DGAL et relocalisation à Maine – Informations du 16 janvier 2025

Aménagement des locaux avenue du Maine : des décisions importantes en février 2025, avec un impact direct sur les conditions de travail dans les futurs locaux de la DGAL

Une réunion sur la relocalisation de la DGAL sur le site de Maine s'est tenue le 16 janvier 2025. Elle était présidée par Maud FAIPOUX, directrice générale de l'alimentation. La présentation a été faite par Cyrille ANTHEAUME, directeur de cabinet, accompagné de différents intervenants en charge du suivi du chantier, dont une représentante du cabinet COLIAS.

La CFDT-SPAgri était représentée par Anne BERTOMEU et Marc JOUMIER.

Pour rappel, la DGAL partagera les locaux avenue du Maine avec l'OPIC, qui assure la maîtrise d'ouvrage pour les bâtiments classés du MASA et le Conseil National de l'Alimentation. Le CGAAER et les organisations syndicales actuellement présents à Vaugirard seront accueillis ailleurs.

Le support de présentation de la réunion est joint en fin de cet article.

Une phase essentielle : la définition du Micro-zoning

A retenir : un nouveau calendrier et un accompagnement par le cabinet COLIAS :

- **Février 2025** : réunion de 7 à 8 ateliers de 10 personnes avec au minimum participation de tous les chefs de bureaux.
- **11 février 2025** : séminaire des encadrants de la DGAL, avec participation des chefs de bureaux et des chefs de bureaux adjoints. L'aménagement des futurs locaux de la DGAL sera à l'ordre du jour de ce séminaire.
- **Déménagement avenue du Maine** : 1° trimestre 2028.

Le cabinet COLIAS animera ces ateliers et accompagnera les agents de la DGAL jusqu'à l'aménagement dans les nouveaux locaux. Les modalités de cet accompagnement sont en cours de définition.

Des lignes directrices à arbitrer prochainement par la direction

Dans cet article, la terminologie utilisée est la suivante :

- **Un poste de travail** = un bureau + équipement,
- **Une position de travail** = une place en salle de réunion.

Deux scénarii sont actuellement à l'étude, à ce stade, rien ne semble arrêté :

- **Scénario 1 : taux de partage de 1** => soit un poste de travail par agent, le poste n'étant cependant **pas obligatoirement attribué** à un agent ;
- **Scénario 2 : taux de partage de 0,8** => soit 0,8 poste de travail par agent (permettant de prendre en compte les absences liées au télétravail notamment).

Ce scénario permet de « libérer de l'espace » et de mettre davantage d'espaces communs à disposition de tous.

Les lignes directrices données prochainement par la direction préciseront notamment le scénario choisi et donc le taux de partage retenu.

Maud FAIPOUX précise que **des adaptations seront prévues en fonction des métiers**, elle cite l'exemple du fonctionnement spécifique de la Mission des Urgences Sanitaires. Elle insiste sur le fait que le deuxième scénario permet de disposer de plus d'espaces communs ; elle ajoute que l'objectif est de ne pas avoir de bureau physique et que les cloisons sont « une perte d'espace ». **Elle précise que la mutualisation des bureaux, individuels ou non, touchera tous les agents de la DGAL, y compris les encadrants**, Des règles de vie devront être définies, en particulier pour l'utilisation des espaces mutualisés.

Par ailleurs, une étude est en cours pour que les communications téléphoniques soient passées via l'ordinateur.

A noter :

- Une attention particulière a été apportée à la qualité de l'isolation acoustique ;
- Un travail poussé sur la régulation thermique des locaux ;
- Une amélioration notable des ouvertures sous les combles quand les agents sont en position assise ;
- 5 places de parking disponibles en sous-sol pour les motos et scooters.

Les enjeux du micro zoning : pour une réelle prise en compte des besoins dans l'aménagement des locaux.

La CFDT-SPAgri rappelle deux caractéristiques du travail communes à de nombreux bureaux de la DGAL :

- *Le travail sur des textes réglementaires longs et complexes avec pour conséquence des documents « papier » volumineux ;*
- *Des réunions visio ou des échanges téléphoniques longs et non programmés.*

Maud FAIPOUX répond que ces caractéristiques seront prises en compte lors des ateliers sur le Micro-zoning : les moyens matériels restent à définir : armoires de rangement ? casiers ? de quelle taille ? quel positionnement ?

La CFDT-SPAgri regrette l'absence d'une concertation collective des agents de la DGAL sur ce sujet. Dans ce contexte, elle invite les agents, soit à participer aux ateliers prévus le mois prochain (février 2025), au regard des places disponibles, soit à exprimer clairement leurs besoins auprès de leurs chefs de bureaux, de manière individuelle ou en demandant une réunion collective spécifique. De plus, la CFDT-SPAgri invite les agents de la DGAL à lui faire part de toute difficulté relative à l'aménagement des locaux avenue du Maine.

- *Document(s) joint(s) :*

20250116_Point etape_Maine_DGAL_OS

CSA ministériel des 10 et 11 décembre : CIA, IFSE, IGC,

contractuels, PSC santé et prévoyance, DDI, abattoirs,

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

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

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

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

CIA exceptionnel : le père noël a oublié certains agents !

