

La forêt passe du ministère de l'Agriculture à celui de la Transition Écologique

Deux articles récents viennent d'être consacrés au rattachement des forêts au ministère de la transition écologique : un [article du Monde](#) et un article d'[Acteurs Publics](#), tous les deux du 8 janvier 2025. Vous trouverez ci-dessous une synthèse de ces deux textes.

Synthèse :

C'est un changement historique et surprenant, ... pour la première fois depuis 1881, la forêt, historiquement gérée par le ministère de l'Agriculture, passe sous la tutelle du ministère de la Transition écologique dans le gouvernement de François Bayrou. La ministre Agnès Pannier-Runacher prend donc en charge ce portefeuille, mettant fin à une tradition de près d'un siècle et demi. Ce transfert symbolise une évolution majeure dans la manière dont la politique forestière est perçue et gérée en France.

Dans l'ensemble, cette réforme est bien accueillie par les ONG environnementales. L'association Canopée et d'autres organisations de protection de la nature voient cette transition comme un signal positif. La forêt est de plus en plus affectée par le changement climatique, notamment par une augmentation de la mortalité des arbres et une réduction de leur capacité à absorber le carbone. La nouvelle tutelle pourrait mieux intégrer ces enjeux environnementaux et promouvoir des politiques de préservation et d'adaptation.

En revanche, la filière bois reste silencieuse face à cette annonce, ce qui pourrait traduire un malaise ou une

incompréhension. Certains acteurs, comme le **Syndicat des énergies renouvelables**, s'inquiètent d'une éventuelle restriction des usages du bois à des fins énergétiques, tandis que le **Centre national de la propriété forestière (CNPF)** redoute une complexification administrative.

Plusieurs experts, dont Arnaud Sergent, de l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (INRAE), déplorent l'absence de préparation et de concertation avant cette réforme. L'inquiétude porte sur la coordination entre les différents ministères et la capacité de la Transition écologique à imposer ses arbitrages. Certains craignent que ce changement ne résolve pas le problème de fond : l'intégration de l'adaptation au changement climatique dans l'ensemble des politiques publiques.

De fortes inquiétudes sont exprimées sur les ressources humaines et l'organisation administrative. En effet le transfert de la gestion de la forêt soulève également des préoccupations parmi les agents concernés. Beaucoup dénoncent un manque de communication et de clarté concernant les conséquences sur leurs statuts, rémunérations et conditions de travail. Certains craignent une dégradation de leur régime indemnitaire, traditionnellement plus avantageux au sein du ministère de l'Agriculture. Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel des agents (RIFSEEP) ainsi que le CIA – l'une de ses composantes – sont en effet plus favorables au ministère de l'Agriculture. Certains redoutent aussi des difficultés accrues pour les mutations si les postes liés à la forêt passent entièrement sous la gestion de la Transition écologique.

Le ministère de l'Agriculture (MASA) tente de rassurer en affirmant que les modalités de gestion seront mises en place en lien étroit avec le ministère de la Transition écologique, afin d'assurer un fonctionnement fluide pour les agents et les structures concernées. De son côté, le ministère de la

Transition écologique (MTE) précise que bien que les agents forestiers ne changent pas de ministère, le secrétariat général du ministère de l'Agriculture continuera de piloter les aspects liés aux rémunérations, aux primes et à la mutuelle. De plus, la tutelle de l'Office national des forêts (ONF) restera sous la direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises (DGPE), mais sera exercée pour le compte d'Agnès Pannier-Runacher. Cependant, des incertitudes demeurent, notamment sur le positionnement administratif des services forestiers dans la nouvelle organisation.

D'après les premiers éléments que la CFDT a pu recueillir, il n'y aura pas de transfert d'agents et par conséquent aucun changement du contexte RH (rémunération, rifseep,...) des agents qui travaillent sur les sujets forêt-bois. La gestion transversale et RH du des agents restent assurés par le MASA. C'est donc principalement l'organisation qui change avec une définition de la politique forêt et bois par le MTE en concertation avec le MASA . Ensuite, une déclinaison métier de la politique forêt-bois par la DGPE et une mise en œuvre de la politique en région définie par la DGPE, comme c'est déjà le cas actuellement. Enfin, le MASA reste tutelle des opérateurs forestiers puisque la compétence métier reste du ressort du MASA.

Si ce rattachement traduit une volonté de replacer la forêt au cœur des politiques environnementales, il pose plusieurs questions : la Transition écologique pourra-t-elle mieux gérer la forêt que l'Agriculture ? Comment concilier les enjeux écologiques et économiques ? Cette réforme s'inscrit-elle dans une vision à long terme ou risque-t-elle d'être remise en question en cas de changement politique ?

Ce débat reste ouvert et sa mise en œuvre effective sera déterminante pour juger de son impact réel sur la gestion forestière en France.

Les décrets d'attribution ministériels devraient ne pas tarder à être publiés. Ils définiront noir sur blanc dans les prochains jours les modalités de cette modification de périmètre et les compétences en matière de politiques publiques forestières.

La CFDT (UFETAM et Spagri) vont suivre avec vigilance l'évolution de ce dossier notamment sur le volet ressources humaines.

Source :CFDT-UFETAM – sur la base d'un article publié le 8 janvier 2025

▪ **Pour aller plus loin :**

Le jour de publication de cet article de synthèse par la CFDT-UFETAM était aussi celui de la publication du décret n°2025-29 du 8 janvier 2025 attribuant la mission « forêt » entre le MASA et le MTE.

[joe_20250109_0007_0040](#)

**Formation spécialisée du CSA
des DRAAF du 17 septembre
2024 : déplacements, heures
sup, contrôle unique,**

médecine de prévention, flex office, cités administratives...

Xavier MAIRE étant excusé, la réunion était présidée par Nadine RICHARD-PEJUS, adjointe au chef du service des ressources humaines. Elle était accompagnée notamment de Pierre CLAVEL (coordonnateur du réseau des ISST), d'Armelle FALASCHI (chef du Bureau d'Action Sanitaire et Sociale), de Christophe MALGLAIVE (BASS), de Rémy MASSON (représentant la DGPE) et de Blandine AUBERT (jusqu'à 16 heures, directrice adjointe de la DRAAF Bourgogne Franche Comté).

La CFDT-SPAgricole était représentée par Benoît VIGREUX, Serge KOFFI et Anne BERTOMEU

Budget de fonctionnement en berne : pas de « baguette magique » en 2025...

« La CFDT-SPAgricole fait part de l'inquiétude des agents face aux perspectives de réduction du budget de fonctionnement et aux consignes actuelles sur la maîtrise des frais de déplacement ; en rappelant le contexte d'augmentation de ces frais du fait de l'inflation. »

Les consignes données par nos directions sont de privilégier les visioconférences pour les activités non-régaliennes, afin de limiter les frais consécutifs aux déplacements.

Une des conséquences : la perte de

connaissance du terrain et un dialogue de moindre qualité avec la profession agricole ne facilitent pas l'acceptation des contrôles...

La CFDT-SPAgrri dénonce l'approche qui conduit à une perte de contact avec la profession agricole et qui affaiblit notre connaissance des situations locales.

