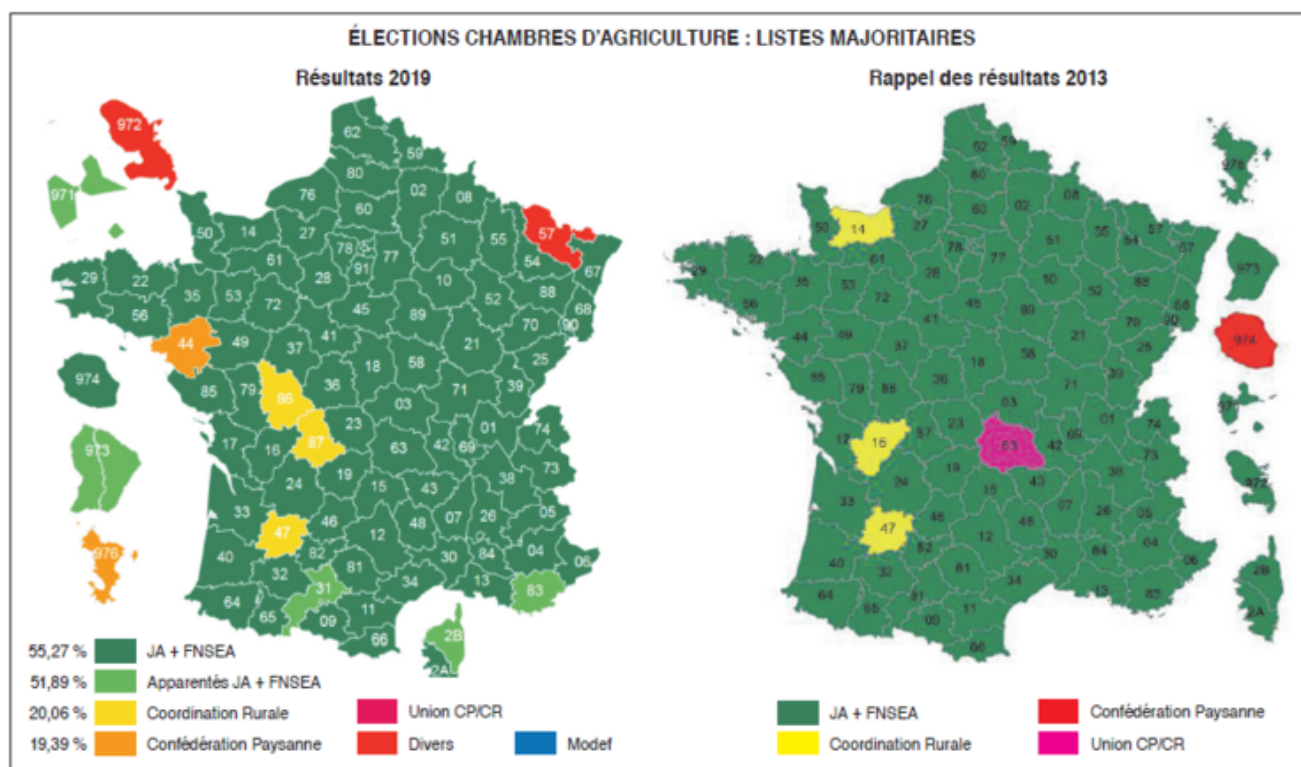


Chambres d'agriculture : les résultats aux élections professionnelles 2025

Le scrutin est clos depuis le 31 janvier dernier, les résultats des élections ont été en grande partie divulgués le 7 février.

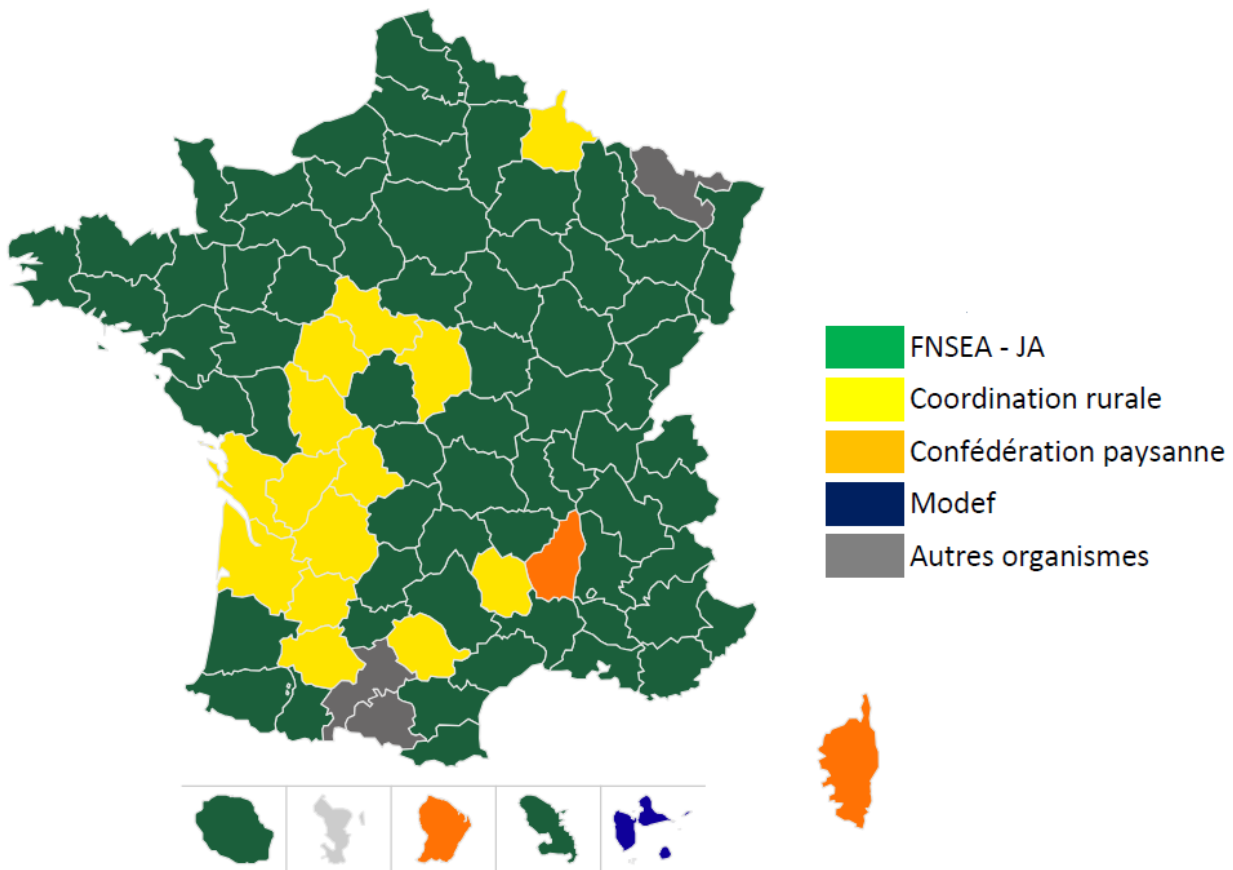
Rappel des résultats en 2013 et 2019



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](#).*

Rencontre avec la ministre du 4 février 2025 : pouvoir d'achat, budget 2025, contrôle unique, SEA, Anses...

La CFDT a rencontré la ministre Annie Genevard le 4 février 2025, après plusieurs reports. Elle était accompagnée notamment par son conseiller budgétaire, Victor Mabile, par Cécile Bigot Dekeyzer, secrétaire générale du MASA, et par Xavier Maire, chef du SRH.

La CFDT était représentée par Stéphanie Clarenc et Frédéric

Laloy (CFDT-SPAgrri), Annabel Foury (CFDT Agri Agro), Catherine Nave Bekhti, Sylvie Perron et Béatrice Laugraud (CFDT-EFRP) pour l'enseignement agricole.

Un pouvoir d'achat tristement en berne, avec l'espoir de (petites) éclaircies

Le ministre de la Fonction Publique l'a annoncé fin janvier, il est prévu pour 2025 :

- Une diminution de la rémunération des agents publics en arrêt maladie : 90% au lieu de 100% aujourd'hui ;
- L'absence à nouveau de GIPA ;
- L'absence de hausse du point d'indice ;
- L'absence de mesures catégorielles (rééchelonnement indiciaire, transformation ou création de nouveaux corps ou grades, taux promus/promouvables...).

La CFDT regrette vivement ces mesures. Diminuer le pouvoir d'achat des agents en arrêt maladie est injuste, et ce d'autant plus que les textes ne permettent pas à la prévoyance de compenser cette perte financière, comme c'est le cas dans le privé. Suspendre à nouveau la GIPA conduit de nombreux agents à perdre du pouvoir d'achat. L'absence de revalorisation du point d'indice ne va pas dans le sens de l'attractivité du ministère qui en a bien besoin.

Dans ce contexte morose, les seules éclaircies envisagées en 2025 par la ministre sont :

- Une revalorisation de l'IFSE (qui aurait dû intervenir il y a plus d'un an...) ;
- La mise en place d'une indemnité spécifique pour les

remplacements en abattoirs (il serait temps, on attend de voir pour y croire vraiment...).

Pas de véritable surprise, puisque ces mesures sont annoncées depuis plusieurs années ...

Seule avancée certaine : la ministre a acté le fait qu'il y aurait bien concertation avec les syndicats concernant l'IFSE, et pas seulement une information aux organisations syndicales comme initialement proposé par l'administration en janvier... Espérons que nous aurons vraiment notre mot à dire

La CFDT compte bien se mobiliser pour faire de la revalorisation un levier pour tenter de compenser (pour partie) les récentes mesures de la fonction publique, bien regrettables dans le contexte d'inflation que nous connaissons depuis de nombreuses années et du manque d'attractivité de notre ministère. Et ce pour les fonctionnaires. Et aussi pour les contractuels : à quand l'application des nouvelles grilles de rémunération pour les contractuels vétérinaires ? Une prime de type CIA est-elle envisageable pour l'ensemble des contractuels ? etc.

Budget 2025

Un budget encore plus serré que celui qui avait été proposé par Michel Barnier...

Côté effectifs, après une hausse de 180 ETP en 2024, la ministre prévoit une baisse de 151 ETP en 2025, tant côté enseignement agricole, que services et opérateurs. Côté crédits, une baisse de 238 millions d'euros est prévue.

Pour la ministre, ces mesures d'économie sont indispensables pour parvenir à un déficit budgétaire soutenable.

Pour la CFDT, le précédent budget pour 2025 montre qu'il y avait d'autres choix possibles...

... mais une ministre attentive aux (à certains ?) déplacements des agents

La CFDT interroge la ministre sur les contraintes imposées aux agents en matière de déplacements, en citant l'exemple des inspecteurs à qui on demande de prioriser les contrôles au détriment des rencontres sur le terrain avec la profession agricole. Les contrôles c'est essentiel, mais la pédagogie est importante également et force est de constater qu'il y en a moins depuis plusieurs mois.

La ministre s'en étonne et précise « *je n'ai jamais donné d'instructions en ce sens. Je crois dans les vertus des rencontres, dans les discussions avec la profession agricole. La visio est une solution dans certaines situations, mais il y a là un point de vigilance à avoir, je ne peux que souscrire à votre propos* ».

La secrétaire générale précise alors que le budget de fonctionnement a été très contraint en 2024, et que la tension risque d'être encore forte en 2025. Elle échange avec les services du ministère de l'intérieur, les frais de déplacements des agents en DDI et en DRAAF sont pris en charge sur un budget issu de ce ministère.

La ministre a indiqué qu'il fallait faire valoir auprès du ministère de l'intérieur que notre ministère gère une population agricole sinistrée qui a besoin de dialogue avec les représentants du MASA.

Bien entendu, le propos de la CFDT est valable au-delà des rencontres avec la profession agricole. Les agents ont besoin

de se déplacer pour rencontrer l'ensemble des partenaires, pour se former, pour se voir en vrai et se constituer un réseau... Aujourd'hui, les agents de plusieurs DRAAF et DDI ne sont plus autorisés à se déplacer en dehors des contrôles, ce n'est pas acceptable. La CFDT s'inquiète également du budget formation et des déplacements associés pour un ministère technique qui évolue rapidement et avec un fort turn over.

La CFDT s'étonne que la ministre découvre cette difficulté pourtant soulevée lors de chaque instance ([cf. CR du CSAM de septembre 2024](#)). Elle a invité la ministre à porter la bonne parole auprès de son homologue de l'intérieur...

Contrôle unique : les agriculteurs entendus, les agents en charge des contrôles ou de leur coordination beaucoup moins

Contrôles : vers des règles du jeu imposées par les représentants des agriculteurs concernant l'attitude à adopter pour les agriculteurs et les inspecteurs lors d'un contrôle ?!

La CFDT interroge la ministre sur les chartes contrôleurs/contrôlés. Ces chartes ont pour objet de préciser les droits et les devoirs des contrôleurs et des agriculteurs.

Elles sont en cours de rédaction, et d'après nos informations il y a autour de la table des représentants des chambres d'agriculture et des syndicats agricoles, et côté administration au mieux les directeurs des services déconcentrés. Aucun représentant des inspecteurs. Les syndicats des contrôleurs ne sont pas non plus invités. Les chartes existantes rédigées dans ces conditions sont très orientées par la profession...

La CFDT demande à ce que des représentants des inspecteurs ou/et des syndicats qui les représentent soient conviés aux réunions sur le sujet.

La ministre entend le besoin d'équilibre. Elle précise « laissez-moi un peu de temps pour regarder. ». Lors du dernier CSA ministériel, la CFDT avait déjà interrogé la secrétaire générale du MASA qui avait pris note de la question ([lien vers le CR](#)).

Là encore la CFDT s'étonne que la ministre découvre cette problématique pourtant déjà mise sur la table. L'enjeu est majeur : les inspecteurs du MASA effectuent plusieurs milliers de contrôles chaque année... et il serait de bon ton que leurs droits soient autant respectés que ceux des agriculteurs... !

*Pour la CFDT, la ministre doit demander aux préfets d'associer des représentants des contrôleurs, à minima les organisations syndicales, et si possible un groupe d'inspecteurs, lors de ces réunions. Maintenant que les élections dans les chambres d'agriculture sont terminées, il est **urgent** de reprendre la main ! Ce n'est pas à la profession agricole de fixer les règles du jeu en matière de contrôles comme l'a fait le président de la FNSEA en décembre dernier lorsqu'il a appelé à la suspension des contrôles sans recadrage . Il doit y avoir équilibre dans la représentation des agriculteurs et des inspecteurs.*

Périmètre du contrôle unique et coordination des contrôles : la ministre veut donner les outils, l'administration y travaille, mais les collègues attendent toujours...

Un cadrage national est nécessaire pour préciser ce qu'est le contrôle administratif unique. Élevage de chiens, agricole ou pas, relève du contrôle unique ou pas ? Contrôle d'un méthaniseur, contrôle unique ou pas ? Centre équestre, agricole ou pas ? etc. Les exemples sont nombreux, difficile de s'y retrouver encore aujourd'hui !

Un autre cadrage national est nécessaire pour préciser ce qui doit être remonté aux DDT(M) en matière de contrôles (au-delà du contrôle administratif unique) sachant qu'il est illusoire de faire remonter tous les contrôles. Par exemple un contrôle effectué par la gendarmerie qui intervient sur plainte est soumis au secret de l'instruction judiciaire !

Pour la CFDT, on est en train de monter des usines à gaz, et ce d'autant plus qu'on n'a pas d'outils, qu'on n'applique pas la RGPD... Un tableur Excel pour coordonner les contrôles, ça ne peut pas marcher. Il faut un système d'information interministériel pour coordonner les contrôles et c'est la recommandation n°1 du CGAAER sur le sujet. Il faut s'appuyer également sur les outils maison mis en place par certains départements.