« La plupart des agents du MASA [ont] reçu un petit cadeau de noël, un CIA exceptionnel… nous vous en remercions Madame la secrétaire générale. Toutefois, des agents en [ont] été exclus de manière injuste, ce n'est pas normal ». Il en est ainsi pour des dizaines d'agents qui ont fait des remplacements en abattoirs, ainsi que les contractuels qui contribuent au bon

fonctionnement des services. Les agents MASA en PNA sortante ont également été exclus, le MASA ne pouvant pas exiger des mesures similaires sur les crédits d'un autre ministre ou d'un opérateur. Certes, mais il faudrait chercher à atteindre l'équité entre le MASA et ses opérateurs en dégageant les marges de budget qui permettrait de mettre en place une indemnité équivalente…

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

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

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

La secrétaire générale rappelle les conditions d'octroi de cette prime : elle ne peut concerner que les agents qui sont dans des services en crise majeure, désorganisés, dans l'incapacité d'assurer leurs missions habituelles, de part un

surplus de travail conséquent et dans la durée : voir ICI l'article complet publié en juillet dernier (L'indemnité de gestion de crise… ce qu'il faut en retenir pour).

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

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

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

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

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

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

CIA 2025 : pas d’augmentation en vue

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

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

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

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

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

> *La CFDT craint qu’il faille attendre le printemps prochain avant que les discussions ne reprennent vraiment à ce sujet. Le décalage entre les administrateurs d’État qui ont bénéficié d’une revalorisation significative de leur IFSE en 2023 et l’ensemble des autres agents n’en est que plus injuste. Ce n’est pas faute d’avoir été prévenu par la CFDT qui a été le premier syndicat à dénoncer cette iniquité de traitement il y a plus d’un an (à relire ICI)…*

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

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

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

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

Prime pour les contractuels : rien à l'horizon 2025

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

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

> *Pour la CFDT, le pouvoir d'achat est un sujet majeur tant pour les titulaires que les contractuels. Les titulaires attendent une revalorisation significative de l'IFSE avec rétroactivité au 1er janvier 2025. Les contractuels qui parfois bénéficient de revalorisation triennale s'aperçoivent que l'augmentation obtenue ne couvre pas l'inflation des*

> *trois dernières années… Les agents publics espèrent ne plus être stigmatisés mais au contraire reconnus par le [nouveau] ministre de la fonction publique. Ils espèrent que l'idée de punir financièrement la maladie ne verra plus jamais le jour. Ils espèrent même un dégel du point d'indice, avant la fin de l'hiver, réchauffement climatique oblige.*

PSC et prévoyance

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

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

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

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

Prévoyance : renseignez-vous pour faire le meilleur choix !

La CFDT-SPAgri remercie l'administration d'être parvenue à négocier avec le prestataire retenu, Harmonie mutuelle, la possibilité de s'affilier jusqu'au 15 janvier 2025 pour une

prise d'effet rétroactive au 1er janvier, et la possibilité de s'affilier jusque fin 2025 sans devoir renseigner un questionnaire médical. Cela laisse du temps aux agents pour faire leur choix sur ce sujet complexe via :

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

Toutefois, la CFDT s'étonne des tarifs de la prévoyance au vu des avancées importantes en matière de prévoyance statutaire en 2024 : comment expliquer que les nombreuses garanties supplémentaires accordées à tous les agents de la fonction publique par l'employeur en 2024 (capital décès plus important, indemnités plus élevées en cas d'arrêt de travail…) n'aient pas permis une diminution du coût de la prévoyance complémentaire (socle interministériel et options) proposée par le MASA ?

Certains agents voient même leur facture augmenter malgré la participation du MASA à hauteur de 7 € … c'est difficilement compréhensible… même lorsque les garanties sont un peu supérieures.

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

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

- garanties statutaires (sans coût pour l'agent), largement améliorées en 2024 : capital décès = 1 an de

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

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

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

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

« Avec l'arrivée du contrôle unique, la déclinaison des aides conjoncturelles, de crise (FCO), la charge de travail ne

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

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

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

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

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

La secrétaire générale renvoi vers le CSA Agriculture Forêt.

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

La secrétaire générale a pris note de cette suggestion.

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

PSU : les réponses attendront le CSA alimentation du 19 décembre

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

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

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

Gestion de crises sanitaires et climatiques

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

impact sur l'agriculture ? »

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

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

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

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

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

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

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

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

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

> *Pour la CFDT, ces chiffres sont plutôt inquiétants et traduisent la difficulté à se porter volontaire quand on est déjà sous l'eau dans son travail au sein de sa structure et que l'on craint devoir rattraper le retard accumulé à son retour. C'est d'autant plus inquiétant que la DGAL n'est pas (encore) parvenue à obtenir les 35 ETP nécessaires à la constitution d'un vrai réseau en DDI pour faire face aux crises comme identifié par le CGAAER dans leur rapport sur les leçons à tirer des épisodes d'influenza aviaire avec 0,35 ETP par DDPP (0,25 correspondant à la mobilisation en temps de paix et 0,1 pour compenser en moyenne interannuelle les participations à la gestion de crise).*

Activation du plan Orsec : pas d'avancée

significative à ce stade

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

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

En bref

ASMA

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

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

Vu le contexte politique, l'examen du PLF 2025 a été suspendu. Les parlementaires ont voté une loi spéciale qui va permettre de bénéficier des crédits indispensables pour faire fonctionner les services publics, crédits qui ne pourront pas excéder les crédits de 2024. Retenir que nous allons pouvoir être payés mais que les budgets risquent d'être très contraints jusqu'à ce qu'un nouveau gouvernement repropose un nouveau PLF dans les mois à venir…

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

Concernant les restrictions sur les déplacements des agents en

2025, la secrétaire générale avait dit lors du précédent CSA ministériel être dans l'attente des éléments de cadrage budgétaire.

