

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

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

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

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

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

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

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

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

- *Car la revalorisation de l'IFSE est portée par le MASA... Où nous en sommes-nous ?*

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

En résumé, à noter :

- quelques clarifications utiles : PSC mutuelle et prévoyance, semaine en 4 jours, nouveau prestataire pour les signalements en cas de harcèlement, discrimination, violence sexiste ou sexuelle...
- quelques avancées en vue : indemnité de remplacement en abattoirs, système de ticketing pour les questions RH...
- mais beaucoup trop de dossiers en retard : revalorisation de l'IFSE, remboursement domicile/travail, revalorisation des contractuels vétérinaires, accord QVCT, reconnaissance en catégorie active pour les agents en abattoirs et SIVEP...
- voire en stand by : revalorisation de l'indemnité de stage à l'INFOMA...
- et une situation alarmante dans beaucoup de SEA et de l'incompréhension et de l'inquiétude dans beaucoup de services SSA.

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

IFSE : comment avancer en reculant ?

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

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

- *Plus de 4 mois de négociations avec le contrôleur budgétaire ? Certes, il y a eu un rabout sur les crédits... mais cette information était déjà connue en février et la question du maintien de la revalorisation de l'IFSE avait déjà été posée. On peut se demander si la négociation était vraiment initiée...*
- *Enfin, sur la date d'effet de cette revalorisation : elle était initialement fixée au 1^{er} janvier puis au 1^{er} juin 2024. Ne nous voilons pas la face, une rétroactivité au 1^{er} juin serait maintenant une bonne surprise... plus le temps passe et plus la date de mise en œuvre risque de reculer. La CFDT entend les enjeux financiers que cela peut représenter pour le MASA sur une année pleine. Ceci dit, qu'est-ce qui empêche le SG de communiquer un ordre de grandeur de la dépense ? On pourrait alors mieux comprendre les délais avec un montant et ainsi rassurer les agents en attente*

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

de travail de février dernier...

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

Remboursements domicile/travail : attention aux ralentisseurs !

De nombreux dossiers de prise en charge ou de régularisations de remboursement transport domicile/travail reste en souffrance. Le SRH a indiqué qu'il y avait un volume important de dossiers à traiter et que le calendrier initialement prévu ne pourrait être tenu (le retard devait être rattrapé d'ici fin juin).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Si ce projet de texte ne pose pas de difficulté particulière, la CFDT/SPAgrri déplore le fait qu'il faudra repasser systématiquement par un texte similaire en cas d'évolution du SMIC qui conduirait à nouveau à ce que les indices de pied de grille correspondent à une rémunération plus faible que le SMIC... il aurait aussi pu être proposé des indices un peu supérieurs !

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

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

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

- Contractuels occupant un poste classé A1 : la revalorisation a été faite
- Contractuels occupant un poste classé A2 ou A3 : 40% des revalorisations sont déjà effectives, 35% le seront sur la

paye de juillet et les 25% restant sur la feuille de paye de août ou septembre

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

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

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

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

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

Attention toutefois, les agents qui ont été plafonné en 2023 et qui ont à nouveau réalisé des remplacements en abattoir en nombre important en 2024 pourraient à nouveau subir un

écrêtement de leur CIA en 2024 générant ainsi un nouveau reliquat à payer l'année suivante !

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

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

La CFDT salue cette initiative même si le dossier n'en est qu'à ses débuts et qu'aucun calendrier ne semble fixé à ce jour... Il va donc falloir à nouveau de la persévérance pour régler ce problème une fois pour toute...

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

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

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

le pyramidage des carrières au sein des corps concernés.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sous l'impulsion de la CFDT, l'intersyndicale du MASA a fait

la déclaration suivante en ouverture du CSA ministériel :

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

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

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

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

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

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

Ni la SG du MASA, ni le DGPE n'ont apporté d'élément précis de

réponse. Pourtant, même la presse agricole se préoccupe de la situation des SEA aujourd'hui (consulter l'article de l'Agrapresse en fin d'article).

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

Mais la CFDT-SPAgrri n'est pas de cet avis. Les burn out et les témoignages d'agents en détresse se multiplient. La CFDT a donc interpellé la SG sur ce témoignage poignant, spontané, d'un agent en SEA : *« je suis au bord du burn out, au bord ou déjà tombé, tombé dans les anxiolytiques, mon ventre, mon dos et mes nerfs sont malades de stress et d'anxiété... j'ai à cause du Ministère et du prestataire de l'ASP un an de travail en retard, une aide de vacataire très inadéquate et je souffre énormément de ma situation professionnelle actuelle. Pourtant j'apprécie mon poste et ne souhaite pas en changer, mais je viens de passer plus de 6 mois horribles et pense qu'au moins les 6 mois à venir seront aussi très (extrêmement) difficiles. Que mon témoignage sur nos conditions de travail en SEA puisse vous conforter dans la nécessité et l'utilité de votre engagement syndical. »*

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

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

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

sont également de ce niveau. D'autres actions intersyndicales sont en préparation...