Les échanges informels en marge des rencontres en présentiel sont pourtant riches en information : 5 minutes de discussions en direct valent souvent mieux qu'1 heure de réunion. La qualité du relationnel avec la profession agricole est en jeu et la crise agricole cette année nous a montré ô combien la compréhension des inquiétudes du monde agricole est importante. Nous insistons sur le fait que ces échanges avec la profession permettent d'expliquer et de démystifier. Les réunions techniques sur le terrain paraissent aujourd'hui secondaires, du point de vue de nos directions. Toutefois ces rencontres maintiennent du contact et améliorent l'acceptabilité des contrôles. Elles participent par cela à la mise en sécurité des agents réalisant les contrôles terrain.

Autre conséquence : difficultés pour se constituer un réseau pour les nouveaux arrivants...

De nombreux séminaires ou réunions nationales vont également avoir lieu en visioconférence (DR FORMCO, DR TIC, COSIR, etc.). Comment développer son réseau avec ses homologues en l'absence de rencontre en présentiel ? La question est particulièrement sensible pour les nouveaux arrivants ! pour la dynamique de groupe et l'acquisition de compétences.

La qualité du service rendu est en jeu, ainsi que le sens du travail, la motivation et donc les conditions de travail. Avec

également un effet sur l'attractivité des postes proposés au MASAF.

On peut penser que sur une courte période, le format visioconférence systématique a un impact limité lorsqu'il est imposé. Par contre nous affirmons que ce format est particulièrement néfaste sur le moyen terme.

Des équipements vieillissants qui ne sont pas renouvelés...

Par ailleurs, certaines DRAAF prévoient de limiter également le renouvellement du parc automobile, informatique voire même de l'équipement en téléphonie. Ces restrictions budgétaires, si elles perdurent, auront un effet sur la sécurité du fait d'un matériel obsolète et sur la qualité de vie au travail. »

Face à cette préoccupation majeure dans un contexte où les dépenses augmentent « automatiquement » du fait de l'inflation, l'administration répond que des annulations et des suppressions de crédits ont affecté les budgets de fonctionnement des DRAAF et des DDI. Elle n'est pas en mesure d'apporter de réponses concrètes concernant les budgets de fonctionnement 2025. Toutefois, il est question « d'orientations et d'optimisation » et de définition des « missions de premier ordre ».

La CFDT-SPAgrî s'opposera fermement à une prolongation dans le temps de cette politique de forte réduction du budget de fonctionnement vu les enjeux pour les conditions de travail des agents, l'intégration des nouveaux arrivants, l'attractivité des postes, etc... Elle demandera à être associée à la définition de ces « missions de premier ordre », ainsi qu'à ces mesures d'« optimisation ».

Récupération du crédit d'heures : les travaux sont en cours, la CFDT reste vigilante. En attendant, les heures écrêtées continuent à s'évaporer...

La CFDT-SPAagri rappelle que ce sujet a déjà été mis en lumière lors du CSA des DRAAF du 31 janvier 2024 et qu'il lui tient à cœur de le rappeler. *« En effet, malgré un travail fait dans les services en matière d'organisation et de planification, les agents, pour diverses raisons (longs déplacements, échéance particulière, absence d'un collègue...) sont amenés régulièrement à réaliser plus de 38h30 de travail par semaine. Lorsque cela arrive, la récupération du dépassement horaire est limitée à 3h51 par mois ; les heures travaillées au-delà d'un plafond de 12 heures ne sont pas reportées au mois suivant et sont alors perdues. Le cumul de ces heures non récupérées finit par avoir un effet décourageant, influe sur la motivation et a une incidence sur la santé. Lors de notre précédente rencontre, nous vous avons demandé de permettre la récupération d'une demi-journée de plus par mois, afin d'harmoniser cette pratique de récupération avec les DDI. Toutes les heures travaillées doivent être prises en compte ! Les agents et la CFDT-SPAagri attendent des avancées sur ce sujet. »*

L'administration répond que des travaux sont en cours en vue de la réalisation d'un bilan des heures écrêtées, qui sera présenté lors d'une réunion du CSA ministériel.

La CFDT-SPAagri reste vigilante sur ce sujet et vous tiendra informés de l'avancée de ces travaux. L'objectif est de passer de 1/2 journée de récupération à 1 journée comme en DDI !

Contrôle unique en exploitation : un fossé entre les attentes de la profession agricole et la réalité des contrôles, des malentendus qui peuvent être sources de tensions

Dans un contexte de crise agricole récurrente et en l'absence de traduction concrète de la promesse de « contrôle unique » faite par le gouvernement lors de la dernière crise, le climat se tend à nouveau, ce qui complique la réalisation des contrôles. Ainsi, des « incidents » sont à nouveau relevés :

- en région Occitanie, la semaine dernière, **accueil d'une collègue par une dizaine de personnes cagoulées** qui descendent d'une camionnette lors d'un contrôle en exploitation agricole
- fin août, envoi et **publication sur les réseaux sociaux d'une lettre ouverte à M. le Préfet de département** de la part de la Coordination Rurale du Lot-et-Garonne (transmis au SG du MASAF par la CFDT suite à la réunion) ;
- incidents rapportés y compris par des enquêteurs des services statistiques des DRAAF...

Le représentant de la DGPE répond que la mission inter inspection a rendu son rapport et ses conclusions concernant cette notion de « contrôle unique en exploitation ». Il précise que les conclusions de ce rapport ainsi qu'un projet de circulaire sont actuellement sur le bureau du premier ministre.

Par ailleurs, l'administration précise que la procédure relative au signalement d'agression est en cours d'actualisation.

La CFDT-SPAgri regrette que des actions de prévention ne

soient pas toujours mises en œuvre au quotidien, par méconnaissance ou par manque de moyens, comme par exemple les mesures préconisées suite au double meurtre de Sylvie Trémouille et Daniel Buffière : en particulier, formation aux contrôles difficiles, réalisation des contrôles par un binôme d'inspecteurs, dont un agent titulaire et expérimenté dans le domaine contrôlé.

La CFDT-SPAgrri demande à pouvoir partager les conclusions de ce rapport inter inspection. La réponse est négative pour la raison suivante : *« Ce rapport n'est pas public »*.

Dans ce climat à nouveau tendu, les organisations syndicales insistent sur l'importance d'informer les représentants de la profession agricole :

- sur les travaux en cours ;
- sur ce calendrier différé par rapport aux engagements pris par le gouvernement lors de la dernière crise agricole ;
- sur la nécessité de condamner très fermement toutes les menaces et les pressions exercées sur les contrôleurs. De plus, le terme de « contrôles » doit absolument être précisé auprès des exploitants, qui regroupent sous ce terme le suivi de la certification « BIO », des labels, les enquêtes statistiques, etc.

La CFDT-SPAgrri reste vigilante sur ce sujet et demandera lors des prochaines réunions d'instances :

- *la liste des actions engagées auprès des représentants de la profession agricole suite à cet échange en réunion ;*
- *l'accès pour tout nouvel arrivant à une formation adaptée concernant les « contrôles difficiles »*

- *la consultation des organisations syndicales sur le projet de circulaire relative au « contrôle unique ».*

Sur ce dernier point, la secrétaire générale du MASA interrogée par la CFDT-SPAagri lors du CSA ministériel qui a suivi le 25 septembre a précisé que la circulaire n'avait pas vocation à être publiée dans l'immédiat.

Médecine de prévention : comment faire face à la pénurie de médecins du travail ?

