

Le Poinçonneur des Lilas bientôt au SRH?

Le groupe de travail portant sur une expérimentation d'un outil de ticketing (ticket d'assistance et traitement informatisé de demandes) pour les gestionnaires RH s'est tenu le 11 juin dernier sous la présidence de Xavier Maire, chef du SRH du MASA, accompagné d'Arnaud Scolan, adjoint au sous-directeur des carrières et de la rémunération, Sébastien Rolland, chef de la MISIRH, Lana Kovatchevski, son adjointe, et un représentant du SNUM, Xavier Rimbart.

La CFDT était représentée par Nathalie Lebreton, Marc Joumier et Joël Montélimard.

L'outil de ticketing sera utilisé principalement par les gestionnaires de proximité, les IGAPS et les organisations syndicales pour faire remonter toutes les situations administratives personnelles ou collectives posant des difficultés (exemple : erreur d'affectation, de grade, d'indice, de primes...). L'outil devrait donc **améliorer la régularisation de situations administratives** d'agents aujourd'hui largement signalées par de multiples canaux par une voix de signalement plus normée et **dans de meilleurs délais.**

Quand le SRH a le ticket !

En préambule, le chef du SRH indique que face à de multiples questions et sollicitations des gestionnaires de proximité, il met en place une expérimentation sur un outil déjà utilisé par ailleurs dont les objectifs sont :

- *« d'améliorer le traitement des demandes des gestionnaires RH auprès du SRH, et plus particulièrement auprès des bureaux de gestion de la sous-direction des*

carrières et de la rémunération (SDCAR) dont les délais de traitement plus ou moins longs ». A noter que l'outil sera aussi à disposition des IGAPS,

- « **tracer les demandes émanant des RH de proximité** » et ainsi éviter les demandes multiples sur un même dossier arrivant par plusieurs canaux,
- « **mieux identifier la nature des demandes** » à l'aide de l'outil.

Le chef du SRH indique que la gestion très centralisée de la RH au MASA n'incite pas à un premier niveau d'expertise au niveau local, il est souvent constaté qu'on préfère « *poser la question au voisin* » plutôt que de chercher sa propre réponse et que par conséquent, le pilotage des multiples sollicitations peut s'avérer complexe. Par ailleurs, l'outil devrait permettre d'éviter que des questions posées restent sans réponse.

Xavier Maire souhaite donc expérimenter la mise en place de cet outil (OTRS de son petit nom) sur deux bureaux de gestion en particulier (le BASE et le BE2FR) sur une période assez courte (dernier semestre 2024). L'expérimentation qui est lancée ne va donc concerner que que certains corps : ISPV, IAE et attachés pour le BASE, enseignants, CPE et corps de la filière formation recherche pour le BE2FR. Les agents issus de ces corps devraient donc être les premiers à constater les résultats de cet outil.

Le souhait est d'y intégrer les organisations syndicales qui s'avèrent être à l'origine de certaines demandes même si certains aspects techniques sont encore à régler les concernant (accès au RIE et habilitation notamment).

En dehors des objectifs, l'enjeu majeur pour le SRH est d'améliorer la qualité du service aux usagers et de réduire les délais de traitement.

Sur le principe de la mise en place d'un outil de ticketing,

la CFDT-SPAgrri salue la volonté du SRH d'améliorer les process de gestion RH dans l'intérêt des agents en cherchant à réduire les délais entre le signalement d'une situation et son règlement.

Ticket chic, ticket choc ?

Pour éviter les multiples demandes par écrit, l'idée d'un ticket dans une application est proposée : un cadre dans l'outil permettra de cibler un peu mieux la nature de la demande et d'orienter directement vers le « bon » gestionnaire. La réponse pourra être apportée directement dans l'outil de ticketing permettant de réduire, a priori, le nombre d'échanges par mail. Le souhait est évidemment que le maximum de demandes passe par cet outil même si les voies classiques de remontées des demandes ne seront pas éteintes pour autant.