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

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

La CFDT-SPAgrri a alors demandé si le nouveau dispositif indemnitaire du MASA mis en place à l'automne 2023 allait être mobilisé pour les agents en SEA dans le contexte de crise agricole. Pour mémoire, ce nouveau dispositif (voir le compte-rendu [ici](#) du CSA-M de septembre) permet de reconnaître un engagement particulièrement important, avec des montants forfaitaires de 800€, 1000€ ou 1200€ ... à l'appréciation du chef de service en fonction notamment (1) de la durée de la mobilisation, (2) de la nature des tâches à accomplir et (3) de l'intensité de l'investissement de l'agent.

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

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

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

Ce dispositif est pourtant doté pour 2023 de 7,7 M€ par an et,

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

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

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

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

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

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

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

▪ GT effectifs et sujets RH

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

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

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

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

▪ GT RETEX aides de crise

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

▪ GT Outils informatiques

Le directeur de la DGPE a complété avec les informations déjà

communiquées lors du CSA Forêt-Agriculture de mai dernier (voir notre consulter notre article [ici](#)) :

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

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

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

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

- Plus de 8 milliards d'euros d'aides PAC versés sur 9 milliards
- Aides bio, MAEC, 180 millions d'euros versés sur une

enveloppe totale de 340 millions d'euros. Les outils sont désormais ouverts depuis le 31 mai et un autre outil sera ouvert courant juin.

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

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

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

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

1. Volontariat

Le chef du SRH a affirmé que « si une entité est volontaire, on veut une majorité d'agents volontaires pour des raisons

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

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

2. Réversibilité

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

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

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

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

Ainsi la semaine en 4 jours sera probablement accompagnée par

des cycles horaires avec peu de RTT.

4. Concertation avec les syndicats

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

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

Nos conseils

La CFDT attire donc l'attention des agents sur :

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

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

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

Néanmoins, la CFDT est plutôt favorable au dispositif si c'est un cycle horaire de plus au choix de l'agent et qu'il

ne se substitue pas aux cycles existants.

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

Cellule de signalement : en parler, c'est déjà agir !

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

Il se déroule en plusieurs phases :

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

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

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

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

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

– Via la plateforme en ligne : <https://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 2^{ème} trimestre 2024. La SG a répondu que le sujet avait pris un peu de retard suite notamment à des discussions en cours sur le sujet sur le plan interministériel... elle n'a annoncé aucune date.

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

Evolution du nombre de contractuels

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

Ruptures conventionnelles : un premier bilan

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

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

Transition agro-écologique

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

Pour la CFDT-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 reconnaît et nous vous en remercions. Il en est de même avec la mise en place du site de recrutement du MASA « rejoignez vous », réclamé par la CFDT, qui à défaut d'être parfait constitue déjà un vrai plus pour les collègues en recherche de mobilité. Ce dialogue est donc essentiel pour la communauté de travail. La CFDT espère que les prochains CSA ministériels dureront 2 demi-journées avec une convocation reçue dans les délais, et surtout avec un ordre du jour à la hauteur des enjeux de notre ministère, avec des sujets tels :

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

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

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

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

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

Document(s) joint(s) :

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

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

- *Dépliant / présentation de l cellule de signalement*

[2024_Dépliant dispositif signalement-1](#)

Formation spécialisée du CSA-AC du 14 mars 2024 : programme de prévention, médecine à Auzeville, locaux bâtiment C, restauration

La formation spécialisée du Comité social d'administration de l'administration centrale s'est réunie le 14 mars 2024 sous la présidence de Nadine Richard-Pejus – chef de SRH adjointe du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA).

Le SPAgri-CFDT était représenté par Grégor Appamon, Mireille Troupel et Stéphanie Clarenc.

Les travaux ont démarré par une déclaration liminaire intersyndicale (voir la DL en fin d'article) pour réaffirmer à l'administration l'importance d'évoquer les sujets du mal-être au travail, de la qualité de vie au travail et de l'attractivité, une situation qui reste éprouvante et sensible pour les agents en administration centrale. Le souhait partagé est de voir aborder ces différents points au prochain CSA-AC

suite à notre courrier intersyndical (voir le courrier intersyndical après la déclaration liminaire en fin d'article).

L'administration répond aux organisations syndicales que ces sujets feront bien l'objet d'un point à l'ordre d jour du prochain CSA et qu'il est prévu d'y répondre par différents axes de travail, à savoir :

- Le programme prévention 2024-2027 d'administration centrale et plus particulièrement son axe 3
- Les travaux menés au niveau du MASA sur l'attractivité des postes (consulter notre article [ici](#))
- La négociation de l'accord (QVCT) qualité de vie au travail et conditions de travail
- Le baromètre social et son plan d'action

Pour la CFDT, ces travaux sont de bonnes pistes de travail mais la plupart ont un périmètre qui couvre l'ensemble du MASA alors qu'il y a des spécificités propres à l'administration centrale et il convient de les prendre en compte, sans quoi il y a un risque de ne pas avoir les bons leviers pour résorber cette situation.

Dans le cadre de cette formation spécialisée du CSA-AC, le programme prévention a été présenté, il comprend 4 axes de travail avec des propositions d'actions mais qui ne sont pas les actions définitives puisqu'elles seront définies dans des ateliers qui regrouperont l'administration, les acteurs de la prévention (assistants de prévention, ISST,...) et les représentants du personnel.

