

Formation spécialisée du CSA Alimentation du 20 mars 2025

La formation spécialisée est présidée par Maud FAIPOUX.

La CFDT-SPAgrï est représentée par Anne JAMMES, Anne BERTOMEU et Frédéric LALOY.

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

« Nous regrettons par ailleurs que le point sollicité par les organisations syndicales sur les différents impacts en matière de formation, d'effectifs, de réalisation des missions..., liés aux restrictions budgétaires sur le BOP 206, n'ait pas été retenu comme sujet d'attention dans l'ordre du jour, de même que la police sanitaire unique, au regard des conséquences importantes sur les conditions de travail des agents au quotidien. C'est pourquoi, sans attendre la prochaine réunion de la formation spécialisée, la CFDT demande un point sur les conséquences effectives de ces restrictions budgétaires en matière d'effectifs et de crédits. »

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

La CFDT-SPAgrï renouvellera sa demande de précisions sur l'impact de cette baisse budgétaire lors de la prochaine réunion du CSA Alimentation, le 12 juin 2025... Notre

organisation syndicale regrette l'annulation de l'instance prévue le 17 avril, annoncée lors de cette formation spécialisée, décision peu en phase avec l'affichage du MASA d'un dialogue social constructif et soutenu.

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

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

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

« la mise en œuvre chaotique des MISA, les distorsions dans l'évaluation qu'en font les préfets sur ce qui « rentre, ou pas » dans ces contrôles uniques, la géométrie variable selon les départements, nous laissent malheureusement présager que la « confiance en l'intelligence locale » que vous prônez risque de se faire au détriment des personnels confrontés à la réalité du terrain et à des différences notables de mise en application selon les départements ou les régions. Des remontées d'agents font également état, suite aux modifications de gouvernance après les élections dans les chambres d'agriculture, d'un accroissement de pressions visant à empêcher les contrôles dans les exploitations, de menaces à peine voilées, d'intimidations... » Le contrôle « unique » nécessiterait une mise au point bien plus claire de la part du

MASA : même si les préfets ont la main sur le sujet, une harmonisation et une « explication de texte » vers les exploitants visant à asseoir la légitimité des missions des services d'inspection semble indispensable pour, au moins, assurer les agents sur du soutien fort de leur ministère de tutelle. »

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

Ce sujet contrôle unique est piloté par la DGPE ; toutefois, la DGAL est associée aux travaux : ainsi, la DGAL a apporté sa contribution à la Foire Aux Questions (FAQ, version du 7 février 2025).

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

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

La CFDT-SPAgricole ne remet pas en cause l'utilité d'une foire

aux questions mais la juge insuffisante pour répondre aux difficultés rencontrées sur le terrain. C'est pourquoi nous demandons une instruction complémentaire, qui apporterait des précisions et répondrait aux attentes, notamment sur les volets périmètre, échancier pour la mise en place d'un logiciel de coordination adapté, formation aux contrôles difficiles ou sécurité des contrôleurs.

Rédaction de chartes contrôlés-contrôleurs, aucune concertation avec les représentants des contrôleurs, le dialogue social est-il toujours une priorité pour la DGAL et le MASA ?

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

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

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

Maud FAIPOUX répond que la charte est un « *moyen de partage, afin d'éviter des incompréhensions* » ; elle n'apporte toutefois pas de réponse sur le sujet de la concertation avec les OS des contrôleurs et se contente de préciser qu'il y a

des échanges sur le sujet entre l'échelon national et les échelons locaux. Pourtant, de nombreux inspecteurs interrogés par la CFDT nous disent ne pas avoir entendu parler de ces projets de charte...

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

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

La CFDT prend acte avec regret de l'absence manifeste de volonté de concertation de la DGAL et du MASA avec les OS des contrôleurs sur le projet de trame nationale de charte en cours de finalisation et s'engage à en faire une lecture critique dès sa parution.

Nous invitons les contrôleurs et les représentants locaux du personnel à demander à être associés à la rédaction des chartes départementales, et à nous transmettre tout projet ou toute charte finalisée, avec votre avis ou observations, le cas échéant. ?

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

« Dans ce contexte de fortes tensions avec le monde agricole, la CFDT-SPAagri s'étonne que, contrairement à l'engagement que vous aviez pris lors de la dernière réunion du CSA

Alimentation, les prélèvements de fromages fermiers au lait cru (plan de surveillance 2025) aient été délégués et ce même si ces prélèvements doivent être prioritairement réalisés sur les points de vente (cf réunion de suivi PSU du 7 mars 2025).

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

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

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

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

contredira sur ce point...

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

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

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

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

L'administration confirme que les abattoirs et certains SIVEP, ainsi que le MIN de Rungis, sont concernés par cette demande de reconnaissance. La complétude du dossier est en cours de finalisation par le service des ressources humaines (SRH). Il

sera ensuite transmis au guichet unique. Comme le ministère de la fonction publique sera cosignataire du décret actant de cette reconnaissance, il est impossible de donner un échéancier pour la parution du texte. L'administration s'engage à tenir les OS informées et à les associer à l'étude du projet de décret.

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

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

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

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

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

Maud FAIPOUX indique également que, compte tenu du manque de vétérinaires pour assurer l'inspection en abattoirs, et afin

« d'optimiser les ressources », différentes réflexions sont en cours, dont la dissociation des fonctions d'inspection pour lesquelles le diplôme vétérinaire est requis, et le management des équipes.

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

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

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

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

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

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

Abattage à la ferme : actualités

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

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

Sécurité des agents en SIVEP : quoi de neuf ?

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

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

Un appel d'offres national s'étant révélé infructueux fin 2024, il a été décidé d'acter des solutions locales (DRAAF avec appui de la centrale). Une instruction technique précise le cadre du fonctionnement lors de la réception des containers : s'il n'y a pas eu de mesurage, les agents peuvent demander un dépotage par le transitaire avant tout contrôle. Les transitaires peuvent également décider de réaliser un mesurage systématique sur leurs fonds propres.

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

L'incident de Gonfreville amène par ailleurs différents questionnements sur la surveillance des conditions de santé des agents exposés au risque chimique lors de leur activité professionnelle : comment assurer leur suivi médical compte tenu de l'état préoccupant des services de médecine de

prévention ? Comme il s'agit d'une exposition à long terme, cumulative, comment disposer d'une cartographie des prises de sang et évaluer le taux d'exposition ? Faut-il faire une surveillance sanguine des agents dès leur prise de fonctions sur ce type de poste ?

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

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

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

Pour aller plus loin :

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

[Dépliant_Protection_Fonctionnelle-Vdef](#)

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



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

L'intersyndicale poursuit les négociations.

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

A la suite de ce boycott, une rencontre avait eu lieu le 28 novembre 2024 avec le directeur de cabinet du MASA. Pour la

négociation des accords QVCT, les demandes de l'intersyndicale portaient sur les points suivants : l'inclusion des agents en poste en DDI dans le périmètre défini dans l'accord de méthode, un suivi régulier de la mise en œuvre de cet accord en administration centrale, en régions et en départements et la mise à disposition de moyens financiers à la fois pour la négociation des accords QVCT et pour leur mise en œuvre concrète localement.

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

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

Ainsi, la réunion du groupe de travail QVCT du 4 mars était consacrée aux modalités d'inclusion des DDI dans les accords QVCT.

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

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

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

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

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

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

Notre objectif pour la suite de ces négociations est :

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

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

Document joint :

- la déclaration intersyndicale au format pdf

L'indemnité pour difficultés administratives (IDA) supprimée par Bercy

L'indemnité pour difficultés administratives (IDA) versée à certains agents affectés dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle ne figurera plus sur le bulletin de paie de février 2025.

L'IDA n'est pas une prime d'un montant important : entre 1.83 et 3.05 € brut mensuel en fonction de l'indice de rémunération. La suppression de l'IDA ne devrait impacter qu'un faible nombre d'agents au MASA.

A quoi correspond cette indemnité?

Instaurée en 1946 pour l'ensemble des personnels civils de l'État affectés dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, l'IDA visait à compenser les difficultés rencontrées par les agents publics pour transposer le droit français dans ces trois départements. L'indemnité devait être versée de manière temporaire mais a continué à être versée aux agents publics depuis lors.

Une IDA incompatible avec le RIFSEEP

La mise en place en 2014 du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de

l'engagement professionnel (RIFSEEP) avait comme principal objectif de mettre en place un régime indemnitaire unique pour la plus grande partie des agents publics. Il s'est donc accompagné de la disparition de nombreuses indemnités qu'il a remplacées, les agents ayant la garantie de conserver le montant indemnitaire mensuel qu'ils percevaient antérieurement. Ainsi, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertises (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA), qui sont les deux composantes du RIFSEEP, sont exclusifs de toute autre indemnité liée aux fonctions de l'agent et à sa manière de servir.

De par leurs particularités, certaines primes ont cependant perduré. La liste de ces primes figure dans l'arrêté du 27 août 2015 pris en application du décret n°2014-513 portant création du RIFSEEP. L'IDA ne faisant pas partie de cette liste, elle n'est donc plus perçue par les agents relevant du RIFSEEP mais continue à être versée aux agents n'en relevant pas.