La demande devra émaner du gestionnaire de proximité et non de l'agent. Les organisations syndicales ou le RAPS auront accès à l'outil au même titre que les gestionnaires RH de proximité. Chaque demande fera l'objet d'un accusé réception (automatique, horodaté et donc automatisé), ces demandes pourront donc être tracées dans des tableaux de bord que les bureaux de gestion auront à leur disposition pour assurer le pilotage de la résolution des demandes. Il est par ailleurs prévu dans l'outil que le fléchage de la demande puisse être orientée directement vers le chef de bureau, cette possibilité devant être utilisée de manière « *parcimonieuse* ».

L'outil prévoit des menus déroulants et dynamiques permettant de cibler les situations en fonction des bureaux de gestion, des zones libres sont prévues pour y ajouter des commentaires permettant de préciser ou d'éclairer la demande. Enfin, il est aussi prévu de pouvoir ajouter des pièces jointes (dans une limite de taille et de nombre a priori). La zone libre permettra notamment de bien identifier le caractère « urgent »

de la demande, le ticket ne pouvant mentionner à ce stade un ordre de priorité de traitement.

Pour la CFDT-SPAagri, la mise en place en place du ticketing semble être une solution chic pour l'utilisateur garantissant qu'il y aura une réponse par la traçabilité de la demande. Cet outil bénéficiera, si l'expérimentation est concluante à tous les agents du MASA.

Attention cependant au ticket choc : il ne faudrait pas que cet outil de pilotage devienne une source de désorganisation pour des gestionnaires déjà bien chargés... une priorité de régularisation pouvant en chasser une autre...

Un ticket ou des tickets ?

Le SRH a indiqué qu'il pouvait y avoir plusieurs demandes sur le même sujet émanant de plusieurs origines... tous les acteurs devraient s'y retrouver plus facilement car des tickets différents sur le même dossier finiront par être fusionnés par l'outil qui garantira que la réponse apportée se fasse bien à chacun des émetteurs (il est bien rappelé que les retours ne peuvent se faire que sur des adresses mails professionnelles).

La question d'une revendication collective est posée. Arnaud Scollan prend cette demande et évoque la possibilité d'un ticket émanant de plusieurs demandeurs, **ce point mérite cependant une attention particulière et fera l'objet de complément d'informations** au cours d'une prochaine réunion car les enjeux de sécurité des informations transmises sont à prendre en compte selon le SNUM. Il est par contre certain qu'un demandeur peut faire un ticket qui relève d'une situation individuelle ou d'une situation collective.

A noter, l'outil ne devrait pas permettre de distinguer les situations simples des situations complexes (cela relève de l'analyse du bureau de gestion). Aucun délai de traitement ne sera mentionné pour le traitement du ticket.

Un ticket aller ok... mais quid du ticket retour ?

Le SRH a indiqué que le retour vers l'agent ne pouvait se faire que vers le demandeur (a priori son gestionnaire de proximité) et seul ce dernier serait destinataire de la réponse.

En cas de délai jugé trop long, une relance est évidemment possible, il suffira alors de relancer en reprenant la référence du premier ticket envoyé...

Le calendrier de l'expérimentation

Le chef du SRH a indiqué vouloir généraliser l'outil de ticketing à partir du 1^{er} janvier 2025, sous entendu si l'expérimentation est concluante !

Il est prévu en interne SDCAR une réunion de pilotage mensuelle, un bilan de l'expérimentation début décembre 2024... autrement dit des délais courts et très contraints.

La CFDT-SPAgricole espère que la durée de l'expérimentation sera suffisante et probante avant d'envisager une généralisation de l'utilisation de l'outil à l'ensemble des corps impactant ainsi tous les agents du MASA.

La CFDT-SPAgricole attend aussi que le volet formation/professionnalisation des gestionnaires de proximité, peu abordé au cours de cette séance de travail, soit mieux explicité.