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

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

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

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

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

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

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

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

ce sujet.

Vers plus de déconcentration ?

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

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

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

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

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

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

ou en SPA avec la gestion des crises sanitaires…

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

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

Promotion en DDI

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

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

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

Allo la nouvelle cellule de signalements ? Que faire quand « RSE

concept » qui a remplacé « Allo discrim » tarde à répondre ?!

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

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

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

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

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

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

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

Reclassement des agents en inaptitude

Une note de service est à paraître prochainement.

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

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

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

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

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

Pour autant la CFDT s’inquiète : beaucoup de groupes de travail sont reportés, d’autres se tiennent en format hybride, avec des représentants basés en province invités à participer en distanciel. Le risque de dialogue social à 2 vitesses selon que l’on est représentant du personnel en administration centrale ou en service déconcentré est réel. Pourtant, les organisations syndicales ont participé à l’effort collectif

pour diminuer les frais de déplacement. Si cette situation devait perdurer, il ne fait aucun doute que l'administration et les agents seraient perdants…

Pour aller plus loin :

- *Diaporama sur la gestion des crise*

20241211_Presentation gestion de crise CSAM-VF

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

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

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

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

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

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

(*)

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

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

(**)

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

La couverture du délai de carence est exclue.

Informations en cours de vérification / Mise à jour en cours

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

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

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

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

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

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

La CFDT rappelle que rien ne se décide unilatéralement pour

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

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

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

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

Paris, le 23 décembre 2024 / Source CFDT / UFETAM

- *Le communiqué de presse de la CFDT :*

communique_presse_uffa_23-12-24.pdf-

Supprimée…La GIPA (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat) était dans le

collimateur gouvernemental

On s’y attendait, c’est confirmé par le Gouvernement, la GUPA ne sera pas versée au titre de l’année 2024, sacrifiée sur l’autel des économies budgétaires…

Il y a déjà eu l’annonce de 2 200 suppressions de postes dans la fonction publique de l’État. Puis le ministre Kasbarian a clairement fait comprendre qu’il allait relancer le “*projet de loi pour l’efficacité de la fonction publique*”, c’est à dire la “réforme Guerini”, avec la même appellation, ce qui en dit beaucoup ! Et désormais, le ministère de la Fonction publique veut supprimer l’indemnité de “garantie individuelle de pouvoir d’achat” (GIPA) des agents publics.

Le ministère de la Fonction publique envisage de supprimer la

GIPA (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat), une indemnité qui compense les pertes de pouvoir d'achat des agents publics lorsque leurs salaires n'ont pas suivi l'inflation. Cette mesure est proposée dans les « thèmes de travail » adressés aux syndicats (11-10-24) pour les prochains mois, suscitant une vive opposition de ces derniers.

Créée il y a 16 ans (2008), la GIPA est reconduite chaque année dans un contexte de gel du point d'indice et d'inflation. Cette prime annuelle, versée automatiquement, permet de neutraliser une partie de leur perte de pouvoir d'achat, en couvrant l'écart entre l'évolution de leur rémunération et le rythme de l'inflation sur les quatre dernières années (+ 4,9 % en 2023, 5,2 % en 2022, 1,6 % en 2021 et 0,5 % en 2020). Selon une récente publication de l'Insee, le salaire net moyen a diminué de 1,4 % en 2022 dans l'ensemble de la fonction publique.

Pour les syndicats, sa suppression serait une attaque contre la rémunération des agents publics, aggravant leur paupérisation. Ils soulignent que cette indemnité est nécessaire tant que les salaires ne suivent pas l'inflation, et qu'elle devrait être remplacée par une revalorisation durable des salaires. Pour Mylène Jacquot, la secrétaire générale de la CFDT-Fonctions Publiques *« les agents publics ne peuvent pas être les boucs émissaires de la dette ».*

Toujours d'après Mylène Jacquot *: « Aussi longtemps que les politiques de rémunération ne seront pas suffisamment dynamiques, ni ne feront l'objet de négociations annuelles obligatoires, les motivations de l'instauration de la GIPA seront toujours d'actualité ».*

La secrétaire générale de la CFDT Fonctions Publiques a encore réagit auprès de Publics Sénat : *« L'agenda social qu'on a reçu indique une suppression de la GIPA. Est-ce que c'est soumis à discussion ? On a du mal à le comprendre. La manière dont c'est rédigé est particulièrement maladroite. On est fin*

octobre, on craint que ce ne soit pas mis en œuvre pour 2024 ».

La surprise est d'autant plus grande pour les organisations syndicales que rien ne laissait présager ce type d'arbitrage. « *Nous avions posé la question, quand on avait rencontré le ministre il y a deux semaines. Nous n'étions d'ailleurs pas les seuls. Nous n'avons pas eu de réponse. Notre crainte, c'est qu'elle passe par pertes et profits* », ajoute la responsable de la CFDT Fonctions publiques.

« *On nous met devant le fait accompli. 2024 sera une année blanche en matière salariale, le gouvernement n'actionnera pas la mise en œuvre de cette garantie, qui nous est demandée sur le terrain. Cela a quand même été mis en œuvre par un gouvernement en 2008 plutôt de la même couleur que celui qu'on a aujourd'hui ! On se profile aussi sur 2025 comme année blanche. Il y a la hausse du Smic, mais c'est tout* », s'inquiète Mylène Jacquot. « *C'est aussi un outil pour mesurer l'impact des mesures, or c'est toujours embêtant de casser le thermomètre*. »

Tous les syndicats demandent le maintien de la GIPA ou une compensation adéquate, comme l'indexation du point d'indice sur l'inflation.