Lors du CSA des DRAAF du 31 janvier 2024, la CFDT-SPAagri avait demandé une cartographie présentant un état des lieux de la médecine de prévention en région. Elle avait interrogé l'administration sur les solutions envisagées pour les DRAAF qui ne disposent pas à ce jour de médecine de prévention.

A ce jour, l'administration n'est pas en mesure de présenter des données précises pour chaque site de DRAAF ou chaque établissement d'enseignement agricole et ne peut donc pas établir la cartographie demandée. Elle précise qu'il y a quelques années le taux de couverture était de 78 à 80%.

En 2022, la fonction de médecin du travail a fait l'objet d'une revalorisation financière. Malgré cette revalorisation, un problème d'attractivité de cette spécialité pour les jeunes médecins demeure. Cette problématique d'attractivité est suivie par le ministère de la santé.

Côté MASAF, une nouvelle convention cadre est en cours de signature pour 3 ans avec la MSA et des modèles de conventions locales sont transmis aux DRAAF.

Pour pallier aux difficultés de recrutement des médecins du travail, les solutions suivantes sont envisagées :

- mutualisation avec d'autres employeurs publics ;
- recrutement par le MASAF d'un médecin coordonnateur qui serait en charge de toute la politique de prévention du ministère ;
- mise en place d'équipes pluri disciplinaires, comprenant notamment médecin, infirmier, psychologue, etc... ;
- mise en place de téléconsultations en cabines ou via des malles avec un accompagnement par un professionnel, comme par exemple un infirmier.

L'administration précise qu'à titre exceptionnel, en cas d'urgence, afin d'éviter un blocage, les structures locales peuvent faire appel à un médecin agréé, voire même le médecin traitant voire même à un médecin retraité grâce à une convention ponctuelle.

La CFDT-SPAagri rappelle que le suivi par la médecine du travail est un droit pour les agents et constitue une obligation pour l'employeur. Vu les enjeux en matière de santé, elle s'assurera que les évolutions envisagées par l'administration sont bien mises en œuvre partout et qu'elles répondent aux attentes

Flex Office : un fragile équilibre entre « densification » et dégradation des conditions de travail...

« A la suite de la circulaire Borne du 8 février 2023 relative à la nouvelle doctrine d'occupation des immeubles tertiaires de l'Etat, qui donne les orientations de la politique immobilière de l'Etat, certains sites en DRAAF semblent étudier la possibilité de s'organiser en Flex Office pour une partie des bureaux, ce qui a une incidence sur l'organisation des services et sur les conditions de travail. Cette nouvelle

façon d'occuper son poste de travail induit des modifications profondes dans nos habitudes de travail. La CFDT-SPAagri demande à ce que les agents soient associés le plus en amont possible à toutes modifications dans leur organisation de travail. »

Concernant ce sujet relatif à l'immobilier, le MASAF prévoit d'échanger avec le ministère de l'intérieur.

Toutefois, la CFDT-SPAagri est convaincue que sa mise en œuvre nécessite en premier lieu une concertation avec les agents, puis un accompagnement.

Si les projets de flex office permettent de réaliser de singulières économies, et peuvent aller dans le sens de la transition écologique, ils sont source de vives inquiétudes pour les agents : deshumanisation, perte de territoire, sentiment de déconsidération...

Pour la CFDT-SPAagri, l'objectif de réduire les coûts, s'il est pertinent, ne peut se faire au détriment des conditions de travail. L'approche doit être globale. Ce type d'évolution doit se faire en pleine concertation avec les agents concernés : leurs besoins doivent être analysés de manière fine et pris en compte. Il faut accompagner, aller voir des expériences réussies, expérimenter avant de généraliser, et envisager la réversibilité.

La CFDT demande à ce que les formations spécialisées locales soient systématiquement impliquées en amont de toute décision d'aménagement et pas seulement informées et consultées quand le projet est quasiment finalisé.

La CFDT-SPAagri veillera également à sa prise en compte dans le cadre d'un futur accord QVCT au sein du MASAF (qualité de vie et condition de travail) dont les négociations viennent d'être lancées et qui doivent aboutir d'ici la mi 2025.

Cités administratives et absence de CSA de sites : manque de concertation pour des sujets communs tels que salles partagées, accueil des usagers, courrier, places de parking...

« Sur de nombreux sites, les agents sont regroupés dans des cités administratives de taille importante. Il y a alors plusieurs administrations, agences et offices sur un même site, avec partage de locaux ou d'équipements.

Il est dans ce cas indispensable de pouvoir traiter les sujets Hygiène et Sécurité des espaces communs de manière transversale. Il serait alors nécessaire de disposer d'une instance officielle de dialogue inter-administrations.

En effet, conformément aux précisions apportées dans le guide relatif aux comités sociaux et aux formations spécialisées de la fonction publique de l'État, sur ces sites, l'importance des effectifs et la nécessité d'examiner des questions collectives rendent indispensables la mise en place d'une Formation Spécialisée pour un bon fonctionnement au quotidien.

La CFDT SPAgri vous demande de bien vouloir tout faire pour rendre possible la mise en place officielle des formations spécialisées de site dans les cités administratives et les centres administratifs, et ce quel que soit la nature des organismes d'État présents. »

Sur ces sites, la création d'un CSA de site étant facultative, ces CSA n'existent pas à ce jour. Dans le cas où le Préfet est volontaire, il y a au mieux des réunions informelles pilotées le plus souvent par l'organisme privé en charge de la gestion du site. La conséquence est que des sujets communs tels que

salles partagées, accueil des usagers, courrier, places de parking ne sont que peu ou pas traités.

Concernant ce sujet relatif à l'immobilier, le MASAF prévoit d'échanger avec le ministère de l'intérieur.

La CFDT-SPAgrri invite les agents concernés à remonter les difficultés rencontrées sur ces sites liées à l'absence de CSA de site, afin de faire pression sur le MASAF, si possible avec l'appui des autres organisations syndicales.

Baromètre social : c'est le moment de prendre la température dans les régions

L'administration nous a informé lors de cette réunion de la mise à disposition en DRAAF des résultats régionaux du baromètre social.

La CFDT-SPAgrri vous invite à demander la présentation de ces résultats régionaux lors des prochaines réunions des CSA en DRAAF.

Astreintes et interventions, la nouvelle note est publiée

!

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

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

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

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

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

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

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

Que faut-il retenir de cette instruction ?

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

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

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

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

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

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

Sur le versement d'indemnités en cas de crises :

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

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

▪ Concernant les IPEF

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

Les situations d'astreintes sont complétées de deux possibilités :

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

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

Aucune modification par rapport à la précédente instruction.

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

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

Recueil des informations pour le paiement

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

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

Traduction en euros, pas de modification de montant !

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

Les trois premières annexes de la note présentent de manière plus claire que la précédente instruction les montants prévus au titre des astreintes et interventions effectuées pour les agents du MASA et du MTE dans deux tableaux bien distincts.

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

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

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

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

> *Document joint :*

[NS astreintes 2024](#)

</

Accord télétravail : bilan 2 ans après : allocation forfaitaire, disparités sur le nombre de jours télétravaillés, recherche de consensus, management à

distance, flex office...

Le 27 juin 2024 s'est réuni pour la deuxième fois le comité de suivi de l'accord télétravail au MASA.

La réunion était présidée par Virginie Farjot, sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales au SRH, accompagnée notamment par Sébastien Olive, adjoint au chef du BPSR.

La CFDT était représentée par Marc Joumier et Frédéric Laloy.