La CFDT demande à la ministre comment expliquer aux agents qu'il faut mettre en œuvre le contrôle unique dès à présent en l'absence d'un périmètre clair et en l'absence d'un SI interministériel pour coordonner les contrôles ?

La ministre répond qu'elle ne comprend pas que ne soit

toujours pas appliqué le principe « dites-le nous qu'une fois » et invite ses services à travailler avec la DINUM.

La secrétaire générale répond qu'elle y travaille.

La CFDT regrette l'absence de précisions et d'échéances.

Services économie agricole : la ministre dit soutenir les agents, la CFDT attend des actes...

La CFDT demande à la ministre ce qu'elle a envie de dire aux agents des SEA qui ont connu une période anxiogène pour l'instruction des aides de la nouvelle PAC, la crise agricole, le contrôle unique et qui sont désabusés face au manque de soutien du MASA.

La ministre s'étonne de ce propos. Elle revient justement d'un déplacement à Rennes au cours duquel elle a exprimé son soutien aux agents. Elle confirme le fait que « les agents en SEA ont passé une année difficile, que la profession agricole dans sa grande détresse n'a pas toujours été dans le détail, que tout le monde sort abîmé de cette crise, qu'il va falloir maintenant opérer une réparation. Mais que l'année 2025 ne commence pas de la meilleure des manières entre les inondations dans certaines régions et les épizooties qui menacent »

Par soutien, la CFDT entendait un véritable plan d'action pour les SEA que l'on attend toujours...

Par soutien, la CFDT attendait aussi un véritable soutien aux agents victimes des actes d'agriculteurs contre les biens et

les personnes, et notamment une prise de parole publique au moment des faits. Ces actes fragilisent l'ensemble des agents dans l'exercice de leur métier, pourtant nécessaire pour le bien-être de l'ensemble de nos concitoyens, y compris la profession agricole elle-même.

Mayotte : la mobilisation se poursuit et sera longue

La ministre se dit préoccupée par la situation des agents qui sont à Mayotte suite au cyclone Chido. Elle a immédiatement nommé une personne du CGAAER, M. Martrenchar pour coordonner l'action du ministère. L'accès à l'eau et à l'électricité sont une priorité. Tous les moyens ont été mis en œuvre pour permettre une rentrée la plus normale possible avec l'accès à des repas pour les apprenants. Le chiffrage pour la reconstruction est en cours d'analyse par le CGAAER.

La CFDT reste vigilante à ce que toute l'aide soit déployée rapidement aux agents qui sont sur place. Notre ministère a des progrès à faire sur ce point et restera mobilisé pour une reconstruction et un retour rapide à la normale.

Anses : le discours ambigu de la ministre...

La CFDT interroge la ministre qui a déclaré qu'il était temps de remettre la main sur cette agence. Plus récemment, lors de son intervention publique au sénat sur l'examen de la proposition de loi Duplomb, la ministre a sous-entendu que l'indépendance de l'Anses pouvait nuire à la priorisation des dossiers et à la bonne santé de filières agricoles. Elle a indiqué être en faveur de la création d'un conseil

d'orientation avec la présence des industriels dans ce dernier. Ce conseil aurait pour objet de prioriser l'instruction des dossiers présentés par l'Anses.

Pour la CFDT, l'indépendance de l'Anses préserve l'évaluation des risques sanitaires et environnementaux des produits phytosanitaires. C'est essentiel pour l'ensemble des citoyens, à commencer par les agriculteurs qui sont les premières victimes des produits phytosanitaires.

La CFDT demande : « devons-nous comprendre que vous êtes en faveur d'une politique de santé publique confiée à cette instance dans laquelle les décisions en faveur des risques sanitaires et environnementaux feront l'objet de lobbying ? »

La ministre répond : « je ne cherche pas à mettre la main sur l'Anses. Je n'en ai ni le droit, ni le pouvoir, ni l'intention. Je demande simplement à l'Anses de prioriser les demandes d'examen d'homologation de substances phytosanitaires pour des productions menacées de disparition en France (noisettes, endives...). Au final, cela représente 15% des dossiers, je n'interviens pas pour les 85 % restants. Il s'agit de gérer l'urgence en attendant des alternatives à ces molécules dont la diminution est un vrai enjeu. L'Anses reste maître de ses décisions. La santé humaine est un enjeu majeur. Que l'on arrête de me prêter des intentions que je n'ai pas. Il ne s'agit pas de permettre aux firmes d'exercer un lobbying, d'ailleurs je ne les ai jamais rencontrées. »

La CFDT s'interroge : pourquoi créer une nouvelle instance alors qu'il existe un comité des solutions qui réunit l'ensemble des parties prenantes et leur communique toute l'information nécessaire sur les décisions des autorisations de mise sur le marché ? Pour quelle raison ni le MTE ni le ministère de la santé ne s'expriment sur le sujet ?

La CFDT s'inquiète de cette approche qui n'est pas sans lui rappeler la création du comité permanent amiante. La CFDT

avait refusé d'y siéger et on sait comment cela s'est terminé : plusieurs membres ont été poursuivis en justice au pénal. N'oublions pas que les agences sanitaires ont été créées dans un contexte de scandale de la vache folle, du sang contaminé ou encore de l'amiante..

La CFDT restera extrêmement vigilante sur ces questions de santé humaine et environnementale.

Faute de temps, la CFDT n'a pas pu aborder plus en détail un sujet qui lui est cher : la transition agro-écologique. Beaucoup de collègues attendent de leur ministère qu'il soit (plus) pro actif en matière de transition pour donner du sens à leur travail. Une vision stratégique à long terme est attendue. Des crédits en conséquence également. La formation des cadres supérieurs qui a été engagée devrait aller à son terme et s'étendre à l'ensemble des agents du ministère qui le souhaite.

De fortes résistances existent côté profession agricole et un message clair s'impose pour la CFDT : la transition écologique est une obligation, pas une option !

> Repris dans la presse

Contrôles : la CFDT s'inquiète des conditions d'élaboration des chartes départementales

13.02.2025 - 19:05 - MR - France

À l'occasion de leur rencontre le 4 février avec la ministre de l'Agriculture Annie Genevard, les fonctionnaires du Spagri (CFDT) ont fait état de leurs inquiétudes quant à la façon dont les préfets de département mèneront les concertations qui doivent aboutir à la rédaction de chartes de contrôles des agriculteurs, comme prévu par la circulaire ministérielle parue en novembre. «D'après nos informations, il y a autour de la table des représentants des chambres d'agriculture et des syndicats agricoles, et côté administration au mieux les directeurs des services déconcentrés. Aucun représentant des inspecteurs. Les syndicats des contrôleurs ne sont pas non plus invités», s'inquiète la CFDT. Le syndicat constate que «les chartes existantes rédigées dans ces conditions sont très orientées par la profession...» En Bretagne, une charte existe depuis au moins 2017. Dans la circulaire, les ministres indiquaient que ces chartes avaient pour objectif de «partager les bonnes pratiques entre la profession agricole et les différents corps de contrôles», et de «sécuriser le déroulement des contrôles, de la prise de rendez vous jusqu'à l'information sur les constats et la suite de la procédure». Un modèle national de charte devait avoir été publié d'ici fin 2024.

CSA ministériel des 10 et 11 décembre : CIA, IFSE, IGC, contractuels, PSC santé et prévoyance, DDI, abattoirs,

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

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

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

La secrétaire générale rappelle les principales avancées en matière de revalorisation salariale en 2024 : indemnité de gestion de crise (pour les SEA), prime J0, CIA exceptionnel, revalorisation des grilles pour de nombreux contractuels... Beaucoup d'attentes restent cependant insatisfaites pour la CFDT.

CIA exceptionnel : le père Noël a oublié certains agents !

« La plupart des agents du MASA [ont] reçu un petit cadeau de Noël, un CIA exceptionnel... nous vous en remercions Madame la secrétaire générale. Toutefois, des agents en [ont] été exclus de manière injuste, ce n'est pas normal ». Il en est ainsi pour des dizaines d'agents qui ont fait des remplacements en abattoirs, ainsi que les contractuels qui contribuent au bon fonctionnement des services. Les agents MASA en PNA sortante ont également été exclus, le MASA ne pouvant pas exiger des mesures similaires sur les crédits d'un autre ministre ou d'un opérateur. Certes, mais il faudrait chercher à atteindre l'équité entre le MASA et ses opérateurs en dégagant les marges de budget qui permettrait de mettre en place une

indemnité équivalente...

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

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

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

La secrétaire générale rappelle les conditions d'octroi de cette prime : elle ne peut concerner que les agents qui sont dans des services en crise majeure, désorganisés, dans l'incapacité d'assurer leurs missions habituelles, de part un surplus de travail conséquent et dans la durée : voir [ICI](#) l'article complet publié en juillet dernier (L'indemnité de gestion de crise... ce qu'il faut en retenir pour).

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

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

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

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

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

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

CIA 2025 : pas d'augmentation en vue

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

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

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

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

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

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

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

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

La secrétaire générale répond que le SRH a pris du retard.

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

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

Prime pour les contractuels : rien à l'horizon 2025

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

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

Pour la CFDT, le pouvoir d'achat est un sujet majeur tant pour les titulaires que les contractuels. Les titulaires attendent une revalorisation significative de l'IFSE avec rétroactivité au 1er janvier 2025. Les contractuels qui parfois bénéficient de revalorisation triennale s'aperçoivent que l'augmentation obtenue ne couvre pas l'inflation des trois dernières années... Les agents publics espèrent ne plus être stigmatisés mais au contraire reconnus par le [nouveau] ministre de la fonction publique. Ils espèrent que l'idée de punir financièrement la maladie ne verra plus jamais le jour. Ils espèrent même un dégel du point d'indice, avant la fin de l'hiver, réchauffement climatique oblige.

PSC et prévoyance

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

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

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

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

Prévoyance : renseignez-vous pour faire le meilleur choix !

La CFDT-SPAgricole remercie l'administration d'être parvenue à négocier avec le prestataire retenu, Harmonie mutuelle, la possibilité de s'affilier jusqu'au 15 janvier 2025 pour une prise d'effet rétroactive au 1^{er} janvier, et la possibilité de s'affilier jusque fin 2025 sans devoir renseigner un questionnaire médical. Cela laisse du temps aux agents pour faire leur choix sur ce sujet complexe via :

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

synthétique sur la prévoyance)

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

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

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

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

- garanties statutaires (sans coût pour l'agent), largement améliorées en 2024 : capital décès = 1 an de rémunération, indemnités légèrement supérieures en cas d'arrêt de travail, mais pas que (consulter [ICI](#) la fiche CFDT)
- garanties du socle interministériel (50 à 80% de la rémunération en cas d'invalidité, indemnités majorées en cas de congés longue maladie...), avec une participation du MASA à hauteur de 7€ / mois :
- garanties supplémentaires pour les options 1 (indemnités largement majorées en cas de congé de maladie ordinaire > 3 mois et de congés longue durée > 3 ans...), 2 et 3

(meilleure prise en charge de l'invalidité) sans participation supplémentaire du MASA

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

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

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

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

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

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

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

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

La secrétaire générale renvoi vers le CSA Agriculture Forêt.

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

La secrétaire générale a pris note de cette suggestion.

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

PSU : les réponses attendront le CSA alimentation du 19 décembre

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

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

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

Gestion de crises sanitaires et climatiques

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

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

La CFDT note un effort en matière de structuration, il y a de

réelles avancées qu'il convient de saluer, mais le MASA est-il vraiment préparé à affronter une crise majeure ? Pas si sûr...

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

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

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

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

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

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

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

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

Activation du plan Orsec : pas d'avancée significative à ce stade

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

d'intervention sanitaire d'urgence (PNISU).

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

En bref

ASMA

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

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

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

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

Concernant les restrictions sur les déplacements des agents en 2025, la secrétaire générale avait dit lors du précédent CSA ministériel être dans l'attente des éléments de cadrage budgétaire.

La CFDT demande : « 2025 arrive à grand pas... que peut-on dire à ce sujet aux nombreux collègues pour qui ces restrictions

pèsent de plus en plus sur leurs conditions de travail et sur la réalisation de leurs missions ? »

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

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

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

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

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

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

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

Vers plus de déconcentration ?

Il a été indiqué dans la presse que les pouvoirs du préfet allaient encore être renforcés, avec une nouvelle phase de

déconcentration. La CFDT souhaite être informée du contenu de cette nouvelle phase de déconcentration, notamment si cela concerne la gestion de crédits ou la gestion RH d'une manière plus générale ?

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

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

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

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

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

Sous l'impulsion de la CFDT, l'intersyndicale du MASA (hors élan commun qui fait le choix de boycotter les discussions) demande à l'administration du MASA de faire le maximum pour que les agents MASA en DDI ne soient pas les grand oubliés de

cet accord. Des propositions concrètes ont été faites en ce sens et ont été en partie retenues par l'administration.

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

Promotion en DDI

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

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

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

Allo la nouvelle cellule de signalements ? Que faire quand « RSE concept » qui a remplacé « Allo discrim » tarde à répondre ?!

« Le ministère fait désormais appel au prestataire « RSE Concept », spécialisé en matière d'écoute et de conseil juridique, pour son dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. La CFDT a saisi la

plateforme pour un signalement. Trois semaines pour avoir un rendez-vous téléphonique, qui a été déplacé par « l'écoutante », qui a rappelé un samedi matin et a jugé qu'au terme de trois messages il fallait reprendre le processus. »

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

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

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

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

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

Pour plus d'infos, la CFDT vous explique tout dans cet article [ICI](#).

Reclassement des agents en inaptitude

Une note de service est à paraître prochainement.

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

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

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

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

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

Pour autant la CFDT s'inquiète : beaucoup de groupes de travail sont reportés, d'autres se tiennent en format hybride, avec des représentants basés en province invités à participer en distanciel. Le risque de dialogue social à 2 vitesses selon que l'on est représentant du personnel en administration centrale ou en service déconcentré est réel. Pourtant, les organisations syndicales ont participé à l'effort collectif pour diminuer les frais de déplacement. Si cette situation devait perdurer, il ne fait aucun doute que l'administration et les agents seraient perdants...

Pour aller plus loin :

- *Diaporama sur la gestion des crise*

20241211_Presentation gestion de crise CSAM-VF

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

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

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

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

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

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

(*)

La rémunération mentionnée ci-dessus est :
 * pour les fonctionnaires, la rémunération est celle définie à l'article L. 822-8 du code général de la Fonction Publique et à l'article 3 du décret du 26 août 2010 susvisé ;
 * pour les contractuels, à l'article 13 du décret du 17 janvier 1986 susvisé.
 La prestation est servie, après déduction, le cas échéant, des sommes versées par l'employeur et les régimes de Sécurité sociale.
 La couverture du délai de carence est exclue.

(**)

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

Informations en cours de vérification / Mise à jour en cours

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, directive 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](#)

CSA Forêt et Agriculture du 8 octobre 2024

Ce CSA était présidé par Philippe Duclaud, directeur général de la performance économique, accompagné d'autres intervenants dont, Nadine Richard-Péjus, adjointe du chef du service des ressources humaines.

La CFDT était représentée par Alexa Lassalle, Virginie Plantier, Emmanuella Garino, Stéphanie Clarenc et Jean-Philippe Mallet.

