

CSA-M du 11 juillet 2023 – Mobilité : des améliorations en vue ... grâce à un dialogue social à marche forcée ! Revalorisation IFSE : quid des catégories B et C ?!

Ce CSA-Ministériel qui s'est tenu le 11 juillet 2023 était présidé par Cécile Bigot-Dekeyzer, secrétaire générale du ministère en charge de l'agriculture Au menu : LDG mobilité, RIFSEEP, DGAL sous tension, RSU, CDD, télétravail exceptionnel, conseil médical, médecine de prévention, CRIC, FS...

CSA-M du 20 juin 2023 et suites : LDG mobilité, pouvoir d'achat, DGAL sous tension, entretien pro, CIA, etc

Ce deuxième CSA-Ministériel était présidé par Cécile Bigot-Dekeyzer, secrétaire générale du ministère en charge de l'agriculture.

La CFDT était représentée par Jean-François Le Clanche, Frédéric Laloy, Stéphanie Clarenc, Béatrice Laugraud et Marie-Christine Galtier.

LDG (lignes directrices de gestion) mobilité : la CFDT a obtenu un site dédié qui va permettre aux agents en quelques clics d'identifier l'ensemble des postes ouverts à la mobilité au fil de l'eau à un instant T !

Les décisions individuelles en matière de mobilité ne sont plus soumises à l'avis préalable des CAP depuis 2020. Les CAP ont été « remplacées » par des lignes directrices de gestion qui donnent le cap (voir [ICI](#) la note de service SG/SRH/SDCAR/2020-31du 16-01-2020).

L'administration a présenté un texte modifié, sans véritable concertation préalable en groupe de travail, afin de « valider » (points 1 et 2) et même de renforcer (point 3) la dérive de ces dernières années qui conduit à toujours plus de fil de l'eau :

1. Une seule campagne de mobilité générale, au lieu de deux ou trois auparavant ;
2. Du fil de l'eau pour les postes vacants de toutes les catégories, alors qu'il ne devait concerner initialement que les postes d'encadrement et les postes sensibles ;
3. Possibilité de publier désormais au fil de l'eau des postes susceptibles d'être vacants à condition que l'agent occupant le poste soit dans une démarche de mobilité déjà engagée

*La CFDT n'a pas d'opposition de principe à la mobilité au fil de l'eau, mais **un équilibre s'impose entre mobilité générale et fil de l'eau car chacune des deux modalités présente des avantages et des inconvénients.** La mobilité générale permet ainsi aux agents de se positionner sur la base d'un nombre de postes plus important et de disposer de davantage de temps pour s'organiser sur le plan familial. Or les chiffres sont*

là : le fil de l'eau a représenté 56 % des postes publiés en 2022 contre 31 % en 2021 ! Pour les postes ouverts aux agents de catégories B, le nombre de postes publiés au fil de l'eau a été multiplié par 4 en 2022 ! Jusqu'où ira t'on ? Vers toujours plus de fil de l'eau voire la suppression du cycle de mobilité générale ?!

Alors que la CFDT avait déjà alerté l'administration sur cette dérive lors d'un groupe de travail préparatoire en 2022 [[voir notre article GT – LDG 25/05/22](#)], et à nouveau en 2023, l'administration n'a apporté aucune garantie et même aucun élément de réponse en séance !

*Pour la CFDT, il convient également de faciliter la gestion du fil de l'eau pour les agents. La CFDT reconnaît le fait que l'administration a clarifié la procédure permettant notamment la vérification du respect des priorités légales et la prise en compte des situations individuelles : cf. note de service n°905 du 15/12/22 qui cadre le fil de l'eau et note de service n°61 du 26/01/2023 qui précise le calendrier du fil de l'eau. Mais les agents en recherche de mobilité perdent un temps fou à regarder les postes qui sont publiés chaque semaine sur B0 agri ! **La CFDT a donc demandé à la secrétaire générale où en était la construction d'un site ministériel permettant aux agents d'identifier l'ensemble des postes ouverts à la mobilité à un instant T dans l'objectif de donner de la visibilité aux offres d'emploi. Le MTE l'a fait... pourquoi le MASA ne le ferait-il pas ? Cette piste avait été mise sur la table lors d'un groupe de travail préparatoire de 2022 !** [[voir notre article GT – LDG du 25/05/22](#)].*

L'administration n'a pas réagi...

