peu de retard, je vous l'ai indiqué en commission et vous le confirme aujourd'hui, a-t-il reprécisé. Une grande partie des aides devraient être payées la semaine prochaine, et d'ici à la fin du mois, à certaines exceptions près – ne faisons pas de généralités avec des cas particuliers. Nous essayons d'être au rendez-vous. »*

*Les SEA nous confirment qu'il ne sera pas possible de payer l'ensemble de ces aides dans le délai imparti. Encore une période de fortes tensions à prévoir pour ces services…*

***Mais où est l'État caution morale ?***

***Où est l'État employeur qui est censé protéger ses agents et leur conférer des conditions de travail acceptables et être***

*garant d'une qualité de vie au travail et de leur santé ?*

*Où est l'Etat qui depuis des mois se dit vouloir rendre attractif la fonction publique ? Avec ces situations et leur gestion actuelle, ce n'est pas gagné…*

*Où sont les actions concrètes pour se donner les moyens de résorber la situation ?*

***La CFDT-SPAgri se refuse d'accepter cet état de fait et poursuivra sa mobilisation pour obtenir des améliorations concrètes des conditions de travail et réduire les répercussions sur la santé de ces agents.***

# 2- Simplification

Au cours de ce CSA, le DGPE a souhaité aborder la déclinaison de l'objectif de simplification annoncé par le gouvernement à la DGPE.

Le bureau du pilotage est en charge de l'animation des outils avec les services déconcentrés. Il faut prioriser les missions et réfléchir à a simplification des missions : agrément GAEC, contrôle structure – foncier

Sur la thématique GAEC, un groupe de travail (avec participation des SEA???) se réunit depuis janvier. Ce travail a permis d'acter la diminution de la fréquence des contrôles de conformité du fonctionnement du GAEC, qui devrait passer de 1 contrôle tous les 4 ans à 1 contrôle par programmation (soit 1 tous les 7 ans). Le groupe planche aussi sur la simplification de la comitologie des GAEC, la rationalisation des IT (actuellement 8 IT) et une harmonisation des pièces justificatives demandées avec la mise en place d'un formulaire via un outil de démarche simplifiée.

Sur le contrôle des structures, l'outil LOGICS va évoluer. Il y a besoin d'améliorer l'outil, son ergonomie et ses

fonctionnalités notamment la comparaison cadastre.

> *Pour la CFDT-SPAgri, il est essentiel et intéressant de trouver des axes de simplification. Néanmoins, ces 2 premiers chantiers ne nous semblent pas répondre à l'enjeu.*
>
> *Concernant les GAEC, les simplifications annoncées ne vont pas permettre de redéployer des effectifs. Les contrôles des agréments sont déjà dans nombre de SEA une des marges d'ajustement, la diminution de leur fréquence viendra légitimer une pratique déjà usitée.*
>
> *Concernant l'amélioration de LOGICS, elle répond à un besoin. Mais aujourd'hui son utilisation reste mineure et très variable d'un SDREA à l'autre et d'un département à l'autre. Certains départements ont rendu son emploi obligatoire pour déposer des demandes, mais imposer de nouvelles obligations ne semble pas, dans le contexte actuel, être la meilleure approche du monde agricole. Par ailleurs, c'est prendre le risque de voir se développer la pratique d'exploiter sans autorisation.*
>
> *Il n'est pas du tout certain que cette simplification fasse dégager beaucoup de temps pour les instructeurs, il n'y aura pas suffisamment de temps pour redéployer des agents sur d'autres missions.*

D'autres chantiers de simplification devraient être lancés. Si 100 % logix, le risque est que les agriculteurs exploitent sans autorisation d'exploiter. Le DGPE précise que c'est une réflexion à mener.

# 3. Contrôle unique

Le challenge est important, la mission inter-inspection a cherché à voir comment tendre à ce contrôle unique et l'enjeu principal, c'est ensuite l'application des sanctions et des suites du contrôle et allègement des proportionnalités des

sanctions qui posent question. Ce sujet a été porté au niveau de l'UE et des risques de refus d'apurement existent.

Plus on s'éloigne du périmètre MASA (fiscal, social), plus ce contrôle unique est compliqué à mettre en place.

Par ailleurs la DGPE a saisi la direction des affaires juridiques sur la compatibilité d'un outil de gestion du contrôle unique avec les règle de la RGPD.