Que comprend le programme

prévention de l'administration centrale ?

Axe 1 : Poursuivre le développement de l'évaluation des risques professionnels

Dans ce premier axe, l'administration entend renforcer la culture et le pilotage de la prévention des risques au sein des services.

Concernant cet axe, la CFDT souhaite définir des actions qui permettront aux agents de recenser les risques qu'ils observent par différents moyens et ouvrir ces démarches à des risques qui sont encore peu recensés comme la charge de travail.

Il est essentiel que ces démarches de recensement et d'évaluation des risques ne soient pas réservées qu'aux encadrants comme c'est actuellement le cas du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) mais que chaque agent puisse faire part des risques auxquels il est confronté au quotidien et s'approprier à terme cette culture de la prévention des risques professionnels.

Axe 2 : Renforcer la sensibilisation des agents en matière de santé et sécurité au travail

L'objectif recherché de cet axe de travail est de développer une culture commune de la prévention des risques en administration centrale.

Pour cet axe, la CFDT souhaite des actions qui permettront de développer une culture de la prévention des risques et en faire un levier d'amélioration des conditions de travail. Cette culture de la prévention doit s'opérer dès l'arrivée de l'agent et tout au long de sa carrière, elle doit être déployée au plus près des agents. Dans le cadre de cet axe,

la CFDT souhaite notamment mobiliser la communication interne pour communiquer sur les risques, les acteurs de la santé et sécurité au travail, ...

Axe 3 : Développer des actions d'amélioration des conditions de travail

Il s'agit d'identifier des actions concrètes pour améliorer la qualité de vie au travail, les conditions de travail et prévenir les RPS

La CFDT entend bien mettre en place des actions destinées à agir sur la charge de travail qui est un enjeu fort qui ressort fortement du baromètre social. Il faut agir sur l'ensemble des facteurs liés à l'organisation du travail, au management, aux méthodes de travail, à l'attractivité des postes et aux relations sociales qui ont des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des agents.

Pour la CFDT, les principales actions sur ce sujet doivent permettre :

- de se doter d'outils pour analyser la charge de travail, définir les priorités et garantir l'adéquation moyens/mission*
- d'élaborer des modalités de communication pour faire évoluer la culture du travail (sens au travail, organisation du travail)*
- de promouvoir et proposer des formations de nature à répondre à certaines problématiques RPS (relationnel, organisation du travail, s'organiser et manager en télétravail,)*

Axe 4 : Améliorer les espaces de travail et leur ergonomie

L'objectif est d'intégrer la prévention des risques professionnels dans les espaces de travail.

Dans cet axe, la CFDT souhaite que les espaces de travail soient pensés avant tout pour les agents dans le contexte constaté de densification des locaux. Les questions de santé et sécurité au travail sont à intégrer dès la conception ou le réaménagement des postes de travail.

Dans le cas d'une éventuelle mise en place du flex office, la CFDT souhaite que cette action soit concertée avec les organisations syndicales et fasse l'objet d'un suivi spécifique dans ce programme pour mener à bien cette transition.

Etude ergonomique du bâtiment C : on s'attendait à mieux...

Dans le cadre des travaux du bâtiment C et suite au retour d'expérience des espaces de travail du bâtiment D, l'administration centrale a pris la décision de faire appel à une étude ergonomique pour repenser les espaces de travail.

Les organisations syndicales ont demandé à avoir un retour de cette étude.

Il en ressort deux propositions dont une présentant une configuration des locaux avec d'un côté des espaces de travail et de l'autre des espaces collaboratifs. La principale avancée est d'avoir des bureaux réglables en hauteur permettant aux agents de travailler à la hauteur souhaitée, voire de travailler debout s'ils le souhaitent.

Pour la CFDT, ce retour d'une telle étude est décevant. Il aurait été souhaitable de tirer les leçons de la circulation dans de tels espaces de travail et d'avoir des éléments de bonne pratique sur ce sujet. De même, aucun élément sur l'amélioration de l'insonorisation, de l'éclairage, de l'ambiance thermique et la qualité de l'air, ... pour ces espaces où jusqu'à 6 agents peuvent travailler dans une même pièce.

Médecine à Auzeville : enfin une bonne nouvelle !

Une association a répondu favorablement et a présenté un candidat qui pourra être présent sur le site 3 jours par mois (le nombre de jours pouvant être adapté si ce n'est pas suffisant). Le médecin participera à la FS en distanciel. Dans ce contexte, l'administration doit procurer à ce médecin un cabinet médical sur le site et étudier ses conditions d'implantation.

Cantine pour les agents de Vaugirard

La structure AGRAF qui accueillait certains agents de Vaugirard refuse de poursuivre la convention. Avec le départ du SNUM à Maine, ce sont 90 places qui se libèrent au RIE Nord Pont pour les agents de Vaugirard, en complément des 60 places déjà attribuées. Le BASS explore également une autre piste avec l'hôpital Necker pour 60 personnes.

CSA Administration centrale du 28 mars 2024 : Mal-être au travail, baromètre social, JO, télétravail,...