Bien que le ministère de la Fonction publique propose d'engager des discussions avec les syndicats, la question reste posée quant à la réelle volonté de l'exécutif. En effet, la suppression de la GIPA est déjà mentionnée dans les documents budgétaires (page 112) pour 2025, où il est fait mention d'une « *non-reconduction de l'indemnité dite de garantie individuelle de pouvoir d'achat pour l'année 2025* », ce qui alimente encore plus la colère et l'inquiétude des syndicats.

(Source Acteurs Publics)

Pour aller plus loin :

La Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique (DGAFP) avait publié le coût du dispositif depuis 2017 :

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
coût (en millions d'euros)	21,6	0,8	9,9	14,7	13,9	56,2	129,4
nombre de bénéficiaires	**55 393**	**8 135**	**33 629**	**42 800**	**25 883**	**101 008**	**197 550**
montant moyen (MM)	**389€**	**102€**	**294€**	**343€**	**535€**	**556€**	**653€**
MM catégorie A	402€	96€	318€	420€	701€	951€	875€
MM catégorie B	134€	389€	100€	218€	250€	371€	485€
MM catégorie C	291€	120€	220€	154€	193€	252€	381€

En 2023, l'estimation était de 140,68 M€ pour l'Etat, pour un coût réel de 129,40 M€ (voir fiche d'impact 2023)

Cette augmentation du nombre de bénéficiaires n'était déjà pas un bon signe car plus ce nombre augmente, plus la perte de pouvoir d'achat s'est malheureusement accrue… Cela traduit la politique salariale désastreuse menée depuis 2017 par les divers gouvernements de la présidence Macron et que le gouvernement Barnier prolonge … en pire.

SOURCE : UFETAM-CFDT

Document Joint :

- Consulter le Projet annuel de performance (PAP) pour 2025 ci-dessous.

RAP2025

La GIPA 2024 se fait attendre !

Entre patience et inquiétudes…

Le dispositif de la Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) est généralement reconduit d'année en année depuis sa création (souvent au courant de l'été), afin de répondre à une absence d'évolution de la rémunération des agents publics dans des contextes économiques souvent « tendus ».

Cette année, la GIPA se fait attendre… en effet, pour 2024, bien que le gouvernement n'ait pas encore officialisé la reconduction de la GIPA par une décision politique suivie de la publication d'un texte réglementaire, il reste probable qu'elle soit maintenue, surtout dans un contexte où l'inflation reste une préoccupation majeure des agents.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique aurait indiqué que « la question de la GIPA 2024 sera évoquée à la rentrée seulement ». Les annonces ne devraient donc plus tarder…

> *La CFDT-SPAgri s'inquiète évidemment du retard pris dans la publication de ce texte en cette période d'inflation. L'absence de GIPA pour les agents concernés serait une véritable perte de pouvoir d'achat.* ***Le non renouvellement de ce dispositif serait évidemment une très mauvaise nouvelle pour les agents du MASA déjà dans l'attente d'une revalorisation de leur IFSE, réforme attendue et pour***

l’instant perdue dans les premiers brouillards de l’automne.

Pour rappel : c’est quoi la GIPA ?

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

La GIPA concerne les agents publics des trois versants de la fonction publique : fonctionnaires d’État, territoriaux, et hospitaliers de catégories A, B ou C.

Pour pouvoir bénéficier de la GIPA, un agent doit remplir **toutes les conditions** suivantes :

- Avoir été rémunéré pendant au moins 3 ans sur la période de 4 ans
- Ne pas avoir occupé un emploi fonctionnel (c’est-à-dire un emploi de la haute fonction publique ou de direction) au cours de l’une des 2 années qui borne la période de référence de 4 ans, **sauf emploi fonctionnel accessible aux agents de catégories B et C**
- En tant que fonctionnaire, ne pas être titulaire d’un grade dont l’indice du dernier échelon est supérieur à 1067
- En tant que contractuel, ne pas être rémunéré sur la base d’un indice supérieur à 1067
- Ne pas avoir été en poste à l’étranger au 31 décembre de l’année qui clôt la période de référence de 4 ans
- Ne pas avoir subi, au cours de la période de 4 ans, une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse de

votre traitement indiciaire
- Ne pas avoir d’augmentation de son traitement indiciaire brut supérieur à la valeur de l’inflation sur la période de référence.

La revalorisation IFSE 2024 du MASA enterrée ?

Le 5 septembre dernier, le SRH du MASA a envoyé un long flash info RH listant un certain nombre d’actualités RH pour cette fin d’année. L’initiative est intéressante, c’est une première avec un format aussi long, mais que faut-il vraiment en retenir ? Que peut-on lire entre les lignes ?

Alors bonnes ou mauvaises nouvelles ?

En matière de paie, commençons par les bonnes !

- Le **reclassement des agents contractuels de catégorie A**, chantier lourd pour le bureau de gestion des contractuels, **s’est achevé sur la paie d’août**
- Le **reclassement des contractuels vétérinaires**, autre « gros » chantier pour le BPCO, verra ses **premiers effets sur la paie de décembre 2024**
- L’**indemnité de gestion de crise pour les SEA concernés** sera payée **sur paie d’octobre**, un exercice contraint pour les services menés rapidement.