La CFDT a lu une déclaration liminaire (à consulter en fin d'article) qui met en exergue le fait que l'indemnité de gestion de crise ne résout en rien les problématiques rencontrées par les SEA, ils sont toujours là et toujours aucun plan d'accompagnement. Les conditions de travail restent particulièrement dégradées en cette période d'instruction des aides et le contrôle unique reste une source d'inquiétude importante quant à sa mise en œuvre et la perception des agriculteurs et cette période d'élection dans les chambres d'agriculture tend fortement les relations avec la profession. La thématique forêt, en plein essor, a pour conséquence une augmentation des missions mais pas des effectifs, qui s'accompagne de problématiques de recrutement, de formation et d'attractivité.

L'indemnité de gestion de crise, une première « bonne » décision mais...

Le SRH indique que cette reconnaissance des agents au travers d'une indemnité spécifique au ministère chargé de l'agriculture (MASAF) est le fruit d'un travail de deux années avec la direction du budget pour obtenir cette création. Il précise par ailleurs que le contrôleur budgétaire doit viser toute décision relative à la mise en place de cette indemnité, en s'assurant notamment du caractère exceptionnel nécessitant l'utilisation de ce dispositif.

L'indemnité sera versée en octobre pour la grande majorité des agents, en novembre pour les agents pour qui le SRH ne disposait pas de la remontée d'information des DRAAF.

La CFDT salue la mise en place de l'indemnité de gestion de crise pour les agents en SEA qui permet de reconnaître l'investissement des agents sans faille pour répondre aux impératifs du versement des aides aux agriculteurs. Toutefois, elle regrette que les stagiaires ne puissent pas bénéficier de cette prime. Ils sont arrivés dans des services en tension et ont du s'adapter et monter en compétence rapidement, ils n'ont pas démérité.

L'administration précise que le cadre réglementaire ne permet pas de verser cette indemnité aux stagiaires ; ce cas de figure aurait dû être prévu lors de la rédaction du décret. Le SRH précise que le cas de ces agents pourra être traité au niveau de chaque structure lors de la prochaine campagne d'attribution du CIA en 2025 mais qu'en tout état de cause il est peu probable qu'une enveloppe spécifique soit attribuée au regard de la faible volumétrie des effectifs concernés (moins d'une dizaine d'agents).

Concernant l'exclusion des agents travaillant à temps partiel et la proratisation de l'indemnité, il est répondu aux organisations syndicales, d'une part, que les agents travaillant à temps partiel ne sont pas exclus du dispositif et, d'autre part, que l'indemnité est forfaitaire et ne doit donc pas être proratisée (trois niveaux de primes possibles : 800, 1.000 et 1.200 euros) ;

Pour la CFDT, l'attribution de cette prime doit s'accompagner d'une transparence auprès des agents sur les montants versés pour éviter de créer des tensions supplémentaires dans ces services déjà trop fragilisés.

Le SRH indique que la décision d'attribution relève d'une décision managériale locale prise par les chefs de service, la DRAAF compilant les remontées des DDT, la cohérence étant contrôlée par le RAPS et l'éligibilité des agents par le SRH. Ce dernier a fourni un modèle de notification individuelle à l'ensemble des DRAAF concernées afin que chaque agent se voit notifier par sa hiérarchie le montant de l'indemnité perçue.

L'accompagnement à rebours dans les SEA

Au-delà de ce premier geste envers l'investissement des agents des SEA impliqués dans le paiement des aides de la PAC, force est de constater que les problèmes structurels qui affectent les DDT depuis trop longtemps perdurent.

La CFDT constate la faible avancée des travaux par rapport à la dernière réunion sur ce sujet. Certaines avancées y avaient par ailleurs déjà été annoncées, notamment celles concernant les outils informatiques (ISIS, SAFRAN).

La dégradation de l'environnement de travail s'aggrave au fil du temps. Obligés de travailler dans un contexte tendu avec

les organisations syndicales agricoles, l'administration n'a toujours pas déployé le plan d'accompagnement pourtant si prometteur d'améliorations des conditions de travail aux yeux de l'administration.

Le DGPE indique que plusieurs réunions avec les représentants des chefs de SEA se sont tenues. Le plan d'accompagnement comprend 3 thématiques : le pilotage métier, la communication et l'amélioration des outils. Les travaux sont initiés et sont en cours...

L'administration va mettre en place une boîte à outils permettant un partage des expériences entre les SEA les plus en difficulté (aides au recrutement spécifiques, coaching, aides psychologiques). Il n'y aura cependant pas d'accompagnement spécifique sur les 100 DDT.

Mais...Sur le terrain, les agents dans les SEA ne constatent aucun changement.

L'administration annonce ensuite une mesure sur les effectifs des SEA :

Au regard des problématiques de recrutement et afin de fidéliser les agents, le SRH indique qu'un travail a été effectué concernant la doctrine d'emploi, doctrine qui permet désormais de **transformer en contrat à durée indéterminée les contrats à durée déterminée de certains agents contractuels sans attendre les six années réglementaires.** Pour ce faire, il est nécessaire que tant le chef de SEA concerné que le SRH identifient un besoin spécifique et que les compétences de l'agent soient validées par les IGAPS. La procédure envisagée serait très souple et les agents seraient rémunérés sur la base des grilles de rémunération des agents contractuels revalorisées fin 2023.

A la question de la CFDT concernant la marge de manœuvre de

chaque SEA pour accorder ces contrats à durée indéterminée, la DGPE répond qu'il faudra tenir compte des contraintes budgétaires en termes d'effectifs et de moyens qui figureront dans la LFI 2025.

La CFDT salue cette décision qui va dans le sens du maintien des compétences et espère qu'elle sera effectivement mise en œuvre. Elle souligne qu'une réflexion d'ensemble est nécessaire sur ce sujet, d'autant plus que la hausse de la charge de travail ajoutée à la perte de compétences induite par les départs des agents nécessite une vraie et urgente politique d'attractivité au travers d'une formation et d'une fidélisation des agents.

Concernant par ailleurs le marché d'intérim qui apparaît comme peu utilisé dans le SEA, l'administration interprète sa faible utilisation comme le miroir du fait qu'un certain nombre de dispositifs de la planification écologique pour lesquels ce marché a été conçu va décaisser avec le rythme qui avait été anticipé.

L'administration rappelle que c'est à l'aune de ces différents problèmes que la Secrétaire Générale a mis en place un plan d'accompagnement des SEA visant à traiter l'ensemble des sujets. Le DGPE considère que le malaise présent provient de causes multiples, certains éléments étant conjoncturels et d'autres structurels. Il propose de réunir un groupe de travail pour évoquer plus en détail le contenu de ce plan d'action.

La CFDT demande la participation de l'ASP à ce groupe de travail.

Elle alerte les difficultés des SEA qui, en plus de ces difficultés et pleine période d'instructions des aides, doivent faire face aux annonces sur le contrôle unique où les agents ne peuvent pas mettre en place les mesures nécessaires sans un outil de travail efficace et national qui permette

une coordination des contrôles indispensables pour une réelle efficacité des agents dans le cadre de leurs missions.

La circulaire du 31/07/2015 relative aux contrôles dans les exploitations agricoles a vocation à être revue dans le cadre du contrôle unique. L'administration confirme la volonté d'une tolérance zéro sur tout ce qui a trait à la mise en danger des agents chargés d'opérer les contrôles.

La CFDT remercie l'administration concernant la mise en place d'un groupe de travail sur le plan d'accompagnement des SEA.

La CFDT souhaiterait connaître la déclinaison concrète du plan d'accompagnement sur le terrain. Au regard des éléments avancés par l'administration, il est en effet difficile de savoir comment les difficultés des agents vont être résorbées. Les retards dans le démarrage des campagnes, l'absence de visibilité sur les enveloppes budgétaires, le retour sur l'aboutissement des dossiers, la peur des agents de se déplacer sur le terrain suite aux menaces de certaines organisations professionnelles agricoles.

A cela s'ajoute les problèmes de communication entre les différents acteurs, les ordres et contre-ordres qui désorganisent le dispositif, les problèmes informatiques qui pour la plupart perdurent.

La DGPE propose une réunion dédiée pour présenter de manière plus précise les grands axes du plan d'accompagnement. Elle propose également un groupe de travail sur les aspects de communication en cas de crise.

Les appels à projet de la

planification écologique

Après avoir rappelé les différents dispositifs d'aide du secteur forestier mis en place ces dernières années sous la forme d'un plan de relance suite à différentes crises telles que celle des scolytes en 2018, ainsi que les nouveaux défis récurrents à affronter (changement climatique, incendies, vagues de sécheresse) issues de l'inventaire forestier national, la DGPE présente l'état de développement des mesures.

En effet, suite au constat partagé avec les acteurs de la filière aux **assises de la forêt et du bois en 2021-2022** concernant la répétition des crises, il a été jugé indispensable de soutenir dans une projection durable le secteur « forêt-bois » pour l'adapter aux impacts du changement climatique.

Les travaux de la planification écologique qui ont suivi ont permis d'établir une **feuille de route pour la forêt** qui contient une dizaine de leviers d'actions avec des axes très forts sur le renouvellement de la forêt.

Un rapport a été produit dans le cadre de la planification écologique avec la participation de toute la filière « Objectif Forêt » a permis, avec l'aide des experts de l'INRAE, de l'IGN et de l'ensemble des opérateurs de la forêt en vue de l'élaboration du **plan national de renouvellement de 10 % de la forêt française dans les 10 ans à venir**. Cela représente un effort d'**investissement d'environ un milliard d'euros**.

Pour accompagner cette dynamique, la planification écologique s'est traduite en loi de finances 2024 par des aides inscrites directement dans le budget du MASAF avec une enveloppe budgétaire conséquente qui a pris la suite des enveloppes ouvertes pour le **plan d'investissement « France 2030 » au**

service de la filière forêt-bois.

Ce dispositif s'est structuré au mois de mai dernier, l'ADEME étant l'opérateur désigné au niveau interministériel pour verser les aides au renouvellement forestier, après instruction des dossiers par les DDT et les SERFOB. **Plus de 2.000 dossiers ont été déposés.**

Suite au constat de différents traitements de dossiers selon les départements, la DGPE a multiplié les échanges avec l'ADEME afin d'harmoniser les méthodes de travail. Vingt-cinq fiches ont ainsi été rédigées afin de clarifier le fonctionnement des différentes étapes du dispositif entre l'ADEME et les services du MASAF.

L'objectif est de prendre en compte le retour d'expérience du plan de relance « France 2030 » afin de faciliter la réussite du guichet du **fonds pérenne « France Nation verte »** mis en place dès ce mois d'octobre, notamment au travers de solutions informatiques uniformisées permettant un gain de temps dans le traitement des dossiers (mise en place de contrôles automatiques).

Au regard de tous ces changements récents, des retards dans l'harmonisation des procédures, des problèmes d'effectifs dans les SEA et des problèmes de coordination entre le MASAF et l'ADEME, la DGPE reconnaît que le début de 2024 a été particulièrement difficile et remercie les agents pour leur implication durant cette période. Certaines demandes des agriculteurs ont en effet généré une charge de travail supplémentaire pour les services (par exemple les permanences dans les services des sous-préfectures).

Parallèlement, les conventions signées avec l'ONF pour la forêt domaniale redessinent les types de peuplement sinistrés et vulnérables. Les opérations qui sont pratiquées en forêt domaniale sont très proches de celles qui sont intégrées dans le cahier des charges destinées aux forêts communales et

privées. Il y a une recherche de convergence sur ces deux mesures.

Ce volet concerne les forêts métropolitaines. Un autre volet de la planification écologique concerne l'outre-mer.

Un autre **dispositif a été ouvert début juillet pour aider la filière « graines et plants forestiers »**. Il a été clôturé en septembre. L'enjeu est fort car le dispositif a vocation à aider les entreprises à se moderniser et à monter en capacité de production. Les dossiers sont en cours d'instruction dans les DRAAF, le nombre de dossiers correspond à ce qui était initialement estimé et les lauréats seront annoncés prochainement.

Un autre maillon sensible et vulnérable concerne les **entreprises de travaux forestiers** (travaux d'exploitation et sylvicoles). Le besoin est d'équiper les entreprises et diminuer la pénibilité de ces métiers, les entreprises peinent à recruter en raison de la pénibilité du travail. Le premier volet de cet appel à projet lancé début juillet concerne des dynamiques collectives avec des plates-formes informatiques, le deuxième volet a été fermé prématurément du fait de l'afflux des dossiers. Le cahier des charges prévoit des priorités d'équipement (performance du tassement des sols, impact environnemental).

Un autre volet concerne l'**industrie**. Des appels à projets avaient été initialement lancés sous « France 2030 » et avaient rencontré un vif succès. La balance commerciale du secteur « forêt-bois » est très déficitaire – 8 à 10 milliards d'euros – du fait d'importations (papier, meubles). Le sous-investissement est chronique dans ces entreprises du bois, auquel s'ajoutent des problèmes de débouchés. Les appels à projets visent à valoriser les essences de qualité qui sont produites par la forêt française.

Les appels à projets sont orientés vers la valorisation des

bois de prix afin d'orienter l'innovation vers des essences moins transformées sur le territoire national.

La majorité des projets favorise les essences résineuses mais quelques projets se dégagent, permettant notamment de produire 25 % de parquets en plus d'origine française dans le cadre d'une demande grandissante. L'objectif dans le cadre de cet appel à projets est de continuer ces investissements avec un axe de priorisation sur les bois de crise permettant de valoriser la ressource forestière avec des scanners plus performants.

Les dossiers ont été communiqués aux SERFOB ; l'ADEME est en train d'instruire les dossiers. Un comité interministériel va se prononcer en fonction des critères qui figurent dans le cahier des charges. La liste des lauréats n'est pas finalisée.

L'appel à projet « **Biomasse chaleur pour l'industrie du bois** » a été construit autour de la valorisation des coproduits de sciage. L'objectif est d'équiper les scieries avec des chaudières qui sèchent leur sciage et leur permettre d'être auto-suffisantes en termes de production d'électricité.

Un appel à projets spécifique a été ouvert pour les forêts d'outre-mer. Dans le cadre de « France 2030 », une enveloppe supplémentaire a été accordée pour des projets de structuration de la filière, de construction de pistes pour valoriser certains massifs et pour entretenir la desserte forestière et valoriser les essences tropicales ; une aide a été apportée au Centre technique des bois de la Guyane.

L'IGN ne couvre pas l'**outre-mer** dans le cadre de l'**inventaire forestier national**. Un engagement présidentiel a permis d'étendre l'inventaire à l'ensemble des territoires d'outre-mer et pas seulement à la Guyane. Les conventions permettant de réaliser cet inventaire sont en cours de finalisation avec l'IGN et l'ONF.

Pour finir, l'appel à projet « **Défense contre les incendies** »

visé à accompagner les départements et collectivités confrontés à un risque d'incendie. Plusieurs départements sont en effet à risque. L'objectif est d'aider l'ensemble des porteurs de projets à se préparer à ce risque au travers d'investissements dans de nouveaux équipements (points d'eau, infrastructures) mais aussi des études pour préparer les programmes départementaux garantissant une réactivité rapide. L'instruction est faite par les DRAAF.

La CFDT s'interroge sur le retour des agents concernant le traitement des dossiers, sans instruction claire car évoluant régulièrement (notamment les pièces justificatives à fournir) et des fiches établies par la DGPE et l'ADEME postérieurement à la clôture des appels à projets. L'isolement des services forestiers n'arrange pas la situation des agents, d'autant plus que la DDT, service instructeur, ne se voit pas informée de la décision de l'opérateur.