Le comité de suivi de l'accord cadre télétravail au MASA réunit l'administration et les organisations syndicales une fois par an. Il a pour objet (1) de suivre l'avancement des mesures de l'accord, (2) d'établir un bilan de l'évolution des pratiques, (3) d'analyser l'impact du télétravail sur la qualité de vie au travail des agents et (4) de mettre en perspective les démarches engagées afin de développer les possibilités d'extension du télétravail et la facilitation de sa mise en œuvre.

Allocation forfaitaire de télétravail (2,88€) : un petit bonus en 2024 et moins de retard à partir de 2025 ?

L'allocation forfaitaire pour le télétravail est de 2,88€ brut/jour dans la limite de 253,44€/an (88j/an). Plus de 1 M€ a ainsi été versé aux agents du MASA (AC, DRAAF et enseignement agricole technique) en 2023.

Le versement s'effectue normalement une fois par trimestre. Mais de nombreux retards sont constatés. L'administration l'explique par les retours des structures. Le système d'information ne permet pas aujourd'hui l'automatisme de la transmission d'information. Des travaux sont en cours afin de simplifier les procédures de remontées des informations avec

une mise en œuvre opérationnelle prévue en 2025.



Notre conseil en attendant : calculer le montant reçu sur les 4 derniers trimestres en année glissante et solliciter votre RH de proximité ou la [CFDT/SPAgrri](#) si le montant perçu est inférieur au montant dû.

En 2024, 10 jours supplémentaires sont accordés en lien avec les JOP de Paris... pour (1) les agents directement impactés au regard de la nature des missions liées au déroulement des JOP et (2) les agents indirectement impactés du fait de leur affectation géographique proche de sites de compétition et de célébration, exerçant leur activité pendant la période estivale 2024 (cf note de service n°2024-218 du 5 avril 2024).

Une méthode qui a fait ses preuves pour trouver un terrain d'entente dans les structures/services où la hiérarchie et les agents ne se comprennent pas sur les modalités de télétravail

La direction de la DRIAAF et les organisations syndicales ont souhaité se pencher sur les pratiques de télétravail et les pratiques managériales liées au télétravail qui étaient plus ou moins bien vécues par les agents, le collectif et les encadrants. Claire Le Bigot, directrice adjointe de la DRIAAF est venue présenter la démarche en marge de ce comité de suivi lors de [la formation spécialisée du CSA ministériel le 25 juin](#).

Il ne s'agissait pas de remettre en cause le télétravail au sein de la DRIAAF mais de mettre en place des mesures de prévention pour adapter les organisations et les pratiques afin de (1) permettre la bonne réalisation des missions, (2) tout en conservant la cohésion des équipes et l'intégration des nouveaux arrivants et (3) avec une harmonisation autant

que faire se peut des pratiques entre services.

La direction et les représentants du personnel se sont mis autour de la table et ont fait appel à un cabinet externe pour analyser le travail réel et identifier les facteurs de réussite du télétravail (à titre individuel et collectif, activité par activité et service par service) : intégration des nouveaux dans une équipe hybride, définition de règles claires, adaptation des pratiques managériales, maintien de temps sociaux ensemble...

Il en est ressorti une recommandation : **rédiger une charte avec des engagements mutuels des agents et de la hiérarchie**. Par exemple, chaque service définit une journée par semaine où tous les agents sont en présentiel afin de faciliter les échanges informels et les moments de convivialité. Cette charte vient d'être validée en CSA. Elle donne satisfaction tant aux représentants CFDT/SPAgrri qu'à la direction. Au-delà des engagements conjoints du télétravailleur et de la hiérarchie, elle formalise les pratiques relatives à l'animation du collectif, aux matériels et formation et à l'accueil des nouveaux arrivants. Elle cadre les choses concernant les horaires, la gestion de l'agenda et la disponibilité pour les nouveaux arrivants.

D'après la directrice adjointe, ce travail sur quelques mois se traduit déjà par **un certain apaisement au sujet du télétravail au sein de la structure**. Ce travail a également permis aux encadrants et aux équipes de réfléchir au sujet des modalités d'encadrement et d'échange pour conserver un collectif de travail engagé et soudé.

L'expérience a tellement bien fonctionné qu'un nouveau travail est envisagé sur la gestion des mails et la tenue des réunions pour permettre l'épanouissement et le bien-être au travail et l'équilibre vie privée vie professionnelle !

La CFDT/SPAgrri salue cette initiative. Elle invite chaque structure/service où le sujet du télétravail est sensible à s'en inspirer pour dépasser les incompréhensions et trouver

des modalités de télétravail comprises par les agents et les encadrants, et permettre de concilier aspiration des agents, maintien d'un collectif de travail et qualité du service rendu ... par exemple là où il y a interdiction unilatérale d'aller au-delà de 2 jours de télétravail par semaine : cf. bilan quantitatif ci après.

Si vous souhaitez plus d'infos sur cette expérimentation, n'hésitez pas à nous contacter.

Bilan quantitatif : le télétravail progresse globalement mais les disparités dogmatiques demeurent notamment sur le nombre de jours autorisés...

De nombreux chiffres ont été présentés sur [la base d'un questionnaire renseigné par les RH de proximité au 31/12/2023](#). Toutes les directions et services en AC ont répondu, 10 DRAAF sur 13 également.

Le télétravail continue à progresser dans les structures : il concerne 88 % des agents en DRAAF (+ 11 points / 2022), 60 % au cabinet (+15 points), 79 % au CGAAER (+ 21 points !), 86 % à la DGER (+ 2 points), 92 % à la DGPE (+ 21 points !), 94 % au SG (+ 11 points) et même 98 % à la DGAL (+ 11 points). Les chiffres concernent les agents couverts par l'accord, à savoir les agents qui ont des missions télétravaillables (et pas tous les agents).

Toutes les demandes font l'objet d'autorisation, à l'exception des catégories B et C pour lesquelles 3 à 4 % des demandes en DRAAF ont été refusées.

Les hommes et les femmes bénéficient du télétravail de manière égale à l'échelle du MASA.

Si on regarde les chiffres catégorie par catégorie, on peut noter notamment :

- Catégorie A+ : la part des télétravailleurs est plus faible en DRAAF (78 %) qu'en AC (98 % au SG, 94 % à la DGAL, 88 % à la DGPE)
- Catégorie B et A : la part des télétravailleurs est supérieure à 90% dans toutes les structures/services (DRAAF, DGAL, DGPE, DGAL et DGER) à l'exception du cabinet pour les catégories A et du CGAAER pour les cat B
- Catégorie C : ce sont les agents qui bénéficient le moins du télétravail avec toutefois des chiffres en légère hausse (+ 4 points / 2022) et des disparités importantes : 67 % de télétravailleurs au SG, 83 % en DRAAF, 91 % à la DGPE...

Sans surprise il apparait que le jour le plus télétravaillé est le vendredi (27 % des agents en télétravail) et le mardi le jour le moins télétravaillé (11 %).

Le taux d'équipement est excellent pour les ordinateurs portables (100 %), l'écran (100 % sauf SG 91 %), le casque audio (100 % sauf SG 97 %). C'est beaucoup plus nuancé pour le téléphone portable : 100 % à la DGAL/DGPE et au CGAAER mais seulement 27 % au cabinet, 34 % en DRAAF, 57 % à la DGER et 83 % au SG. L'administration explique ces différences par la présence ou non de stocks... Enfin, et c'est un point important, aucune donnée chiffrée n'a pu être communiquée sur les équipements spécifiques nécessaires au bon fonctionnement des visio...