Aussi, malgré quelques évolutions du texte proposées par l'administration en réponse aux observations des organisations syndicales, **la CFDT**, ainsi que l'ensemble des organisations

syndicales, **a voté contre ces modifications des LDG mobilité.**

Depuis, l'administration est revenue vers les organisations syndicales et s'est engagée à lancer les travaux nécessaires afin « de disposer [de ce site ministériel dédié] idéalement avant la fin de l'année ». Cette main tendue de la Secrétaire générale est à saluer !

Grâce à la ténacité de la CFDT, les agents pourront disposer prochainement d'un site dédié où ils trouveront en quelques clics tous les postes ouverts à la mobilité à un instant T dans les régions et les domaines de leur choix au sein du MASA et de ses opérateurs ! La CFDT veillera à ce que le cahier des charges soit à la hauteur de l'enjeu.

La CFDT souhaite que ce site permette aux agents de classer les postes au fil de l'eau par ordre de préférence tant que aucune décision n'a été rendue sur le premier poste demandé. Cela leur permettrait de se positionner sur un nombre plus important de postes, et ainsi de mieux prendre en compte les compétences et les souhaits d'évolution des candidats. Une évolution gagnant-gagnant pour les agents et les structures d'accueil ! Dans les jours qui ont suivi le CSA-M, la CFDT a porté via l'intersyndicale cette proposition qui a également été retenue par l'administration. Il en est de même sur l'équilibre entre mobilité générale et mobilité au fil de l'eau : cela est dorénavant explicitement mentionné, avec des garde-fou qui devraient permettre de stopper la dérive vers le « toujours plus de fil de l'eau » de ces dernières années. Voilà un bel exemple de dialogue social où le texte proposé par l'administration a été enrichi par les syndicats dans l'intérêt des agents et sans compromettre l'intérêt des structures.

Annonces du gouvernement sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires : peut mieux faire !

Le ministre de la fonction publique a annoncé début juin le

dégel de 1,5% du point d'indice au 1er juillet. Les plus bas salaires bénéficieront en plus à cette date d'un petit coup de pouce. D'autres mesurettees sont annoncées pour les mois à venir. [Plus d'infos dans notre article.](#)

Pour la CFDT, ces revalorisations sont bienvenues mais elles ne compenseront en aucun cas l'inflation qui dépasse les 5% sur un an. Nous sommes loin du choc d'attractivité indispensable pour pourvoir les centaines de postes vacants au MASA ! La question de la rémunération des agents publics doit faire partie des sujets soumis à négociation obligatoire dans la fonction publique... le gouvernement n'applique pas à lui-même ce qu'il impose au privé ! La CFDT demande au ministre de porter cette position au niveau du gouvernement.

L'administration n'a pas réagi...

Pouvoir d'achat des contractuels : enfin de vraies annonces à venir !

La CFDT est intervenue lors de sa déclaration liminaire pour faire pression sur le secrétariat général dans la perspective du GT du 23 juin qui leur est consacré.

« Pour la CFDT, si les avancées de 2022 en matière de rémunération des contractuels de catégorie B dans les abattoirs et les SIVEP et celles en cours de réflexion pour une partie des contractuels de catégorie A sont un premier pas, cela ne saurait être suffisant. Il est urgent de revaloriser la rémunération de l'ensemble des contractuels. Il y a le montant à l'embauche qui ne peut plus être de quelques dizaines d'euros au-dessus du SMIC pour des agents contractuels expérimentés de catégorie B. Mais il y a également la problématique de la revalorisation des agents contractuels déjà en poste. Aujourd'hui, les bons candidats déclinent les offres ou partent à la première occasion ... cela ne peut plus durer ! Madame la secrétaire générale, un GT leur sera consacré ce vendredi... la CFDT attend de vos services des

annonces fortes à la hauteur des enjeux. »

La secrétaire générale a répondu qu'elle était attentive à cette problématique, et que l'écart de rémunération entre contractuels et fonctionnaires allait se resserrer pour tous les contractuels, avec un principe d'alignement à 90% de la rémunération d'un fonctionnaire, primes comprises, contre 70% aujourd'hui.