L'administration indique que des points réguliers sont faits avec les SERFOB, les difficultés étant ensuite traitées avec l'ADEME. Ce changement d'opérateur n'a pas facilité l'instruction de ces dossiers. Au début de l'été, un système a été mis en place pour établir un plan d'action afin que les différents acteurs puissent se coordonner. Il a été observé que certains dossiers étaient traités en doublon. Les vingt-cinq fiches co-produites avec l'ADEME seront rapidement diffusées. L'expérience de « France 2030 » servira pour « France Nation verte ». Même les acteurs de la filière « forêt-bois » ne comprenaient pas pourquoi les conventions n'étaient pas signées.

La CFDT s'interroge sur les conséquences du passage de l'ASP à l'ADEME. Les appels à projets se multiplient et le temps d'instruction augmente en conséquence. Sauf à voir l'inquiétude et l'incompréhension des agents en poste grandir davantage, il faut avoir les compétences et les effectifs. Face à la complexification des situations, le besoin des

compétences adaptées devient prégnant alors même qu'on note une diminution de ces compétences.

La DGPE confirme la volonté que les services déconcentrés du MASAF demeurent impliqués dans ces dossiers quand bien même l'ADEME est l'opérateur choisi en interministériel. La remise en cause de l'ADEME risquerait de remettre le dispositif en difficulté alors même que la DGPE considère que la phase la plus difficile du dispositif est passée.

L'administration précise les éléments quantifiés sont fournis par la DGPE concernant le plan de relance : 6.000 dossiers déposés, 36.000 hectares, 58 millions d'arbres plantés. Concernant « France 2030 », environ 2.000 dossiers ont été déposés et sont en cours d'instruction.

La CFDT souligne une absence de dialogue avec les services des DDT, les SERFOB n'ayant pas vocation à être l'interlocuteur unique de l'administration centrale. Les services de DDT ne disposent pas d'instructions claires alors qu'ils ont une forte attente en terme de communication sur le nouveau dispositif.

La DGPE confirme qu'ils échangent principalement avec les SERFOB mais que ces derniers remontent le cas échéant des demandes provenant des DDT. Les DDT sont invitées lors d'un échange annuel avec les SERFOB.

Les partenaires sociaux s'interrogent sur les éventuelles coupes budgétaires concernant la planification écologique forestière, notamment au regard des informations circulant sur le PLF 2025 et du poids des agriculteurs.

Le DGPE confirme que l'orientation générale du PLF 2025 est un rétablissement des finances publiques.

La GPEEC forestière au MASAF

La mission du pilotage des emplois et compétences (MIPEC) indique qu'une réunion annuelle du Comité d'orientation des ressources humaines décide des orientations ministérielles en matière de GPEEC. La base de données sur laquelle la mission travaille concerne l'ensemble des personnels du MASAF et se décompose en 21 familles professionnelles, dont celle intitulée « forêt-bois ».

A l'instar des autres familles professionnelles, la famille « forêt-bois » a fait l'objet d'une étude qualitative afin d'identifier les facteurs d'évolution quantitative (effectifs) et qualitative (compétences) qui vont la faire évoluer dans les cinq années à venir.

Il ressort des projections de la MIPEC que cette famille d'emploi devrait subir une perte d'effectifs de 63 agents, passant de 393 agents au 31/12/2022 à 330 au 01/01/2028.

Les préconisations de la MIPEC sont l'augmentation des recrutements via des concours ou un recours aux agents contractuels et la fluidification des mobilités entre le MASAF et l'ONF. Les emplois-types à pourvoir prioritairement sont les chargés de mission forêt-bois et les assistants gestionnaires forêt-bois.

Les leviers d'attractivité identifiés concernent une augmentation de la communication sur différents supports et en lien avec l'INFOMA, les modalités de passage des concours, le développement de différentes formations (formation nouvel arrivant, formation continue), ainsi que la valorisation du tutorat.

Les organisations syndicales s'interrogent sur la répartition des effectifs par DDT, l'avenir des agents affectés à l'ONF et sur leurs perspectives de carrière. Par ailleurs, il est souligné que seuls les fonctionnaires peuvent effectuer des

missions de police administrative. L'avenir des personnels affectés à l'ONF se pose, ainsi que les mobilités entre le MASAF et l'ONF.

L'INFOMA devrait être fragilisée dans un contexte où les effectifs dédiés aux plans de formation sont déjà insuffisantes pour absorber de nouvelles formations et mettre en place des plans de formation plus adaptés aux diplômes des personnes.

Le SRH indique qu'elle a souhaité faire ce travail de GPEEC dans le cadre des travaux sur l'attractivité des métiers du ministère et des travaux permettant de définir une marque employeur. A partir des besoins en termes de compétences sera déduite la politique de recrutement et ses conséquences en matière de concours. Les enjeux en terme de communication sont importants, notamment au travers des liens avec les écoles afin de valoriser les métiers du ministère.

La CFDT s'interroge sur l'articulation entre l'augmentation des appels à projets qui induit un besoin accru de compétences et d'agents, et ce que l'administration déduit des projections effectuées dans le cadre de la GPEEC. Le contrat d'intérim sera-t-il pérennisé au regard de la projection des besoins ? Comment sera concrétisée la projection sur plusieurs années des recrutements nécessaires (quels types de concours, pour le MASAF et pour les opérateurs ?). Une formation commune sera-t-elle mise en place pour les agents affectés au MASAF et chez les opérateurs ? Les projections évoquées des besoins concernent les catégories B mais qu'en est-il des catégories A ? Qu'en sera-t-il de la répartition des affectations si des concours sont organisés pour le MASAF et les opérateurs ? Quid des différences indemnitaires entre les MASAF et les opérateurs ?

L'administration n'a pas apporté de réponses précises à ces questions.

Questions diverses

La CFDT s'interroge sur la visibilité sur le consommé des enveloppes MAEC Bio pour les agents. Le retard est chronique dans l'instruction des dossiers et les DRAAF n'ont pas de visibilité.

La DGPE indique que les enveloppes sont connues, le consommé sera connu quand les aides auront été instruites, au printemps 2025.

Au regard des difficultés rencontrées par les SEA, la CFDT demande s'il est prévu de mandater le CGAAER sur les problématiques rencontrées à l'instar de ce qui a été fait pour les crises aviaires.

La DGPE considère que le cœur du sujet concerne les problèmes qui découlent de l'outil informatique et que l'administration dispose de suffisamment d'éléments provenant du groupe de travail sur les SEA. La saisine du CGAAER n'est ainsi pas prévue à court terme.

La CFDT insiste sur le fait que tous les 5 ans, il y a une nouvelle PAC et qu'il est important de ne pas reproduire à chaque nouvelle PAC les mêmes écueils. Il serait donc opportun d'avoir une mission CGAAER pour tirer les leçons de la mise en place d'une nouvelle PAC et déterminer les leviers d'amélioration pour faciliter le travail dans les SEA.

La DGPE s'engage à réfléchir à cette proposition de mission du CGAAER dans cette perspective.

Document(s) joint(s) :

- La déclaration liminaire de la CFDT-SPAgrri

[DL du CSA FA du 8 octobre 2024 - CFDT_Vdef](#)

SEA : Des annonces de la secrétaire générale et du DGPE le 27 juin 2024 : primes, outils, effectifs, ASP-FAM, contrôles, RH-RPS,...

En l'absence de CSA ministériel durant l'été, la secrétaire générale a souhaité échanger avec les organisations syndicales le 27 juin 2024 au sujet des SEA (services d'économie agricole).

Elle était accompagnée d'Yves Auffret, directeur de cabinet adjoint, de Phillipe Duclaud, directeur de la DGPE, Xavier Maire, chef de SRH, Pierre Clavel, inspecteur en santé et sécurité au travail du MASA, Vincent Favrichon, président du RAPS, Vincent Seveno, adjoint de la déléguée du pilotage et à la transformation.

La CFDT/SPAgrri a perçu un changement de ton. Des mesures concrètes avec des échéances ont été annoncées. La CFDT a fait des propositions et certaines ont retenu l'attention de l'administration. Enfin !

Le MASA semble avoir pris la mesure de la crise dans les SEA. Mais, ses marges de manœuvre sont limitées surtout à court

terme.

Alors en attendant, le MASA essaie de gérer au mieux les bugs, la communication SEA/opérateurs et les problèmes de RPS... avec les moyens du bord.

On verra dans les semaines à venir si les SEA vont un peu mieux.

Si la CFDT remercie l'administration pour ce dialogue et ces premières annonces, elle reste pleinement mobilisée au sein de l'intersyndicale du MASA en appui aux SEA.

Prime SEA : enfin un geste financier pour reconnaître le travail accompli ... une partie en tout cas ... mais attention au ciblage des agents !

Une prime va être versée aux agents en SEA qui ont vécu une surcharge de travail importante dans la durée. Concrètement, 800, 1000 ou 1200€ vont être versés selon l'engagement en septembre ou octobre prochain.

C'est l'indemnité de gestion de crise (IGC) qui va être mobilisée. Elle présente l'avantage de se cumuler au CIA (relatif à la manière de servir) et n'est donc pas distribuée au détriment d'autres agents.

Les agents concernés vont être identifiés par les services avec un regard de la DRAAF et des Igaps.

Pour la CFDT/SPAgrri, l'activation de ce dispositif indemnitaire pour les agents en SEA est un geste concret de reconnaissance du travail accompli. Un geste financier cohérent avec les messages de soutien du ministre, de la

secrétaire générale et du DGPE auprès de ces agents. Elle le demandait à chaque instance depuis des mois.

Pas cher payé vont répondre à juste titre certains collègues. Et attention au ciblage des agents concernés. Le travail d'identification des agents et des montants à verser doit être rondement mené pour que ce coup de pouce financier soit perçu favorablement par les agents impactés.

Et n'oublions pas que cette prime témoigne des conditions de travail dégradées dans les SEA. Cela ne résout pas le problème !!

Depuis ces annonces, l'administration a publié une note de service sur ce dispositif indemnitaire et une décision relative aux SEA : pour plus d'infos sur cette indemnité de gestion de crise, [voir notre article sur l'IGC](#) et la [note de service SG/SRH/SDCAR-/2024-435](#).

Concernant le quotidien, quelques signaux faibles d'amélioration nous ont été remontés... Mais attendons les prochaines semaines pour voir si la tendance se confirme... Et pour les évolutions plus structurelles, les effectifs en particulier, le MASA invite les SEA à patienter, toujours et encore.

Dans une optique à moyen terme, la CFDT/SPAgricole a réitéré sa proposition de lancer une étude CGAAER pour étudier la chaîne de commandement et l'organisation des différents services et

acteurs impliqués dans l'instruction des aides PAC, dans l'objectif de définir des recommandations sur l'organisation du travail et les outils informatiques. En vain !

- **Annonces intempestives de versement d'aides dans des délais impossibles à respecter : un contexte politique incertain**

Le timing annoncé par le ministre concernant le paiement des aides pour les MAEC et bio, en décalage avec la faisabilité en SEA, a laissé des traces. Beaucoup d'instructeurs sont amers voire en colère.

Pour la CFDT/SPAgrri, les leçons des annonces au plus fort de la crise agricole n'ont pas été retenues.

Pour la suite, on va voir dans les prochaines semaines, en fonction du nouveau contexte politique.

- **Outils : enfin quelques annonces concrètes ... mais avec quel impact dans les prochaines semaines ??**

ISIS : les bugs vont être priorités, mieux vaut tard que jamais !

Concernant les aides MAEC et bio de la campagne 2023, le DGPE a précisé que tous les outils sont ouverts mais qu'il y a toujours des bugs à résoudre.

L'ASP a mobilisé son prestataire (capgemini) qui a mis en place une équipe dédiée pour corriger les bugs de manière priorisée en tenant compte du nombre de dossiers impactés.

Il y a là un levier potentiel pour soulager un peu les instructeurs de ces aides. Mais attendons de voir si cette priorisation impacte positivement leur quotidien dans les prochaines semaines... Espérons que la résolution des bugs n'entraîne pas d'autres bugs ou des régressions par ailleurs,

l'architecture de l'outil n'étant pas adaptée aux fonctionnalités attendues... Et cette priorisation qui ne permettra pas de payer tous les agriculteurs n'aura qu'un impact limité sur la charge mentale des collègues. N'aurait-on pas pu recruter une équipe dédiée pour traiter les dossiers bloqués ?

*Au-delà des bugs pour ces aides, la CFDT a étudié avec plusieurs agents en SEA le Retex de 2017 sur les difficultés rencontrées sur ISIS et le constat est sans appel : **plus de la moitié des problématiques n'est toujours pas réglée !***

La CFDT a proposé de transmettre cette analyse et le président du RAPS s'est montré intéressé. Cela témoigne d'une administration qui veut comprendre et améliorer les choses et c'est tant mieux.

Mais que de temps perdu !

Pour la campagne 2024, le DGPE a précisé que l'enjeu est de consolider les outils informatiques sans se lancer dans de grands développements qui pourraient poser des problèmes.

SAFRAN : simplification par la suppression de pièces justificatives...

Pour le DGPE, les difficultés de l'outil informatique sont liées principalement à la complexité de la réglementation qui a été simplifiée. Par exemple, 6 pièces justificatives ont été supprimées dans l'appel à projets 2024 (donc moins de points de contrôles).

D'autres simplifications sont en cours avec des groupes de travail qui impliquent les SEA.

Ces annonces sont en cours d'expertise par la CFDT/SPAgrî.

▪ **Liens SEA et opérateurs : vers plus de fluidité dans la**

communication ?

Le DGPE a rencontré l'ASP et FAM.

Pour la partie PAC, le DGPE n'a pas identifié de manque d'informations.

S'il n'y a pas de déficit d'informations, pour la CFDT, il n'en reste pas moins qu'elles sont denses et qu'il reste important de fluidifier ces informations par l'organisation de webinaires pour expliquer les manipulations à réaliser.

Concernant les aides de crise (fonds d'urgence), les SEA vont être associés à la conception des dispositifs et FAM va partager de la documentation de fond lors du déploiement. Un retex va être partagé pour être mieux préparé la prochaine fois.

Quelques agents nous ont témoigné de quelques progrès ces dernières semaines dans la communication de la part des opérateurs. Mais pour la CFDT/SPAagri, ce n'est qu'un début qui doit s'amplifier et durer dans le temps.

▪ Effectifs : aucune amélioration à court terme, quelques espoirs à moyen terme

La secrétaire générale a rappelé qu'elle avait répondu favorablement à toutes les demandes de moyens d'ajustement.

Mais la CFDT/SPAagri le rappelle, beaucoup de SEA ont avant tout besoin d'effectifs pérennes.

Effectifs totaux : on y verra plus clair fin septembre

Dans le cadre du PLF 2024, aucun ETP supplémentaire n'a été accordé aux SEA. Le ministre était alors optimiste sur les conditions de mise en œuvre de la nouvelle PAC...

Des discussions sont en cours en vue du PLF 2025 qui devrait être présenté fin septembre et la secrétaire générale nous a informé que le MASA a porté des demandes d'ETP supplémentaires pour les SEA.

Pour la CFDT/SPAgrri, force est de constater que le ministre ne parvient pas à négocier en cours d'année des moyens supplémentaires exceptionnels. On est donc sur du moyen terme (2025) sans aucune garantie d'avancée à ce stade, qui plus est dans un contexte politique incertain.

Répartition des effectifs : un jour viendra...

La secrétaire générale du MASA a annoncé que le modèle d'allocation des moyens allait être revu pour mieux coller aux activités des services.

Le modèle actuel est clairement défaillant. Les critères retenus conduisent par exemple l'Isère à être sous dotée parce qu'elle gère une multitude d'aides (vu la diversité des systèmes agricoles) avec peu de bénéficiaires.