Concernant les agents en situation de handicap, toutes leurs demandes d'équipement spécifique ont été acceptées pour un montant de près de 2000€ en moyenne par personne. Toutes les informations sont disponibles en suivant ce lien : <https://handicap.agriculture.gouv.fr/agents-en-situation-de-handicap-r2.html>.

Un point noir est identifié : il y a iniquité de traitement sur le nombre de jours télétravaillés selon les structures et

les services et ce sans fondement objectif.

- Agents autorisés à télétravailler 3 jours fixes par semaine (hors dérogation liée à handicap / problème de santé...) :

	Cat A+	Cat A	Cat B	Cat C
SG	0 %	5 %	7 %	3 %
DGPE	0 %	4 %	7 %	5 %
DGAL	6 %	15 %	19 %	100 %
DGER	19 %	11 %	28 %	0 %
DRAAF	9 %	13 %	10 %	26 %

- Agents autorisés à bénéficier de plus de 1 jour flottant de télétravail par semaine :

	Cat A+	Cat A	Cat B	Cat C
SG	0 %	0 %	0 %	0 %
DGPE	0 %	0 %	0 %	0 %
DGAL	3 %	10 %	16 %	0 %
DGER	23 %	9 %	0 %	0 %
DRAAF	13 %	13 %	9 %	6 %

L'iniquité de traitement est évidente côté administration centrale avec un SG et une DGPE qui n'autorisent pas leurs agents, sauf exception et contrairement à la DGER et la DGAL, ni à télétravailler 3 jours fixes par semaine, ni à bénéficier de plus de 1 jour flottant par semaine. Il en est de même au sein des DRAAF, les chiffres communiqués étant une moyenne de situations très disparates.

Pour la CFDT/SPAgrri, ces disparités ne sont pas acceptables. Une direction n'a pas à limiter de manière unilatérale le télétravail à moins de 3 jours par semaine. C'est au niveau du supérieur hiérarchique direct que la question peut se poser et pas à l'échelle d'une direction. Un vrai travail d'analyse du télétravail devrait être effectué dans chaque structure/service en s'inspirant de la méthode déployée par la DRIAAF pour dépasser les incompréhensions et trouver des modalités de télétravail comprises par les agents et les

encadrants (cf. point précédent).

Bilan qualitatif : des agents globalement très satisfaits, avec un management à adapter pour éviter tout impact négatif du télétravail sur le relationnel et le collectif

Le télétravail a la cote et les agents qui le pratiquent y voient de nombreux effets positifs : sur leur santé physique (cela a un impact positif pour 78 % des agents, un impact négatif pour seulement 4 % et pas d'impact pour les 18 % restants), leur équilibre vie pro / perso (77 % positif, 5 % négatif), leur santé psychique (71 % positif, 5 % négatif), leur efficacité personnelle (64 % positif, 3 % négatif), leur organisation du travail (59 % positif, 4 % négatif).

Les résultats sont plus nuancés pour les relations avec les collègues de travail (14 % positif, 13 % négatif et 73 % sans impact), les relations avec le supérieur hiérarchique (14 % positif, 5 % négatif et 80 % sans impact) et sur les réunions de travail (20 % positif, 16 % négatif et 64 % sans impact).

Pour la CFDT/SPAgricole, il y a là un point de vigilance. Il ne s'agit pas de diminuer le nombre de jours autorisés mais d'inviter notamment les managers à réfléchir à l'organisation du temps en présentiel (comment faciliter les échanges informels ?) et en distanciel (comment garder le lien au-delà des mails ?). Un large panel de formations est proposé pour accompagner les managers en ce sens : module spécifique sur le management à distance et d'équipe hybride, eformation transverse qui parle du management à distance, formation au télétravail...

Le sujet pourra également être abordé lors de l'entretien

professionnel annuel : une rubrique va en effet être rajoutée à cet effet à partir de 2025.

Perspectives : du télétravail ... au flex office ?!

La cour des comptes l'a écrit dans un rapport en novembre 2022 (« Le télétravail dans la fonction publique après la crise sanitaire ») : il convient de « concilier avec vigilance l'intérêt du service et les charges immobilières avec le déploiement du télétravail ».

En cette période où l'administration cherche à faire des économies, et où le télétravail se généralise, va se poser la question du flex office.

Pour la CFDT/SPAgrri, la mise en place de flex office pose de nombreuses questions... et par exemple son articulation avec la notion de cohésion de service ... qui était l'argument principal à la limitation du télétravail...

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

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

Entre des effectifs insuffisants, des outils informatiques qui ne fonctionnent pas et ne permettent pas de payer les sommes

dues aux agriculteurs, les agents sont arrivés au bout de leur engagement et de leur résilience.

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

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

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

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

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

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

Avec la CFDT, agissez !

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

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

Des moyens humains insuffisants... trop de contrats précaires

Depuis plusieurs années, le service d'économie agricole de la DDT 38 (Service d'aménagement et de développement rural – SADR) est confronté à un **manque de personnel titulaire qui est**

compensé de manière imparfaite et insuffisante par des personnels contractuels de courte durée.

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

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

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

Les agents, très investis dans leur mission de service public à destination des agriculteurs, ne comptent pas leur temps et leur énergie pour tenter de faire face. Le département de l'Isère se caractérise par une agriculture polyvalente où on trouve une grande diversité de systèmes agricoles et donc la plupart des aides. C'est cette situation atypique qui passe au-dessus des radars et des modèles mathématiques de calcul des moyens en personnel définis par l'administration centrale du Ministère de l'Agriculture. Ce modèle qui date de 2006 serait en cours de révision, mais son aboutissement n'est toujours pas connu.

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

- informations tardives aux services et aux agents,
- fixation d'une doctrine de manière aléatoire et changeante,
- systèmes informatiques inadaptés et bloquants,
- absence de formation à la prise de poste pour certains postes,
- des centaines de dossiers perdus par Capgemini, le

- prestataire de l'Agence Spéciale de Paiement (ASP), que le SADR a été contraint de recréer en totalité,
- outil informatique ISIS qui ne permet pas de suivre le cheminement des dossiers et laisse les agents seuls et dans l'ignorance face aux agriculteurs !

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

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

Tous les personnels s'estiment aujourd'hui impuissants face aux dysfonctionnements des outils informatiques (ISIS, SAFRAN) du MASA, au manque de personnel qualifié et titularisé, aux problèmes de recrutement et d'attractivité sur les postes de contractuels (insuffisamment rémunérés et payés parfois deux mois après leur arrivée en s'engageant par écrit à ne pas se plaindre !), au turnover des agents du SADR obligeant les titulaires à former en permanence les contractuels, aux délais contraints constants, à l'immobilisme du MASA face à ces revendications.

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

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

Ce ressenti est partagé par les agents d'autres DDT où des témoignages similaires ont été rapportés au niveau national

(cf. annexe du courrier du G13 au ministre).

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

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

Des agents désespérés qui n'y croient plus

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

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

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

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

employeur ?