La CFDT se réjouit de ces évolutions qui correspondent à nos revendications (principe d'équité avec un resserrement de la rémunération, et non d'égalité afin de maintenir une incitation à devenir fonctionnaire). Mais que de temps perdu : c'est la problématique du manque criant d'attractivité plus que la volonté d'équité de traitement (réclamée par la CFDT depuis des années) qui conduit l'administration à augmenter significativement le salaire des contractuels du MASA.

« Ces avancées vont demander du travail de gestion et il est urgent de renforcer de manière significative les effectifs du BPCO qui se trouvent exsangues. Nous ne comprendrions pas que ce bureau ainsi que les autres bureaux de gestion ne bénéficient pas de l'essentiel des 10 ETP qui viennent d'être octroyés au titre du renforcement de la fonction RH. »

L'administration a répondu que 6 postes allaient être affectés aux bureaux de gestion du SRH, dont 2 pour le bureau en charge des contractuels (BPCO) (information transmise lors du GT contractuels du 23/06).

C'était un minimum pour la CFDT. Il va maintenant falloir rendre ces postes attractifs afin qu'ils soient pourvus par des personnes compétentes. Et également embaucher des contractuels afin de résorber les retards accumulés.

Dérogation pour le recrutement de vétérinaires qui n'ont pas

la nationalité française sur des missions BREXIT et abattoirs : un dispositif pas très bien ficelé...

L'administration a présenté 2 projets de textes permettant à des vétérinaires qui n'ont pas la nationalité française d'être recrutés par contrat sur des missions en poste de contrôle frontalier BREXIT et en abattoir.

Cette proposition de décret a pour objectif de faire face à la pénurie de vétérinaires et aux difficultés de recrutement rencontrées par de nombreuses structures dans ces métiers.

Ces textes proposent une absence de durée de la dérogation pour les missions BREXIT. Par contre pour les missions abattoir, la durée est de 5 ans pour permettre d'adapter cette dérogation en fonction des résultats de la politique de renforcement de formation des vétérinaires en France, initiée en parallèle de cette dérogation.

Pour la CFDT, la mise en place de cette dérogation ne doit pas occulter l'importance et la mise en œuvre des actions destinées à améliorer l'attractivité de ces métiers en abattoirs et en poste de contrôle frontalier, telles leur reconnaissance en catégorie active pour un départ à la retraite anticipé.

De plus, la CFDT demande des garanties sur l'accompagnement et la formation de ces vétérinaires étrangers :

- un apprentissage de la langue française, avec la mise en place de cours intensifs pour améliorer la communication avec les équipes de travail ;*
- un tutorat de qualité avec des tuteurs et des agents qui ont du temps à consacrer à cette démarche ;*
- une durée de contrat qui permette à l'agent de se projeter et de se loger ;*
- une rémunération attractive et un déroulement de carrière*

intéressant ;

– une PSC à la hauteur.

L'administration répond qu'il est prévu d'envisager des contrats de 3 ans, avec possibilité de CDIisation au bout de 6 ans, voire avant mais ne s'engage pas sur les délais de CDIisation. S'il y a eu des contrats courts sur les missions BREXIT, c'est en raison du calibrage et de la méconnaissance des flux. C'est un sujet qui va se stabiliser. Pour ce qui est de la titularisation, ces agents peuvent passer le concours s'ils sont de nationalité UE. Concernant la naturalisation, il y a des facilités sur des titres de séjour mais pas sur la nationalité.

L'administration confirme étagement que des cours de langue française sont mis en place et que le niveau de français est vérifié au moment de l'entretien d'embauche par l'assistante sociale.

Pour la CFDT, l'administration manque cruellement d'engagement et d'ambition sur l'accompagnement des agents et l'apprentissage de la langue française. Ce manque d'ambition risque d'en décourager plus d'un qui ne restera pas longtemps sur son poste... L'administration a de fortes chances de passer à côté de l'enjeu de fidélisation, pourtant plus que nécessaire sur ces missions où le turn over a des conséquences importantes sur les équipes, sans oublier le temps de formation métier qui aura été consacré... pour rien, si l'agent quitte ses missions rapidement.

La CFDT insiste également sur la signature des vétérinaires officiels qui n'ont pas la nationalité française et la valeur juridique de leurs décisions (consignes, saisies,...) au regard de textes qui exigent que le vétérinaire soit de nationalité française pour exercer des missions dont les attributions ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté ou comportant une participation directe ou indirecte à des

prérogatives de puissance publique.