Mais la secrétaire générale n'a donné aucune information sur le calendrier de mise en œuvre.

Pour la CFDT/SPAgrri, mieux vaut tard que jamais ... le modèle actuel daterait en effet de 2006 ... et le sujet était déjà sur la table début 2024 pour répondre aux difficultés du SEA de l'Isère...

Attendons de connaître le calendrier et les critères retenus avant de se prononcer.

• Difficultés liées aux contrôles

Agressivité des agriculteurs

Le directeur de cabinet adjoint a rappelé qu'aucune dérive n'était acceptable pour le ministre et que la priorité est de

protéger les agents du MASA dans l'exercice de leurs fonctions.

Contrôle unique

Le DGPE a précisé que l'enjeu était de progresser vers un contrôle unique sur la base de travaux interministériels en cours qui devraient renforcer le rôle du Préfet en matière de coordination des contrôles.

▪ **Volet RH : du mieux attendu avec les moyens du bord**

13 SEA en grande difficulté

Le réseau du RAPS pleinement mobilisé, mais rien ne filtre sur les mesures prises.

La secrétaire générale ne veut toujours pas nous communiquer ni la liste des départements, ni les mesures mises en place. Elle nous a juste donné l'exemple de l'Isère où une « mission spécifique va être diligentée pour aller au contact des agents, pour entendre les difficultés ».

La CFDT/SPAagri regrette le peu de transparence.

Elle s'est donc renseignée localement et en sait maintenant davantage : une délégation de la Direction régionale de l'ASP, accompagnée de la DRAAF viendra en DDT 38 pour une mission d'écoute auprès des agents du SADR le 10/7. L'objectif de cette journée est d'écouter et partager les difficultés rencontrées par les agents, identifier les irritants des uns et des autres, avoir une meilleure connaissance mutuelle des modes de fonctionnements des uns et des autres. Beaucoup d'irritants relevant plutôt du niveau national de l'ASP, l'ASP ne sera pas en mesure de répondre sur ces points là mais sera chargée de faire remonter ces irritants et, le cas échéant les propositions d'améliorations qui pourraient être identifiées. Cette mission d'écoute constitue la réponse de la SG à la sollicitation du préfet de l'Isère concernant une mission

CGAAER.

La CFDT/SPAgrri suivra de près l'accompagnement de la DDT 38 et tous les autres dont elle aura connaissance... avec un seul mot d'ordre : quelles actions dans quels délais pour améliorer le quotidien des collègues ?

Ensemble des SEA

– Une fiche sur les dispositifs mobilisables pour les SEA en difficulté est en préparation par l'administration centrale.

Il s'agit de promouvoir et de faciliter l'accès à l'ensemble des dispositifs en vigueur au MASA : coaching pour les encadrants et services, co-développement, tutorat, soutien psychologique, cumul emploi-retraite...

Pour la CFDT/SPAgrri, ces outils gagnent à être connus car ils peuvent apporter un « peu de mieux-être » ou « moins de mal-être ».

Mais il conviendrait d'évaluer les problèmes de RPS, de connaître le nombre et la durée des arrêts maladie par exemple. Interrogée à ce sujet par les organisations syndicales, la secrétaire générale a renvoyé à une prochaine formation spécialisée. Pas acceptable au vu de l'urgence de la situation pour la CFDT/SPAgrri.

– Des DRAAF davantage en appui aux SEA

Un exemple concret qui nous a été rapporté : la DRAAF NAQ organise depuis un mois une réunion hebdomadaire avec les gestionnaires des aides MAEC et bio.

Cela permet de trouver plus rapidement des solutions de contournement mais ça ne résout pas les bugs. Cela permet de se sentir un peu moins seul mais ça ne résout pas les causes profondes du mal-être.

Pour la CFDT/SPAgrri, cela permet d'organiser la solidarité entre DDT quand cela est possible et c'est important. Cela permet de tenir quelques semaines de plus, mais cela ne résout pas les problèmes structurels.

– Un plan de prévention des risques RPS qui devra être étudié en formation spécialisée

La CFDT/SPAgrri va donc poursuivre ses actions, à commencer par sa participation active au sein de l'intersyndicale du MASA en appui aux SEA.

Voilà notre analyse à chaud. N'hésitez pas à nous faire remonter (cfdt@agriculture.gouv.fr) tout changement favorable ou défavorable dans **votre quotidien... car c'est ça qui compte !**

Prochaines échéances pour le dialogue avec la secrétaire générale et le DGPE sur les SEA :

- Ce mercredi 3 juillet : chefs SEA
- A la rentrée : G13
- 25 septembre : CSA ministériel avec les syndicats

</u

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

Cette réunion était présidée par Cécile Bigot Dekeyzer,

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

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

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

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

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

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

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

En résumé, à noter :

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

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

IFSE : comment avancer en reculant ?

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

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

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

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

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

Remboursements domicile/travail :

attention aux ralentisseurs !

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'administration informe que le sujet des astreintes pour les agents affectés au SNUM va être travaillé de manière plus large sur le secteur de l'administration centrale pour cette période des JOP, notamment avec un travail sur le RIALTO. Ce

point a été évoqué lors du CSA-AC du 12 juin dernier (compte-rendu à venir).

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

Les indemnités de stage des enseignants stagiaires avaient été réévaluées, aussi la CFDT-SPAgrri en avait profité pour demander un traitement identique pour les stagiaires de l'INFOMA. L'administration avait alors répondu qu'elle étudierait la question. La CFDT demande la suite donnée : la réponse de l'administration est sans équivoque et négative... dans la mesure où cette indemnité est basée sur des textes interministériels, le MASA ne peut décider seul d'en faire évoluer le contenu.

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

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

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

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

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

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

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

- Contractuels occupant un poste classé A1 : la revalorisation a été faite
- Contractuels occupant un poste classé A2 ou A3 : 40% des revalorisations sont déjà effectives, 35% le seront sur la paye de juillet et les 25% restant sur la feuille de paye de août ou septembre

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

Les agents TSMA en abattoirs qui réalisent des remplacements en abattoirs ont pu constater (pour certains d'entre eux) que les montants versés via leur CIA ne correspondaient pas au nombre de jours de remplacement effectués car le plafond

réglementaire de leur CIA avait été atteint. Le Chef du SRH s'était engagé à trouver dans les meilleurs délais une solution rapidement pour que ces agents perçoivent le différentiel jusqu'à aujourd'hui non perçu. La CFDT a souhaité connaître la solution envisagée.

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

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

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

Attention toutefois, les agents qui ont été plafonné en 2023 et qui ont à nouveau réalisé des remplacements en abattoir en nombre important en 2024 pourraient à nouveau subir un écrêtement de leur CIA en 2024 générant ainsi un nouveau reliquat à payer l'année suivante !

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

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

beaucoup de difficultés et d'incompréhension.

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

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

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

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

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

(respect de quotas) dans les corps de cat.A pour les corps de cat. B.

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

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

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

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

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

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

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

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

Et s'il a prévu de répondre favorablement à notre demande

d'audience ? »

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

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

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

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

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

Sous l'impulsion de la CFDT, l'intersyndicale du MASA a fait la déclaration suivante en ouverture du CSA ministériel :

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

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

Mais ce n'est plus des remerciements ou de l'empathie que les agents attendent. Ce ne sont pas des intérimaires ou la mise

en place de groupes de travail aux objectifs vagues qui va les faire tenir. Non, la résilience a atteint ses limites. Les agents attendent un plan d'action opérationnel avec des échéances et des moyens.

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

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

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

Ni la SG du MASA, ni le DGPE n'ont apporté d'élément précis de réponse. Pourtant, même la presse agricole se préoccupe de la situation des SEA aujourd'hui (consulter l'article de l'Agrapresse en fin d'article).

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

Mais la CFDT-SPAgrri n'est pas de cet avis. Les burn out et les témoignages d'agents en détresse se multiplient. La CFDT a donc interpellé la SG sur ce témoignage poignant, spontané, d'un agent en SEA : *« je suis au bord du burn out, au bord ou*

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

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

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

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

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

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

La CFDT-SPAagri a alors demandé si le nouveau dispositif indemnitaire du MASA mis en place à l'automne 2023 allait être

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

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

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

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

Ce dispositif est pourtant doté pour 2023 de 7,7 M€ par an et, à notre connaissance, seuls environ 500 000 € devraient être dépensés cette année dans le cadre des JOP 2024. Ce dispositif présente également l'avantage de se cumuler au CIA (relatif à la manière de servir) et il peut bénéficier à tous les agents concernés en particulier en DDI, titulaires et contractuels.

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

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

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

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

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

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

▪ GT effectifs et sujets RH

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

Elle précise que cette année, chaque DDT s'est vu attribuer un ETPT supplémentaire. Afin de renforcer les effectifs, le

MASA a mis en place un contrat d'intérim pour recruter des agents pour travailler sur la mise en œuvre de la planification écologique, dans l'attente d'effectifs pérennes espérés via le PLF 2025.

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

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

▪ **GT RETEX aides de crise**

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

▪ **GT Outils informatiques**

Le directeur de la DGPE a complété avec les informations déjà communiquées lors du CSA Forêt-Agriculture de mai dernier (voir notre consulter notre article [ici](#)) :

- concernant les outils informatiques, les bugs sont identifiés et l'ASP travaille à les corriger,
- pour l'instruction des aides de la campagne 2024, les outils ne verront pas de modification notable, l'objectif étant de consolider les outils. Les seules modifications seront sur la partie réglementaire afin de décliner les prérogatives européennes sur la conditionnalité et la simplification.
- un groupe usagers a été mis en place par l'ASP pour travailler sur l'ergonomie des outils informatiques

simplifier le réglementaire, là où c'est possible et consolider les outils informatiques,

- les collègues des SEA seront dorénavant consultés sur les outils, les notes de service et des webinaires seront organisés si nécessaire. Mais il ne précise pas les modalités de ces consultations...

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

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

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

- Plus de 8 milliards d'euros d'aides PAC versés sur 9 milliards
- Aides bio, MAEC, 180 millions d'euros versés sur une enveloppe totale de 340 millions d'euros. Les outils sont désormais ouverts depuis le 31 mai et un autre outil sera ouvert courant juin.

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

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

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

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

1. Volontariat

Le chef du SRH a affirmé que « si une entité est volontaire, on veut une majorité d'agents volontaires pour des raisons managériales ». La SG a précisé : « la semaine en 4 jours, ce n'est pas la possibilité donnée à chaque agent de travailler 4 jours et par exemple de ne pas venir travailler le vendredi. C'est une organisation collective dans laquelle une majorité a envie de passer à 4 jours avec une continuité de service à assurer. »

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

2. Réversibilité

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

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

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

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

Ainsi la semaine en 4 jours sera probablement accompagnée par des cycles horaires avec peu de RTT.

4. Concertation avec les syndicats

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

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

Nos conseils

La CFDT attire donc l'attention des agents sur :

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

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

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

Néanmoins, la CFDT est plutôt favorable au dispositif si c'est un cycle horaire de plus au choix de l'agent et qu'il ne se substitue pas aux cycles existants.

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

Cellule de signalement : en parler,

c'est déjà agir !

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

Il se déroule en plusieurs phases :

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

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

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

cas.

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

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

– Via la plateforme en ligne : <https://concepтрse.fr/signalement-ma/> ; Code 1881 ; Prise de RDV 24h/24h

– Par mail : signalement.discrimination@agriculture.gouv.fr

Tous les agents du MASA peuvent contacter RSE Concept, y compris en DDI et ce même si le présumé auteur n'est pas un agent du MASA. Plusieurs opérateurs du MASA sont également rattachés à ce dispositif.

La secrétaire générale invite les signalants à refaire un signalement lorsqu'ils estiment que la situation n'a pas été résolue malgré les différentes phases enclenchées

Plus plus d'infos :

- Dépliant sur le dispositif de signalement (disponible en fin de cet article)
- Note de service [SG/SRH/SDDPRS/2022-613](#) (il est prévu une mise à jour en septembre 2024)

Pour la CFDT-SPAgri, c'est un dispositif essentiel qui gagne à être connu de tous. Le nombre de signalements est en hausse, sans doute en lien avec une libération de la parole et c'est tant mieux. L'administration, les acteurs de la prévention et les représentants du personnel

En bref

Accord QVCT : un peu de patience... !

La CFDT a demandé quel était le calendrier de la négociation à venir portant sur l'accord collectif « qualité de vie et conditions de travail » dont le lancement était prévu au 2^{ème} trimestre 2024. La SG a répondu que le sujet avait pris un peu de retard suite notamment à des discussions en cours sur le sujet sur le plan interministériel... elle n'a annoncé aucune date.

Systeme de ticketing pour les questions RH

Le secrétariat général va expérimenter à partir de juillet 2024 un système de ticketing pour répondre aux questions RH des agents, des gestionnaires RH de proximité et aux IGAP'S. L'enjeu est d'apporter de bonnes réponses dans des délais maîtrisés, pour plus d'attractivité.

La secrétaire général a insisté sur le fait qu'il ne concernera que deux bureaux de gestion (BASE et BE2FR) lors de cette phase expérimentale et qu'il ne sera pas parfait.

Abattoirs et SIVEP/brexit : des discussions en cours pour la reconnaissance en catégorie active

La reconnaissance en catégorie active permet notamment de partir plus tôt à la retraite. Beaucoup de professions hors MASA bénéficient déjà de cette reconnaissance (douaniers, pompiers...).

La secrétaire générale a précisé que si cette reconnaissance n'avait aucune chance d'aboutir pour les contrôleurs, le sujet

est porté par le MASA auprès du ministère de la fonction publique pour les agents qui travaillent dans les abattoirs et dans les SIVEP. Mais les discussions s'annoncent difficiles.

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

Evolution du nombre de contractuels

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

Ruptures conventionnelles : un premier bilan

A la demande des organisations syndicales, le chef du SRH dresse un rapide bilan du dispositif au titre de l'année 2023. Au total, 44 dossiers ont été déposés et 24 d'entre eux ont reçu une réponse favorable. Sur l'ensemble des dossiers, 59 % concernent des agents de l'enseignement (technique et supérieur), 36 % des agents en services déconcentrés et 4,5 % en administration centrale. Les deux tranches d'âges les plus concernées par des demandes de rupture conventionnelles sont respectivement la tranche 51-60 ans puis 41-50. La très grande majorité des demandes concernent des projets de reconversion professionnelle.

Transition agro-écologique

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

Pour la CFDT-SPAagri, l'intention est une chose, les actes une autre, et force est de constater un recul sur plusieurs dossiers, ecophyto par exemple (voir le compte-rendu à venir du CSA alimentation du 14 juin)

Dialogue social : A toute vitesse les sujets qui impactent les agents au quotidien !

La CFDT est intervenue en déclaration liminaire :

« Le dialogue social a montré sa plus-value pour les agents sur les JO : les collègues à qui il a été demandé de ne pas prendre de congés auront une indemnité. Même s'il reste des points en suspens, c'est une avancée importante, la CFDT le reconnaît et nous vous en remercions. Il en est de même avec la mise en place du site de recrutement du MASA « rejoignez vous », réclamé par la CFDT, qui à défaut d'être parfait constitue déjà un vrai plus pour les collègues en recherche de mobilité. Ce dialogue est donc essentiel pour la communauté de travail. La CFDT espère que les prochains CSA ministériels dureront 2 demi-journées avec une convocation reçue dans les délais, et surtout avec un ordre du jour à la hauteur des enjeux de notre ministère, avec des sujets tels :

- le baromètre social : point sur les actions à engager pour répondre aux résultats ?*
- la gestion RH des crises (sanitaires, climatiques...) : quelle organisation pour mieux gérer les crises de demain ?*
- le numérique : où en sommes-nous du recrutement des 60 ETP supplémentaires et quelles plus-values peuvent en attendre les agents dans leur utilisation quotidienne des systèmes d'information ?*
- le contrôle unique : le rapport inter inspection sur le*

sujet pourra t-il être présenté ?