Considérant que l'IDA n'a plus de base juridique, le ministère des finances décide aujourd'hui de supprimer cette indemnité dès ce mois de février.

Si des agents du MASA sont concernés, sont-ils informés?

Aucune communication n'ayant encore été faite par le SRH concernant cette suppression, on peut supposer que les seuls agents du MASA qui percevaient cette indemnité relevaient ainsi du RIFSEEP.

Dans le cas contraire, même si le nombre d'agents concernés au MASA est très limité, il serait nécessaire et urgent de les informer avant qu'ils ne découvrent la disparition de cette indemnité sur leur prochain bulletin de paie et ne s'en étonnent.

Rappelons qu'en ces temps où le pouvoir d'achat reste en berne pour nombre d'agents publics, la disparition d'une indemnité n'est pas anodine, quel qu'en soit le montant, même minime.

DDI : Compte-rendu CFDT du Comité Social d'Administration des DDI du 04 février 2025

Le Comité Social d'Administration (CSA) des DDI s'est réuni le 04 février 2025. Vous en trouverez le compte-rendu CFDT ci-dessous et en pièce jointe, au format PDF.

La CFDT était représentée par Emmanuel Biseau et Lydie Duray.

On est tous égaux mais certaines moins que d'autres

En 2025, la CFDT a demandé que dans le plan égalité soit donnée la possibilité pour les DDI d'expérimenter le congé hormonal. Le ministère de l'intérieur (MI) a été ferme, ce ne sera pas dans leur plan égalité diversité. Cela tombe bien, leur plan ne frôle que légèrement les DDI. Cependant, la CFDT regrette cette position qu'elle juge rétrograde d'autant que 2 DDI l'expérimentent déjà et que leurs bilans sont très favorables et sans abus. L'égalité c'est aussi de prendre en compte les différences afin d'éviter les discriminations. Mais une devise qui date de 2 siècles, ça semble périmé surtout si

elle n'est pas appliquée.

Liberté, Égalité, Fraternité

Le plan égalité et diversité a le mérite d'exister et le MI se félicite d'avoir obtenu la double labellisation AFNOR certification mais il ne concerne que les agents du MI dans son application. La CFDT demande quelle est l'articulation avec les plans d'égalité et de diversité des ministères d'origine des agents des DDI. Il semble que l'égalité professionnelle soit travaillée en interministériel mais on ne voit pas venir une révolution intellectuelle sur le sujet ou alors petits pas après petits pas... Mais de très petits pas.

Bienvenue chez nous

Enfin pas tout à fait, tout au long de la réunion nous avons entendu dire, le plan pour le MI, le budget pour l'ATE, à la police nationale ceci, etc. Et les DDI dans tout cela ? Noyées souvent dans la masse du MI...

Escape game

Nous avons une charte QVCT en préparation au MASA mais qui ne concernera pas les agents du MASA en DDI, un plan égalité diversité du MI mais qui ne s'appliquera pas en DDI, des problèmes RH notamment sur les salaires où le SGCD répond ce n'est pas nous ce sont les ministères. Difficile, très difficile de s'y retrouver pour les agents.

Télétravail partout... télétravail nulle part

Le MI présente les résultats d'un questionnaire sur l'application de l'accord télétravail du 19 février 2024.

35 % des DDI ont déclaré ne pas appliquer cet accord et ne permettent pas notamment aux agents de pointer.

La CFDT rappelle ici que l'accord s'applique de lui-même, sans avoir besoin d'un accord ou d'une charte locale sauf si c'est

mieux soi disant. La CFDT demande au MI de faire le nécessaire pour que cet accord soit appliqué partout, sans détournement du texte initial.

Pub

Le MI répond qu'il ne cesse d'en faire la promotion auprès des DDI. C'est bien peu, nous avons connu le ministère de l'intérieur beaucoup plus directif quand il le veut.

Cette réponse ne satisfait personne, la CFDT remontera au créneau lors du comité de suivi qui devrait avoir lieu d'ici juillet, ainsi qu'en formation spécialisée des DDI du 21/03/2025.

Hip hip

Mais pas hurra, le MI revient sur le budget 2024 en se réjouissant sur la rallonge de 40 millions d'euros de fin d'année... mais finalement, cela fait quand même 30 millions de moins sur l'année (sur un budget de 549 millions).

Tout cet argent a dû être économisé... notamment sur les déplacements professionnels et les formations, mais pas que. Bref, en 2024 ce fut quand même le chaos dans les DDI. 2025 ne s'annonce guère plus confortable.

Bonneteau

Comme d'habitude le MI présente le bop 354 partie fonctionnement C'est l'ensemble du budget de fonctionnement de l'ATE (préfecture, SGCD, DDI) et se dit incapable d'isoler la partie DDI. Il est donc impossible pour la CFDT de voir l'évolution sur plusieurs années.

La crainte étant qu'une partie du fonctionnement des DDI soit utilisée pour autre chose. Le MI fait le choix de ne pas éclairer les représentants du personnel...

En somme...

Mais magnanime le MI nous indique que localement le SGCD est en mesure de faire le distinguo... et le MI est donc incapable d'agréger pour en faire la somme. En tout état de cause l'absence de cette vue d'ensemble empêche toute discussion sur le sujet, la CFDT le regrette fortement puisque ce sont les agents des DDI qui en subissent les conséquences.

Tennis

Le MI ne veut surtout pas répondre pour 2025, en tout cas en période de service voté à ne pas confondre avec le service volley, il n'y a pas d'argent ou peu. Quand le budget sera adopté, le MI nous informera des réjouissances (ou pas) pour le reste de l'année.

IA

Pendant le service voté, donc tant que le budget n'est pas adopté, les dépenses de fonctionnement sont « limitées à celles strictement nécessaires pour assurer la continuité des services dans des conditions normales ». Le MI n'a pu nous confirmer que les déplacements pour formation en font partie, nous avons plutôt compris le contraire. Il en est de même pour un certain nombre de déplacements professionnels. La présidente (DRH du MI) nous conseille de faire confiance à l'intelligence locale. 2025 va commencer difficilement et c'est inacceptable.

Au report

La bonne nouvelle, c'est que l'abondement de 40 millions d'euros fin 2024 permet de limiter les reports de charges sur 2025, un moindre mal.

Le pire n'est pas loin

La CFDT signale que les DDI victimes des manifestations d'agriculteurs paient sur leur propre budget de fonctionnement

les réparations et remises en état. Inconcevable... et pourtant c'est bien le cas.

Déjeuner en paix

Argent toujours et les économies, certaines, se font sur la pause déjeuner. En effet à la DDETS 69 par exemple, seule une trentaine d'agents bénéficient d'une convention pour déjeuner au restaurant administratif. Une centaine se retrouve sans subvention pour déjeuner. Cela n'émeut guère le MI, il n'y a pas d'argent pour une nouvelle convention, sujet suivant ! Écœurant mais la CFDT ne lâchera pas le morceau.

Si proche si loin

Le MI souhaite remplacer les référents de proximité par un délégué à l'appui au pilotage, même si la note de gouvernance ne l'affirme pas aussi fort. Toujours est-il que c'est la direction qui est prise en dépit de l'opposition des organisations syndicales. Pour la CFDT il est essentiel de garder de l'humain entre le SGCD et les agents.

De plus, que vont devenir les référents de proximité qui ne seront pas convertis en délégué à l'appui au pilotage ? La CFDT demandera un bilan en juin 2025.

La bonne paye

La CFDT signale que côté RH c'est toujours compliqué pour les salaires. Entre les indemnités de résidence pas payées, les vacataires payés par acomptes, l'agent qui mute au sein de l'ATE ou qui part en direction régionale touchant sa paie deux fois ou... zéro fois... il y a de quoi être désespéré et même pire, être en difficulté financièrement. Pour la CFDT ces problèmes ne devraient plus exister, il est essentiel de trouver de la fluidité entre les SGCD et les services de paie ministériels. Même si ce n'est pas aisé, c'est indispensable.

Allô docteur

Le MI nous présente les indicateurs de suivi des SGCD... ils sont au nombre de 3, assistance logistique, informatique et équipement des nouveaux arrivants dans les 3 jours.

Pour la CFDT c'est bien peu pour connaître l'état de santé des SGCD, il manque notamment le volet RH même si c'est plus difficilement quantifiable. Elle demande néanmoins que ces indicateurs soient présentés chaque année au CSA des DDI, ce qui est accepté par l'administration.

Like

Le MI va tester une enquête de satisfaction du SGCD dans 5 départements auprès des agents, et peut-être l'étendre ailleurs. Pour la CFDT ces enquêtes et indicateurs n'ont pas pour but de juger de l'efficacité des collègues, mais bien au contraire de pointer du doigt ce qui ne va pas pour améliorer ce qui existe... et fonctionnait avant que les SGCD ne soient créés... mais c'est une autre histoire.