L'administration précise qu'elle a saisi le Conseil d'État sur cette question et n'a pas encore de retour.

Pour la CFDT, il n'est pas conforme de laisser exercer ces agents sans que cette question ne soit réglée. Dans ces conditions, les décisions de ces agents pourraient être invalidées par un recours de l'administré, avec toutes les conséquences que ça aura sur la structure et l'agent concerné.

Considérant que le dispositif n'est pas abouti sur les questions de formation et d'accompagnement, mais que les structures ont besoin de ces évolutions, la CFDT s'abstient sur ce texte.

Arrêts maladie à la DGAL : des mesures s'imposent !

Les arrêts maladie s'accumulent à la DGAL, y compris les encadrants et ce à toutes les strates hiérarchiques, avec un risque d'effet boule de neige évident. D'autres directions et services d'administration centrale rencontrent des difficultés importantes. La secrétaire générale interrogée à ce sujet par la CFDT lors du premier CSA-AC a reporté les débats à 2024 après l'analyse du baromètre social. Pour la CFDT, ces délais ne sont pas acceptables. [[lire notre compte-rendu du CSA -AC](#)]

La secrétaire générale a répondu avoir connaissance des difficultés à la DGAL. Elle est aux côtés de la directrice générale de l'alimentation pour apporter tout appui qui lui serait demandé.

Pour la CFDT, si ce lien est rassurant, la problématique ne saurait être gérée que en bilatéral entre la SG et la directrice générale : les équipes ont leur mot à dire et les syndicats disposent d'éléments d'analyse. La CFDT mettra des propositions concrètes sur la table lors du prochain CSA-M.

Taux de réalisation des entretiens professionnels : des progrès par rapport à 2022 mais cela reste insuffisant !

La CFDT a demandé un état des lieux des entretiens professionnels réalisés en 2023.

L'administration a répondu que 67 % des agents du MASA avaient un compte-rendu d'entretien professionnel (CREP) définitivement validé et que le taux devrait être d'environ 75 % à terme.

Pour la CFDT, si ce résultat est en hausse par rapport à 2022, cela reste insuffisant au regard de l'importance de cet exercice pour l'agent et des liens entre CREP et CIA d'une part et mobilité et promotion d'autre part. Les mobilités récentes ne sauraient expliquer à elles seules les 25 % qui manquent. Pour les agents qui n'ont pas pu avoir de CREP avant la fermeture d'ESTEVE, il reste la possibilité de le faire en format papier.

Harmonisation interministérielle du CIA : il va falloir attendre encore ... un peu ?!

De nombreux agents MASA dans les départements qui font mobilité au sein des ministères ATE se trouvent dans l'incompréhension de leur montant de CIA. En effet, les calendriers, périmètres, période des notes de gestion sur le CIA ne sont pas harmonisés entre ministère. Les agents sont mis devant le fait accompli sans qu'ils en aient été informés lors de leur demande de mobilité. Ces situations provoquent beaucoup de colère, car les agents l'interprètent comme un manque de reconnaissance et provoque un découragement, une démobilisation.

La CFDT a remonté le fait que le ministère de l'intérieur avait déjà fait un geste face à cette situation et a demandé où nous en sommes de l'harmonisation interministérielle

Le chef du SRH a répondu que la convergence était en cours, tous les ministères ayant vocation à verser le CIA pendant l'été...

Protection sociale complémentaire (PSC) : l'IFCE ne sera pas oublié ... grâce à la CFDT !

Interpellée par l'intersyndicale du MASA sur la possibilité de négocier une éventuelle extension du périmètre de l'accord PSC au MASA aux opérateurs sous tutelle du MASA, la secrétaire générale a précisé par courrier en date du 12 juin 2023 que plusieurs opérateurs, dont l'IFCE, avaient « souhaité engager leur propre démarche de négociation ». La CFDT s'est renseignée auprès de sa section IFCE et cette affirmation s'est avérée erronée : la participation de l'IFCE n'a jamais été abordée avec les OS représentatives de cet opérateur et l'IFCE n'a jamais dit qu'il ne souhaitait pas faire partie du périmètre PSC du MASA !!