– la transition agro-écologique : quel bilan et quelles perspectives après la crise agricole ?

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

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

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

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

Document(s) joint(s) :

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

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

- *Dépliant / présentation de l cellule de signalement*

[2024_Dépliant dispositif signalement-1](#)

Comité social d'administration – Forêt – Agriculture du 14 mai 2024

Le CSA forêt agriculture s'est réuni le 14 mai 2024 suite à la demande portée par la CFDT qui considérait important de réunir ce CSA au regard de la crise agricole, des conditions de travail dans les SEA qui se dégradent de jour en jour à tel point que le SEA de la DDT 38 a fait grève ce lundi 13 mai et d'autres DDT envisagent de faire grève (lien vers notre article [ici](#)).

Ce CSA était présidé par Philippe Duclaud (directeur général de la DGPE), accompagné par de nombreux intervenants dont, entre autres : Nadine Richard-Péjus, adjointe au chef du service des ressources humaines, Valérie Maquere, déléguée au pilotage et à la transformation, Michel Fournier (chef de la mission affaires générales et ressources humaines, DGPE).

1- Les services d'économie agricole (SEA) en crise : Il est urgent d'agir !!!

De la résilience,

à la déception,

à l'épuisement,

au ras le bol généralisé des agents,

Les SEA jetés en pâture par certains représentants de l'Etat pendant la crise agricole

Livrés à eux-mêmes face aux agriculteurs en détresse,

Voici l'itinéraire des SEA malmenés,

Face à la détresse de nos agents et à leur désarroi, notre administration répond par un plan d'accompagnement sans calendrier de mise en place, un marché d'intérim mettant à disposition des SEA une main d'œuvre précaire, sur du court terme alors que l'investissement pour former à l'instruction de la PAC est long. De surcroît, elle ne s'engage réellement sur aucune reconnaissance financière.

Mais où est l'Etat caution morale ?

Où est l'État employeur qui est censé protéger ses agents et leur conférer des conditions de travail acceptables et être garant d'une qualité de vie au travail et de leur santé ?

Où est l'Etat qui depuis des mois se dit vouloir rendre attractif la fonction publique ? Avec ces situations et leur gestion actuelle, ce n'est pas gagné...

Où sont les actions concrètes pour se donner les moyens de résorber la situation ?

La CFDT-SPAgrri se refuse d'accepter cet état de fait et poursuivra sa mobilisation pour obtenir des améliorations concrètes des conditions de travail.

- **Un mal-être insupportable qui ne date pas d'hier... mais depuis plus de 10 ans !!!**

La CFDT-SPAgrri décrit le mal-être de ces agents qui ont connu (et connaissent encore) tous les déboires de l'instruction de la PAC 2015-2022. Et comme si aucune leçon n'avait été tirée de cet épisode difficile, ils ont l'impression d'avoir attrapé le pompon et qu'on les embarque pour un nouveau tour de manège.

A commencer par les instructions techniques qui « pleuvent » de partout. Avec chaque jour, depuis des mois, le matin en arrivant au travail, 2 à 3 messages précisant des ordres, des

contre ordres, des erreurs inconnues, des bugs informatiques,
...

Nous comptabilisons plus de 1100 pages d'instructions techniques, 139 messages sur l'instruction surfacique pour la campagne 2023 et déjà 31 pour la campagne 2024 !

Les agents qui reçoivent ces mails se donnent à fond pour répondre à ces injonctions sur des amplitudes horaires souvent longues pour finaliser le travail à réaliser. Et le lendemain, ils ne sont pas encore arrivés que des mails envoyés à 20h ou à 6 h du matin sont déjà dans leur boîte mail...

A cela, le DGPE reconnaît qu'avec la mise en place de la nouvelle PAC, les campagnes 2023 et 2024 sont compliquées et rappelle les éléments de contexte.

Il souligne que le maximum a été fait pour anticiper. Les travaux ont démarré 2 ans avant la campagne sur le monitoring qui ont tout de même porté leurs fruits et ont permis une meilleure instruction surfacique.

Avec le droit à l'erreur après signature, de nombreux soucis ont pu être géré plus facilement qu'auparavant avec plus de d'interactions avec les exploitants. Ce qui a permis de rattraper de nombreux dossiers.

Pour la CFDT-SPAgricole, le droit à l'erreur n'a pas l'effet escompté pour permettre une instruction plus sereine des aides PAC, bien au contraire...

Avec le droit à l'erreur, les agents se retrouvent l'été à gérer les dossiers « torchon » ni fait ni à faire, ce qui a pour conséquence de retarder l'instruction des autres dossiers. Il n'y a plus de période d'instruction sereine qui permet de prendre le temps d'intégrer les nouvelles modalités d'instruction. Sans compter que la campagne 2023 n'est pas

terminée (second pilier, bio,...) que l'on entame la campagne 2024.

Le DGPE précise que dans cette nouvelle PAC, l'éligibilité aux aides PAC est beaucoup plus restrictive pour les exploitants à la retraite. En parallèle, il faut mettre en œuvre des actions pour améliorer les retraites. Des propositions sont en cours à ce sujet.

La définition d'agriculteur actif ne pourra pas être modifiée en profondeur entre la campagne 2023 et 2024. Il faut en effet garantir une stabilité des règles pour garantir la stabilité des outils informatiques.

Il y aura cependant des changements sur la conditionnalité pour 2024 suite au récent débat européen.

La CFDT-SPAagri alerte sur les choix qui sont faits au niveau européen sur l'équilibre agriculture environnement, il y a derrière ce débat des questions d'image et d'adaptation avec les attentes sociétales.

Le DGPE félicite l'ensemble des équipes du travail accompli et des objectifs qui ont, malgré tout, été atteint dans ce contexte très difficile.

A quel prix ?

Si la CFDT-SPAagri salue les efforts d'anticipation qui ont été réalisés et ont permis de limiter pour partie les délais de paiement des aides et les difficultés de l'instruction des aides surfaciques, les SEA restent néanmoins en grande difficulté.

Les agents sont au bout du bout, ils n'y croient plus... MAIS pire encore, ils se sentent déconsidérés, méprisés car rien n'est fait pour les soutenir et mettre en place les actions qui pourraient leur redonner l'espoir de travailler

sereinement...

Pourtant certaines actions sont simples, alors pourquoi n'arrivons-nous pas à les mettre en œuvre ?

- **Tout d'abord, un peu de pédagogie ne ferait pas de mal ...**

Les agents sont face à une frénésie d'un processus décisionnel complexifié et bureaucratisé saturé d'injonctions paradoxales qui structure un contexte anxiogène et aliénant.

Pour la CFDT-SPAgricole, il faut sortir de cette frénésie et prendre le temps pour éviter de faire et de défaire. **Prendre le temps de faire de la pédagogie** avec les agents destinataires de ces instructions par le biais de webinaires, de vidéos pour montrer les manipulations à faire dans l'outil et permettre aux agents de poser les questions et obtenir des réponses plus rapides et mutualisées pour l'ensemble des DDT.

Sur cette question, le DGPE s'engage à mener une réflexion pour mettre en place des webinaires pour présenter les notes de service. Il reconnaît que par le passé, la rédaction des instructions se faisait avec les agents de terrain et il faut revenir à ce mode de fonctionnement.

Sur la proposition de faire des visios régulières en lien avec les instructions envoyées par mail pour expliquer rapidement à l'ensemble des DDT le travail à faire et ainsi éviter que chaque DDT n'ait à décrypter ces instructions et faciliter leur compréhension et la manipulation de l'outil.

Pas d'engagement du DGPE sur ce sujet.

- **Les outils informatiques : calendrier décalé, bugs incessants, instabilité des outils : un éternel problème, la situation est intenable !**

Dans le cadre de cette nouvelle PAC, à de nombreuses reprises, les outils informatiques n'étaient pas prêts dans les temps,

avec des calendriers sans cesse décalés, ce qui n'a pas permis une instruction sereine et de répondre dans les délais.

Lorsque les outils semblent enfin « opérationnels », les problèmes informatiques restent nombreux avec des bugs incessants et même une perte de l'instruction de très nombreux dossiers (jusqu'à 800 pour le SEA 38 fin 2023 que les agents ont dû tous ressaisir...), quel gâchis ! Tout cela car le logiciel ISIS n'avait pas de possibilité de conserver les antériorités ...

Sans compter que du jour au lendemain, de nouveaux bugs apparaissent et ils ne sont pas toujours communiqués dès leur constat. Il faut souvent attendre jusqu'à 50 remontées avant d'en informer l'ensemble de la communauté de travail. Pendant ce temps, les agents tentent de comprendre d'où vient le problème, retraitent le dossier pour vérifier, essaient sur l'ordinateur d'un collègue, interrogent les forums,... Une perte de temps colossale et irritante pour les agents déjà sous tensions.

Les redressements opérés par l'ASP peuvent par exemple remonter jusqu'en 2015 et nécessitent de reprendre chaque dossier pour chacune des années ! Là aussi, une meilleure réactivité et une communication plus rapide des bugs est attendue, ainsi qu'un meilleur recettage pour s'affranchir au maximum de ces bugs et régressions

La CFDT-SPAgricole demande la réalisation d'un audit de tous les outils informatiques (ISIS) mis à disposition des agents pour l'instruction de la PAC permettant de définir les actions prioritaires et les moyens à déployer pour fiabiliser et conférer des outils informatiques performants aux agents des SEA pour l'instruction des aides PAC. Cet audit doit concerner également le logiciel SAFRAN qui présente de graves défaillances et génère des retards importants dans le règlement des aides aux éleveurs contre la prédation (s'ajoutant aux autres retards !).

▪ ISIS : un outil de plus de 10 ans, architecturalement incompatible avec les besoins d'instruction de la PAC

Concernant l'outil de la PAC (ISIS), le DGPE précise que l'objectif est de consolider le travail sur l'outil et résoudre les bugs informatiques. La mise en place de cet outil a été laborieuse, notamment du fait du changement de prestataire informatique au moment de la mise en place de cette nouvelle PAC. Les devants ont été pris et une période d'accompagnement du nouveau prestataire par l'ancien a été mise en place pendant plusieurs mois.

Les calendriers prévisionnels de mise à disposition des outils ont été communiqués en toute transparence cependant les retards ont été nombreux. Les outils n'étaient pas prêts dans les temps, ce qui a conduit à de nombreux reports de ces échéances.

Le prestataire est supervisé par l'ASP qui opère un pilotage de proximité. C'est d'ailleurs ce pilotage qui a permis de détecter que le prestataire était en train d'écraser les dossiers de la PAC à instruire et a permis de stopper l'hémorragie. Les dégâts auraient donc pu être bien plus importants.

Parallèlement, un audit de l'outil a été conduit par la DINUM avant la campagne 2023, un nouvel audit a été fait pour se projeter dans l'avenir. Il ressort de cet audit qu'il va falloir se préparer à avoir un nouvel outil pour prendre la suite d'ISIS qui présente des difficultés architecturales empêchant son adaptation aux nouvelles règles PAC.

▪ SAFRAN : Quand subsidiarité rime avec complexité extrême

Concernant l'outil SAFRAN, le DGPE indique qu'il doit être stabilisé. La complexité de cet outil est liée à une subsidiarité importante de cette aide à la prédation mais cet outil a malgré tout permis de payer les aides à la prédation.

Cette complexité a pu être constatée par le ministre qui a rencontré de nombreux agents qui l'utilisent. Des réunions ont été mises en place pour simplifier la partie réglementaire dans l'objectif d'alléger l'outil. Ces échanges ont abouti à la conclusion qu'il y a trop de conditions d'éligibilité très différentes mais les agriculteurs tiennent à conserver cette subsidiarité. Par contre, un certain nombre de pièces justificatives sont amenées disparaître. L'ASP a également mis en place un groupe USAGER pour améliorer l'ergonomie de l'outil. Dorénavant, la déclaration sera pré-remplie avec les données de l'année précédente. Cette simplification sera opérationnelle à partir de 2025.

Pour la CFDT-SPAgrri, le DGPE entend et a conscience du mal-être des agents et c'est un signal important pour eux. Toutefois, avec ces réponses sur les outils, la CFDT-SPAgrri y voit la communication incessante qui va dans le sens où :

« Nous allons encore devoir passer le cap avec ces outils et ce quoiqu'il en coûte pour le moral et la santé des agents . Nous aurons un nouvel outil pour la prochaine PAC et bien sûr nous comptons sur la résilience des agents en SEA ».

La résilience a ses limites. Elles sont plus qu'atteintes dans les SEA. Avec le mal-être constaté dans les SEA et le ras le bol généralisé des agents, ils ne vont pas pouvoir tenir toute cette campagne dans ces conditions ! Les grèves de certains SEA sont là pour en témoigner.

Dans ces conditions, la CFDT-SPAgrri demande que des actions concrètes et rapides soient déployées sur les outils informatiques

Elle rappelle également qu'il ne faut pas oublier que les agents des SEA sont à l'interface des agriculteurs en grande détresse et que l'État à un rôle important à jouer.

- **Des agents meurtris par les difficultés rencontrées par**

les agriculteurs et désemparés face à leur impuissance

Les agents des SEA baignent quotidiennement dans un contexte anxiogène, avec des agriculteurs qui n'ont pas perçu leur montant d'aide et se retrouvent en grande difficulté.

Prenons l'exemple de l'assurance récolte. Avec ce retard de paiement, certains agriculteurs n'ont pas pu payer la totalité de leur cotisation d'assurance au 31 octobre et se retrouvent inéligibles à l'aide.

Que dire à ces agriculteurs en détresse ?

« C'est à cause des outils informatiques et des bugs... » Vu le temps depuis lequel cette situation dure et leur détresse, ça reste incompréhensible...

L'organisation de permanence en préfecture sans solution à leur proposer, c'est déchirant...

▪ Les annonces du gouvernement dans le cadre de la crise agricole, parlons-en !

« les annonces de paiement des aides au 15 mars... » elles n'ont rien arrangé avec une communication imprécise sur le périmètre des aides concernées et des agriculteurs pour qui il était difficile d'accepter ce périmètre dans un second temps. Sans oublier que les banques se calent sur ces versements d'aide et que l'État ne verse pas d'indemnités en cas de retard alors qu'il faut en verser aux banques lorsque l'agriculteur connaît des retards de paiement...

« Les annonces d'aides d'urgence... » ce sont les agriculteurs ou les communiqués de presse qui sont la source d'information des agents des SEA. Ces derniers se retrouvent alors bien démunis face aux questions sur les modalités de mise en œuvre de ces aides non communiquées par le MASA. Ces aides d'urgence n'étant pas suffisamment ciblées sur les exploitations en difficultés, leur effet s'avère très limité et surtout très

court-termiste et ce, malgré les sommes importantes engagées.

« Les chambres d'agriculture sont aussi vos interlocuteurs pour vous aider... » mais force est de constater qu'elles se concentrent prioritairement sur des missions rémunératrices et qu'elles ne réalisent plus du conseil sans rémunération. Les agriculteurs se retournent alors vers les SEA...

La CFDT-SPAgrri fait le constat que les réponses gouvernementales apportées à la crise agricole, non seulement ne répondent pas aux difficultés de la majorité des agriculteurs mais ne préparent en rien l'avenir. Elles présentent de plus un effet de bord qui va dans le sens d'un soutien plus important pour les activités productives voire intensives et productivistes.