Tout ça pour ça...

L'administration nous présente les mesures issues des rencontres de l'ATE. Un peu d'argent par ci, une mission sur le numérique par là et pas beaucoup plus. La CFDT n'est même pas déçue car nous n'étions pas dupes même si nous nous sommes inscrits dans la démarche, au cas où... Mais rappelons quand même qu'il n'y a pas d'argent en trop et que les sommes promises seront toujours utiles !

Open bar

Le MI indique que 8 millions sont prévus pour améliorer les espaces d'accueil des usagers. La CFDT signale que la DDTM 30 n'a plus d'accueil du public depuis l'incendie de juillet 2023 et qu'elle n'a pas vu le moindre euro pour sa remise en état...

Oups

La CFDT note qu'aucune disposition ne concerne l'attractivité, en même temps nous nous demandons bien ce qu'il y aurait pu y avoir dedans vu l'atmosphère actuelle (point d'indice gelé, frais de déplacement réduits, densification des locaux, baisse d'effectifs, etc.) Ah si, dans le plan égalité et diversité du MI c'est évoqué une fois à travers la diversité et l'inclusion mais pas de bol... ça ne concerne que le MI (PN, GN et SDIS) et « venez tous travailler pour pas grand-chose » Ce n'est pas très vendeur !

A part ça

La CFDT dénonce depuis plusieurs mois un dialogue social défaillant et la mise en place d'un télétravail forcé dans une DDI. Ce fut encore le cas dans notre déclaration et lors de ce CSA. A force d'insister, le MI va organiser une réunion entre les protagonistes afin de mettre fin à cette situation non tolérable. Et ça, ce n'est pas rien.

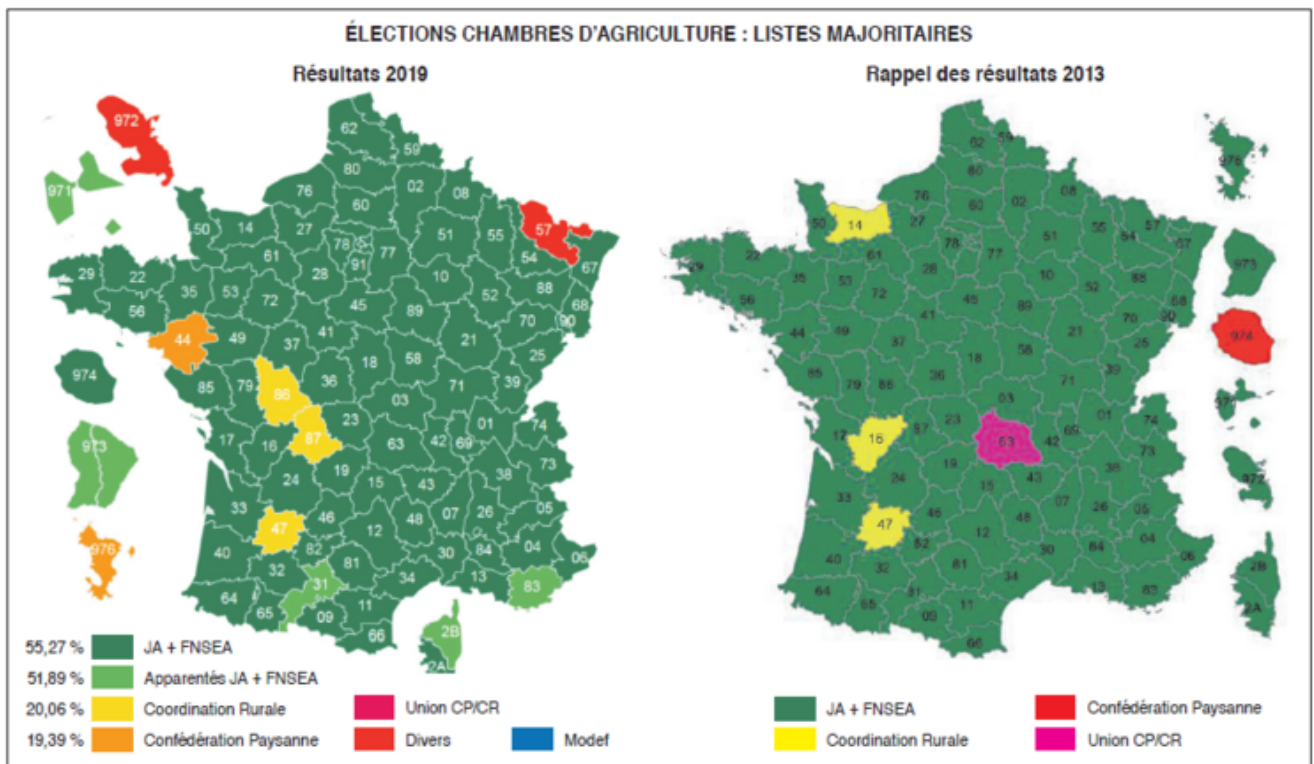
Source : CFDT-UFETAM

Chambres d'agriculture : les résultats aux élections professionnelles 2025

Le scrutin est clos depuis le 31 janvier dernier, les résultats des élections ont été en grande partie divulgués le

7 février.

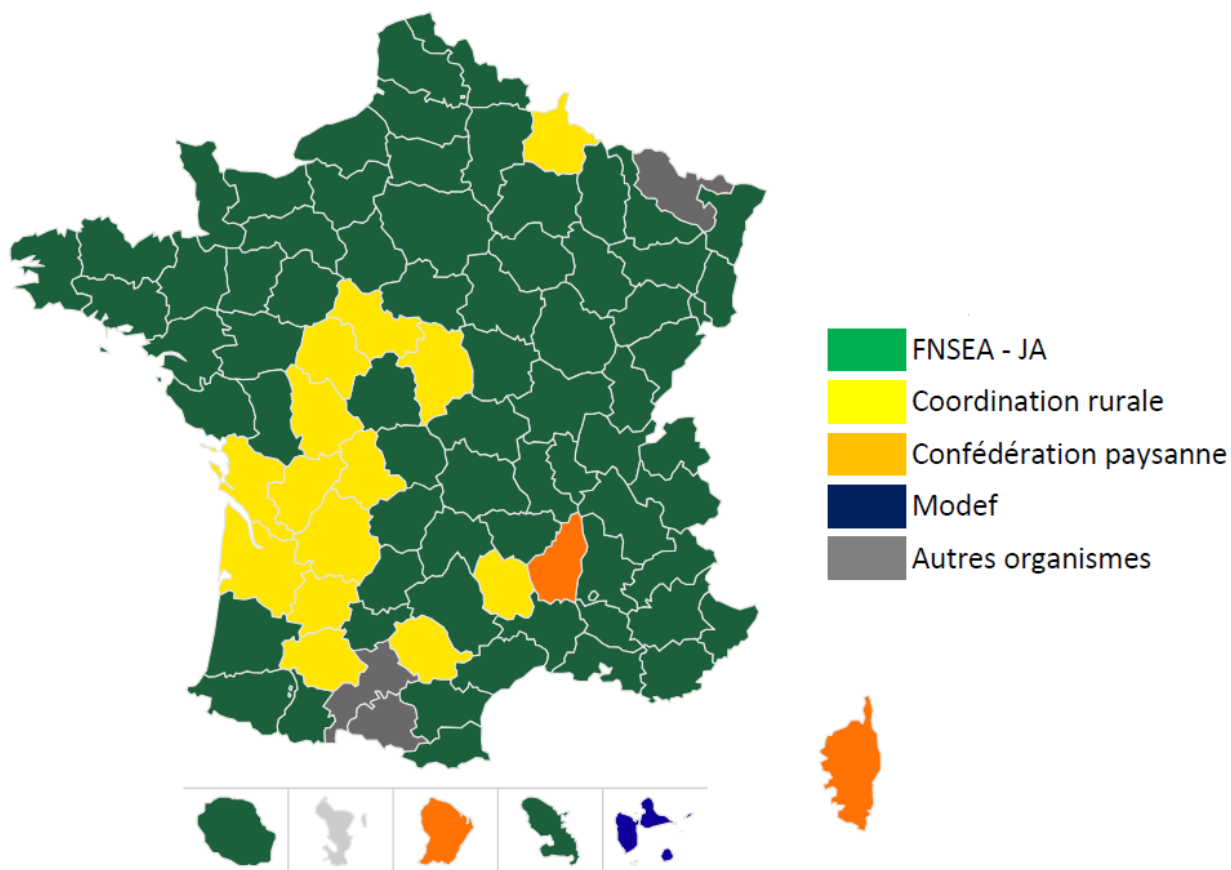
Rappel des résultats en 2013 et 2019



Source : Terre de Touraine et cartographie publiée le 19 février 2019

Avec un nombre de votants en baisse entre 2013 et 2019, la FNSEA et les jeunes agriculteurs (JA) restaient tout de même majoritaires sur l'ensemble du territoire.

Quels résultats pour 2025 ?