Le DGPE rappelle également qu'il n'y a jamais eu de consignes du MASA pour dire d'arrêter les contrôles en cette période de réflexion sur le contrôle unique, d'autant que ces derniers sont obligatoires pour obtenir des aides. Pour rappel, en cas de refus de contrôle, les aides sont bloquées et il n'y pas de tolérance face à des comportements déviants en situation de contrôle. Par ailleurs, il est rappelé qu'une des priorités reste la sécurité des inspecteurs.

Il est également rappelé que c'est le préfet qui apprécie et autorise au cas par cas la réalisation de contrôles qui peuvent s'avérer « difficiles »

Enfin, il a également été indiqué que l'intranet contient tous les outils, notes utiles pour réaliser des signalements même si des efforts) faire en matière de communication à ce sujet ;

> *La CFDT-SPAgri insiste sur l'outillage nécessaire. Ce contrôle unique ne sera réalisable que si on a un outil performant pour le gérer. Or sur cet outil, le DGPE a indiqué que la DGPE a saisi la direction juridique pour voir si cela était possible, notamment au regard des règles RGPD, ça n'augure donc rien d'opérationnel rapidement !!!*
>
> *Les DDT qui font actuellement une coordination continueront donc de bidouiller avec des fichiers excel avec des centaines de lignes et de colonnes. Encore une fois, l'administration ne répond pas aux besoins des SEA sur ce sujet.*

*Elle demande qu'une communication claire soit refaite aux préfets et à la profession agricole sur la mise en œuvre de ce contrôle unique et de son périmètre car il y a des attentes fortes sur ce point mais toutes les attentes ne rentrent pas dans le périmètre du contrôle unique.* ***Les campagnes de contrôles vont redémarrer, et à nouveau les DDT et autres services de contrôle vont être en première ligne.***

# 4- Un dialogue social à revoir : une instance n'est pas une chambre d'enregistrement mais un lieu de définition d'actions et du calendrier associé…

La CFDT-SPAgri a souhaité faire état de sa déception de n'avoir pas été réuni depuis le 28 septembre 2023 dans le cadre de cette instance. Pourtant le contexte de la crise en agricole et les conditions de travail des agents en SEA aurait mérité une attention plus soutenue.

La convocation de ce CSA au 14 mai 2024 nous interroge. En effet, il s'agit de la veille de la date de fin de la télédéclaration de la PAC, une des journées les plus chargées de l'année pour les SEA ! C**eci nous questionne sur la connaissance de la réalité terrain et du quotidien des services** !

**Comment pouvons-nous encore croire à un dialogue social de qualité et constructif pour les agents ?**

La CFDT-SPAgri a insisté sur le fait qu'elle souhaite obtenir des éléments de réponse clairs et précis sur cette question qui débouche sur la situation dans laquelle nous sommes aujourd'hui : à savoir l'absence d'initiative pour réunir ce CSA, l'absence de réflexions permettant de déboucher sur un

plan d’action définissant les les solutions et moyens pour améliorer les conditions de travail de tous ces agents, pleinement investis, à tel point que les agents finissent par être en difficulté, craquer et perdre toute motivation pour des missions essentielles pour les agriculteurs.

Les alertes sont pourtant nombreuses et répétées, les témoignages d’épuisement, d’exaspération, de burn-out et le courageux préavis de grève au SEA de la DDT 38 et la grève de l’ensemble des agents qui en découle en sont les preuves.

A cela, le DGPE répond qu’il a été difficile de trouver la date adéquate pour nous réunir car pendant la crise, les annonces se succèdent et il convient prioritairement de les mettre en œuvre. Par ailleurs, tous les éléments ne sont pas connus au moment de la crise, la dernière vague d’annonces date du 27 avril…

Il précise également que lorsque les organisations syndicales en ressentent le besoin, c’est à elles de demander la réunion de cette instance.