Est-ce la vision, la stratégie pour le monde agricole de demain... ? Cela ne nous semble pas en phase avec les demandes sociétales et cette dichotomie pose aujourd'hui un problème aux collègues de plus en plus nombreux qui ont l'impression de mettre en œuvre des politiques qui vont à l'encontre du monde agricole et à l'encontre de leurs convictions.

• Reconnaissance financière pour le travail exceptionnel des agents en SEA : pas d'engagement

Le DGPE a insisté sur sa volonté ainsi que celle du ministre que l'instruction des aides puisse être réalisée sereinement pas ses services. Il indique que l'ensemble de la hiérarchie jusqu'au ministre est reconnaissante du travail exceptionnel réalisé par les SEA en cette période compliquée.

*Pour la CFDT-SPAgrri, même si le ministre n'a de cesse de dire qu'il est reconnaissant du travail exceptionnel réalisé par les SEA, il est désormais plus que temps de passer aux actes. Les paroles ne sont plus suffisantes. **Il faut désormais penser à une reconnaissance financière en déployant le dispositif de gestion de crise ou un dispositif similaire mais là encore, rien de concret, pas d'engagement ni du DGPE,***

ni du SRH.

Ces services des SEA mériteraient un accompagnement exceptionnel en ETP pérennes pour les soutenir dans ce travail laborieux et conséquent mais aussi un renforcement de leur rôle auprès des différents acteurs.

Au lieu de cela, ils ont le sentiment d'assister à un démantèlement progressif de leur service avec le départ du second pilier de la PAC aux régions, des réflexions bien avancées et non concertées sur un transfert de l'instruction de la partie 3STR à l'ASP,...

De plus, les annonces gouvernementales ont largement participé à amplifier la crise de ces services. Nous n'étions pas dans les coulisses de ces annonces, c'est bien dommage...Mais nous remarquons cependant qu'aucune des annonces (calendrier de la PAC, aides d'urgence, ...) n'a émané de notre ministre et nous constatons une injustice évidente sur ces services des SEA quand les premières revendications des agriculteurs au moment de la crise agricole concernaient la sur-transposition, la complexité et non le calendrier de paiement des aides.

La CFDT le dit et le redit : « Les agents n'en peuvent plus et ont le sentiment d'être méprisés un peu plus chaque jour ... »

Les agents des SEA, livrés à eux-mêmes font l'interface comme ils peuvent avec des moyens réduits à peau de chagrin et sans solutions concrètes à apporter. Avec toute cette pression, la charge mentale devient rapidement insupportable. Et il n'est pas étonnant de voir arriver des préavis de grève face au désarroi des agents épuisés et impuissants, comme c'est le cas dans le SEA de la DDT 38.

Si la CFDT-SPAgrri prône le dialogue, elle n'a pas hésité à s'associer à ce préavis de grève afin de soutenir l'action

liée au désarroi de ces agents qui n'ont pas de réponse à leurs questions. Elle salue leur courage et ce n'est pas sans conséquences pour eux puisqu'en plus d'être en détresse, ils vont perdre en rémunération. L'impact sera d'autant plus fort pour les agents contractuels déjà sous statut précaire et faiblement rémunérés.

- **Les revendications de la CFDT : Il est temps de passer à l'action !**

La CFDT-SPAgrri demande donc la mise en place d'un plan d'action national d'accompagnement et de soutien des agents avec des actions concrètes telles que :

- **Une communication concertée sur l'ensemble de la chaîne de commandement depuis le cabinet du ministre jusqu'aux SEA confortant ces derniers dans leur rôle auprès des agriculteurs avec un État qui est caution morale et poursuit un objectif d'intérêt général et de la mission de service public et du sens des actions des agents en services déconcentrés.**
- **Des actions concrètes pour permettre une adéquation moyens et missions dans les SEA par des recrutements rapides et pérennes et en priorité urgente dans les SEA les plus en difficultés;**
- **Un accroissement des moyens en personnel au sein de la DRH du MASA afin de combler les retards et fiabiliser les payes de tous les agents (notamment les contractuels) et trouver les moyens de simplifier les processus de paye vis-à-vis des contractuels (attendre 2 mois pour être payés n'est pas acceptable et va rendre impossible les recrutements dans un marché de l'emploi concurrentiel déjà très tendu).**
- **Une étude CGAER permettant d'étudier la chaîne de commandement et l'organisation des services impliqués dans l'instruction de la PAC avec l'objectif de définir des recommandations sur l'organisation du travail et l'adéquation moyens (ETP, outils informatiques,...) et**

missions pour améliorer la situation des SEA.

- Une étude CGAAER pour identifier les axes de travail permettant d'élaborer des mesures d'aides qui vont dans le sens d'une agriculture au service de l'intérêt général et de systèmes agricoles pérennes et durables.

La CFDT-SPAgrri espère que dans le cadre de ce CSA, des engagements seront pris pour améliorer les conditions de travail de ces agents dans les SEA et qu'un vrai plan d'action sera annoncé car le service public dû aux agriculteurs est menacé quasiment partout.

Dans le cadre du CSA, le DGPE a annoncé la mise en place d'un plan d'action pour les SEA, selon les mêmes modalités que celui qui avait été mis en place dans le cadre de la PAC précédente en l'adaptant à la PAC actuelle.

Des groupes de travail seront organisés sur différentes thématiques telles que le renforcement des effectifs dans les SEA, la rédaction et la fluidité des instructions techniques, les outils informatiques,...

S'agissant des moyens humains, un marché d'intérim est en cours d'engagement pour ne pas attendre le PLF 2025 pour recruter des renforts pour les SEA.

Ces annonces sont importantes mais insuffisantes pour rassurer les agents. Ils les voient à nouveau comme du mépris, un manque de considération de leur travail et de leur investissement.

La CFDT revendique des emplois pérennes, l'administration, propose elle... des intérimaires, une solution contre productive.

En effet, les SEA ont avant tout besoin de renforts pérennes car la PAC c'est complexe et le temps de formation des agents est long. Les agents des SEA sont déjà en surcharge de travail et si en plus, ils doivent former des agents qui

seront présents pour plusieurs semaines voire éventuellement plusieurs mois.. cela n'a pas de sens !. De surcroît, ces intérimaires risquent de partir rapidement s'ils trouvent une situation professionnelle plus intéressante ou parce que leur contrat se termine et ne peut être prolongé... Ce n'est en rien une solution adéquate pour renforcer les effectifs de ces services, au contraire.

Un plan d'action des SEA est annoncé, mais sans cap, ni échéance

Les groupes de travail ne sont pas encore définis et aucun délai de mise en route de ces groupes de travail n'a été donné lors de ce CSA.

Nous n'y croyons plus !

Nous restons cependant force de proposition et proposons les groupes de travail suivants :

- **Moyens humains en SEA** : Définir des indicateurs performants permettant de déterminer l'adéquation moyens/missions dans les SEA dans un contexte où les outils informatiques sont déléteurs et le resteront encore plusieurs années et définir les modalités de recrutement d'agents pérennes pour renforcer durablement les SEA pour lesquels il y a un déficit de moyens humains
- **Outils informatiques** : Recenser tous les chantiers à mener pour stabiliser l'outil et définir un calendrier réaliste de mise en œuvre de ces chantiers avec des indicateurs de confiance sur ce calendrier. Le déploiement des outils et des nouvelles versions doit prévoir un meilleur recettage par le prestataire et des périodes de tests réguliers, de la robustesse de l'outil par les agents des SEA pour limiter au maximum les bugs et les régressions. Il faut prévoir du temps pour les SEA pour réaliser ces tests dans de bonnes conditions.

Pour les outils, il faut sortir du mode cloisonné et impliquer l'ensemble des acteurs afin de répondre aux besoins de tous.

- **Rôle des SEA et prospective** : renforcer le rôle des SEA dans le paysage agricole. Les SEA doivent être confortés dans leurs missions, leurs compétences et bénéficier du soutien nécessaire dans un contexte politique complexe. Mener une réflexion prospective sur le rôle et les missions des SEA, définir ce qui fonctionne et ne fonctionne pas et voir comment le rôle des SEA peut être renforcé pour remédier à certaines situations et revenir à un État qui est caution morale et à ce titre, joue un rôle de conseil.
- **Accompagnement des agents dans les SEA et des managers** : Mettre en place des dispositifs d'écoute des agents et de leurs problématiques par des RETEX, des échanges de pratiques, ateliers de co-développement, ... et définir des solutions à partir de ces retours. Mettre en place un dispositif d'accompagnement des managers dans les SEA.
- **Réseau d'expertise et mise en place d'une hotline à l'ASP et à la DGPE** : définir les modalités de mise en place d'un réseau d'expertise sur la PAC avec des agents qui pourront être sollicités par les DDT, un agent par région par exemple qui a une bonne connaissance de l'historique de la PAC, du fonctionnement des outils et pourraient participer aux tests des outils et ainsi prendre en compte les situations spécifiques qui peuvent être rencontrées. Il s'agit par ailleurs d'une recommandation émise dans le rapport Orseu présenté au CTM du 23 mars 2017 ! De même, il serait opportun de mettre en place une hotline au sein de l'ASP et à la DGPE afin de répondre aux questions des instructeurs et être plus réactifs, notamment lorsqu'il y a des bugs, à l'instabilité des outils et accélérer l'amélioration des outils.
- **Organisation de l'accueil des nouveaux arrivants** :

vacataires, contractuels, titulaires, chefs de SEA : La PAC et l'instruction des aides restent d'une complexité reconnue de tous et il est important d'accompagner, de former et de réaliser un tutorat pour les nouvelles recrues. L'objectif est de définir les modalités de l'accueil adaptées aux différents cas de figure. Ce dispositif pourra s'appuyer notamment sur le réseau d'expert.

- **Parcours professionnels, reconnaissance, dispositif type « gestion de crise »** : Face à l'investissement exceptionnel des agents dans les SEA, il faut des actes. Avec ce GT, il faut identifier et mettre en place toutes les voies possibles permettant de reconnaître le travail réalisé par ces agents.

En résumé, ...

Les agents des SEA en « bavent » depuis plus de 10 ans avec une PAC 2015 – 2022 qui a connu une mise en route catastrophique avec des outils qui ne fonctionnaient pas, des modalités d'instruction et des arbitrages qui ont terriblement tardés, ... Le paiement de certaines aides a connu un retard allant jusqu'à 3 années, la DGPE et les services ont été amenés à mettre en place l'avance de trésorerie, un dispositif extrêmement lourd en termes de gestion, pour limiter les problèmes de trésorerie des agriculteurs. Face à cette pression, les agents des SEA ont été en grande difficulté et ont connu une période de mal-être intense. A la demande des organisations syndicales, une expertise a été demandée et un rapport a été présentée au CSA du 23 mars 2017 voir notre article sur les conclusions de cette étude (<http://www.spagri.fr/instances/gt/gt-sea/situation-sea-premieres-retours-de-lexpertise/>).

Pour cette nouvelle PAC, ce sont à peu près les mêmes ingrédients qui sont utilisés. A cela, s'ajoute le renouvellement du marché et un changement de prestataire

informatique avec pour conséquence des outils qui ne sont pas livrés dans le calendrier imparti, un retard important dans l'instruction, faute d'outils disponibles, une anticipation de la nouvelle PAC mais des renforts qui n'ont pas été positionnés au bon moment du fait du retard de la mise à disposition des outils(encore) et des nombreux dysfonctionnements. Avec en prime la perte d'un nombre important de dossiers qui ont dû être instruits par deux fois, une réflexion sur un transfert des missions d'instruction des surfaces à l'ASP, un management technique qui évolue chaque jour un peu plus vers un management politique avec les conséquences déplorables sur le travail des SEA, ses missions et le sens de leur travail, les SEA sont malmenés.

Et puis la crise agricole se produit et les agents des SEA sont littéralement jetés en pâture par certains représentants de l'Etat... La CFDT-SPAgrri demande réparation !

Face à la détresse de nos agents et à leur désarroi, notre administration répond par un plan d'accompagnement sans calendrier de mise en place, un marché d'intérim mettant à disposition des SEA une main d'œuvre précaire, sur du court terme alors que l'investissement pour former à l'instruction de la PAC est long, une solution contre productive. De surcroît, elle ne s'engage réellement sur aucune reconnaissance financière des agents.

Cette détresse est loin d'être terminée au regard des propos, cette fois de notre ministre, qui indique devant l'assemblée nationale le 17 mai 2024 :

« Les mesures agroenvironnementales et climatiques et les aides à l'agriculture biologique sont payées au printemps, en général à partir de mars ou d'avril. Il y a aussi un peu de retard, je vous l'ai indiqué en commission et vous le confirme aujourd'hui, a-t-il précisé. Une grande partie des aides devraient être payées la semaine prochaine, et d'ici à la fin du mois, à certaines exceptions près – ne faisons pas de

généralités avec des cas particuliers. Nous essayons d'être au rendez-vous. »

Les SEA nous confirment qu'il ne sera pas possible de payer l'ensemble de ces aides dans le délai imparti. Encore une période de fortes tensions à prévoir pour ces services...

Mais où est l'État caution morale ?

Où est l'État employeur qui est censé protéger ses agents et leur conférer des conditions de travail acceptables et être garant d'une qualité de vie au travail et de leur santé ?

Où est l'Etat qui depuis des mois se dit vouloir rendre attractif la fonction publique ? Avec ces situations et leur gestion actuelle, ce n'est pas gagné...

Où sont les actions concrètes pour se donner les moyens de résorber la situation ?

La CFDT-SPAgrri se refuse d'accepter cet état de fait et poursuivra sa mobilisation pour obtenir des améliorations concrètes des conditions de travail et réduire les répercussions sur la santé de ces agents.

2- Simplification

Au cours de ce CSA, le DGPE a souhaité aborder la déclinaison de l'objectif de simplification annoncé par le gouvernement à la DGPE.

Le bureau du pilotage est en charge de l'animation des outils avec les services déconcentrés. Il faut prioriser les missions et réfléchir à la simplification des missions : agrément GAEC, contrôle structure – foncier

Sur la thématique GAEC, un groupe de travail (avec participation des SEA???) se réunit depuis janvier. Ce travail a permis d'acter la diminution de la fréquence des contrôles

de conformité du fonctionnement du GAEC, qui devrait passer de 1 contrôle tous les 4 ans à 1 contrôle par programmation (soit 1 tous les 7 ans). Le groupe planche aussi sur la simplification de la comitologie des GAEC, la rationalisation des IT (actuellement 8 IT) et une harmonisation des pièces justificatives demandées avec la mise en place d'un formulaire via un outil de démarche simplifiée.

Sur le contrôle des structures, l'outil LOGICS va évoluer. Il y a besoin d'améliorer l'outil, son ergonomie et ses fonctionnalités notamment la comparaison cadastre.

Pour la CFDT-SPAgrri, il est essentiel et intéressant de trouver des axes de simplification. Néanmoins, ces 2 premiers chantiers ne nous semblent pas répondre à l'enjeu.

Concernant les GAEC, les simplifications annoncées ne vont pas permettre de redéployer des effectifs. Les contrôles des agréments sont déjà dans nombre de SEA une des marges d'ajustement, la diminution de leur fréquence viendra légitimer une pratique déjà usitée.

Concernant l'amélioration de LOGICS, elle répond à un besoin. Mais aujourd'hui son utilisation reste mineure et très variable d'un SDREA à l'autre et d'un département à l'autre. Certains départements ont rendu son emploi obligatoire pour déposer des demandes, mais imposer de nouvelles obligations ne semble pas, dans le contexte actuel, être la meilleure approche du monde agricole. Par ailleurs, c'est prendre le risque de voir se développer la pratique d'exploiter sans autorisation.