Source : Site des chambres d'agriculture au 7 février 2025

Les principaux points à retenir

- **La FNSEA et les JA voient leur hégémonie réduire sur le territoire, même si la majorité des départements leur reste acquise ;**
- **En parallèle de cette baisse de la FNSEA-JA, la Coordination Rurale qui était majoritaire dans 3 départements en 2019 est dorénavant majoritaire sur 14 départements ;**
- **La confédération paysanne est majoritaire sur 3 départements pour un seul en 2019 ;**
- **Dans le détail, la FNSEA-JA semble en perte de vitesse dans de nombreux départements en pourcentage de voix exprimées. Sur la base de premières analyses des sifflages exprimés, on peut noter :**
 - **Au niveau national, sur le total des votes effectués, la FNSEA passerait en dessous de la barre symbolique des 50% de suffrages exprimés. La**

Coordination rurale serait à près de 30%.

- Au niveau départemental, la FNSEA-JA enregistre de moins bons scores même dans les départements gagnés. **La Coordination rurale est généralement élue avec plus de 70% des votants dans les départements qu'elle a gagné.**

Des chiffres plus précis seront probablement communiqués prochainement par l'assemblée des chambres d'agriculture.

Pour aller plus loin :

- *Retrouver tous les résultats département par département, et pour l'ensemble des collèges électeurs sur le site des [chambres d'agriculture](#).*

Plan d'accompagnement des SEA

Un groupe de travail portant sur l'accompagnement des services d'économie agricole s'est tenu. L'administration était représentée par Rémi Masson, sous directeur de la gouvernance de la PAC, Nadine Richard-Péjus, adjointe du chef du service des ressources humaines, Valérie Maquere, déléguée du pilotage de de la transformation publique de et Véronique Lemaire, directrice des soutiens directs agricoles (ASP).

La CFDT était représentée par Virginie Plantier, Emmanuella Garino, Emmanuel Biseau et Stéphanie Clarenc.

Quelles actions depuis la décision

de ce plan d'accompagnement ?

1. Versement de l'IGC pour 1500 agents

Pour la CFDT, si le versement de l'IGC (indemnité de gestion de crises) permet de reconnaître le travail exceptionnel réalisé par les agents des SEA, cette mesure n'apporte par contre aucune solution aux conditions de travail dégradées.

L'administration n'a de cesse rappeler que le versement de cette IGC aux stagiaires est impossible car le décret qui l'institue ne le prévoit pas. Le CIA exceptionnel versé fin 2024 ne peut être utilisé pour une compensation de l'IGC car il répond à d'autres règles de calcul. Selon l'administration, il faudra donc attendre le CIA versé en 2025.

La CFDT s'engage à demander la modification du décret relatif à l'IGC pour prendre en compte le cas des stagiaires.

2. Accompagnement des SEA en situation de fragilité

Une dizaine de SEA ont été identifiés en situation de fragilité. Le RAPS est chargé d'accompagner ces SEA et d'identifier les actions à mettre en œuvre (accompagnement RH individuel ou collectif au cas par cas.)

Nous n'en saurons pas plus lors de ce GT...

L'absence d'information reste compréhensible car il est inutile de pointer du doigt les SEA concernés. Cependant, la CFDT demande à avoir connaissance des actions ou de proposer une boîte à outils aux SEA pour leur permettre d'éviter de se retrouver en difficulté.

3. Adéquation moyens et missions

En 2023, 110 agents ont pu être titularisés, soit environ un agent par DDT.

En 2024, les moyens d'ajustement ont été adaptés au regard des besoins des SEA avec le redéploiement d'une vingtaine d'ETP supplémentaires en juin.

Il a également été donné la possibilité de CDIser des agents contractuels sur moyens pérennes sans attendre une ridée de 6 ans sur proposition de la structure et après étude de la situation par l'IGAPS.

Pour la CFDT, ces mesures sont insuffisantes et peu adaptées au contexte des SEA qui fonctionnent où les moyens pérennes se font rares au profit d'agents sur des moyens d'ajustement. Dans certains SEA, il y a jusqu'à 10 ETP d'ajustement sur une année complète alors qu'auparavant les ETP d'ajustement étaient mobilisés au mieux 6 mois dans l'année. Cette situation rajoute une pression supplémentaire sur les équipes et en particulier sur les encadrants. La CFDT demandera un bilan de l'utilisation de cette mesure lors du prochain CSA forêt-agriculture.

Dans le contexte budgétaire actuel, l'administration précise que tout est mis en œuvre pour préserver les moyens humains des SEA.

L'administration indique tout de même que c'est le préfet de région qui attribue les moyens des SEA. Des outils d'appui au pilotage sont en réflexion sur la base des nouveaux inducteurs définis pour 2025 afin de déterminer le nombre d'ETP nécessaire au regard de la charge de travail des SEA.

4. Coordination des fonds d'urgence avec

FAM

La DGPE a mis en œuvre plusieurs chantiers pour associer les services déconcentrés et faciliter l'exécution des fonds pour la gestion de crise.

Depuis la fin de l'été, des travaux ont été réalisés sur les fonds d'urgence, en commençant par un retex pour ensuite définir les modalités de la coordination entre FAM et les services déconcentrés.

D'autres travaux sont consacrés aux prêts garantis en cours de construction avec BPI France.

Sur les aides de crise, des travaux sont également menés avec un panel d'experts (SEA, DRAAF, DGPE, FAM) pour définir un système de déclenchement et construire le dispositif d'aides FCO. La concertation avec les chefs de SEA est moins descendante et plus à l'écoute.

5. Outils informatiques

L'ASP intervient pour préciser que de nombreuses corrections d'anomalies ont été réalisées dans l'outil et qu'une équipe de 11 personnes gère les bugs issus de nombreux tickets qui arrivent quotidiennement et dont la résolution est complexe (pour rappel, l'outil ISIS date de 2007).

Pour cette nouvelle programmation, l'ASP s'est faite accompagnée de la DINUM et malgré l'anticipation du 3STR, beaucoup d'éléments ont été connus trop tardivement, entraînant une accumulation d'anomalies qui sont désormais corrigées.

L'administration indique également que c'est la dernière année du prestataire d'ISIS avec, dans le cadre du renouvellement du marché des obligations nouvelles qui vont contraindre l'ASP à diviser le marché en 6 lots, avec potentiellement autant de prestataires...

L'ASP travaille également sur la construction d'un nouvel outil avec une approche où seront associés les utilisateurs dès la conception de l'outil. Cette concertation débutera au 2ème ou 3ème trimestre 2026. Il y aura un groupe utilisateur pour le 3STR , les surfaces, ...

15 ETP ont été alloués pour renforcer les équipes mais le recrutement dans l'informatique reste compliqué faute de candidats.

Pour la CFDT, ces premiers éléments constituent des avancées pour les agents des SEA. Mais sur le terrain, les agents des SEA sont toujours sous l'eau...

L'instruction des campagnes PAC n'est toujours pas achevée, les bugs restent trop nombreux et en modifiant certains dossiers, des régressions et recalculs des aides sont constatés sur plusieurs campagnes jusqu'à 2015, ce qui contrarie fortement le travail de ces services.

Le nouvel outil pourra dans quelques années solutionner ces dysfonctionnement, du moins nous l'espérons. Mais pour ce faire, il faut s'en donner les moyens notamment par la mise en place d'une consultation suffisamment en amont des utilisateurs qui doit inclure les instructeurs. Un accompagnement et une formation à la hauteur doivent être déployés afin qu'ils soient en capacité de réaliser cette mission. Sans oublier qu'il faut pouvoir disposer de marges de manœuvre, ça paraît évident mais dans la pratique, ce n'est pas toujours le cas.

*Les aides conjoncturelles sont de plus en plus nombreuses (FCO, MHE, calamités agricoles,..), leur gestion est complexe, sans compter que certaines aides sont annoncées alors que les modalités de mise en œuvre ne sont pas encore définies. Même si la coordination avec FAM amène des améliorations, **la charge de travail et la pression liée à une communication trop en amont restent problématiques pour les***

SEA.

*La simplification... Les SEA ont passé beaucoup de temps à identifier les voies de simplification et élaborer des fiches de propositions. **Pour quel résultat ? Pas de répit et une charge mentale qui ne fait qu'augmenter.***

*La crise agricole ne fait qu'amplifier l'anxiété dans ces services avec des agriculteurs qui s'en prennent aux bâtiments publics (le feu a été mis dans une DDT alors que des agents travaillaient dans celui-ci) et des contrôles qui se déroulent dans des conditions de plus en plus tendues et **un État qui ne régit pas et ne protège pas ses agents.***

***Par ailleurs, dire aux agents aujourd'hui : « Vous allez en contrôle et si ça ne se passe pas bien, vous repartez et utilisez le droit de retrait » n'est pas responsable.** Avec de telles consignes, les agents qui se rendent en contrôle peuvent être mis à mal (agressions verbales, physiques,...) et c'est une façon de reporter la responsabilité sur les agents. Sans compter qu'en cas de démêlés avec la justice, l'État n'accompagne pas ses agents !*

L'annonce du contrôle unique n'a fait que rajouter de l'appréhension. Avec de nombreuses inconnues sur la réalité de ce contrôle unique, du périmètre des contrôles concernés et de sur les modalités de leur réalisation... Les agents sont désabusés.