> *Cette réponse témoigne de l’attentisme du DGPE pour réunir cette instance alors que dans le cadre d’un dialogue social de qualité et constructif, il aurait été vraiment apprécié par les agents qu’il prenne l’initiative de réunir ce CSA régulièrement.*
>
> *Cela aurait permis d’expliquer de façon régulière la situation, avec les éléments à sa disposition et ainsi garder le lien avec les agents sur le terrain, ne serait-ce que pour les rassurer, leur montrer l’attention qu’il leur porte dans ce contexte difficile pour tous… et surtout définir les actions nécessaires pour préserver les agents des SEA et se mettre d’accord sur un calendrier.*
>
> *Malgré cela, force est de constater qu’il a fallu attendre le point de rupture avec de nombreux cas de mal-être, burn-out, jusqu’à la grève de certains SEA (voir notre article sur la*

> *grève du SEA de la DDT 38) pour commencer à réagir…*
>
> ***Pour la CFDT-SPAgri, l'administration ne met pas en place les actions nécessaires sur ce sujet et n'est pas garante de la qualité de vie au travail  et de la santé de ses agents.***

Le calendrier prévisionnel prévoit une formation spécialisée en juin un CSA à l'automne avec un point spécifique qui sera consacré aux sujets forestiers.

A suivre donc…

**Si vous souhaitez contribuer à notre action et sur ce sujet** et nous faire part de vos problématiques, de vos pistes d'action, de vos témoignages, vous pouvez le faire sur notre formulaire de contact **ici.**

---

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

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

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

> *La CFDT s’inquiète d »ores et déjà des conséquences du rabot budgétaire de 10 milliards d’euros sur les dépenses de l’Etat annoncés par Bercy. Au MASA, cela se traduit déjà parplus de 70millions d’euros d’économie sur la masse salariale sur les différents programmes budgétaires du ministère.*
>
> *La CFDT attend les réponses sur les questions suivantes : **Quelles seront les marges de manœuvre réelles pour mettre en place et payer le nouveau vecteur de crise? Quelle réformes indiciaire et indemnitaire attendre pour les corps A+ technique dans ce contexte? Et enfin, qu’en sera-t-il de la revalorisation de l’IFSE attendue et annoncée pour l’ensemble des corps?***

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

communique_intersyndical_fp_-_appel_au_19_mars_24

cp_OS_FP_19_03

---

# Bilatérale du 6 septembre

# 2023 avec le ministre : rémunération, SGCD, conditions de travail en AC/DGAL, hyperspécialistes de crise, retraite anticipée en abattoir/SIVEP, nouvelle PAC, etc…

La CFDT (SPAgri-Sgen) a été reçue le 6 septembre 2023 par Marc Fesneau, ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, en présence de Yves Auffret (directeur adjoint au cabinet), Dorothée Demailly (conseillère en charge des relations sociales au cabinet), de Cécile Bigot-Dekeyzer (secrétaire générale), Xavier Maire (chef du SRH) et de Luc Maurer (directeur général adjoint de la DGER).

---

# Bilatérale avec la secrétaire générale du MASA (27/06/2023) : qualité du dialogue social, conditions de travail

# insoutenables en AC (SRH, DGAL, SNUM ) et faible attractivité des postes !

La CFDT (SPAgri-Sgen) a été reçue le 27 juin 2023 par Cécile Bigot-Dekeyzer, secrétaire générale du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, en présence de Philippe Mérillon, secrétaire général adjoint et de Xavier Maire, chef du SRH.

La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Stéphanie Clarenc et Frédric Laloy pour le SPAgri-CFDT et par Béatrice Laugraud et Jean-François Le Clanche pour le Sgen-CFDT.

La secrétaire générale introduit cette bilatérale en précisant que ces réunions sont l'occasion pour elle de mieux connaitre les représentants des personnels du ministère et que nous puissions lui exposer nos sujets prioritaires.

En préambule, la CFDT a rappelé l'importance de ces bilatérales, et plus globalement l'importance du dialogue social au sein du MASA ; notamment sur les sujets qui nous semblent essentiels pour le bon fonctionnement de notre ministère. Certaines situations deviennent, en effet, très lourdes, plus supportables pour les agents et nécessitant des mesures fortes, voire disruptives. C'est l'administration centrale qui est particulièrement concernée : nous sommes actuellement dans une spirale négative dont on ne voit pas l'issue.

Comme l'a répété le ministre à plusieurs reprises lors de ces différents échanges avec les organisations syndicales : le sens et la méthode c'est essentiel !