- L’indemnité **pour les agents investis au cours des JOP 2024** sera payée en **novembre 2024**
- **Les remplacements en abattoirs** seront payés sur la **paie de novembre 2024**

> *Sur ce point particulier, le SRH avait déclaré avoir saisi le guichet unique pour la création d’une indemnité spécifique évitant de payer les remplacements en abattoirs en utilisant du CIA. A notre connaissance, aucun texte n’a été publié…* ***gageons que le paiement ne se fera pas sur du CIA avec le risque de voir le montant réduit du fait du plafond réglementaire*** *! ça serait dommage de le lisser sur deux années…*

Et les mauvaises nouvelles alors ? L’IFSE 2024 enterrée ?

Une qui est majeure ! Pas un mot sur l’hypothétique (devenue fantomatique et probablement bientôt mythique) **revalorisation de l’IFSE en 2024 pour les agents du MASA…** sauf à ce que le SRH ménage le suspense et sorte une note d’ici quelques courtes semaines permettant un paiement « surprise » d’ici la fin de l’année… il ne devrait donc pas y avoir de revalorisation de l’IFSE cette année !

> ***La CFDT-SPAgri regrette amèrement cette absence notoire.*** *La CFDT-SPAgri avait pourtant interrogé le SRH sur les crédits disponibles pour assurer cette réforme de l’IFSE, il avait été répondu que « des marges existaient », et ce, après les annonces d’économies déjà faites par Bercy ! Le SRH avait aussi indiqué que les négociations avec le contrôleur budgétaire (CBCM) étaient lancées et restaient complexes. Enfin le SRH avait indiqué vouloir rechercher une date d’effet au cours de l’été (voir notre précédent article ici)…* ***les négociations avec le CBCM ont dû prendre l’eau pendant l’été*** *malgré les marges qui existaient…*

*Dans cette période d'inflation, où seuls les administrateurs d'État et les emplois d'encadrement supérieur de l'État (directeurs, sous directeurs…) ont pu bénéficier de substantielles revalorisations d'IFSE en 2023 (!), **la CFDT-SPAgri demande à ce que ce chantier soit remis sur la table pour l'ensemble des agents du MASA bénéficiant du RIFSEEP.** Elle demande de la transparence sur les avancées réelles des travaux et permettre de constater l'alignement indemnitaire entre filières administratives et techniques à fonction équivalente.*

*Le chef du SRH avait annoncé que « tout le monde allait y gagner », **la CFDT-SPAgri défendra une réforme « juste et significative ». Elle restera toujours critique face à toute « mesurette »** comme une augmentation réduite de l'IFSE ou son remplacement par un bonus non durable dans le temps. A titre d'exemple, une prime de fin d'année serait un « plus » pour le porte monnaie des agents juste avant noël mais ne remplacerait en aucun cas une revalorisation de l'IFSE qui s'inscrit dans le temps.*

Et pour le reste ?

On peut se féliciter de la mise en paiement de l'indemnité télétravail, des astreintes, de la PRAC, IFTS et IFTC (primes versées à des agents de corps enseignants exerçant en services déconcentrés et en administration centrale) et de l'ensemble des indemnités des personnels de l'enseignement… Mais **tout ceci constitue juste le plan de charge normal de mise en paie de fin d'année d'un certain nombre d'indemnités récurrentes dans des calendriers souvent prévues par des notes de service !**

⚠️ Un point de vigilance : Il faut penser **à refaire à chaque date anniversaire une demande en cas de remboursement partiel d'abonnement transport hors Ile-de-France.**

Et s’agissant des revalorisations triennales des contractuels ?

Il est indiqué que **les revalorisations triennales au titre de 2023** des agents contractuels concernés en services déconcentrés seront effectuées en octobre ou novembre 2024 ! Pour les contractuels en administration centrale, il est indiqué que les revalorisations ont été traduites sur les paies de juin à août 2024.

> *Si la CFDT-SPAgri est satisfaite que ces travaux aient été menés à terme, elle souligne cependant **des délais de réalisation jugés beaucoup trop longs par les agents**.*

Au titre de l’année 2024, la campagne de revalorisation ne **démarre qu’au mois de septembre 2024**. Les premières traductions an paie se feront en novembre 2024 et au plus à la fin du premier trimestre 2025. Dont acte.

> *La CFDT-SPAgri note une amélioration des délais de traitement par rapport à 2023 mais **les délais de mise en œuvre restent encore longs** !*

Enfin, le SRH indiqu’**à partir de 2025,** un nouveau dispositif relatif à la revalorisation triennale sera mis en place visant à réaliser **des « mini-campagnes » trimestrielles** avec des traductions de fait plus rapides.

> *La **CFDT-SPAgri note cette avancée dans l’intérêt des agents et jugera, sur pied, de sa réalité en espérant que cela n’alourdisse pas les travaux des RH de proximité et de l’administration centrale**.*

Sur la publication des dernières notes de service

Il est primordial de communiquer le plus régulièrement possible sur les publications des notes de service impactant les agents. Il était notamment question des notes de service portant :

- Sur l'indemnisation des astreintes (voir notre article **ici**)
- Sur l'indemnité de gestion de crise (voir notre article **ici**)

> ***La CFDT-SPAgri estime que le flash info RH doit privilégier la communication pour le plus grand nombre d'agents****. Aussi,* ***débuter le flash info RH par les notes de services portant sur les droits syndicaux ne semble pas opportun voire maladroit****… d'autant que certains aspects liés à l'exercice du droit syndical semblent déjà sujets à caution tant sur la prise en charge des frais de déplacements des déchargés syndicaux ou les procédures d'octroi de décharges syndicales…*

Vers la fin des catégories A, B et C pour améliorer l'attractivité de la fonction publique ?!