Interpellée par la CFDT, la secrétaire générale a rectifié son propos en séance. Et après discussions, le secrétariat général a finalement accepté que l'IFCE soit rattaché au marché du MASA ! Que d'énergie dépensée par manque de concertation en amont entre le MASA et les opérateurs.

Indemnisation du télétravail exceptionnel sur le site de Rouen de la DRAAF Normandie : l'administration va y réfléchir !

Les agents du site de Rouen ont été mis en télétravail en quelques minutes le 10 mars dernier suite à un important dégât des eaux et le retour à la normale est prévu pour début 2025. Ce télétravail « forcé » a été très brutal pour les agents. L'essentiel des agents est en télétravail 4 jours par semaine (3 jours pour celles et ceux qui en font la demande), le jour restant étant en flex-office, avec 16 places disponibles en openspace flexoffice et 3 autres places dans un bureau, et ce sans perspective d'amélioration avant 1 an !

La CFDT a demandé si ces agents pouvaient bénéficier d'une indemnité à hauteur du télétravail imposé.

Le chef du SRH a répondu que le plafond de l'indemnité télétravail était réglementaire mais a promis d'étudier la question.

Pour la CFDT, à partir du moment où ce télétravail est imposé par l'administration, à elle de trouver le levier financier pour prendre en charge les frais inhérents.

Au-delà de cette indemnité, l'enjeu pour les agents est de pouvoir bénéficier rapidement de locaux transitoires pour un télétravail non imposé et sans flex office.

Formation des managers au dialogue social

La CFDT a demandé combien de stagiaires ont été formés depuis 2021.

Le dispositif était expérimental en 2021. Le chef du SRH a précisé que 46 agents ont été formés en 2022 et que 5 formations sont programmées en 2023.

La CFDT espère que de nombreux managers parviendront à se libérer du temps pour suivre ces formations.

**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.

CSA Ministériel (15 et 16 mai 2023) : retraites, SNUM, réforme SSA, Anses, moyens du SRH, encadrement supérieur, CPCM/CGF, revue des missions SD etc.

Le premier CSA ministériel (CSA-M) des 15 et 16 mai était présidé par Cécile Bigot-Dekeyzer, nouvelle secrétaire générale du MASA, et a été clôturé par Marc Fesneau, ministre en charge de l'Agriculture.

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 !

CTM (12 juillet 2022) : Brexit, TSMA, protection sociale complémentaire, ASMA, frais de déplacement...

Compte rendu du CTM du 12 juillet 2022 : Brexit, protection sociale complémentaire, TSMA, ASMA, frais déplacement, mobilité, FEADER

Création d'une police unique en charge de la sécurité sanitaire des aliments (SSA):

LA CFDT Agri-Agro et la CFDT Finances se mobilisent

Police unique en charge de la sécurité sanitaire des aliments (SSA) : La CFDT-Agri-Agro en lien avec le SPAgri du ministère de l'Agriculture et la CFDT – Finances ont écrit aux deux ministres.

GT Travaux du 9 juin 2022

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

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...](#)

Compte-rendu du GT « protection contre le bruit en abattoir »

Les outils de protection contre le bruit en abattoir

Le travail en abattoir expose les agents à de nombreux risques spécifiques et notamment le bruit. C'est l'objet du groupe de travail qui s'est tenu le jeudi 12 mai 2022.

Ce GT était animé par Pierre Clavel, inspecteur en santé et sécurité au travail du Ministère de l'agriculture et par Servane Gilliers-Van Reysel, adjointe à la sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales.

La CFDT était représentée par **Christophe CORNU, assistant de**

prévention à la DDPP de Dordogne.

Les valeurs limites réglementaires d'exposition aux bruits fixent les actions de prévention à mettre en place.

- Supérieures à 80Db : l'employeur met à disposition des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés.
- Supérieures à 85 Db : l'employeur met à disposition des EPI adaptés et **veille à leurs utilisations**. Les valeurs limites sont fixées à 87 DB sur 8 heures maximum en intégrant les protections individuelles.

La protection auditive est l'EPI indispensable pour lutter contre le bruit en abattoir. Au Ministère de l'agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA), la société attributaire du marché des protections auditives est la société API pro Santé.