**Pour sa première rencontre avec la nouvelle secrétaire générale, la CFDT a pu l'interpeller sur des sujets sensibles,**

**dans un climat d'écoute et d'attention, à la fois concernant les situations et les contextes dans les services et sur nos propositions qui visent à tenter de sortir de ces situations très dégradées.**

## Qualité du dialogue social au MASA

### Mise en œuvre de la feuille de route sociale

*La CFDT demande une meilleure programmation des dates et plus de précisions sur le périmètre de chacun des groupes de travail. La CFDT souhaite également une meilleure prise en compte des contraintes des organisations syndicales (Congrès ou CA de l'ASMA par exemple).*

*Concernant le déroulement des instances, la CFDT souhaite que le mode hybride soit conservé pour faciliter notamment la participation des experts, ou pour les élus en cas de force majeure. Toutefois, il est important d'améliorer le fonctionnement des visioconférences au ministère et plus particulièrement la qualité audio.*

*Les textes présentés pour avis en CSA-M doivent avoir fait l'objet d'un groupe de travail en amont, avec un projet de texte adressé aux OS plusieurs jours avant le groupe de travail.*

*La CFDT rappelle l'épisode de la note de service CIA 2023, modifié sans information préalable, sur un point négocié avec les OS en 2022… Ces méthodes créent de la défiance vis-à-vis de l'administration, c'est totalement inacceptable !*

*Le travail de concertation avec les organisations syndicales est particulièrement important pour les LDG (lignes directrices de gestion), comme celles sur les mobilités qui ont fait l'objet d'un débat en CSAM récemment avec un vote contre unanime. Les LDG constituent désormais le seul moyen d'intervention des syndicats depuis la fin des CAP*

*mobilités/promotions. Concernant les mobilités, il n'est pas soutenable de proposer toujours plus de poste au fil de l'eau sans mettre en place un site pour faciliter le suivi par les agents des postes publiés, comme cela a été mis en place par le MTECT !*

La secrétaire générale rebondit sur la question d'un site dédié pour la mobilité. Elle partage la nécessité d'ouvrir un tel site tout en soulignant la charge croissante au ministère pour ce qui concerne le numérique Mais Cécile Bigot-Dekeyzer se dit convaincue de l'importance de mettre en place cet outil et elle s'y engage. Toutefois, elle ne souhaite pas, à ce stade, s'engager sur un calendrier précis.

*La CFDT propose de fournir à l'administration des éléments de cahier des charges pour ce site « mobilité au fil de l'eau ».*

La secrétaire générale revient sur le sujet des LDG mobilités, outre le site à construire, quels sont les autres blocages ayant conduit à un vote unanimement contre lors du CSA-M de mi-juin ?

*Pour la CFDT, il est important de conserver un équilibre entre postes proposés à la mobilité générale et ceux proposés au fil de l'eau qui présentent moins de visibilité pour les agents. Il faudrait aussi que les agents puissent classer leurs demandes de postes parus, sur une période glissante à définir.*

*Par ailleurs, il y a le délai parfois très longs entre la décision d'ouvrir un poste au fil de l'eau et la prise effective du poste… plus de 6 mois peuvent s'écouler ! Les structures attendent trop longtemps la validation du SRH pour le candidat qu'elles ont retenu. Alors que le processus du fil de l'eau est censé permettre une prise de poste plus rapide que dans le cas de la mobilité générale !*

Pour la secrétaire générale, la mobilité générale de printemps, avec une prise de poste au 1er septembre, restera ; elle est très importante, notamment pour tous les agents qui ont des familles, avec des enfants qui vont à l'école… On n'y touchera pas !

Concernant le temps de prise de poste ouvert au fil de l'eau, Xavier Maire souligne que le SRH intervient uniquement à la fin du processus et ne comprend pas bien pourquoi la décision du SRH serait source de retard ?!

*Concernant les promotions, la CFDT insiste sur la transmission des listes de promouvables, que nous attendons encore, malgré la promesse du chef du SRH. Si ce n'est pas possible, il faut nous le dire !*

Xavier Maire nous confirme que nous allons bien les recevoir avec l'état des corps.