*La charge de travail continue d'augmenter, les agents sont angoissés, 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 année et représente dans certaines DDT 8 à 10 ETPt.** Par le passé, ces moyens d'ajustement étaient déployés pour 6 mois !*

Même si notre ministère se bat pour maintenir les effectifs dans un cadre budgétaire très tendu, il n'en est pas moins que ces effectifs restent insuffisants face à la charge de

travail, les perspectives d'amélioration sont donc bien maigres.

Enfin, l'encadrement souffre énormément de ce contexte et est sous une pression extrême. Si aujourd'hui on dénombre une dizaine de SEA en grandes difficultés, le contexte actuel peut en augmenter le nombre. Il ne faudrait pas que tous les SEA basculent en SEA en grande difficulté. !

La CFDT demande à l'administration d'agir :

- **AGIR pour soutenir ses agents** qui sont face à l'adversité en leur donnant des perspectives d'amélioration
- **REVOIR l'organisation de ces services** afin qu'elle soit adaptée aux missions à exercer
- **RENFORCER les effectifs** en SEA
- **SOLUTIONNER les bugs incessants** sur les outils informatiques et mettre les moyens, une équipe de 11 personnes n'est pas suffisante dans le contexte actuel
- **COMMUNIQUER avec des procédures compréhensibles et réalistes** pour une réalisation des missions dans un climat serein
- **RENDRE ATTRACTIF nos métiers** en créant un environnement de travail dynamisant avec des conditions d'embauches et de parcours professionnel mieux adaptés

Point d'étape sur le contrôle unique

La circulaire sur le contrôle unique de cet automne ne vient pas abroger les règles et modalités qui sont définies dans la circulaire de 2015.

La mise en œuvre du contrôle unique suppose que le périmètre de ce dernier soit défini, que les règles en matière de coordinations soient clairement établies et une

instrumentation de cette coordination.

Un webinaire a été organisé par la DGPE qui a ainsi recueilli l'ensemble des questions sur ce ce sujet et s'est engagée à y répondre.

Une instruction cadre opérationnelle sera ensuite communiquée aux services.

La coordination interministérielle s'opère au travers de la MISA (mission interservices agricoles) au niveau départemental.

Pour la CFDT, cette circulaire sur le contrôle unique arrive de manière précipitée pour détourner la crise agricole sur ce sujet mais met à nouveau à mal les agents des SEA, avec :

- *une circulaire pas aboutie qui suscite de nombreuses questions et d'appréhensions ;*
- *un périmètre pas encore bien défini alors qu'il est nécessaire de disposer d'une liste nationale fermée des contrôles concernés ;*
- *l'absence d'outils pour la coordination des contrôles inter services ;*

*En résumé, **un résultat contraire de ce que nous demandons** pour apaiser les tensions dans ces services...*

Au regard des méthodes actuels de fonctionnement au sein de notre ministère, c'est l'ensemble de la chaîne de commandement qui reporte la responsabilité sur les SEA... Est-ce bien cela soutenir et accompagner les SEA ? En tous les cas, ce n'est pas la conception de la CFDT ...

C'est la raison pour laquelle la CFDT reste mobilisée sur ce sujet et attend des actions concrètes.

Pour en savoir plus sur le contrôle unique, vous pouvez consulter notre précédent article [ICI](#)

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

Astreintes et interventions, la nouvelle note est publiée !

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

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

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

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

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

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

période normale de travail

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

Que faut-il retenir de cette instruction ?

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

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

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

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

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

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

DRAAF impactées par le BREXIT est également mieux explicitée dans cette nouvelle version de la note de service.

Sur le versement d'indemnités en cas de crises :

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

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

▪ Concernant les IPEF

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

Les situations d'astreintes sont complétées de deux possibilités :

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

prévention, détection et réponse aux incidents d'origine malveillantes et participation aux dispositifs ministériels et interministériels de crise et de gestion des grands événements.

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

Aucune modification par rapport à la précédente instruction.

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

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

Recueil des informations pour le paiement

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

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

Traduction en euros, pas de modification de montant !

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

Les trois premières annexes de la note présentent de manière plus claire que la précédente instruction les montants prévus

au titre des astreintes et interventions effectuées pour les agents du MASA et du MTE dans deux tableaux bien distincts.

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

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

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

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

> Document joint :

[NS astreintes 2024](#)

</

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/SPAagri, 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 B0, 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/SPAagri 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 Forêt et Agriculture du 18 juin 2024

Face aux SEA en danger, l'administration d'en haut ne veut pas comprendre l'administration d'en bas...

Les organisations syndicales quittent l'instance (voir la déclaration intersyndicale en fin d'article)

Le CSA forêt agriculture s'est réuni le 18 juin 2024. Il était présidé par Rémi Masson (sous-directeur de la gouvernance de la PAC), accompagné par de nombreux intervenants dont, entre autres : Nadine Richard-Péjus, adjointe au chef du service des ressources humaines, Michel Fournier (chef de la mission affaires générales et ressources humaines, DGPE) et Pierre Clavel, inspecteur en santé et sécurité au travail du MASA.

La CFDT fait remarquer que nous nous réunissons en ce 18 juin 2024 pour l'installation de la formation spécialisée du CSA forêt agriculture de cette mandature 2022-2026, soit près d'un an et demi après son commencement. Pourtant les sujets ne manquent pas et le dernier CSA forêt agriculture est là pour nous le rappeler.

Par conséquent, le programme national prévention reste à décliner pour y intégrer les actions spécifiques pour les agents rattachés à cette instance.

A la demande des OS, des groupes de travail seront mis en place pour alimenter le programme prévention. En effet, le calendrier de mise en œuvre de ces actions s'étend jusqu'à la fin de la mandature et nous risquons d'arriver à la fin de la mandature et de ne pas avoir eu le temps de mettre en œuvre les actions.

Les SEA en crise...toujours les mêmes constats et pas d'action à la hauteur des enjeux

Les agents dans les SEA sont épuisés, en détresse, travaillent dans un mode extrêmement dégradé depuis le démarrage de cette nouvelle PAC et ne voient pas le bout du tunnel.

La hiérarchie en a conscience, c'est une première étape mais elle a surtout la responsabilité d'agir car, il est utile de le rappeler, l'employeur a l'obligation de garantir la santé au travail de ses salariés.

Les agents restent en attente d'actions concrètes qui vont changer leur quotidien : un vrai plan, clair avec des objectifs et des moyens. En lieu et place, ils reçoivent des balbutiements d'actions qui ne répondent pas à leurs préoccupations

La PAC 2023 est toujours en cours d'instruction et il reste dans chaque DDT plusieurs centaines de dossiers à instruire...

Ce stock de dossiers en souffrance est lié aux retards d'ouverture des outils, à des blocages et de nombreux bugs, à la complexité de l'instruction et des circuits financiers. A cela, s'ajoute l'éco régime où il a fallu revenir sur les dossiers inéligibles pour proposer d'autres solutions et ces dernières n'ont pas forcément rendu éligibles ces dossiers.

Il faut comprendre qu'aujourd'hui encore, les agents passent leur temps à instruire les dossiers puis au moment de la validation finale, une anomalie apparaît et il faut tout ré-instruire de zéro ! Les instructions font défaut sur ces cas de figure et le forum des SEA devient la référence, est-ce bien son rôle ? Sans compter le temps à passer pour trouver

ces solutions.

Et une annonce de notre ministre sur les aides bio et MAEC... Et le moral de nos collègues ?

Quelques jours après le CSA Forêt Agriculture (voir notre compte-rendu [ici](#)), alors que nous avions alerté de l'impact des annonces gouvernementales sur le moral des SEA, cette fois, c'est notre ministre face à l'assemblée nationale qui s'engage sur des délais intenable pour l'instruction des aides bio et MAEC. Cette annonce intervient alors que certains outils d'instruction ne sont toujours pas prêts et depuis cette annonce, les premiers retours font état d'un taux d'instruction de 50 % à 70 % des dossiers à la fin du mois, notre ministre annonçant plutôt du 90 à 95 %.

Pour la CFDT, cette communication déconnectée de la réalité, est un nouveau coup de massue pour les agents des SEA a fortiori quand elle est annoncée par notre ministre... : la « France d'en haut n'entend pas la France d'en bas » !

Des collègues à cran depuis des mois, des années,...

Dans un tel contexte, les agents ne décrochent plus, ils sont à cran pour rattraper le retard de la campagne 2023, certains d'entre eux ont un an de retard dans leur travail. La campagne 2024 commence et les dossiers, souvent complexes, du droit à l'erreur, vont bientôt pointer le bout de leur nez...

On sent aussi l'exaspération monter chez les agriculteurs qui n'en peuvent plus des retards dans les règlements qui leur sont dus et les agents des SEA le vivent de plus en plus mal !