L'indemnité de gestion de crise... ce qu'il faut en retenir pour les SEA

La note de service SG/SRH/SDCAR/2024-435 du 19 juillet 2024 (la consulter en fin d'article) expliquant les modalités de gestion et de paiement de l'indemnité de gestion de crise (IGC) est enfin publiée. Elle apporte une certaine clarté et transparence pour les agents concernés en matière de remontée des informations et des montants octroyés.

Pour rappel, cette IGC est définie par :

- le décret n°2024-4 du 3 janvier 2024 portant création d'une indemnité de gestion de crise au ministère chargé de l'agriculture.
- l'arrêté du 3 janvier 2024 fixant les montants de référence de l'indemnité de gestion de crise au ministère chargé de l'agriculture.

La décision du 25 juillet 2024 de la secrétaire générale du MASA et du directeur de la DGPE (la consulter en fin d'article ou [ici](#)) va permettre de mobiliser l'IGC pour les SEA.

A quoi sert cette IGC ?

Cette indemnité vise à rémunérer de manière **exceptionnelle** :

- un **surcroît significatif de travail** durant une période prolongée
- une **modification significative des conditions de travail**.

A noter que les agents concernés peuvent être mobilisés pendant ou en dehors de leurs horaires de service et que cette

mobilisation fait obligatoirement l'objet d'un suivi et d'un recensement par leur hiérarchie.

Par décision du 25 juillet 2024, l'administration reconnaît que « les agents chargés des missions d'économie agricole au sein des DDT et DAAF ont été sur-sollicités sur plusieurs mois » .

*Pour la CFDT/SPAgrri, l'activation de ce dispositif indemnitaire pour les agents en SEA est un geste concret de reconnaissance du travail accompli. Un geste financier cohérent avec les messages de soutien du ministre, de la secrétaire générale et du DGPE auprès de ces agents. Elle le demandait à chaque instance depuis des mois. **Mais n'oublions pas que cette prime témoigne de conditions de travail particulièrement dégradées dans la plupart des SEA. Cela ne résout en aucun cas le problème !!***

Il ne faudrait pas que cette prime soit une fin en soi. Nous y revenons largement dans notre article ([ici](#)) suite aux annonces du 27 juin de la SG et du DGPE :

- *Outils : enfin quelques annonces concrètes ... mais avec quel impact dans les prochaines semaines ??*
- *Liens SEA et opérateurs : vers plus de fluidité dans la communication ?*
- *Effectifs : aucune amélioration à court terme, quelques espoirs à moyen terme*
- *Difficultés liées aux contrôles : agressivité des agriculteurs, contrôle unique*
- *Volet RH : du mieux attendu avec les moyens du bord*

IGC et CIA, quelles différences ?

L'IGC est une nouvelle indemnité créée par le MASA spécifique pour la gestion de crise. Il présente 2 avantages par rapport au CIA :

- Elle n'est pas distribuée au détriment d'autres agents
- Elle ne peut pas être minorée par l'application d'un plafond réglementaire comme cela a pu être le cas avec le CIA pour certains agents mobilisés sur la crise aviaire.

Concrètement, il devrait y avoir moins de mauvaises surprises in fine pour les agents que ce qui a pu se passer lors du versement de l'indemnité liée à la gestion de la crise de l'influenza aviaire. Pour plus d'information (cf le CR du CSA ministériel de septembre dernier [ici](#))

Qui décide qu'il y a crise ? Sur quel périmètre géographique ? Et quelle période de référence ?

La note de service précise que le périmètre d'une crise est par nature variable : zone ciblée, départementale, régionale, inter-régionale ou nationale. Le périmètre d'une crise impactera ainsi un ou plusieurs services dans une ou plusieurs structures.

Attention, une crise ne se décide pas localement ! La **définition de la crise** est fixée par l'article 1er du décret du 3 janvier 2024 cité en référence, la mobilisation de ce dispositif indemnitaire **donne lieu à une décision conjointe du secrétaire général du ministère chargé de l'agriculture et du directeur d'administration centrale concerné**, publiée au Bulletin officiel du ministère de l'agriculture.