Le Comité social d'administration de l'administration centrale s'est réuni le 28 mars 2024 sous la présidence de la secrétaire générale, Cécile Bigot-Dekeyzer, accompagnée notamment de Xavier Maire, chef du service des ressources humaines (SRH), Isabelle Cenzato, cheffe de la délégation du soutien aux services (DSS), de Luc Maurer directeur général adjoint de la DGER, de Pierre Aubert, chef de service des actions sanitaires à la DGAL, de Michel Fournier Mission des affaires générales et des ressources humaines.

Le SPAgri-CFDT était représenté par Grégor Appamon, Benjamin Kupfer et Stéphanie Clarenc.

La secrétaire générale nous indique la nomination de la secrétaire générale adjointe, Noémie Le Quellenec qui n'a pu être présente pour ce CSA-AC

Mal être au travail, Qualité de vie au travail et attractivité : Le

printemps attendra (un peu?)

La CFDT ainsi que les autres organisations syndicales ont pu évoquer ce point, d'abord en déclaration liminaire (voir le document en fin de cet article) mais aussi et enfin en séance et ainsi avoir un dialogue avec la secrétaire générale sur ce sujet.

La CFDT a rappelé, que depuis de nombreuses années, les collègues de l'administration centrale doivent toujours faire plus avec moins, si bien que l'épuisement est là, même les plus résistants et les plus convaincus se retrouvent en détresse et envisagent de quitter leur poste pour certains en raison des conséquences de leurs conditions de travail sur leur santé et leur vie personnelle...

Les collègues sont confrontés à des objectifs inatteignables auxquels viennent s'ajouter toujours plus de commandes, de notes diverses et variées, d'injonctions parfois contradictoires et tout cela dans l'urgence. Lorsqu'ils demandent de prioriser, on leur répond que tout est urgent.

Nous sommes face à une frénésie d'un processus décisionnel complexifié et bureaucratisé saturé d'injonctions paradoxales qui structure un contexte anxigène et aliénant.

On comprend aisément le dilemme des collègues qui d'un côté, ont le courage de dire non et de refuser d'exécuter leur travail au-delà des horaires de travail mais subissent alors une pression importante qui, souvent ne dit pas son nom et est génératrice de mal-être (cette pression venant de la hiérarchie et des collègues sur qui se reportent la charge de travail).

Et de l'autre, les collègues qui acceptent de travailler au-delà des horaires de travail et qui ont une charge de travail conséquente, une réactivité sans faille et parfois jusqu'à tard le soir. Mais ils s'épuisent parce qu'il n'y a pas de fin

et cette situation finit par engendrer une perte de sens au travail, un mal-être, voire un burn-out... tout cela sans compter sur des carences constatées en management, des difficultés d'organisation et de priorisation : une urgence en chassant une autre.

Pas évident tout cela ...

La CFDT a fait une proposition de plan d'actions qui consisterait à agir sur :

- la charge de travail par une analyse de celle-ci pour mieux la réguler avec un accompagnement extérieur
- l'adéquation des moyens et les missions et la gestion des priorités
- l'évolution de la culture du travail et du rapport au travail avec des missions qui font sens
- le respect de la charte des temps.

A cela, la secrétaire générale nous répond qu'il faut étudier les modalités d'accompagnement des agents sur leur façon de travailler. Aujourd'hui, il faut aller vite et c'est lié aux outils informatiques. Il ne faut donc pas essayer de lutter contre, les notes dans des délais contraints resteront le quotidien des agents. Il n'est plus possible de prendre le temps de faire les choses, même si certains sujets demanderont un peu plus de temps. Il ne faut pas vouloir travailler comme on le faisait il y a 20 ans.

Dans la continuité de ces propos, à aucun moment, la secrétaire générale n'a évoqué dans cet échange les sujets de la surcharge de travail, pourtant manifeste dans les résultats du baromètre social de l'AC, ni du respect de la charte des temps de travail, c'est comme si cette charte n'existait pas...

Pour la CFDT, cela revient à dire que les agents soucieux de faire un travail de qualité centré sur l'humain, les compétences techniques et leur savoir-faire ... sont priés de souffrir en silence et accélérer encore et toujours la mise

en œuvre des réformes et des annonces gouvernementales.

Au cours de ces échanges, un représentant du personnel évoque l'utilisation de Chat GPT pour rédiger les notes et augmenter la réactivité des agents.

Et si Chat GPT était LA solution ?

La secrétaire générale ne dit ni oui ni, non. L'IA va s'imposer à nous et il faudra s'adapter.

La CFDT en déduit que « qui ne dit mot consens » mais s'étonne de l'absence de mise en garde quant à l'utilisation de ces intelligences artificielles (IA) qui sont alimentées par les personnes qui les utilisent. Par conséquent, s'il est rentré des éléments confidentiels dans ce type d'IA, ces éléments seront in fine à disposition des utilisateurs de cette IA.

Nous avons donc testé cette possibilité ...

Les réponses sont intéressantes mais restent très générales et ne remplaceront pas les compétences et l'expertise développées par nos collègues...Elle peut être une aide pour la rédaction et la construction des phrases mais cette utilisation nécessite de ne pas donner à l'IA des informations confidentielles.