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

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

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

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

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

Retrouvez ci-dessous l'article du Dauphiné libéré :

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

**Lettre intersyndicale au
ministre sur la**

PSU/délégation

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

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

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

Documents joints :

- *Lettre ouverte au ministre de l'agriculture du 26 avril 2024*

[20240426_Lettre ouverte MASA_PSU_delegation_VF](#)

- *Pétition intersyndicale du 19 avril 2024*

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

CSA des DRAAF du 31 janvier 2024 : mobilisation des agriculteurs, médecine de prévention, RIALTO, télétravail, contractuels, CPCM/CGF, gestion des crises, remboursement frais de transport en commun...

Le premier CSA des DRAAF depuis les élections professionnelles de décembre 2022 s'est tenu sous la présidence de Cécile BIGOT-DEKEYZER, secrétaire générale et en présence notamment de Xavier MAIRE, chef du service des ressources humaines et de Valérie MAQUERE déléguée au pilotage et à la transformation.

La CFDT était représentée par Serge KOFFI (DRAAF Bourgogne Franche Comté) et Benoit VIGREUX (DRAAF Grand-est).

Mobilisation des agriculteurs : des agents en difficulté et des questions concernant l'avenir du

plan Ecophyto et de la transition agro-écologique

Plusieurs organisations syndicales sont intervenues lors de leur déclaration liminaire sur l'impact sur les agents de la mobilisation agricole et des décisions annoncées par le gouvernement visant à « calmer » la colère des agriculteurs.

Depuis, la CFDT a publié un article le 7 février dernier sur les inquiétudes et questions des agents du MASA et l'avenir du plan Ecophyto et de la transition agroécologique (cf notre [article](#)).

Les organisations syndicales ont par ailleurs rédigé une lettre ouverte au ministre de l'agriculture sur le sujet le 8 février que vous pourrez retrouver à la fin de l'article de la CFDT.

Médecine de prévention : l'administration sans solution, la CFDT ne peut s'en satisfaire...

« La CFDT attire votre attention sur l'état de la médecine de prévention en région. Nous parlons là d'un droit des fonctionnaires et d'une obligation de l'employeur. Pourtant ce droit et cette obligation ne sont toujours pas respectés aujourd'hui dans plusieurs régions.

Si la situation semble s'améliorer par exemple en Bretagne ou en Pays de la Loire, il y a d'autres régions où la situation se dégrade, citons le site de Toulouse par exemple. Sur d'autres sites, nous déplorons l'absence de médecine de prévention depuis des années. C'est le cas par exemple depuis 2019 dans le département de la Côte d'Or depuis la rupture de

la convention avec la MSA. Depuis cette date à chaque comité technique, CHS CT, CSA, FS CSA, la CFDT demande à la direction un point sur les recherches effectuées. A ce jour aucune solution n'a été trouvée.

Nous ne pouvons pas nous résigner à un tel état de fait. Aussi nous vous demandons de mobiliser tous les acteurs et d'activer tous les leviers de la santé et sécurité au sein du ministère afin qu'une solution pérenne soit trouvée pour tous les sites ».

M. MAIRE constate et déplore l'absence de médecins disponibles, conséquence de la pénurie de médecins en France. Le recours à un médecin nécessite un agrément. Des combinaisons d'ajustement sont possibles (polyvalence avec le paramédical, recours au corps infirmier) mais leur application est limitée.

La CFDT demande une cartographie des sites ne disposant pas de médecine du travail ainsi qu'une procédure pour pallier à cet état de fait afin que les agents sachent à qui s'adresser pour bénéficier des visites médicales réglementaires.

RIALTO : les agents en DRAAF demandent à bénéficier d'une journée de récupération par mois comme en DDI en cas de crédits d'heures, contre une demi journée aujourd'hui

« Concernant l'organisation des services et la charge de travail qui peuvent ponctuellement ou structurellement

conduire à dépasser la durée mensuelle de travail, les rapports sociaux uniques démontrent un dépassement récurrent des horaires enregistrés dans toutes les DRAAF. En Grand Est en 2021, ce sont 4 heures par mois par agent (91 agents concernés) qui sont écrêtées, et ce, malgré les préconisations de réorganisation des missions, les entretiens entre l'agent et l'encadrement de proximité. Ces dépassements sont souvent la conséquence de postes vacants et de restructurations internes. Le niveau de récupération du crédit d'heures est actuellement d'une demi-journée par mois. La CFDT souhaite savoir ce qui justifie que les agents en DRAAF ne puissent récupérer qu'une demi-journée par mois sur leur crédit d'heures tandis que les agents en DDI peuvent récupérer une journée par mois ? »

La secrétaire générale précise que l'arrêté du 18 octobre 2000, confirmé par la note de service du 18 décembre 2015, mentionne l'utilisation d'un demi-jour de récupération par mois. Le cadre juridique appliqué au MASA est différent de celui du ministère de l'intérieur. Le secrétariat général est peu enclin à proposer un changement d'approche et octroyer la possibilité d'une demi-journée supplémentaire de récupération des crédits d'heures. Elle conclut : « on en parlera avec les DRAAF et on reviendra vers vous ».

Pour la CFDT, il faut rehausser le niveau de récupération du crédit d'heures, ce geste permettrait la reconnaissance du travail fourni, et contribuerait à renforcer la motivation des agents. C'est un élément supplémentaire pour l'attractivité des DRAAF. Il s'agit également d'une mesure d'équité avec les DDI, qui ont accès à une récupération potentielle de crédit d'heures à hauteur d'un jour par mois actuellement. La CFDT demande que le secrétariat général se prononce et agisse pour un ajustement en ce sens.

Télétravail : une iniquité entre DRAAF qui interroge la CFDT

Dans certaines régions, le nombre maximum de journées de télétravail est limité alors que beaucoup d'agents en bénéficient de 3 dans d'autres régions. Les OS demandent une application de la règle nationale. Le représentant du groupement des DRAAF Mr Stoumboff met en avant la notion de subsidiarité*, soulignant les différences de situation entre régions prenant en compte la nature de la mission, l'expérience de l'agent et le fonctionnement du service.

Mais la notion de subsidiarité ne semble pas être abordée de la même manière selon les directions. Afin de parvenir à un échange constructif, la CFDT demande tout d'abord à disposer d'un état des lieux, notamment sur le nombre d'agents bénéficiant de 3 jours de télétravail par semaine, dans chaque région, afin d'alimenter par la suite des travaux du comité de suivi sur le télétravail qui se réunit chaque année. A l'échelle de toutes les DRAAF, le pourcentage d'agents bénéficiant de 3 jours télétravaillés est de 19,5%, mais qu'en est-il exactement pour chaque DRAAF? Notre demande semble avoir été prise en compte... la CFDT s'en assurera lors du prochain comité de suivi prévu le 27 juin 2024.

Pour mémoire la CFDT ne revendique pas l'application systématique de 3 jours de télétravail pour tous les agents en DRAAF. Mais il n'est pas acceptable qu'une direction limite de manière unilatérale le télétravail à moins de 3 jours par semaine pour tous ses agents. Cela traduit un manque de confiance envers les agents. Ce n'est pas conforme à l'esprit de l'accord MASA. Avant de décréter que 3 jours par semaine ne permettent pas de garantir la cohésion des équipes, ne serait-il pas opportun que chacun réfléchisse à comment organiser au mieux (a) le temps en présentiel pour faciliter les échanges informels et (b) le temps en distanciel pour garder le lien ? (cf. compte-rendu du dernier

[comité de suivi sur le télétravail de juillet dernier pour plus d'infos sur le sujet](#))

*Le **principe de subsidiarité** est une maxime politique et sociale selon laquelle la [responsabilité](#) d'une action publique, lorsqu'elle est nécessaire, revient à l'entité compétente la plus proche de ceux qui sont directement concernés par cette action.