Le retard ne fait que s'accumuler au fil du temps et notre hiérarchie continue de dire que nous allons passer ce cap et

ça ira mieux après, sans dire concrètement « comment ».

Dans le contexte de la nouvelle PAC, les vacataires commencent à arriver, il faut donc les former. Le 17 juin 2024, dès 10 h 30, il n'y avait plus d'internet dans certaines DDT et ce, pendant plusieurs heures rendant indisponibles les outils pour les former et avancer sur les dossiers.

Le témoignage ci-dessous est le parfait reflet du désarroi de ces agents :

« C'est encore moi, depuis ce matin, plus rien ne marche ...

La semaine dernière formation des vacataires, ISIS était lent ... on nous a répondu « oui mais nous sommes en train d'installer un nouveau serveur et à partir de vendredi 14 ce sera beaucoup plus rapide !

Vendredi pas de changement ... et on apprend que tous les dossiers instruits depuis 2 semaines et qui auraient dû passer dans la liquidation du 7 juin ne sont pas passés au paiement, ils sont reporté au 14 juin. Maintenant on apprend que finalement le 14 juin, ils n'ont pas embarqué les dossiers ils vont le faire demain ... et pendant ce temps les agriculteurs attendent et nous on continue de dire des mensonges au téléphone ...

Là il est 13h passé et sur ISIS plus rien ne marche du tout depuis 9h !!! Les vacataires à l'arrêt ; ils plient les pochettes à défaut de pouvoir les remplir. On ne peut pas faire de ticket incident, ça ne marche plus non plus ... mais l'ASP nous a fait un message, il faut patienter ... »

A cela, s'ajoute également le nouveau contexte en lien avec les élections législatives, avec des agents qui sont mobilisés pour aller faire les mises sous pli en Préfecture ...

Face à cette situation, les actions ne sont pas au rendez-vous et ne donnent pas satisfaction aux agents des SEA, **attend-on**

qu'un autre agent saute depuis la fenêtre de son bureau et se suicide comme ce fut le cas pour la précédente PAC ?

Que fait l'administration ?

Sur la situation de crise

Le SRH, avec l'appui des IGAPS a identifié 13 SEA comme étant les plus en difficulté pour leur apporter une aide de proximité. Selon la hiérarchie, les difficultés ne sont pas les mêmes d'un SEA à l'autre et il faudrait plutôt apporter une aide personnalisée.

Pour la CFDT, c'est une façon de diluer l'action et le suivi de ces difficultés dans les différents SEA. La CFDT demande une cartographie des SEA et des difficultés rencontrées afin de mettre en œuvre des actions communes à l'ensemble des SEA et constituer une boîte à outils qui répondent aux différentes problématiques des SEA permettant à chacun d'entre eux d'adapter les actions au regard de ses difficultés propres.

La CFDT réitère sa demande d'une étude CGAAER permettant d'étudier la chaîne de commandement et l'organisation des différents services et acteurs impliqués dans l'instruction de la PAC dans l'objectif de définir des recommandations sur l'organisation du travail et l'adéquation entre moyens (ETP, outils informatiques,...) et missions, pour améliorer la situation des SEA.

Sur les effectifs

La CFDT revendique un renfort en effectif pérenne. Cela devrait être possible, en particulier quand on découvre dans la presse que la DGCCRF lance un concours afin de recruter 200

inspecteurs pour les contrôles consommation et ce, juste après le transfert des contrôles réalisés par les fraudes sur l'alimentation à la DGAL dans le cadre de la création de la police sanitaire... et ce, alors que très peu d'agents de la DGCCRF ont suivi leurs anciennes missions pour venir à la DGAL.

Quelle est la volonté politique de notre Ministre pour revendiquer des moyens en plus pour redresser une situation gravissime pour les agents dont la santé est altérée et pour le service public dû aux agriculteurs ?

Sur les outils informatiques

Les tickets sont nombreux, l'ASP vérifie qu'il s'agit bien d'un dysfonctionnement et répond qu'elle prend en compte la demande et ensuite silence radio...

La CFDT demande que soit précisé l'origine des retards des outils et des dysfonctionnements pour déterminer les actions concrètes à mettre en œuvre.

Sur la reconnaissance des agents

L'administration n'a de cesse de dire qu'elle est consciente et reconnaissante du travail remarquable réalisé par les collègues des SEA.

Pourtant lorsque la CFDT demande une reconnaissance financière depuis plus d'un mois, il n'y a toujours pas d'engagement concret ni d'échanges pour aller dans ce sens.

Si la CFDT insiste sur ces points dans le cadre de cette formation spécialisée, c'est bien parce que les conditions de travail décrites ci-dessus ont de fortes répercussions sur la santé des agents, comme le montre le témoignage suivant que nous avons déjà relayé en CSA-M mais il est pertinent de le réentendre dans cette instance :

« Je suis au bord de la crise de nerf/burn out, au bord ou déjà tombé, tombé dans les anxiolytiques, mon ventre, mon dos et mes nerfs sont malades de stress et d'anxiété... j'ai à cause du Ministère et du prestataire de l'ASP un an de travail de retard, une aide de vacataire très inadéquate et je souffre énormément de ma situation professionnelle actuelle. Pourtant j'apprécie mon poste et ne souhaite pas en changer, mais je viens de passer plus de 6 mois horrible et pense qu'au moins les 6 mois à venir seront aussi très (extrêmement) difficiles. Que mon témoignage sur nos conditions de travail en SEA puisse vous conforter dans la nécessité et l'utilité de votre engagement syndical. »

Et d'autres témoignages depuis ont été reçus :

« Il y a un mois nous avons tous décidé collectivement de faire un mail à la personne qui gère les RPS puis une demande de RDV médecin. J'ai tardé à faire ... mais là c'est sur je vais prendre le temps de le faire ce mail aux RPS »

« Un agent qui travaille sur l'ICHN/Surfaces a été recruté en janvier est en arrêt.

Il y a deux semaines un matin, quelques jours après m'avoir mise en copie d'un mail fait à la personne des RPS, j'ai trouvé un collègue en pleurs, fatigué et m'a dit qu'il ne comprenait pas cette situation où on ne nous aide pas à faire notre travail correctement, et quand on arrive au bout des dossiers il y a toujours un élément qui fait que les paiements sont bloqués. »

« Un autre collègue a travaillé 1 an avec nous en tant que vacataire avant d'accepter le poste car le travail lui plaisait. Les vacataires, on les maternelle beaucoup. Depuis qu'il a accepté le poste et le fait à d'être « seul » sur son poste, il a pris de plein fouet la réalité du gestionnaire qui rame et n'avance pas ... Il sortait de l'école, motivé et là j'ai du mal à le reconnaître.

Lundi dernier il m'a dit ne pas être bien... et son médecin l'a arrêté. Son médecin lui a demandé de prendre un traitement qu'il avait peur de le prendre. Il a pris le traitement qui le rendait extrêmement fatigué et il a dû revoir son médecin. Il l'a renvoyé vers un psychiatre, qui lui a baissé le traitement et lui a demandé de se reposer et lui a fait un arrêt jusqu'à fin juillet... pour commencer. »

Face à tous ces éléments factuels, l'administration nous répond de façon évasive :

Il y a des dysfonctionnements dans les outils informatiques. Sur les difficultés actuelles, le travail de l'ASP consiste à corriger les bugs mais ne répond pas l'ensemble des problèmes. L'ASP s'attache à prendre en compte la résolution des bugs.

Sur les moyens, il y a les effectifs à traiter dans le cadre du PLF 2025. Dans l'attente des élections législatives, les échanges sur le PLF 2025 sont à l'arrêt. Seules des solutions palliatives sont possible actuellement : contractuels, intérimaires.

Les travaux avec le groupe des SEA se poursuivent pour avancer de manière opérationnelle sur des sujets très concrets. Il y a les sujets de pilotage et de communication des dispositifs conjoncturels. L'objectif est de faciliter la bonne connaissance des dispositifs d'aides par la DGPE et FranceAgriMer. Les SEA ne sont pas toujours concertés sur les dispositifs, les échanges vont reprendre en les étendant à FAM.

Sur la bonne mise en œuvre des modes opératoires, rappel le 4 juin afin que la DGPE et l'ASP associent les SEA dans la rédaction des instructions.

Sur le sujet indemnitaire, les services du ministère affirment travailler dessus.

Le MASA recherche des solutions et les proposera

prochainement. Les sujets d'accompagnement sont bien en cours de traitement.

Pour la CFDT, ces réponses sont très insuffisantes face aux enjeux de répercussions sur la santé des agents des SEA et continuent de faire peser un risque croissant sur la santé et la sécurité de ces agents.

La CFDT est très inquiète, parce que

- ***D'une part, la FNSEA a demandé le paiement sur le champ des aides bio***

Lorsqu'aujourd'hui même (18 juin), elle apprend dans la presse que la FNSEA a demandé le paiement sur le champ des aides bio. Même si elle comprend cette demande la FNSEA au regard de la détresse des agriculteurs face au non-paiement de ces aides, selon les réponses de notre gouvernement, les retombées peuvent être désastreuses pour nos collègues en SEA alors qu'ils ont besoin de soutien.