Donc pas vraiment une solution à ce stade, à moins de déployer une IA en interne, uniquement alimentée et accessible par les agents du MASA, avec la possibilité de définir les informations qui doivent rester confidentielles selon le niveau hiérarchique.

La SG précise que des actions seront proposées sur ce sujet dans l'objectif de redéfinir les méthodes de travail et accompagner les agents afin qu'ils recherchent avant tout à être rapide. Le mode projet est une approche qui se met en place à la DGAL et à la DGER pour augmenter la rapidité dans le travail, tout en conservant de la transversalité dans les

équipes.

Est-ce à dire qu'il faut désormais privilégier la rapidité avant la qualité du travail avec toutes les sources d'erreur que cela comporte et la perte de sens que cela génère ?

Pour la CFDT, c'est un sacré changement de mentalité, en particulier pour les collègues qui rejoignent la fonction publique avant tout pour le sens du service public et ces profils restent nombreux. Par ailleurs, être dans cette rapidité permanente ne va pas dans le sens de l'amélioration des conditions de travail et des répercussions sur la santé des agents. Même en accompagnant les agents, il n'est pas possible sur le plan physique d'être dans une course permanente, avec des horaires tardifs réguliers, un nombre d'heures de travail hebdomadaires allant de 45 à 50 heures, voire beaucoup plus, ou encore se retrouver dès le 3 du mois avec des heures écrêtées... Sans oublier les répercussions sur la vie personnelle qui se réduit alors en peau de chagrin.

Est-ce l'image du service public que l'on souhaite donner à nos concitoyens, à nos proches, à nos enfants, ... ?

C'est un sujet à enjeux et la CFDT poursuivra sa mobilisation dans les différents groupes de travail pour mettre en place des actions pour garantir une qualité de vie au travail des agents de l'administration centrale.

La secrétaire générale se dit en effet attentive aux sujets remontés dans le courrier intersyndical et lors de ce CSA-AC. Le baromètre et bilan RH apporteront également un éclairage puisqu'ils seront abordés dans les points suivants à l'ordre du jour de ce CSA-AC.

Le programme relatif à la prévention des risques professionnels est en cours de déclinaison en AC. Les axes de travail ont été validés lors de la formation spécialisée du 14

mars. Des ateliers sont prévus pour définir les actions de ce programme.

Suite aux résultats du baromètre social, un plan d'action à l'échelle du MASA est en cours d'élaboration pour travailler sur les points saillants de ce baromètre.

Des négociations sont en cours et à venir pour négocier des accords égalité diversité, qualité de vie au travail et conditions de travail et sur le handicap.

Des réflexions sont également en cours sur l'attractivité des métiers au MASA, avec des premières actions en lien pour la revalorisation des contractuels (voir notre article [ici](#)), l'ouverture de la page emploi « Rejoignez-nous » permettent une présentation des offres d'emploi, plus compréhensibles et détaillées que les anciennes fiches de poste (voir notre article « Rejoignez-nous! » [ici](#)).

Les perspectives d'actions permettant d'œuvrer pour un mieux pour nos collègues sont effectivement nombreuses, eu égard à l'ensemble des négociations auxquelles nous sommes conviés en tant qu'organisation syndicale. Toutefois, la CFDT émet des craintes sur les actions qui seront validées dans ces négociations et sur la volonté politique qui sera déployée pour concrétiser et apporter le réconfort nécessaire à nos collègues.

Avec une accélération du mouvement général de mobilité, la jeune génération est beaucoup plus mobile et ça pose la question de la transmission des compétences. Ce sujet sera également à approfondir.

Les espaces de travail connaissent également de profondes mutations à la fois pour des questions de transition écologique et des raisons budgétaires. Il est nécessaire pour nos services d'occuper moins de surface. Le mouvement de fond est là et nous n'y couperons pas... Le « flex office » va

arriver et est demandé par certains agents. Il y a des bureaux où il y a 4 postes de travail et il est rare de voir les 4 agents en même temps dans les bureaux.

La CFDT s'étonne de cette demande des agents et consultera les agents afin d'en déterminer l'ampleur. La CFDT a déjà indiqué que si le flex office était mis en place, elle inscrira des actions spécifiques dans le programme prévention afin garantir une transition satisfaisante pour les collègues.

Sur le numérique, la secrétaire générale partage le constat que les agents doivent trop souvent s'adapter au numérique, or ce devrait être l'inverse. Il faut simplifier en évitant de générer de nouvelles sources de complexité.

Pour la CFDT, si l'objectif est de rendre les agents efficaces et rapides par le levier du numérique, il faut d'abord rendre les outils du quotidien fonctionnels, performants et efficaces dans leur utilisation par les agents et se fixer un cap ambitieux numérique sans se fermer les portes au nom de certains dogmes.

En conclusion, la CFDT attend de l'administration de l'action concrète et efficace à court terme et à long terme pour améliorer le quotidien des agents sur ce sujet en espérant que le printemps n'attendra pas trop longtemps...