Contractuels : des retards de paiement et un manque d'information qui rajoutent de la précarité à la précarité

« La CFDT est également interpellée par des collègues contractuels qui sont payés plus de deux mois après leur entrée en fonction. Ils peuvent certes percevoir une avance de 90% de leur rémunération mais qui ne permet pas toujours de payer le loyer, a fortiori quand cette avance arrive également tardivement. Cette situation est inacceptable pour des agents potentiellement en situation de précarité. Une organisation, un suivi, une procédure doivent être mis en place pour éviter ce type de situation. »

Au lendemain de cette instance, la CFDT était alertée par des agents contractuels à qui on venait d'annoncer par mail qu'ils ne percevraient leur paie de janvier que fin février, avec invitation à faire le lien avec l'assistante sociale pour... survivre jusque-là ?!

La CFDT est alors intervenue auprès du SRH et ces contractuels ont finalement pu bénéficier un acompte. Un moindre mal... mais s'agissant d'un bug qui était connu du SRH, il est inacceptable que les agents concernés n'aient pas été

informés en amont !!

La CFDT déplore cette situation, les RH de proximité n'ayant pas toujours ce type d'information relevant du SRH. La CFDT demande que des solutions soient trouvées et anticipées pour que les agents contractuels soient payés en temps et en heure, et en attendant que chaque contractuel soit informé le plus en amont possible, par écrit, de tout retard et/ou explication de retenue sur sa fiche de paie.

Pour la CFDT, ce ne sont pas les agents du BPCO (bureau de gestion des contractuels du SRH) qui sont à mettre en cause mais bien l'organisation supra et la définition de processus de suivi. Il apparait évident que les outils informatiques ne sont pas à la hauteur, et à défaut de les corriger ou de les faire évoluer, il convient de renforcer encore les effectifs de ce bureau, ce qui constitue une demande récurrente de la CFDT ...

Interpellée par la CFDT, la secrétaire générale explique que le nombre de contractuels a fortement augmenté en 2023 et lors de sa venue à la DRAAF Pays de la Loire elle s'est engagée à étudier la problématique du manque d'information vers les RH de proximité et les contractuels. Un système de « ticket incident » va par ailleurs être expérimenté d'ici cet été.

CPCM/CGF : la CFDT encourage les collègues à ne pas baisser les bras, à se renseigner, à s'organiser, à solliciter les

IGAP'S, à nous solliciter ... pour que des conditions acceptables leurs soient proposées

Sébastien COLLIAT, chef du service des affaires financières, sociales et logistiques, fait un point de situation : le centre de gestion financière (CGF) devient le modèle usuel à la suite des CPCM. Cette nouvelle organisation permettra d'éviter les redondances de contrôle et de saisie. L'agent dispose d'un rôle élargi aux activités d'ordonnancement et de comptable, et permettra une meilleure identification de l'interlocuteur par les usagers fournisseurs. La construction d'un CGF se prépare en trois étapes, sur 7 mois de travaux préalables en amont. La liaison-interface et performance reste en DRAAF-DREAL.

Calendrier des transferts CPCM/CGF à venir :

- Sous gouvernance MASA ; il y aura en 2024 le passage en CGF des CPCM de la région Centre Val de Loire au 1^{er} avril 2024, de Normandie au 1^{er} mai 2024 et la dernière phase pour la région Grand Est
- Sous gouvernance MTE ; il y aura en 2024 le passage en CGF des CPCM de la région AURA au 16 septembre 2024, Bretagne au 1^{er} avril 2024, Nouvelle Aquitaine au 1^{er} avril 2024 et Occitanie au 1^{er} mai 2024

Le transfert des agents se réalise sur la base du volontariat. La communication par la DDFiP de la fiche financière est prévue. L'administration affirme qu'elle est systématiquement adressée. Par ailleurs, selon les régions, les arrêtés de structuration sont parus, en cours de publication, en cours de présentation ou soumis à l'avis de la Fonction publique.

Les agents de catégorie B chargés d'équipe en CPCM ne

retrouveront pas nécessairement leur mission d'encadrement dans la nouvelle organisation. L'Administration se veut rassurante en indiquant que la DDFiP pourrait rechercher à valoriser les expériences des agents.

La CFDT indique, alors que de nombreuses régions s'apprêtent à se lancer dans cette restructuration, qu'il serait opportun de tirer toutes les leçons utiles du transfert sur les sites qui ont déjà mis en place la réforme. Il s'agit notamment de garantir la disponibilité de la fiche financière plusieurs semaines avant la date prévue du transfert.

Pas de réaction de l'administration...

De plus, la CFDT demande à ce que la durée de validité des arrêtés de restructuration soit portée à trois ans à partir de leur publication, sur le modèle des arrêtés FEADER et non un an et demi en moyenne comme cela a été le cas jusqu'à présent.

Pas de réaction de l'administration...

La CFDT demande à ce que les fiches financières soient transmises avant le début de la campagne de mobilité et que les arrêtés de restructuration soient rapidement signés.

Toujours pas de réaction de l'administration...

Si vous êtes concernés par un transfert vers un CGF, la CFDT vous conseille :

– de prendre connaissance de la note de cadrage RH afin de s'assurer que les règles du jeu sont bien respectées dans leur région (voir [note de cadrage](#) et [compte-rendu du comité de suivi](#) de fin 2023) ;

– de demander le plus en amont des fiches financières (attention, il n'y a pas de RIFSEEP dans les CGF...) et une

réunion collective d'information avec la structure d'accueil, de porter collectivement vos revendications vis-à-vis de votre RH de proximité ;

– de vous rapprocher de l'IGAPS de votre structure ou/et de l'IGAPS référent de la restructuration CPC/CGF (Madame Huguette Thien-Aubert) pour toute question ou difficulté rencontrée (cf [annuaire des IGAPS](#))

– de faire le lien avec les élus CFDT de votre DRAAF ou de nous contacter pour tout appui, lorsque vous avez le sentiment de ne pas avoir les réponses / informations que vous devriez avoir : la fiche financière par exemple ([cliquer ici pour nous contacter](#))

Il est à noter que les agents bénéficient d'un « droit au retour » sur la période de l'arrêté de restructuration.

Pour plus d'infos, lire notre article suite au dernier comité de suivi des CGF (lcf notre article [ici](#))

Gestion des crises sanitaires et agricoles : un réseau d'appui national aux contours encore très flous

« Plusieurs DRAAF ont été très impactées par la gestion des crises d'influenza aviaire. Certaines le sont encore aujourd'hui sur le volet indemnisation notamment. Et tout laisse à penser qu'elles seront encore plus impactées demain par de nouvelles crises sanitaires ou climatiques. Le rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des épisodes d'influenza aviaire préconise la mise en place d'un réseau national d'appui pour la gestion des crises sanitaires avec « de

l'ordre de 100 personnes mobilisées sur cette mission à hauteur de 0,35 ETP par personne (tous services). La CFDT souhaite savoir si le MASA a prévu de reprendre à son compte cette préconisation ? Si oui, combien d'ETP vont être basés en DRAAF et pourront-ils être mobilisés à l'échelle nationale ? »

La secrétaire générale précise qu'aucune embauche n'est prévue mais qu'un réseau d'appui va être constitué.