Par décision du 25 juillet 2024 publiée au BO, la SG du MASA et le directeur de la DGPE reconnaissent que « les agents chargés des missions d'économie agricole au sein des DDT en métropole et des DAAF dans les Outre-Mer ont été sur-sollicités sur plusieurs mois ».

C'est donc bien l'ensemble des SEA qui est éligible à l'IGC, et pas seulement les 13 SEA identifiés comme étant en grande difficulté par exemple. La CFDT-SPAgrri salue ce choix !

Cette décision précise à l'article 2 que c'est « l'organisation de la gestion de la crise agricole exceptionnelle, en particulier sur la période de janvier à juin 2024 qui a constitué le pic d'activité [qui] ouvre droit au versement de l'IGC »

Elle précise ensuite à l'article 3 que « sont concernés les agents :

- dont la charge de travail a été fortement accentuée par la gestion de crise [agricole] et ses conséquences,
- et qui s'est cumulée à une activité déjà très chargée notamment par la mise en place de la nouvelle PAC ou de dispositifs conjoncturels (crises localisées climatiques, sanitaires ou économiques »

La CFDT-SPAgrri espère que ce cadrage permettra tout de même de bien récompenser la surcharge de travail des agents en SEA et ce depuis l'été 2023.

Qui sont les structures et publics cibles ? Tous les agents en SEA en DDT(M) ?

La note de service précise que les services qui peuvent y prétendre sont :

- Administration centrale
- Directions régionales de l'alimentation de l'agriculture et de la forêt (DRAAF/DRIAAF/DAAF)
- Directions départementales interministérielles (DDI)
- Établissements publics sous tutelle du MASA

Les agents pouvant y prétendre sont les suivants :

- Agents titulaires et contractuels employés par le MASA (rémunérés par les programmes 215 et 206), quel que soit leur quotité de travail,
- Titulaires et contractuels des établissements publics sous tutelle

Chez les agents de ces structures, qui peut se retrouver concerné ?

- **l'agent affecté dans un service responsable de la gestion de crise**
 - qui participe directement aux opérations de gestion de crise ;
 - qui vient en renfort sur des activités, qui ne sont pas ses activités habituelles, urgentes et insusceptibles d'être prises en charge par les agents participant directement aux opérations de gestion de crise.
- **l'agent non affecté dans un tel service :**
 - mais qui participe directement aux opérations de gestion de crise ou qui vient en renfort sur ces mêmes activités ;
 - qui vient en renfort sur les activités urgentes et insusceptibles d'être prises en charge par l'agent lui-même mobilisé en renfort.

Les agents exclus du dispositif :

- les **emplois d'encadrement supérieur** (emplois de direction)
- Les agents **contractuels recrutés sur des moyens d'ajustement**

La décision du 24 juillet 2024 précise que « la dépense correspondante est plafonnée à 1,852 M€ pour l'ensemble des services », soit qui pourraient bénéficier d'une IGC moyenne de 1000 €.

*Si à priori l'essentiel des titulaires du MASA impactés directement ou indirectement par la crise est éligible à l'IGC de part le cadrage national, la CFDT SPAgri **regrette vivement que la quasi-totalité des contractuels soit exclue du dispositif**. Force est de constater que des contractuels sur moyens d'ajustement ont bien connu un surcroît significatif de travail durant une période prolongée et la note de service 2024-435 du 19 juillet 2024 précise bien que l'administration aurait pu décider dans sa décision du 25 juillet 2024 de les inclure. Pourquoi ne pas l'avoir fait ?*

Par ailleurs, comme pour la crise aviaire, des agents hors MASA ont été mobilisés et ne pourront pas bénéficier de l'IGC. C'est le cas par exemple de certains agents qui travaillent sur les dispositifs PAC liés aux loups. Un dispositif analogue est-il envisageable côté MTEDès les annonces du 27 juin dernier, la CFDT/SPAgri insistait sur la sensibilité du ciblage des agents qui percevront cette indemnité. Il est essentiel que le travail d'identification en cours des agents qui percevront l'IGC soit rondement mené pour que ce coup de pouce financier soit perçu favorablement par les agents impactés.