La CFDT propose donc d'expérimenter les méthodes de travail de la rapidité pour améliorer le bien-être des agents.

Bilan d'activité des ressources humaines de l'année 2023 : Trop

rapide... demande de report

Présentation très rapide, sans apport d'éléments d'analyse, sans transmission des documents en amont aux organisations syndicales...

De plus, dans ces données, aucun élément pourtant déjà demandé sur le turn over des agents en administration centrale et l'absentéisme...

Pour la CFDT, les conditions d'un dialogue social de qualité ne sont pas réunies. Elle demande à permettre des échanges sur ce point lors du prochain CSA-AC avec les documents qui ne sont pas encore envoyés à la date de publication de cet article...

Baromètre social : surcharge de travail, nombreux départs d'agent à anticiper ... un cocktail détonnant si rien n'est fait

Le baromètre social est un outil de mesure des éléments de satisfaction au travail. Les chiffres de l'administration centrale nous ont été présentés par BVA, entreprise qui a réalisé le baromètre social et le réalise pour le compte d'autres clients.

En administration centrale, 913 agents ont répondu au questionnaire, soit un taux de réponse de 49 %, dont 85 % sont des titulaires, 15 % des contractuels.

Le suivi de ces indicateurs de satisfaction au travail montre une nette dégradation dans les domaines suivants avec :

- 76 % des agents qui sont satisfaits de leur travail, moins 7 points par rapport à 2020
- 58 % des agents estimant qu'ils disposent du temps nécessaire pour réaliser de façon satisfaisante leurs missions, moins 7 points par rapport à 2020
- 54 % des agents estimant que leur charge de travail est adaptée, moins 7 points par rapport à 2020
- Une diminution de 6 points de la satisfaction de la coopération entre les entités de la structure
- **18 % des agents souhaitent quitter leur poste dans les années à venir alors que ce chiffre est de 7 à 9 % dans les autres structures (DRAAF, enseignement,)**

Malgré des agents moins satisfaits de leur travail, le baromètre montre que les agents restent satisfaits de l'autonomie dont ils disposent et ils restent fiers d'appartenir au ministère.

Les écarts les plus positifs par rapport à 2020 sur le fait de pratiquer le télétravail, le fait d'avoir été formé au télétravail, la diminution du nombre d'agents ayant renoncé à suivre une formation, un recul de 6 points des agents estimant avoir été confronté à des actes de violence, du harcèlement moral ou des agissements sexistes sur les 24 derniers mois mais ce chiffre reste élevé avec 22 %, soit 400 agents.

Concernant les conditions de travail, les 2/3 des agents se disent satisfaits des conditions de travail **mais 46 % considèrent que leur condition de travail se sont dégradées au cours de ces 3 dernières années.** La plupart ont dit que c'était en raison de l'environnement de travail et le sens au travail.

La secrétaire générale a indiqué que nous reviendrons sur ces chiffres et leur analyse pour mettre en place des actions qui sont en cours d'élaboration pour l'ensemble du ministère de l'agriculture.

Pour la CFDT, même s'il s'agit d'une enquête de perception destinée à donner une tendance et que ce n'est pas une enquête statistique, il s'avère tout de même que ces chiffres sont à regarder de près et à analyser précisément.

Le baromètre social met clairement en évidence un dysfonctionnement sur la charge de travail et lorsqu'on analyse les données chiffrées au niveau ministériel, on peut voir par exemple que l'insatisfaction sur la charge de travail augmente avec le niveau de responsabilité.

Par ailleurs, le mode projet nous est présenté comme un levier permettant d'être plus rapide et avec plus de transversalité. Il serait intéressant de regarder de plus près dans les directions qui font du mode projet le comportement de l'indicateur relatif à la coopération entre les entités de la structure.

Autre point saillant de ce baromètre social, c'est le turn over qui ne connaîtra pas une tendance baissière ces prochaines années avec 18 % des agents qui envisagent de quitter leur poste dans les 3 années à venir, chiffre deux fois plus élevé que dans les autres structures. Cela signifie qu'en plus d'être rapide, il faut s'attendre à passer beaucoup de temps à recruter de nouveaux candidats et à réaliser l'intérim sur les missions en souffrance faute de candidats et l'enjeu de la transmission des compétences est encore plus prégnant en administration centrale.

Sur tous ces deux sujets, il est urgent d'analyser les données pour déterminer les actions à mettre en place que ce soit dans le cadre du plan d'action du baromètre social, du programme prévention de l'administration centrale ou encore de l'accord qualité de vie et conditions de travail.

La CFDT reviendra vers vous dès lors que l'administration aura validé les propositions d'action que nous avons pu lui soumettre dans le cadre de ces réflexions car à ce stade et

malgré l'urgence, aucune action n'est validée... et la CFDT le regrette.

JOP 2024 : Télétravail à prévoir pendant la période des JO

La note de service vient d'être publiée pour préciser les modalités d'application pour les agents du MASA .

Les éléments de contexte sont à ce stade que les difficultés de transport pourraient être rencontrées à partir du 20 juillet et d'après l'administration, les prévisions font état de 1,5 millions d'étrangers durant l'été, ce qui correspond à la volumétrie habituelle.