La société API pro Santé, fournisseur de protections anti-bruit, intervient auprès des agents en abattoir. En lien avec les services médicaux, elle organise des sessions in situ qui vont permettre de réaliser une cartographie du bruit afin de déterminer le type de protection adaptée en adéquation avec les besoins de l'utilisateur. Un audiogramme de la personne à équiper est nécessaire. Dans le même temps, les agents sont sensibilisés sur l'origine du bruit et les conséquences sur la santé.

La société API pro Santé propose deux types de protection : intra auriculaire avec filtre unique et intra pavillonnaire avec niveau de filtration réglable. Ce dernier type est plus efficace mais plus volumineux et plus difficile à supporter.

Le prestataire précise que son service après-vente intervient si besoin pour le réglage des appareils ou, le cas échéant, pour le remplacement d'un matériel défectueux.

Les retours des DDetsPP montrent qu'il y a des améliorations à apporter concernant les difficultés rencontrées pour

l'organisation de rendez-vous, la facturation et la communication entre les abattoirs et la société API pro.

L'ensemble des équipes de la DDPP22 ont été sensibilisées à l'importance de la protection auditive. Force est de constater que les abattoirs de boucherie utilisent majoritairement les EPI, contrairement aux abattoirs de volaille. A noter également l'utilisation de protections jetables.

Lors du Comité technique ministériel du 9 novembre 2021, les organisations syndicales avaient demandé de mettre en place de véritables moyens afin que les agents puissent exercer leurs missions dans des conditions qui ne mettent pas leur santé physique en danger.

La CFDT a fait part de sa satisfaction sur la prise en compte de la problématique du bruit dans les abattoirs.

Au cours de ce groupe de travail, deux fiches projet ont été validées à destination des médecins du travail en charge des visites médicales d'agents en abattoir, afin d'identifier les risques professionnels: Une fiche « **inspecteur en abattoir de boucherie** » et une fiche « **inspecteur en abattoir de volaille** ».

Ces fiches ont été réalisées par les membres du réseau SST abattoir et la médecine du travail. Les organisations syndicales qui ont émis un avis positif signalent également le risque, au quotidien, de chute de hauteur des plateformes d'élévation.

Concernant la fiche « **le bruit au travail en abattoir** » elle fera l'objet d'une nouvelle maquette pour la rendre plus attractive.

Également en projet, **une fiche opérationnelle d'évaluation et de mesurage du bruit** dont l'objectif est de mettre en place une procédure simplifiée pour l'évaluation et la mesure du

bruit. L'interprétation des résultats doit permettre aux directeurs des DDetsPP d'engager les actions adaptées. Une expérimentation, mise en place par le CHSCT de la DDPP du 77, est actuellement en cours.

Sur ce dossier les élus du comité d'hygiène et sécurité du ministère, dont fait partie la CFDT, avaient demandé qu'une démarche active d'amélioration des conditions de travail soit engagée au bénéfice des agents en abattoir. C'est dans cette perspective que la secrétaire générale à adressé, le 1^{er} mars 2021, un courrier à l'attention du président de la Caisse centrale de mutualité sociale agricole (CCMSA), du président de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) et du Directeur de la Direction générale du travail.

Dans ce courrier, Sophie Delaporte préconise que les travaux engagés par la CCMSA et la CNAMTS à destination des salariés du privé puissent également bénéficier aux agents des services vétérinaires de l'inspection de l'État **et que le dossier du bruit soit étudié avec l'appui du réseau SST du ministère.**

La CFDT souligne les avancées des travaux du GT, engagées en concertation avec les organisations syndicales, et suivra avec attention les remontées du terrain relatives à la mise en place de ces dispositifs

Le SPAgri-CFDT se tient [à votre disposition](#) pour tout renseignement complémentaire.

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

Compte rendu du CHSCT des DDi du 18 mai 2022.

Police de l'alimentation : réunion informelle d'information (17 mai 2022)

Première réunion informelle concernant la création de la police sanitaire à la DGAL. Cette réunion donne les premiers éléments relatifs aux objectifs et les effectifs associés. Pour le reste, tout est à faire...

Sécurité Sanitaire des Aliments : un arbitrage rendu dans la précipitation, entre deux gouvernements, deux ans

et demi après le rapport inter-inspections !

Suite à la crise Lactalis, fin 2017, une inter-inspections sur la sécurité sanitaire des aliments avait été diligentée. Le rapport de cette inspection était soumis à l'analyse en interministériel début 2020 ([CTM 7 janvier 2020](#)).