Dans la perspective de la nouvelle réforme de la fonction publique, **le gouvernement Attal et son ministre, Stanislas**

Guerini, ont mis sur la table la perspective d'une remise en cause de l'organisation de la fonction publique. Une des pistes évoquées, celle de la **suppression des catégories A, B et C** est globalement rejetée par l'ensemble des organisations syndicales.

La concertation sur la réforme de la fonction publique est lancée… le ministre, Stanilsas Guerini a réuni le 9 avril dernier les organisations syndicales et les employeurs publics pour présenter les « enjeux du futur projet de loi pour l'efficacité de la fonction publique » dont le texte est attendu pour l'automne. Le projet de texte veut donner de l'attractivité et de la modernité à la fonction publique.

Si certains objectifs recherchés par le gouvernement restent identiques à de précédentes réformes (comme améliorer la fluidité et l'attractivité des carrières des fonctionnaires et faciliter les mobilités), la possibilité de supprimer les catégories est à nouveau évoquée par le gouvernement (ce qui avait pu être évoqué par le président-candidat lors des élections présidentielles de 2022 estimant que ce cloisonnement entre agents était « *à bout de souffle* »). Aujourd'hui, les intentions du gouvernement semblent donc se préciser…

Pour la CFDT, la suppression des catégories est une remise en cause de la fonction publique, de ses principes et un reniement des agents et des missions qu'ils effectuent au quotidien. Mylène Jacquot, CFDT fonctions publiques indique que « *les agents sont attachés aux catégories hiérarchiques qui sont de véritables identifiants culturels* », elle ajoute que la fluidité des parcours peut aussi se faire sans supprimer les catégories. Une autre organisation syndicale complète en indiquant qu'il faut privilégier les créations de passerelles pour les agents méritants.

Si le gouvernement veut améliorer l'attractivité de la fonction publique, qu'il commence par revaloriser le

traitement des agents !

Revalorisation de l'IFSE au MASA : ça devrait venir !

Faisant suite à un premier groupe de travail réuni le 5 décembre 2023, un second groupe de travail s'est tenu le 9 avril dernier, il était présidé par Xavier Maire, chef du SRH accompagné de Laurent Belleguic, sous-directeur des carrières et de la rémunération. Le RAPS était représenté par Hervé Reverbori.

La CFDT était représentée par Frédric Laloy, Martine Beauvois, Marc Joumier et Joel Montelimar.

> *La CFDT, comme les autres organisations syndicales, regrette l'envoi trop tardif d'un support de présentation. Il est par ailleurs constaté que le support communiqué par le SRH ne présente aucune donnée chiffrée en dehors de diagrammes indiquant que, vraisemblablement, visiblement, tous les agents devraient constater un gain d'IFSE…*

A la demande du SRH, ce support n'est cependant pas diffusable, **il s'agit encore d'éléments prévisionnels** dans la mesure où les **discussions avec le contrôleur budgétaire en vue de valider la revalorisation envisagée sont actuellement en cours** d'après le SRH.

> *La CFDT, comme les autres organisations syndicales, regrette l'absence d'éléments concrets permettant de discuter sur le fond de cette revalorisation de l'IFSE, sujet majeur*

d'attractivité et d'équité au regard de ce qui a pu être constaté pour les administrateurs d'État.

Un GT pour rien ? oui et non…

Certains éléments annoncés lors du GT de décembre sont à nouveau présentés (voir notre précédent article ici), quelques compléments sont cependant apportés. Les principales informations à retenir concernant les agents du MASA sont :

Concernant les cartographies de fonction

Le SRH a indiqué qu'une nouvelle note de gestion sera publiée abrogeant la note de service SG/SRH/SDCAR/2023-411 du 27 juin 2023, cette nouvelle note devrait faire apparaître :

- des fusions de fonctions (sans préciser lesquelles) se ront opérées permettant de présenter une note de gestion de l'IFSE plus facile à lire.
- la distinction de taille des services en DRAAF et DDI sera harmonisée pour tous les corps A et A+ sur la base d'un effectif de 15 agents encadrés.
- la cartographie du corps des TSMA va être reprise. En décembre, il était annoncé des ventilations des fonctions existantes dans 3 groupes de fonctions à l'image des SA. Finalement, le groupe 3 restera « réservé » aux stagiaires. Un sous-groupe sera créé dans le groupe 2. Si des fonctions changent de groupes ou de sous-groupes, le SRH a bien indiqué que personne n'y perdrait en IFSE.

*A l'identique des autres organisations syndicales, **la CFDT attend que le SRH communique dans les meilleurs délais les propositions de nouvelles cartographies**, sans mentionner les barèmes associés, de manière à ce qu'une première expertise*

soit effectuée…

Sur ce point, le chef du SRH s'est engagé à le faire dans les 15 prochains jours.

A quelles revalorisations s'attendre ?

Pour l'instant, à moins de consulter « Mme IRMA », impossible de le dire en l'absence de chiffres, ni en montant moyen, ni en pourcentage moyen ! Quelques éléments ont cependant été apportés :

- **Des harmonisations complètes de barèmes d'IFSE à corps/catégorie/grade et fonctions équivalents**.
  - Ainsi, les agents relevant des corps de la **filière formation recherche** vont voir leur IFSE fortement progresser pour être alignée sur les IFSE des corps correspondant lorsque les fonctions sont communes.
  - pour les **TSMA**, la création de deux sous-groupes dans le groupe 2 place le **futur groupe 2.2 au niveau du G3 du corps des SA**. Concernant le secteur des **abattoirs, les barèmes des agents y étant affectés resteront supérieurs à ceux des agents affectés en DD(CS)PP siège.**
  - pour les **SA**, cela devrait se traduire par des augmentations de barèmes afin de s'aligner sur les barèmes des TSMA à fonction/grade/secteur équivalents.
  - Pour les agents de catégorie C, les évolutions devraient être limitées et réalisées sur la base des grades et non des fonctions

La CFDT est favorable à cette équité de traitement lorsque les fonctions exercées sont identiques. Cela ne veut bien entendu pas dire égalité de traitement dans le sens où certains postes techniques ont vocation à être occupés par

des corps techniques, tandis que d'autres postes administratifs auront vocation à être occupés par des corps administratifs.