Pendant la période des JO du 22 juillet au 11 août, les agents pourront bénéficier du télétravail sur 5 jours lorsque les missions sont télétravaillables . Le plafond d'indemnisation sera relevé de 10 jours pour les agents ayant réalisé leurs missions en télétravail pendant cette période. Les agents qui ne peuvent pas avoir de TT (stagiaires, apprentis, nouveaux arrivants, ...), ils pourront télétravailler pendant cette période. De même, la signature électronique des actes sera travaillée pour permettre le télétravail au SRH.

S'agissant des agents qui pourraient difficilement se rendre sur leur lieu de travail (au regard de leur lieu de résidence et des contraintes de transport) et dont les missions ne sont pas télétravaillables (ou pas intégralement télétravaillables), il est recommandé, au-delà de la priorité de charges de famille, de faciliter leur mise en congés.

Pour les agents qui se rendront sur site, les horaires pourront être élargis.

Concernant les jeux paralympiques, les perturbations seront moindres et aucune adaptation n'est envisagée à ce stade.

Pour les agents à la DGAL impactés par les jeux olympiques et qui pourraient être d'astreinte ou à qui ne pourront pas bénéficier de congés pendant la période des jeux olympiques, les éléments sont disponibles dans notre compte-rendu du CSA-Alimentation ([lien](#))

Par ailleurs, certains agents ont reçu un mail leur demandant des éléments sur leur lieu d'habitation et les possibilités de venir sur site. Les agents ayant reçu ce mail sont les agents qui se sont portés volontaires pour être officier de liaison.

Télétravail : Quelle politique sur les 3 jours par semaine ?

La CFDT a réitéré sa demande d'équité entre les directions d'administration centrale sur la possibilité d'obtenir 3 jours de télétravail par semaine et le respect de l'accord télétravail sur le sujet.

En effet, l'accord précise que le nombre de jours de télétravail est défini en accord avec le chef de service et doit répondre à 3 objectifs :

- Le bien-être de l'agent
- Le maintien du collectif de travail
- La garantie du service public

Malgré cet accord télétravail, certains agents nous ont fait part de motifs de refus du télétravail sans lien avec ces 3 objectifs.

La CFDT ne remet pas en cause l'accord télétravail et les principes à respecter pour obtenir les 3 jours mais elle ne

peut accepter des motifs dogmatiques sur le refus de 3 jours de télétravail ou des motifs de collectif de travail si, au final, l'agent est seul le jour où il est en présentiel ou que chacun est dans son bureau en visioconférence ou en réunion.

Dans un contexte de télétravail, le présentiel, ça s'organise et 2 jours de présentiel bien organisés peuvent être plus bénéfiques que 3 jours en présentiel pas peu organisé où les agents ne se voient pas et ne se parlent pas de la journée.

Avant de décréter que 3 jours de télétravail ne permettent pas de maintenir le collectif de travail, il convient d'organiser au mieux le collectif en présentiel (réunion d'équipe en présentiel, échanges informels facilités...) et en distanciel (instaurer des rituels de communication à distance...

La CFDT est également revenue sur les jours flottants trop souvent refusés mais qui permettraient plus de flexibilité au regard des impératifs de réunion en présentiel dans un contexte où le dispositif de changement de jours de télétravail est très chronophage pour les agents et leur hiérarchie. Pour la CFDT, il convient de les simplifier rapidement cette procédure.

La secrétaire générale répond qu'une réflexion doit être menée au sein de l'administration centrale avec les directions et les chefs de service. Elle insiste sur le fait que les refus de jours de télétravail doivent être motivés au regard de l'accord télétravail. Ce sujet pourra également être débattu dans le cadre du comité de suivi télétravail.

60 ETP pour le numérique et 1 seul ETP pour le département ETNA : Quelle explication ?

Parmi les 60 ETP numérique, 10 ont vocation à ré-internaliser des missions sous traitées dans le domaine du développement des SI. D'autres ETP ont pour vocation d'alimenter l'incubateur de start-up qui a pour objectif de mettre en place des méthodes plus itératives pour répondre aux besoins des utilisateurs et qui tiennent compte du terrain. Enfin, d'autres ETP vont permettre de remplacer Orion par angular afin de réaliser des interfaces plus ergonomiques dans les SI et améliorer l'expérience utilisateur. Sans oublier les ETP des directions métiers notamment au SRH et à la DGAL.

Ces recrutements sont significatifs et le processus est suivi de près. Un comité de pilotage pour le recrutement est mis en place.

Un seul ETP pour le département ETNA car ce n'était pas dans la cible des priorités fixées en interministériel, et ce, même s'il y a des besoins importants notamment sur les outils à destination des agents : outils de visio conférence, systèmes d'exploitation, parapheur électronique, ...

Concernant le parapheur électronique, le département ETNA travaille le sujet pour bien définir le besoin avec les utilisateurs et analyser ce qui existe à l'extérieur. Les produits sont en cours d'analyse. Il faut commencer simple. L'objectif est de trouver une solution dans l'année.

La CFDT alerte sur les effectifs du service ETNA qui sont déterminants pour le bon fonctionnement des outils numériques utilisés quotidiennement par les collègues et qui doivent leur permettre d'être efficace.