Quels montants pour l'IGC ?

La note de service précise que trois montants sont définis : 800, 1 000 ou 1 200 euros. L'indemnité fera l'objet d'une ligne identifiée sur le bulletin de paie et amènera ainsi une totale transparence dans le montant payé.

C'est le niveau de mobilisation de chaque agent éligible qui détermine le montant octroyé.

Le paiement ne peut se réaliser que sur présentation d'un état liquidatif signé et transmis par le supérieur hiérarchique transmis au SRH selon une procédure clairement établie dans la

note de service.

Attention ce n'est pas open bar !

Il est précisé dans la note de service que « pour une même crise ayant fait l'objet d'une décision, le montant moyen versé au sein de chaque structure est déterminé dans la décision. Ce montant moyen par agent ne peut dépasser le montant de 1 000 € afin de permettre une répartition des enveloppes entre les trois niveaux, sauf exception. »

La décision du 24 juillet 2024 précise que le choix entre 800, 1000 et 1200€ est effectué « selon les niveaux de mobilisation de chaque agent éligible. Il s'établit en considération de la durée et de la période de mobilisation des agents concernés, des tâches qu'ils ont eu à accomplir et de l'intensité de leur investissement »

Là aussi dès les annonces du 27 juin dernier, la CFDT/SPAagri insistait sur la sensibilité du montant retenu pour chaque agent qui percevra l'IGC. Ce travail doit être rondement mené pour que ce coup de pouce financier soit perçu favorablement par les agents impactés.

Quelle procédure pour proposer un agent et un montant ?

La note de service précise que les éléments pour paiement communiqués pour des agents en DDI doivent être transmis aux DRAAF qui assure un contrôle de cohérence et transmettent ensuite à la MAPS concernée lorsque la crise impacte plusieurs régions (la MAPS assure à nouveau un contrôle de cohérence).

La décision du 24 juillet 2024 précise que « les chefs des

services compétents [...] fixent la liste des agents éligibles à l'IGC et proposent pour chacun d'entre eux l'un des 3 montants forfaitaires d'ici le 19 août, pour une mise en paiement en octobre ».

Pour la CFDT/SPAgrri, la plus grande vigilance s'impose aujourd'hui pour que les critères retenus soient vécus comme juste par le plus grand nombre d'agents en SEA. Et force est de constater que le calendrier retenu est très contraint dans un contexte de congés estivaux !

Attention au retour de bâton. Si la plupart des SEA ont tenu jusqu'à présent, c'est grâce à la solidarité entre les collègues et il ne faudrait pas que l'IGC vienne abîmer le relationnel entre eux...

*Voilà notre analyse à chaud. N'hésitez pas à nous faire remonter (cfdt@agriculture.gouv.fr) votre avis sur cette prime et à nous faire part de tout changement favorable ou défavorable dans **votre quotidien... en lien avec les systèmes d'information, la communication avec les opérateurs, les difficultés liées aux contrôles, les effectifs... car c'est surtout ça qui compte !***

Documents joints :

- Note de service

[NS_SDCAR_IGC](#)

</

- Décision du 25 juillet 2024 / crise des SEA

[decision_crise_SEA_SG](#)

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.

GT relocalisation des services AC du MASA du 19 octobre 2023 : ça déménage !

Le groupe de travail relocalisation des services AC du MASA s'est réuni le jeudi 19 octobre 2023 en visioconférence, en présence pour l'administration, de Philippe Merillon,

secrétaire général adjoint,

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

GT Travaux du 9 juin 2022

Compte rendu du groupe de travail qui s'est tenu le 9 juin 2022.