- à noter : un barème spécifique à l'enseignement supérieur agricole en Ile-de-France sera créé et aligné sur ceux de l'AC/SD Ile-de-France de manière à lever les difficultés de recrutement et faciliter les mobilités entre AC/SD IDF et les établissements concernés.
- **Des évolutions spécifiques pour les encadrants et les cat A+**
    - les **bonus d'IFSE « encadrement »** accordés sur certaines fonctions seront dorénavant intégrés dans des barèmes spécifiques correspondant à ces fonctions (meilleure lisibilité du montant d'IFSE à la fonction occupée).
    - pour les corps **A+/en administration centrale** : il est annoncé un alignement avec les barèmes des administrateurs d'État (AE) tout en tenant compte des postes occupés… **En SD**, dans l'attente de directives de la DGAFP sur la réforme des corps A+ techniques, **ce sera une revalorisation forfaitaire qui sera opérée** (le montant sera-t-il un forfait en fonction du groupe ou un forfait global par grade quel que soit le groupe) ? Le SRH a par ailleurs indiqué que le chantier indemnitaire porté par la DGAFP devait être achevé pour la fin de l'année 2024.

Il faudra voir avec les chiffres car cela ressemble à un alignement « partiel », les administrateurs de l'État ayant un barème au grade et non plus au poste occupé ! Concernant les agents affectés en SD, la CFDT espère que le montant du forfait sera tout de même significatif par équité avec les AE…

Mais sur le fond, le compte n'y est pas. *Alors que le pouvoir*

> *d'achat des agents du MASA est en berne, aucune mesure n'est envisagée à ce stade sur l'indiciaire (au-delà de discussions en cours à l'issue incertaine côté fonction publique) et **la revalorisation de l'IFSE ne s'annonce que modeste pour la plupart des agents.***

Quelques précisions « vasouillardes »

Interrogé par la CFDT sur les agents bénéficiaires d'une garantie indemnitaire octroyée lors des bascules des corps au RIFSEEP (de nombreux agents dans les corps TSMA, SA et IAE) : la réponse du SRH ne s'est pas révélée être d'une limpidité absolue… **a priori, il faut retenir que la garantie sera recalculée et diminuée du gain lié au nouveau barème… il n'y aurait donc pas de gain net pour de nombreux agents, au mieux un maintien de leur niveau d'IFSE.**

Pour rappel, une garantie avait été mise en place (sous la forme d'un complément d'IFSE) au moment de la bascule au RIFSEEP pour les agents dont les montants indemnitaires anciennement perçus étaient supérieurs au barème d'iFSE mise en place sur la même fonction. Cette garantie, parfois d'un montant important (TSMA, IAE et SA concernés en particulier) évolue à la baisse lorsque le barème d'IFSE augmente par une mobilité vers un poste mieux côté ou une promotion de grade. Cependant, une meilleure cotation peut réduire le montant de la garantie sans modifier le montant total d'IFSE qui reste stable…

> *Du point de vue de la CFDT, les revalorisations de barèmes doivent constituer un gain net pour les agents, y compris ceux bénéficiaires de garanties… les économies de masses salariales ne peuvent se faire sur le dos des agents*

bénéficiant de ces garanties !

Interrogé par la CFDT sur la clause de revoyure quadriennale du RIFSEEP pour les agents n'ayant pas changé de postes depuis plus de 4 ans, **le SRH a indiqué que cette opération de revalorisation générale à venir « valait clause de revoyure ».**

La revalorisation de l'IFSE impacte tous les agents quel que soit leur ancienneté sur le poste et ne permet pas de reconnaître l'expérience et l'expertise acquise pour un agent n'ayant pas réalisé de mobilité depuis plus de 4 ans . Ainsi un nouvel arrivant et un agent plus expérimenté sur le même poste bénéficient du même montant d'IFSE .

Pour la CFDT, il convient donc de réfléchir à une vraie doctrine permettant de revoir les IFSE des agents ne réalisant pas de mobilité, sans entrer pour autant dans une logique de versement forfaitaire après x années d'expérience…

Non abordé en séance… la réfaction NBI chez les SA

La CFDT n'a pas oublié ce sujet primordial pour certains agents du corps des SA et le remettra sur la table au prochain GT.

« Plus c'est long, plus c'est bon » parait-il !

Le GT de décembre avait annoncé une date d'effet de la revalorisation au 1er janvier 2024… le chef du SRH a indiqué que la nouvelle **date d'effet serait plutôt le 1er juillet 2024** avec une traduction **en paie en septembre ou octobre 2024** ! Un autre GT à venir courant mai devrait permettre de finaliser

ces travaux…

> *La CFDT regrette que le chantier ait glissé dans un contexte de perte e pouvoir d'achat dégradé pour les agents.*
>
> *Cependant, la CFDT espère donc que ce délai se traduira, comme annoncé par le SRH, par des gains réels (dont on sait d'ores et déjà qu'ils n'atteindront pas ceux des administrateurs de l'État hélas !) pour le plus grand nombre d'agents.*

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

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

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

La CFDT était représentée par Frédric Laloy et Stéphanie Clarenc.