- ***D'autre part, les agriculteurs s'agacent et la coordination rurale menace les contrôleurs !***



Coordination Rurale 😡 se sent en colère.

Plus un contrôle de plus ! 8 mois de pluie, 4 mois de manifestations et l'État et l'ASP qui envoient ses hordes de contrôleurs chez les paysans débordés de travail et sans trésorerie ! La prochaine fois si les contrôles ne sont pas arrêtés immédiatement, ça finira mal! 🔥🔥🔥🔥

La CFDT ainsi que les autres organisations continueront de se mobiliser quel que soit le contexte politique car nous ne pouvons pas laisser perdurer ces conditions de travail pour nos collègues.

Document(s) joint(s) : Lettre intersyndicale au ministre

[Ministre - mal-être des agents final](#)

Une semaine « en » quatre jours à marche forcée

Annoncée fin janvier par le Premier ministre Gabriel Attal, la semaine « en » quatre jours va être expérimentée à marche forcée dans la fonction publique d'État, dès la fin avril (note DGAFP en fin d'article). Et ce, sans consultation préalable des organisations syndicales.

Cette semaine se fera à effectifs constants et le **volume horaire annuel des agents restera inchangé**. D'autres formes de modulations sont envisageables : quatre jours et demi ou une alternance de semaines de quatre et cinq jours.

Au-delà de l'absence de discussions, les alertes et griefs de **la CFDT-Fonctions publiques sont nombreux**, parmi lesquels la **non-prise en compte de l'intérêt des agents ou l'articulation avec le télétravail**. *« Il y a un risque élevé que les agents se voient refuser le télétravail et soient fortement incités à passer aux quatre jours »*, craint Carole Chapelle, secrétaire générale adjointe de la CFDT-Fonctions publiques.

Autre inquiétude, **le texte envisage la réduction du nombre de jours de RTT pour concilier amplitude horaire et quatre jours**. *« Il n'est pas question que les agents soient les perdants de cette fausse bonne idée improvisée par le gouvernement »*, insiste la CFDT-Fonctions publiques.

Les demandes de la CFDT

Si la CFDT n'a pas d'opposition de principe sur cette évolution qui pourrait intéresser certains agents, la CFDT demande dès la mise en œuvre des expérimentations de respecter les 4 points suivants.

- **La concertation :**

Le cadre de l'expérimentation de la semaine en 4 jours doit faire l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales avant d'être rendu public. Des évaluations intermédiaires et un bilan de l'expérimentation devront être menés dans les mêmes conditions, garantes d'un dialogue social de qualité, respectueux des organisations syndicales auxquelles les agents ont accordé leur voix.

- **Le volontariat :**

Dès lors que leur service participe à l'expérimentation, les agents sont libres de choisir d'y participer ou non.

- **La réversibilité :**

Moyennant un délai de prévenance fixé en amont, les agents engagés dans l'expérimentation pourront s'en retirer sans avoir à s'en justifier pour revenir à la semaine en 5 jours.

- **La transparence :**

Les conditions précises de l'expérimentation doivent être communiquées aux agents en amont de leur choix : horaires de travail, nombre de jours de congés, nombre de jours de RTT. Chaque agent engagé se verra remettre une lettre de cadrage dans laquelle figureront *a minima* ses horaires de travail, ses jours de télétravail le cas échéant, et le nombre de jours de congés et de RTT auxquels il peut prétendre.

Source CFDT-UFETAM et UFFA / Rédaction : CFDT-Magazine n°503 et CFDT-SPAgr

Document joint : note de cadrage de la DGAFP pour

l'expérimentation de la semaine en 4 jours dans la fonction publique

[22-03-2024_note_de_cadrage_semaine_en_4-jours](#)

**GT du 19 décembre 2023 :
déconcentration de la gestion
des contrats de 6 mois et
moins par les SGCD à partir
du 1er janvier 2024**

Déconcentration de la gestion des contrats de 6 mois et moins
par les secrétariats généraux communs

**CSA-Alimentation du 13 juin
2023 : SSA (délégation, SIAL,
formation), IAHP, ECOPHYTO...
des moyens sous-dimensionnés**

!

Le premier comité social d'administration Alimentation s'est tenu le 13 juin 2023 sous la présidence conjointe de Maud FAIPOUX, directrice générale de l'alimentation, et de Nadine RICHARD-PEJUS, adjointe au chef des ressources humaines (secrétariat général). Au menu la réforme SSA, la grippe aviaire et ECOPHYTO 2030.

Elections des CSA des DDI : les raisons du vote à l'urne

Par une décision du ministère de l'Intérieur du 30 novembre 2022, les agents des DDI devront finalement voter à l'urne, le vote électronique n'ayant pu être scellé !

CT exceptionnel des DDI du 2 juin 2022

CR du CT des DDI qui portait sur l'arrêté-cadre instituant les comités sociaux d'administration et les formations spécialisées dans les DDI.

Transfert FEADER : des situations très hétérogènes selon les régions

Ce groupe de travail réuni le 31 mai 2022 était présidé par Philippe Mérillon, secrétaire Général adjoint, en présence de Valérie Maquere, déléguée au pilotage et à la transformation auprès de la secrétaire générale, du groupement des DRAAF (Grand Est , Occitanie et Pays de la Loire) et du groupement des services d'économie agricole (SEA).

La CFDT était représentée par Hervé Ledoux, Bernadette Gueguen et Stéphanie Clarenc.

L'objectif de cet échange était de faire un point sur l'avancée des discussions engagées au cours du 1er semestre, entre le ministère de l'Agriculture, les préfets de régions et les présidents des Conseils régionaux.

Pour rappel, l'accord Etat-Régions du 10 novembre 2021 fixe à 430 le nombre d'ETP à transférer (dont 385 ETP du MASA, 20 ETP de l'ASP, et 25 ETP du MTE). Le calendrier d'exécution prévoit le transfert des agents au 1er janvier 2023.

Dans son propos introductif, Philippe Mérillon a réaffirmé l'objectif d'accompagnement des agents et l'importance du rôle des IGAPS.

Le secrétaire général adjoint fait le constat d'une situation sur le terrain très hétérogène, pour différentes raisons :

– Absence du maintien des antennes départementales dans 3 régions (Bourgogne-Franche-Comté, Ile-de-France et Normandie)

Ces trois régions, sur les seize concernées, n'envisagent pas de maintenir des antennes dans chaque département.

Avant de quitter ses fonctions, Julien Denormandie a écrit aux présidents des Conseils régionaux de ces trois régions pour exprimer ses réserves quant à la création d'un site unique, en précisant que ce choix n'inciterait pas les agents du MASA à rejoindre les conseils régionaux en question.

Sur la localisation des sites, Philippe Mérillon déplore que le MASA n'ait pu faire valoir sa position et peser dans les arbitrages *in fine*. Même si, au cours des bilatérales avec les CR, le ministère a mis en avant les risques importants de pertes de compétences, au regard de la probabilité d'un nombre important de refus de mobilité. Cependant, il rappelle que la décision appartient à chaque Conseil régional.

Pour la CFDT, l'absence du maintien d'une antenne départementale constitue un frein important pour la mobilité des agents vers le Conseil régional. En effet, le temps de transport et les moyens de transport constituent un facteur décisif dans la conjoncture actuelle, notamment du fait de l'augmentation du prix des carburants. Cette décision est dommageable pour tout le monde, y compris le monde agricole qui ne disposera plus d'antenne de proximité pour réaliser ses démarches. La CFDT salue cependant l'initiative du ministre auprès des régions pour les sensibiliser sur ce point.

– Absence d'une organisation cible lisible

Une majorité de régions n'ont pas encore établi leur organigramme cible et les agents n'ont pas connaissance de leur position hiérarchique s'ils vont au Conseil régional. En effet, force est de constater, une grande disparité de situation et de niveau d'information des agents d'une région à l'autre.

De même, les fiches de poste ne sont pas établies partout pour permettre aux agents de se positionner sur des missions précises.

A ce jour, les chiffres montrent que 35% des agents seraient volontaires pour rejoindre les Conseils régionaux, 42% seraient opposés et 23% seraient indécis.

La CFDT a souligné le manque de visibilité dans le processus de recrutement qui pénalise les agents quant à leur prise de décision. Elle a demandé à l'administration de faire tout son possible pour fixer des échéances aux Conseil régionaux pour la remontée des informations relatives au transfert des agents.