Depuis, la CFDT n'a cessé de demander l'arbitrage sur ce dossier sensible lors de différentes rencontres avec notre ministre en [septembre 2020](#) et [septembre 2021](#). Le ministre a toujours soutenu que le transfert de missions vers le MAA ne pouvait pas se faire sans transfert des moyens.

La CFDT s'est toujours positionnée contre le transfert à une agence de ces missions.

Les conclusions de l'arbitrage ont été communiquées ce 12 mai, alors que le gouvernement fait ses cartons et en attente de nomination du nouveau gouvernement.

Seules les organisations syndicales de nos collègues de la CCRF ont été informées. Au moment de la publication de cet article, les OS du MAA n'ont pas d'informations officielles. Rappelons qu'un CT ministériel du MAA s'est tenu le 10 mai !

L'arbitrage rendu est le suivant : « Le cabinet du Premier Ministre a acté la création d'une police unique en charge de la sécurité sanitaire des aliments par le transfert de compétences du ministre de l'économie, des finances et de la relance (MEFR) vers le ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA), avec un objectif de renforcement des contrôles liés à la sécurité sanitaire des aliments.

Cette décision clarifie les compétences respectives de la DGCCRF et de la Direction Générale de l'Alimentation dans le

domaine alimentaire: la DGCCRF restera pleinement compétente sur tous les aspects de loyauté et de lutte contre les fraudes, la DGAl aura en charge l'ensemble des contrôles liés à la sécurité sanitaire.

Ce transfert de compétence sera pleinement effectif le 1er janvier 2023 et s'accompagnera du transfert de 60 emplois de la DGCCRF vers la DGAl. »

Nous ne savons pas comment ce transfert se fera concrètement. Les effectifs seront-ils suffisants dans un contexte extrêmement tendu sur le programme 206 ? Ce transfert est prévu dans 6 mois, quelles en seront les conditions pour les agents ?

Encore une fois, il s'agit d'une réorganisation décidée dans un objectif budgétaire sans prendre en compte les agents. Concernant les missions cela reste à voir ! Pourquoi tant de précipitations, alors que le dossier traîne depuis 3 ans ?

Espérons que cette énième réorganisation décidée sans aucune concertation, sans information des OS, ni du MAA, ni de la CCRF, ne se fera pas au détriment des agents et du service public rendu aux citoyens !

La CFDT demande à ce qu'un groupe de travail soit rapidement convoqué pour aborder les conséquences de ce transfert pour les agents et les services du MAA (DDPP et DDETSPP, DGAl et DRAAF). Le CT alimentation devra se réunir dès que possible.

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 !

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

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

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

Comité technique du secrétariat général (22 mars 2022)

Relevé d'information concernant le comité technique spécial du
secrétariat général du MAA, réuni le 22 mars 2022.

CHSCT d'administration centrale (10 mars 2022)

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

Surcharge de travail et mal- être des agents : des réponses de l'administration pas à la hauteur ! (CHSCTM,

26 janvier 2021)

Compte rendu du CHSCT-M du 26 janvier 2022.

Feader : ordonnance, FAQ restructuration, régionale

3^e réunion 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

CTM spécial « Alimentation »

(19 janvier 2022)

Compte rendu du comité technique ministériel spécial
«Alimentation» du 19 janvier 2022.

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

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

CTSD (4 janvier 2022) : dysfonctionnement des SGCD, Feader, dialogues de gestion, CPCM...

Compte rendu du comité technique spécial des services
déconcentrés (DRAAF, DRIAAF et DAAF), réuni le 4 janvier 2022.

Comité technique du secrétariat général (14 décembre 2021)

Relevé d'information concernant le comité technique spécial du secrétariat général du MAA, réuni le 14 décembre 2021.

CTM (8 et 9 décembre 2021) : télétravail, crise sanitaire, DGMer, Feader, etc.

Compte rendu du comité technique ministériel des 8 et 9 décembre 2021.

[Article mis à jour le 16 décembre 2021.]

Feader : enfin les premières informations concrètes...

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

Service du Numérique : un premier bilan

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

Enquête Sivep : conditions de travail et rémunération, le compte n'y est pas !

Les résultats de l'enquête du SPAgri-CFDT auprès des agents en poste en Sivep.