Il n'est pas du tout certain que cette simplification fasse dégager beaucoup de temps pour les instructeurs, il n'y aura pas suffisamment de temps pour redéployer des agents sur d'autres missions.

D'autres chantiers de simplification devraient être lancés. Si

100 % logix, le risque est que les agriculteurs exploitent sans autorisation d'exploiter. Le DGPE précise que c'est une réflexion à mener.

3. Contrôle unique

Le challenge est important, la mission inter-inspection a cherché à voir comment tendre à ce contrôle unique et l'enjeu principal, c'est ensuite l'application des sanctions et des suites du contrôle et allègement des proportionnalités des sanctions qui posent question. Ce sujet a été porté au niveau de l'UE et des risques de refus d'apurement existent.

Plus on s'éloigne du périmètre MASA (fiscal, social), plus ce contrôle unique est compliqué à mettre en place.

Par ailleurs la DGPE a saisi la direction des affaires juridiques sur la compatibilité d'un outil de gestion du contrôle unique avec les règles de la RGPD.

Le DGPE rappelle également qu'il n'y a jamais eu de consignes du MASA pour dire d'arrêter les contrôles en cette période de réflexion sur le contrôle unique, d'autant que ces derniers sont obligatoires pour obtenir des aides. Pour rappel, en cas de refus de contrôle, les aides sont bloquées et il n'y a pas de tolérance face à des comportements déviants en situation de contrôle. Par ailleurs, il est rappelé qu'une des priorités reste la sécurité des inspecteurs.

Il est également rappelé que c'est le préfet qui apprécie et autorise au cas par cas la réalisation de contrôles qui peuvent s'avérer « difficiles »

Enfin, il a également été indiqué que l'intranet contient tous les outils, notes utiles pour réaliser des signalements même si des efforts) faire en matière de communication à ce sujet ;

La CFDT-SPAgricole insiste sur l'outillage nécessaire. Ce contrôle unique ne sera réalisable que si on a un outil

performant pour le gérer. Or sur cet outil, le DGPE a indiqué que la DGPE a saisi la direction juridique pour voir si cela était possible, notamment au regard des règles RGPD, ça n'augure donc rien d'opérationnel rapidement !!!

Les DDT qui font actuellement une coordination continueront donc de bidouiller avec des fichiers excel avec des centaines de lignes et de colonnes. Encore une fois, l'administration ne répond pas aux besoins des SEA sur ce sujet.

Elle demande qu'une communication claire soit refaite aux préfets et à la profession agricole sur la mise en œuvre de ce contrôle unique et de son périmètre car il y a des attentes fortes sur ce point mais toutes les attentes ne rentrent pas dans le périmètre du contrôle unique. Les campagnes de contrôles vont redémarrer, et à nouveau les DDT et autres services de contrôle vont être en première ligne.

4- Un dialogue social à revoir : une instance n'est pas une chambre d'enregistrement mais un lieu de définition d'actions et du calendrier associé...

La CFDT-SPAgricole a souhaité faire état de sa déception de n'avoir pas été réuni depuis le 28 septembre 2023 dans le cadre de cette instance. Pourtant le contexte de la crise en agricole et les conditions de travail des agents en SEA aurait mérité une attention plus soutenue.

La convocation de ce CSA au 14 mai 2024 nous interroge. En effet, il s'agit de la veille de la date de fin de la télédéclaration de la PAC, une des journées les plus chargées de l'année pour les SEA ! Ceci nous questionne sur la connaissance de la réalité terrain et du quotidien des

services !

Comment pouvons-nous encore croire à un dialogue social de qualité et constructif pour les agents ?

La CFDT-SPAgrri a insisté sur le fait qu'elle souhaite obtenir des éléments de réponse clairs et précis sur cette question qui débouche sur la situation dans laquelle nous sommes aujourd'hui : à savoir l'absence d'initiative pour réunir ce CSA, l'absence de réflexions permettant de déboucher sur un plan d'action définissant les les solutions et moyens pour améliorer les conditions de travail de tous ces agents, pleinement investis, à tel point que les agents finissent par être en difficulté, craquer et perdre toute motivation pour des missions essentielles pour les agriculteurs.

Les alertes sont pourtant nombreuses et répétées, les témoignages d'épuisement, d'exaspération, de burn-out et le courageux préavis de grève au SEA de la DDT 38 et la grève de l'ensemble des agents qui en découle en sont les preuves.

A cela, le DGPE répond qu'il a été difficile de trouver la date adéquate pour nous réunir car pendant la crise, les annonces se succèdent et il convient prioritairement de les mettre en œuvre. Par ailleurs, tous les éléments ne sont pas connus au moment de la crise, la dernière vague d'annonces date du 27 avril...

Il précise également que lorsque les organisations syndicales en ressentent le besoin, c'est à elles de demander la réunion de cette instance.

Cette réponse témoigne de l'attentisme du DGPE pour réunir cette instance alors que dans le cadre d'un dialogue social de qualité et constructif, il aurait été vraiment apprécié par les agents qu'il prenne l'initiative de réunir ce CSA régulièrement.

Cela aurait permis d'expliquer de façon régulière la

situation, avec les éléments à sa disposition et ainsi garder le lien avec les agents sur le terrain, ne serait-ce que pour les rassurer, leur montrer l'attention qu'il leur porte dans ce contexte difficile pour tous... et surtout définir les actions nécessaires pour préserver les agents des SEA et se mettre d'accord sur un calendrier.

Malgré cela, force est de constater qu'il a fallu attendre le point de rupture avec de nombreux cas de mal-être, burn-out, jusqu'à la grève de certains SEA (voir notre article sur la grève du SEA de la DDT 38) pour commencer à réagir...

Pour la CFDT-SPAgrri, l'administration ne met pas en place les actions nécessaires sur ce sujet et n'est pas garante de la qualité de vie au travail et de la santé de ses agents.

Le calendrier prévisionnel prévoit une formation spécialisée en juin un CSA à l'automne avec un point spécifique qui sera consacré aux sujets forestiers.

A suivre donc...

Si vous souhaitez contribuer à notre action et sur ce sujet et nous faire part de vos problématiques, de vos pistes d'action, de vos témoignages, vous pouvez le faire sur notre formulaire de contact [ici](#).

**Crise des SEA : les agents de
la DDT 38 ont fait grève**

Lundi 13 mai 2024

Ils dénoncent ainsi leurs conditions, de travail déplorables, l'insuffisance des effectifs et les menaces sur les missions de service public.

Entre des effectifs insuffisants, des outils informatiques qui ne fonctionnent pas et ne permettent pas de payer les sommes dues aux agriculteurs, les agents sont arrivés au bout de leur engagement et de leur résilience.

Sonnette d'alarme tirée depuis plusieurs mois, des réponses partielles ou insuffisantes malgré l'appui du Préfet, le MASA répond encore et toujours aux abonnés absents !

Cela suffit et la grève a été très massivement suivie par les personnels. Un sacrifice financier non négligeable pour eux, notamment pour les plus précaires.

La CFDT vous donne quelques explications, les raisons de ce mal-être social et le relais assuré par les médias locaux.

La CFDT, très active dans ce conflit, est investie fortement dans l'intersyndicale et ne lâche rien !

Retrouvez dans cet article les différents éléments qui illustrent la situation.

Et n'hésitez pas à nous contacter [ici](#) pour avoir plus de précisions car le mal-être des SEA n'est pas la panacée de l'Isère, c'est presque partout en France !

Avec la CFDT, agissez !

Retrouvez le reportage de France 3 AURA sur le mouvement social des agents du SEA de la DDT-38:

<https://www.spagri.fr/wp-content/uploads/2024/05/vid-20240529->

Des moyens humains insuffisants... trop de contrats précaires

Depuis plusieurs années, le service d'économie agricole de la DDT 38 (Service d'aménagement et de développement rural – SADR) est confronté à un **manque de personnel titulaire qui est compensé de manière imparfaite et insuffisante par des personnels contractuels de courte durée.**

Leur part ne cesse de progresser au fil du temps et les missions permanentes sont assurées par ces personnels non titulaires, ce qui démontre à la fois une précarité et les difficultés de recrutement de manière « normale » pour assurer les missions de service public.

De plus, une part non négligeable de ces agents contractuels doit subir des retards récurrents dans leurs payes !

Les agents s'investissent de façon exceptionnelle pour payer les aides aux agriculteurs

Les agents, très investis dans leur mission de service public à destination des agriculteurs, ne comptent pas leur temps et leur énergie pour tenter de faire face. Le département de l'Isère se caractérise par une agriculture polyvalente où on trouve une grande diversité de systèmes agricoles et donc la plupart des aides. C'est cette situation atypique qui passe au-dessus des radars et des modèles mathématiques de calcul des moyens en personnel définis par l'administration centrale du Ministère de l'Agriculture. Ce modèle qui date de 2006 serait en cours de révision, mais son aboutissement n'est toujours pas connu.

Or, depuis 2023, la charge de travail s'est accrue en raison

de la nouvelle PAC qui n'a pas été suffisamment anticipée :

- informations tardives aux services et aux agents,
- fixation d'une doctrine de manière aléatoire et changeante,
- systèmes informatiques inadaptés et bloquants,
- absence de formation à la prise de poste pour certains postes,
- des centaines de dossiers perdus par Capgemini, le prestataire de l'Agence Spéciale de Paiement (ASP), que le SADR a été contraint de recréer en totalité,
- outil informatique ISIS qui ne permet pas de suivre le cheminement des dossiers et laisse les agents seuls et dans l'ignorance face aux agriculteurs !

Des agents en détresse, meurtris face aux difficultés des agriculteurs et à leur impuissance

La colère et le mal-être agricole faisant écho à l'incapacité de ce service à respecter les délais impartis dans le traitement des demandes d'aides, les agents se sentent totalement désarmés. **Plusieurs sont confrontés à des pressions multiples** auxquelles s'ajoute un contexte anxiogène, générateur de risques psycho-sociaux (RPS).

Tous les personnels s'estiment aujourd'hui impuissants face aux dysfonctionnements des outils informatiques (ISIS, SAFRAN) du MASA, au manque de personnel qualifié et titularisé, aux problèmes de recrutement et d'attractivité sur les postes de contractuels (insuffisamment rémunérés et payés parfois deux mois après leur arrivée en s'engageant par écrit à ne pas se plaindre !), au turnover des agents du SADR obligeant les titulaires à former en permanence les contractuels, aux délais contraints constants, à l'immobilisme du MASA face à ces revendications.

Pourtant les alertes ne manquent pas MAIS rien ne change...

Malgré plusieurs échanges et alertes (localement, régionalement et nationalement) depuis le début de l'année 2024, nous ne constatons aucune évolution.

Ce ressenti est partagé par les agents d'autres DDT où des témoignages similaires ont été rapportés au niveau national (cf. annexe du courrier du G13 au ministre).

La plupart des dispositifs (aides de la PAC, aides à la protection contre les attaques de loup, indemnisations pour les aléas climatiques, décret agrivoltaïsme, mesures agro-environnementales et climatiques, etc.) restent complexes autant pour les agriculteurs que pour les agents et leurs traitements sur des « outils défaillants » chronophages.

Après des démarches peu fructueuses engagées auprès du DRAAF AURA (qui est le RBOP en terme d'effectif) et malgré le soutien du Préfet de l'Isère, le MASA semble entendre mais ne réagit pas vraiment. Ce n'est surement pas un ETP supplémentaire à répartir entre 3 unités qui va changer la donne ! Une alerte de la situation en Isère a été relayée par les élus CFDT du CSA agriculture et forêt le 14 mai dernier, sans ce que cela ait conduit à des réponses satisfaisantes.

Des agents désespérés qui n'y croient plus

Tout cela nourrit le mécontentement du monde agricole, les retards de paiement des aides commencent à peser fortement sur les agriculteurs (qui ne cachent plus leur détresse) et c'est le service public aux agriculteurs qui est menacé. Les agents engagés et passionnés pour leur travail n'en peuvent plus et ont souhaité partager leur désespoir.

C'est pourquoi, ils se sont mis en grève le 13 mai 2024, avec

le soutien de l'intersyndicale CFDT-UNSA, FO et CGT de la DDT de l'Isère[1].

Les médias locaux ont relayé ce conflit social et vous pourrez retrouver les retours qu'ils ont pu en faire auprès du public.

Et le MASA que fait-il ? Où est l'État employeur ?

La balle est clairement dans le camp du MASA dont on attend des décisions fortes sur les revendications portées. Plusieurs SEA rencontrent des difficultés similaires et le G13 des SEA a engagé une lettre ouverte au Ministre, sans résultat tangible à ce jour.

Pas de réponse et un plan national d'intervention qui ne vient pas !

L'absence de réponse concrète laisse les agents en état de sidération et des questions se posent : le MASA ne chercherait-il pas à externaliser des missions des SEA ?

En attendant, la santé de nombreux agents se dégrade... et la CFDT rappelle que le MASA est un employeur comme les autres et a obligation de la préserver...

[1] Communication intersyndicale du mouvement de grève du SADR de la DDT38 du 13 mai 2024

Retrouvez ci-dessous l'article du Dauphiné Libéré :

[Dauphiné Libéré 14052024 - Effectifs insuffisants et problèmes techniques _ le service d'aide aux agriculteurs en grève](#)

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...](#)

Feader : ordonnance, restructuration, régionale FAQ

3^e réunion du groupe de travail Feader, en date du 3 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.

Rencontre virtuelle entre le ministre et la CFDT (9 février 2021)

Compte rendu de la bilatérale CFDT-ministre de l'Agriculture du 9 février 2021.

Feader : tout reste à faire

Compte rendu de la réunion du groupe de travail « Feader » du

26 août 2019.

Plan de transformation ministériel : quelle place pour les agents ?

Le point sur la réunion du groupe de travail sur le plan de transformation ministériel du 12 avril 2019.

CHSCT ministériel (27 mars 2019)

Relevé de décisions du CHSCT-M du 27 mars 2019 : plan national de prévention, accompagnement des SEA, Brexit, baromètre social, TMS en abattoir...

CTM du 12 juillet 2018 : arbitrages reportés à la

rentrée

Départ inopiné de la secrétaire générale, non-publication du rapport CAP22, éventualité d'un rattachement des agents des SEA à l'ASP : la CFDT s'interroge sur la manière dont le ministère conçoit le dialogue social.

Groupe de travail « Parcours professionnel des agents de catégorie A »

Objectifs de ce groupe de travail : bilan de l'application de la note de service de 2014 sur les parcours professionnels des personnels de catégorie A ; adaptations à lui apporter.

Relevé d'informations du CHSCT ministériel du 12 décembre 2017

Dialogue social insatisfaisant, notamment dans les établissements d'enseignement supérieur : la CFDT propose la mise en place « d'espaces de dialogue » au sein de l'administration.

Relevé d'informations du CHSCT ministériel du 17 octobre 2017

A l'ordre du jour de ce CHSCT-M : situation des SEA, influenza aviaire et RETEX, écoles d'ingénieurs et vétérinaires, CHSCT régionaux de l'enseignement agricole, prévention des agressions...

Conditions de travail dans les SEA : un espoir d'amélioration ?

Compte rendu de la réunion de présentation de l'actualisation du « plan d'accompagnement des SEA » du 14 septembre 2017.

CTM du 14 avril 2016

Relevé d'informations du comité technique ministériel du 14 avril 2016.

Plan d'accompagnement des services d'économie agricole (SEA)

Principales mesures annoncées par le plan d'accompagnement des services d'économie agricole (SEA).