La CFDT s'interroge : si le réseau d'appui se construit à effectifs constants, sans nouvel emploi, est-ce à dire que l'on va demander à des agents travaillant déjà à temps plein de consacrer en plus une partie significative de leur temps à la préparation et à la gestion de crise ?! Des précisions sur l'organisation du réseau d'appui s'imposent...

Concernant la reconnaissance financière des agents qui se mobilisent dans la gestion de crise, un nouveau dispositif indemnitaire vient d'être mis en place (cf. [compte-rendu du CSA ministériel du 27 septembre 2023](#)).

Remboursement des frais de transport en commun : un train de retard. Le SRH promet de rattraper le retard au printemps

Il est constaté un retard sur le traitement, évalué à 8 mois en moyenne au 31 décembre 2023. Grace au recrutement de contractuels, ce retard devrait être rattrapé d'ici juin 2024. Et pour la suite, afin de ne pas créer de nouveau goulot d'étranglement au niveau du SRH, la procédure a été revue : le contrôle est dorénavant déconcentré pour gagner du temps et éviter les redondances dans l'instruction et le contrôle.

La CFDT est attentive à la résorption du retard, certains agents étant en attente depuis plus de 2 ans de la prise en charge partielle du coût du transport en commun.

Informatique : pas d'ETP supplémentaires pour les DRAAF mais un vague espoir d'être mieux appuyé par le niveau national

60 ETP ont été obtenus via le PLF 2024 sur le numérique pour l'administration centrale.

La CFDT fait remonter le fait que les informaticiens basés en DRAAF espèrent bénéficier d'un meilleur appui du niveau national grâce à ces créations de postes, afin d'être en capacité de mieux assurer cette fonction support essentielle pour les agents.

M. MAIRE indique que ces ETP sont ciblés sur la réintégration d'activités précédemment déléguées, au changement d'outils dont le cadriciel Orion. Il relève de la compétence du chef du service du numérique (SNUM) de définir le niveau d'appui de son service auprès des informaticiens en DRAAF.

La CFDT demande un renforcement de l'appui du SNUM aux équipes informatiques des DRAAF.

La secrétaire générale précise qu'un groupe de travail sur l'appui du SNUM aux DRAAF va être mis en place.

Quid de formations spécialisées dans les cités administratives

La CFDT demande la possibilité que soit organisée une instance officielle de dialogue social au sein des cités et centres administratifs regroupant diverses administrations et offices. A ce jour existent des instances informelles sur proposition du préfet de département.

La CFDT fait lecture et soumet à l'expertise du CSA SD l'article 82 du décret n° 1427 du 20/11/2020 et rappelle la nécessité que les représentants du personnel soient associés aux décisions ayant trait à l'hygiène, sécurité, conditions de travail dans ces cités administratives regroupant plusieurs centaines d'agents.

L'administration ne peut pas faire d'autre proposition que de renvoyer à la constitution d'une organisation informelle des instances sociales.

Des tickets « resto » en l'absence de RIA ?

Une OS demande au SRH si des tickets restaurants pourraient être accordés aux agents du MASA ne disposant pas d'accès à un restaurant inter_administrations (RIA). A Montpellier, le conventionnement avec des restaurants existe mais le prix reste élevé. Les OS demandent qu'un état des lieux soit réalisé pour identifier là où il y a difficulté d'accès à la restauration collective.

Missions et réorganisation des DRAAF : par où commencer ?

Valérie Maquère présente les principales conclusions du rapport « Mission et organisation des services déconcentrés dans le champ du MASA » (cf [rapport CGAAER](#)) qui souligne que les agents sont fatigués des réformes successives de ces dernières années qui ont pour effet collatéral bien souvent une perte de sens : *« Les réformes se succèdent, à un rythme élevé, impactant durablement le sens de l'action et l'autonomie des acteurs professionnels sur le terrain, mettant parfois des agents en souffrance, comme en témoignent les représentants des personnels interrogés par la mission, et laissant les services dans une situation d'incertitude récurrente. Le contenu concret du travail des agents des services déconcentrés fusionnés reste un impensé des réformes. »*. Le rapport recommande de remettre les intéressés c'est-à-dire nous agents au centre de tout projet, non seulement en parole mais en les associant à tout ce qui les concerne au quotidien.

Le rapport insiste également sur l'importance d'une vision à long terme et sur le sens à donner aux missions, deux autres sujets chers à la CFDT.

Le ministre de l'agriculture a souhaité que deux préconisations soient mises en œuvre prioritairement :

- Elaboration du plan d'action stratégique territorial pluriannuel par le préfet en lien avec les services déconcentrés, ASP, Région, EPL.
- Revue des activités des services déconcentrés en association avec AC, SD, CGAAER, IGAPS, Réseau du groupement des DRAAF

Les mesures de simplification viseraient à faciliter l'exercice des missions pour les agents et à renforcer les

missions sur lesquels le MASA doit être davantage présent (selon les enjeux identifiés). L'absence de projet de réorganisation supplémentaire des services est affirmée.

Les enjeux soulevés sont l'attractivité et le recrutement ainsi que la résilience de l'organisation des services déconcentrés. La démarche pourra aboutir à la publication d'un référentiel d'activité renouvelé.

La CFDT est mobilisée sur l'ensemble de ces sujets et reste particulièrement vigilante et en attente de résultats concrets découlant des travaux menés en CSA Ministériel sur le sujet de l'attractivité des métiers au MASA.

Dialogue social pour les DRAAF : la CFDT attend mieux !

La secrétaire générale s'est dit attachée au dialogue social avec des relations constructives avec les organisations syndicales. Mais force est de constater que nous avons eu très peu de réponses à nos questions !

Pour la CFDT, le dialogue social, toujours mis en avant, ne doit pas être une simple chambre d'écoute et d'enregistrement mais un lieu de prise en compte de demandes légitimes avec des applications à la clé, surtout quand les OS font des propositions pour trouver des solutions réalistes afin de remédier aux difficultés rencontrées.

D'après le calendrier proposé par le SRH, le prochain CSA SD en formation spécialisée se réunira fin d'été 2024.

Deuxième comité de suivi Centre de Gestion Financière (CGF) : un bilan variable suivant les régions.

La circulaire du 1er ministre n°6251/64 du 10/03/2022 a entériné la généralisation du mode d'organisation par centre de gestion financière après une expérimentation dans 2 régions. Le Centre de Gestion Financière rassemble les compétences du comptable et par délégation de l'ordonnateur pour traiter les actes sur la totalité de la chaîne de la dépense. Pour le déploiement, un comité de pilotage a été formé avec le ministère de l'écologie, le MASA, la DGFIP et l'échelon régional DREAL et DRAAF.

Premier bilan sur l'accord télétravail au MASA : des débutts encourageants mais de

fortes disparités qui interpellent !

L'accord télétravail au MASA du 24 février 2022 prévoit la tenue d'un comité de suivi au moins une fois par an. La première réunion de ce comité le 13 juillet 2023 était présidée par Nadine Richard Péjus, adjointe au chef du SRH. L'administration présente un bilan quantitatif et qualitatif et quelques perspectives pour l'administration centrale et les DRAAF, les DDI et les opérateurs étant hors du champs de l'accord MASA.