**Le fonctionnement du RAPS et l'évolution de ses missions**

*Pour la CFDT ce réseau est important pour notre ministère. Nous le sollicitons régulièrement, pour aider à la résolution de problèmes dans les structures notamment et dans le cadre de l'accompagnement des agents, pour ceux qui nous confient leur dossier.*

*C'est cependant un réseau pour lequel le turnover est important, ce qui complique parfois le suivi des dossiers et le niveau de connaissance RH des IGAPS est très inégal. Le secrétariat général assure-t-il une formation régulière des nouveaux entrants, mais aussi des mises à niveau régulières en matière RH ?*

*Par ailleurs, il est essentiel que les IGAPS soient associés aux différents groupes de travail organisés dans le cadre de la feuille de route sociale. Pas uniquement pour les GT en lien avec le suivi des carrières où ils sont généralement*

*invités, sauf lors du dernier GT « bilan des mobilités »… nous n'avons pas compris pourquoi ? Ils ont pourtant la connaissance qualitative des processus, indispensable à la compréhension du bilan annuel, au-delà des chiffres ?!*

Pour Philippe Mérillon, le secrétariat général est très attentif au recrutement des IGAPS, avec généralement plus de candidats que de postes à pourvoir. En outre, tout nouvel IGAPS bénéficie désormais d'un parcours de formation.

Cécile Bigot-Dekeyzer en profite pour nous annoncer, en primeur, la nomination au 1er septembre de Vincent Favrichon comme président du RAPS. Il remplacera Laurence Delva qui va bientôt partir en retraite.

*La CFDT demande également la mise en place de référents thématiques au sein du RAPS. Comme cela a été fait pour le suivi des assistantes sociales du ministère, sur proposition de la CFDT. Nous demandons en outre, la nomination d'un ou deux IGAPS référents pour le suivi des parcours des agents en décharge syndicale (DAS au moins égale à 70%). Enfin, un IGAPS référent serait également souhaitable pour le suivi des agents sous statut d'emploi dans l'enseignement agricole (direction et inspection).*

*Outre ces demandes d'IGAPS référents pour ces thématiques non prises en compte par le RAPS actuellement, la CFDT s'interroge sur l'évolution du RAPS dans le cadre de la réforme de la fonction publique ?*

La secrétaire générale répond qu'il y aura un nombre plus important d'IGAPS. Afin de répondre à de nouvelles sollicitations sur deux missions :

– participer à l'identification des cadres qui ont le potentiel leur permettant d'occuper des emplois supérieurs et qui le souhaitent

– réaliser l’évaluation (dite 360) des cadres supérieurs comme les directeurs de structures, tous les 6 ans.

## Conditions de travail dégradés, mal-être des agents et faible attractivité des postes

### Situation au SRH

*La CFDT le dit régulièrement depuis plusieurs années, malgré toute la bonne volonté des gestionnaires, les retards, les erreurs s’accumulent pour les contrats, les payes, les primes, les indemnités télétravail, les prise en charge des transports, les arrêtés de nominations, etc… Ces dysfonctionnements impactent au-delà des agents concernés : les RH de proximité, le réseau des IGAPS, les bureaux de gestion sont eux-mêmes trop régulièrement sollicités pour traiter sereinement les dossiers.*

*A ce stade de difficultés, les agents sont en danger !*

*Outre la création de poste (+6) dans les bureaux de gestion, quelle politique pour redonner de l’attractivité à ces postes et faire en sorte que les agents y restent un minimum de temps ? Cet enjeu est comparable au manque d’attractivité pour certains départements en SD. Ne faudrait-il pas envisager l’activation des leviers « promotion » comme en SD ? Il faut également diminuer les portefeuilles des agents, et recruter des encadrants confirmés !*

La secrétaire générale répond qu’elle est arrivée il y a à peine 3 mois, elle a fait le tour de tous les services du SG et a vu beaucoup d’agents. Elle est bien consciente de la situation. Elle sait aussi qu’il y a eu une période de forte réduction des effectifs et le ministère a épargné au maximum les services déconcentrés et les missions métiers. Ce sont donc surtout les fonctions supports qui ont supporté cette réduction. En outre, comme partout, les tensions sur les

recrutements sont très fortes avec des postes ouverts sans candidat titulaire, voire pas de candidats du tout. La conséquence, c’est que les conditions de travail déjà très chargées empirent !

Cécile Bigot-Dekeyzer nous confie qu’elle n’a pas de baguette magique ! Mais ce n’est pas pour autant que le secrétariat général ne fait pas rien.

Il y a des mesures de déconcentration de la gestion des contrats courts en services déconcentrés qui se mettent en place et devraient alléger le SRH ; même si on n’ira pas aussi loin que le MASA le souhaiterait, les SGCD (secrétariats généraux communs départementaux) n’iront pas jusqu’à gérer la paye.