Point sur les déménagements et travaux en administration centrale (15 avril 2022)

Compte rendu du GT qui s'est tenu le 15 avril 2022.

Point travaux et déménagements en administration centrale (25 janvier 2022)

Relevé d'informations du groupe de travail du 25 janvier 2022.
[Mis à jour le 26 janvier 2022.]

Service du Numérique : un premier bilan

Compte rendu du groupe de travail émanant du CTS-SG, consacré au service du Numérique.

Point sur les travaux en administration centrale (30 septembre 2021)

Relevé d'informations du groupe de travail du 30 septembre 2021.

Restructuration du service de la modernisation (13 juillet 2021)

Compte rendu du groupe de travail concernant la restructuration du service de la modernisation.

Point sur les travaux en administration centrale (7 juillet 2021)

Relevé d'informations du groupe de travail du 7 juillet 2021.

CHSCT d'administration centrale (24 juin 2021)

Compte rendu du CHSCT d'administration centrale, réuni le 24 juin 2021.

Baromètre social : une tendance inquiétante (CT-AC, 15 avril 2021)

Compte rendu du comité technique d'administration centrale du 15 avril 2021 : baromètre social, PMAE, effectifs, travaux...

Point travaux pour les sites d'administration centrale (31 mars 2021)

Relevé d'informations du groupe de travail du 31 mars 2021.

CTM du 5 mars 2021

Compte rendu du comité technique ministériel du 5 mars 2021.
[Article mis à jour le 23 mars 2021.]

Point travaux pour les sites d'administration centrale (2 février 2021)

Relevé d'informations du groupe de travail du 2 février 2021.
[Article mis à jour le 9 février 2021.]

Comité technique d'administration centrale (13 octobre 2020)

Ce CT-AC a essentiellement porté sur l'organisation du travail en période d'épidémie de Covid-19.

Ponant mal an, les déménagements continuent...

Les membres du groupe de travail portant sur les travaux en administration centrale découvrent l'existence d'un nouveau site : Ponant (25 septembre 2020).

CHSCT d'administration centrale (3 septembre 2020)

Compte rendu du CHSCT d'administration centrale, qui s'est réuni le 3 septembre 2020.

Point travaux et déménagements pour les sites d'administration centrale (30 juin 2020)

Relevé d'informations du groupe de travail du 30 juin 2020.

Comité technique d'administration centrale (7 mai 2020)

Comité technique d'administration centrale du 7 mai 2020 : premières mesures de déconfinement en administration centrale.

CHSCT d'administration centrale spécial Covid-19 (28 avril 2020)

Le CHSCT d'administration centrale s'est réuni le mardi 28 avril 2020, avec un ordre du jour unique, dédié aux impacts de l'épidémie de Covid-19 sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

Télétravail : nouvelles modalités

Une instruction technique vient préciser les modalités d'application du télétravail au ministère de l'Agriculture (hors DDI).

CT-AC (19 juin 2019) : le dialogue social ? Il est passé par ici, il repassera par là

Dans le vaste chantier de transformation de l'administration centrale, le dialogue social semble aux abonnés absents...

CHSCT d'administration centrale (12 juin 2019)

Au sommaire : registre hygiène et sécurité, accidents du travail, formation aux gestes de premiers secours, travaux sur les sites parisiens du ministère...

Travaux en administration centrale : le point sur les

chantiers

Le point sur les travaux en cours sur les sites d'administration centrale du ministère de l'Agriculture.

Comité technique d'administration centrale (5 avril 2018)

Relevé d'informations concernant le comité technique spécial administration centrale (CT-AC) réuni le 5 avril 2018.

Locaux parisiens du MAA : améliorations faites, en cours et à venir

Le point sur les travaux conduits ou en projet pour les sites parisiens du ministère de l'Agriculture.

Comité technique d'administration centrale (28 novembre 2017)

Relevé d'informations concernant le comité technique spécial administration centrale (CT-AC) réuni le 28 novembre 2017.