– Manque d'information des agents sur les conditions du transfert

Concernant le maintien de la rémunération des agents, Philippe Mérillon précise que **pour les agents titulaires, la rémunération indiciaire et indemnitaire de l'agent est assurée par le MASA pendant la période, dite du droit d'option, de 2 ans. Soit jusqu'en 2025. Après quoi, la masse salariale du MASA, qui intègre le financement des promotions et des avancements intervenues pendant la période du droit d'option, sera transférée à chaque Conseil régional afin d'assurer la garantie de rémunération des agents tel que le prévoit les textes, pour une durée de 6 ans.**

Pour les agents contractuels, le contrat sera basculé dès le printemps 2023 dans les mêmes termes. Les agents deviendront alors des contractuels du conseil régional, payés sur les crédits transférés par le ministère au conseil régional. Si le maintien de la rémunération est garantie, le secrétaire général adjoint précise qu'une attestation de rémunération sera remise à chaque agent contractuel qui fera le choix du transfert.

Concernant les **agents inscrits au tableau d'avancement** qui font le choix de rejoindre le Conseil régional, leur avancement sera validé considérant qu'il s'agit, dans ce cas-là, d'une mobilité structurelle.

L'administration s'est engagée à fournir aux agents la fiche financière précisant le montant de la rémunération qui leur sera garanti au cours de cette période de 8 ans.

La CFDT salue cette mesure, mais s'interroge sur le niveau de rémunération au-delà de cette période de garantie du maintien de la rémunération. En effet, les agents ont besoin de cette visibilité et donc de connaître leurs possibilités de parcours professionnel au sein des Conseils régionaux.

Concernant les **crédits de fonctionnement** (transport, téléphone, équipements...), des budgets spécifiques seront alloués par le ministère de l'intérieur (bop 354).

Par ailleurs, l'accès pour les services des conseils régionaux aux **systèmes d'information**, pour la gestion des aides non surfaciques de l'ancienne et nouvelle PAC, devra être sécurisé. La DGPE et l'ASP sont à la manœuvre pour traiter ce sujet particulièrement sensible.

Les agents qui ne souhaitent pas rejoindre le conseil régional peuvent demander une mobilité et rechercher un autre poste. Dans ce cas, l'agent bénéficie d'une priorité légale, mais uniquement sur les postes du MASA proposés à la mobilité.

Concernant L'**indemnité de départ volontaire**, elle pourra être accordée dans le cadre du transfert du FEADER, mais elle n'est pas automatique,

*Selon les organisations syndicales, certaines DRAAF précisent déjà aux agents qu'il n'y aura pas de **lettre de mission** si l'agent ne souhaite suivre son poste au Conseil régional et qu'il n'a pas trouvé de poste d'ici janvier 2023.*

Le recours à des lettres de mission qui, de l'aveu du secrétaire général adjoint est un constat d'échec, intervient quand aucune solution de mobilité n'a été trouvée pour l'agent. Toutefois, un agent qui n'a pas de poste au 1er

janvier 2023 disposera bien d'une lettre de mission le temps de trouver un poste. Il mentionne ensuite l'obligation de mise à disposition des agents sur des missions 100% transférables. Cela permet aux agents qui ne souhaitent pas rejoindre le conseil régional de s'engager dans une démarche de mobilité et de bénéficier d'une priorité légale sur les postes du MASA proposés à la mobilité. Ces agents ne pourront pas bénéficier d'une lettre de mission s'ils n'ont pas trouvé de poste d'ici la 1er janvier 2023.

Pour la CFDT, cette règle n'est pas acceptable, d'autant que cette information n'a pas été transmise aux agents et ne figure pas dans la FAQ à ce stade. De plus, la priorité légale vient en concurrence d'autres priorités, à savoir rapprochement de conjoint, droit au retour suite à la prise de poste dans un SGCD,...la concurrence sur certains postes est rude et le délai n'est pas suffisant pour retrouver un poste dans ce contexte, générant de nombreuses tensions pour les agents concernés. La CFDT sera particulièrement attentive à ces situations, et également pour l'exercice du droit au retour.

La CFDT voit dans cette démarche une prise de conscience du ministère des effets d'un processus mal engagé avec, d'une part, beaucoup d'incertitudes sur les organisation cibles des Conseils régionaux, l'absence d'antennes départementales pour 3 régions, ainsi que sur la rémunération et le déroulement de carrière. Il en découle un manque d'attractivité sur ces postes des agents, avec un risque élevé de lettres de mission.

Si trop d'agents se retrouvent avec des lettres de mission, les DRAAF et les DDT se retrouveront alors face à un problème d'employabilité en raison de leur dotation objectif contrainte. Elles seront dans l'impossibilité de recruter dans tous les domaines et seront confrontées à un blocage des mobilités.

A cela, s'ajoutera des problèmes de manque de compétence dans les services des Conseil régionaux pour l'instruction des dossiers. Sans oublier les compétences forestières qui ne seront pas transférées du fait de leur éclatement sur des fractions d'ETP difficiles à regrouper.

Face à ce constat, les organisations syndicales demandent des engagements écrits relatifs aux conditions du transfert.

Dans ce tableau en demi-teinte, pour ne pas dire plus, on peut néanmoins noter quelques avancées. Notamment dans les régions Occitanie, Auvergne-Rhône Alpes, et Pays de la Loire.

L'Occitanie, par exemple, a fait le choix de se faire accompagner par un cabinet d'assistance à maîtrise d'ouvrage qui assure, pour l'essentiel, le contact direct entre la région et les DDT pour organiser au mieux et ajuster les conditions d'accueil des agents. C'est sans doute ce qui a manqué dans d'autres régions qui se retrouvent en grande difficulté ; situations que les organisations syndicales avaient signalées. C'est notamment le cas en Bretagne où les relations avec le conseil régional se sont dégradées ayant un impact fort sur les prises de décision des agents concernés.

Pour la CFDT, dans le cadre de ce transfert, l'accent doit également être mis sur l'accompagnement des agents qui comprend notamment l'information précise sur l'organigramme cible, la visite des locaux,... et ce, dans toutes les régions. Par ailleurs, il est nécessaire d'aller plus loin et prévoir l'acculturation des agents au fonctionnement du conseil régional. Le MASA ne doit pas attendre les conseils régionaux sur ces sujets mais se montrer exigeant et les inciter à mettre en place les actions d'acculturation pour accompagner les agents dans leur choix.

En conclusion, cette réunion a permis d'avoir une vision d'ensemble de la situation et de répondre à un certain nombre

de questions qui seront intégrées à la FAQ. Force est de constater qu'un travail important reste à engager avec les conseils régionaux sur la visibilité des dispositifs de transfert mis en œuvre et de nature à permettre aux agents du MASA de faire leur choix en connaissance de cause. La CFDT souligne plus particulièrement la différence d'approche selon les conseils régionaux, qui semblent avoir du mal à piloter l'élargissement de leur périmètre de mission et l'intégration des compétences techniques associées, dont ils n'ont pas une complète maîtrise. Il ressort également que ce transfert génère des tensions à de nombreux niveaux et la CFDT alerte sur les risques RPS dans les structures.

Une prochaine réunion se tiendra avant les vacances d'été.
[N'hésitez pas à nous contacter...](#)

CHSCT des DDI du 18 mai 2022 : rapport social unique 2020, SSA, Covid...

Compte rendu du CHSCT des DDi du 18 mai 2022.

Élections de décembre 2022

dans les DDI – réunion en urgence avec le MI

Élections de décembre 2022 dans les DDI : le MI “recadre” les choses ... et certains SGCD !

CT des DDI (23 mars 2022)

Ordre du jour du CT des DDI, réuni le 23mars 2022:

Restructuration de service sur le champ des politiques agricoles

Elections professionnelles de décembre 2022

Mesures d'accompagnement en cas d'opération de restructuration des DDI

Feader : ordonnance, restructuration, FAQ régionale

3^eréunion du groupe de travail Feader, en date du 3 février 2022.

Comité technique des DDI (2 février 2022)

Compte rendu de la réunion du CT des DDI du 2 février 2022

Feader : enfin les premières informations concrètes...

Publication par le ministère de l'Agriculture de la foire aux questions concernant le Feader.

Feader : tout reste à faire (saison II)

Deuxième réunion du groupe de travail Feader, en date du 21 octobre 2021.

CHSCT des DDI (10 mars 2021)

Compte rendu de la réunion du CHSCT des DDI du 22 janvier 2021.

CHSCT des DDI (22 janvier 2021)

Compte rendu de la réunion du CHSCT des DDI du 22 janvier 2021.

CHSCT des DDI : réunion informelle spéciale Covid-19 (16 décembre 2020)

Compte rendu de la réunion informelle spéciale Covid-19 du CHSCT des DDI.

DDI : groupe de travail SGCD (15 décembre 2020)

« Quinze jours avant d'atteindre l'objectif, le parachute n'est pas totalement ouvert... » Compte rendu du groupe de travail sur les secrétariats généraux communs départementaux.

CHSCT des DDI : réunion informelle spéciale Covid-19 (19 novembre 2020)

Compte rendu de la réunion informelle spéciale Covid-19 du CHSCT des DDI.

CTM du 5 novembre 2020

Compte rendu du CTM du 5 novembre 2020.

CHSCT des DDI (5 novembre 2020)

Ce premier CHSCT après le rattachement des DDI au ministère de l'Intérieur a principalement porté sur des points en lien avec la crise sanitaire.