Gestion de crise et rapport du CGAAER : Les conséquences sur l'organisation de la DGAL

Dans le cadre du PLF, la DGAL a obtenu 9 ETP dont 8 vont permettre de créer des conditions permettant l'anticipation et la gestion de la crise et travailler à la professionnalisation de la lutte contre les épizooties. En cas de crises, ces agents constitueront le réseau d'appui à la gestion de crise et évitera d'aller puiser dans les bureaux.

En plus de ces 9 ETP, il y a également des emplois contractuels en CDD de courtes durées. Pour ces 5 agents, la DGAL a obtenu des contrats plus longs et ils sont désormais avec un contrat d'un an renouvelable. Hors crises, ces agents participent à

Il faut anticiper car même si cette année, il n'y a pas eu de crise aviaire, la peste porcine africaine (PPA) est à nos portes, moins de 50 km avec la frontière de l'Italie. Autre avancée, il y a désormais un directeur de projet qui deviendra gestionnaire de la crise en cas de crise.

Pour la CFDT, ces dispositions sont les bienvenues pour permettre une gestion plus anticipée et plus sereine des crises sanitaires à venir. Cette dotation supplémentaire était nécessaire et démontre bien qu'il n'était pas possible d'absorber toute la charge de travail avec les ETP précédemment alloués, même en travaillant rapidement...

Il manque toutefois encore un réseau d'appui national avec des spécialistes de crises pouvant se déplacer plusieurs semaines en appui à des services déconcentrés en difficulté pour gérer une crise d'ampleur ... comme le préconise la CFDT depuis bientôt 2 ans, ainsi que le rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des épisodes d'influenza aviaire.

Ecophyto a également bénéficié d'un ETP supplémentaire.

Bureau du cabinet : Quelle organisation après le départ soudain de la cheffe de bureau et qu'en est-il de la répartition des primes de cabinet ?

Sur l'organisation du bureau du cabinet, c'est actuellement Isabelle Cenzato qui assure l'intérim du poste de chef de bureau du cabinet. Des actions sont en cours et l'administration reviendra vers les organisations syndicales au prochain CSA pour évoquer le sujet.

Sur les primes, suite à la question diverse de la CFDT faisant état d'agents qui ne comprennent la répartition de ces primes (indemnités de sujétions spéciales) au sein du bureau du cabinet, l'administration s'est engagée à analyser la situation et à revenir vers nous pour faire le point sur ce sujet.

Pour la CFDT, les agents du bureau du cabinet ont été mis à mal depuis de nombreuses années et ce n'est pas uniquement lié à la pression et la charge de travail. Il est important avec la nouvelle organisation d'apporter de la sérénité, de la confiance et de la cohérence dans les missions et les décisions qui ont des répercussions directes sur ces agents.

RIALTO : Prise en compte des heures travaillées avant 8 h ? C'est NON et c'est réglementaire ...

Lorsqu'un agent arrive à 7h, seules les heures entre 8h et 20 h sont comptabilisées. La CFDT demande à revoir le RIALTO pour permettre la prise en compte de l'heure entre 7 et 8 h pour les agents qui arrivent tôt et qui sont de plus en plus nombreux à le faire en raison des difficultés de transport.

Le SRH répond que dans le cadre du RIALTO, la plage horaire ne peut dépasser plus de 12h et démarrer la plage horaire à 7h aurait pour conséquence de ne pas prendre en compte les heures après 19 h et il ne souhaite pas aller en ce sens.

Travaux huisseries à Barbet de Jouy – risque amiante : les résultats des analyses d'air enfin transmis aux agents

Une communication sur ces travaux a été faite au sein de la direction. Un groupe de travail a été organisé avec des représentants du personnel CSA-AC, CSA Agriculture-forêt,...

Une FAQ a été transmise aux agents pour répondre aux questions les plus fréquentes. Le constat est que les agents ne sont toujours pas rassurés

Les résultats des analyses d'air des bureaux vont être transmis aux agents.

Retrouvez ci-dessous la déclaration liminaire de la CFDT faite

en CSA-AC :

[DL du CSA-AC du 28 mars 2024 - CFDT-1](#)

CSA AC du 6 juillet 2023 : élection du comité médical, mal être des agents en AC, transports en Ile de France, relocalisation du bureau des pensions, SNUM...

Le Comité social d'administration de l'administration centrale s'est réuni le 6 juillet 2023 sous la présidence de Philippe MERILLON – Secrétaire général adjoint du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA). Le point principal était l'élection des représentants du personnel au comité médical. Le mal être en AC porté par l'intersyndical, les transports en IDF et les conditions de travail des agents du bureau des pensions ont également été discutés

CHSCT d'administration centrale (10 mars 2022)

Compte rendu du CHSCT d'administration centrale, réuni le 10 mars 2022.

CHSCT d'administration centrale (19 octobre 2021)

Compte rendu du CHSCT d'administration centrale, réuni le 19 octobre 2021.

Comité technique de la DGPE (19 juillet 2019)

Relevé d'informations du 3^e comité technique spécial de la DGPE de l'année 2019.