> *Lorsque la CFDT échange avec les agents sur le terrain, l'attractivité revient régulièrement comme un enjeu majeur*

pour l'avenir du ministère ainsi que l'amélioration des conditions de travail.

Comment en est-on arrivé à cette situation ?

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

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

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

Axe 1 : le recrutement

Le recrutement est une étape importante où il faut innover pour attirer nos futures recrues ayant les compétences attendues. Ces innovations portent sur :

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

> *Depuis de nombreux mois, la CFDT réclame un site de recrutement propre au MASA afin de publier les fiches de poste et permettre une **recherche plus ergonomique** (par catégorie, localisation, domaine de compétence, cotation du poste, …).*
>
> *L'objectif est également d'y retrouver et consulter des **fiches de poste plus attractives**, moins contraintes par le formalisme aujourd'hui imposé et permettant d'indiquer tous les éléments susceptibles de déclencher une candidature (sens des missions, salaires, fourchette indiciaire pour les contractuels, primes rifseep, cotation des postes, …) et enfin un **outil de candidature simplifié** qui permet de dématérialiser la candidature et de pré-remplir en ligne les éléments à communiquer.*

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

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

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

- ***Concours : il faut les encourager avec des modalités plus modernes***

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

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

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

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

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

Le SRH précise que sur ces sujets, il n'a pas la main et est

en attente des décisions qui pourraient être prises dans le cadre de la loi attractivité de la fonction publique qui devrait être publiée début 2024.

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

- ***Une rémunération attractive***

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

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

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

> *Comme l'indique la CFDT, notamment dans le compte rendu du GT*

Rifssep (voir notre article), elle réclame a minima le même pourcentage d'augmentation de l'IFSE que pour les autres corps du MASA. La hausse des primes doit s'appliquer, pour tout le monde, vers le haut et de façon équitable… Il en va de l'attractivité de ces postes pour les futurs candidats.

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

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

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

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

Axe 2. Parcours professionnel et déroulement de carrière

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

Pour ce faire, la CFDT propose de mener les actions

suivantes :

– Revoir les taux pro pro pour un déroulement de carrière plus attractif

– Développer les examens professionnels pour obtenir des avancements

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

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

Favoriser les détachements et proposer un traitement équitable pour ces derniers
Développer la déprécarisation pour les contractuels afin de leur donner une perspective attractive de devenir fonctionnaire

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

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

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

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

Pour la CFDT, cette réponse du SRH est un peu trop facile car le MASA est aussi en mesure de faire remonter ces propositions en interministériel ou à la DGAFP afin qu'elles soient a minima discutées et au mieux intégrées dans les futures mesures inscrites dans la loi de l'attractivité de la fonction publique.

Axe 3 : Qualité de vie au travail – Fidélisation

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

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

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

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

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

télétravail.

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

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

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

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

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

Mais pour la CFDT, il est tout aussi important de sortir de la tendance française qui consiste à penser qu'un temps de présence élevé est le reflet d'une performance accrue. Dans

certains pays voisins comme la Belgique, c'est l'inverse, plus l'agent fait des heures, plus il est considéré comme inefficace… Par ailleurs, l'OMS a alerté en 2021 sur le fait que dépasser les 55 heures de travail par semaine représente un danger grave pour la santé (risque d'AVC ,…).

La CFDT constate que trop d'agents sont soumis à de fortes pressions liées à la charge de travail qui entraîne la réalisation d'un nombre important d'heures supplémentaires, le soir et le WE, et ce, de façon permanente !!! Cette situation nuit à la santé de ces agents mais aussi à la fidélisation de la nouvelle recrue et peut la fait fuir, au bout de quelques mois, voire quelques semaines…

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

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

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

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

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

entraînant une perte de sens.

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

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

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

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

Pour certains métiers en tension comme dans l'informatique, où en administration centrale, il est prévu de recruter 60 ETP. Il peut être opportun de mettre en place une prime d'attractivité pour faire venir les candidats. Par ailleurs, à l'instar de ce qui existe déjà pour les fonctionnaires de Seine-Saint-Denis, l'octroi d'une prime de fidélisation pourrait aussi être une possibilité. Elle serait versée si le candidat reste un temps donné sur le poste. En effet, dans ce secteur en pénurie, les candidats sont rares, les places sont nombreuses. Si les conditions de travail ne sont pas réunies,

le candidat peut partir au bout de quelques semaines, voire quelques jours. Ces deux primes pourraient permettre d'éviter cette situation et se donner le temps de mettre en place les conditions de travail qui pourraient satisfaire tout le monde.

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

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

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

Axe 4 : Communiquer sur nos métiers et nos parcours professionnels

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

Or nos métiers ont du sens et il faut le faire savoir et

développer une politique de communication sur nos métiers pour en donner une meilleure perception et les rendre attractifs au sein de la fonction publique mais aussi auprès du grand public.

Tous les réseaux de communication peuvent être mobilisés et le site de recrutement prend tout son sens car il permettra de renseigner aux personnes intéressées les postes disponibles.

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

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

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

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

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

Vous pouvez nous les communiquer via ce lien.

Revalorisation de la rémunération des contractuels : Tout vient à point à qui sait attendre … Oui mais …

Rémunération des contractuels : la revalorisation que la CFDT appelle de ses vœux depuis tant d’années est validée ! … Mais il va falloir attendre pour que la feuille de paye suive…