

Dialogue Social, Gestion de Crise et Perspectives pour les Ressources Humaines au MASAF

CSA Ministériel des 10 et 11 décembre 2024

Présidente de séance : Cécile BIGOT-DEKEYZER

Représentants FO Agriculture : Jean-Christophe LEROY - Stéphane TOUZET - Christine HEUZE - Soizic BLOT - Catherine HOBENICHE - Jean-Pierre NAULIN - Nicolas GILOT - Mathieu PINSON - Thierry ELEOUET

Introduction

Ce compte-rendu du Comité Social d'Administration (CSA) ministériel des 10 et 11 décembre 2024 présente un bilan des actions menées et des perspectives pour l'avenir, en abordant les enjeux clés du dialogue social, des politiques salariales et de la gestion des ressources humaines. Ce document fait état des points soumis à avis, qui ont donné lieu à des votes, ainsi que des points pour information, qui ont permis un échange constructif entre les représentants du MASAF et ceux des personnels. Parmi les sujets discutés figurent les évolutions dans la promotion professionnelle et la mobilité de certains agents de l'enseignement agricole, le soutien aux personnels en période de crise, ainsi que les démarches en faveur de l'égalité professionnelle et de la gestion des crises sanitaires, économiques et climatiques par le MASAF. L'ensemble de ces discussions a contribué à une meilleure compréhension des enjeux actuels et des actions à mettre en place pour répondre aux défis à venir, dans un contexte marqué par des réformes et des incertitudes budgétaires.

Résumé

Bilan de 2024 et perspectives : dialogue social, politiques salariales et gestion des ressources humaines : En 2024, des avancées significatives ont été réalisées dans le cadre du dialogue social, notamment avec la signature d'accords importants sur la Protection Sociale Complémentaire (PSC) et l'égalité professionnelle. Les communications internes ont été renforcées par divers canaux d'information, tels que les notes de service et la plateforme [ChloroFil](#). Une politique salariale de revalorisation a été mise en place, incluant des indemnités exceptionnelles pour la gestion de crise et les Jeux Olympiques, ainsi qu'une revalorisation prévue de l'IFSE en 2025. Un focus particulier est mis sur l'attractivité pour les jeunes générations et l'adaptation des emplois aux évolutions politiques. Le déploiement d'un régime de protection sociale supérieure est prévu pour 2025, et une réforme de la fonction RH est en cours pour moderniser la gestion des ressources humaines. Cependant, le contexte budgétaire est incertain en raison de la démission du gouvernement, ce qui suspend l'adoption du budget 2025 et contraint les ministères à gérer leurs crédits de manière minimale.

Soutien aux agents, gestion de crise et amélioration des conditions de travail : Bilan et engagements de l'administration : L'administration a affirmé son engagement à soutenir les agents de contrôle en maintenant les contrôles malgré un contexte difficile, en garantissant leur protection et en assurant un suivi des situations problématiques. En raison de crises multiples dans le secteur agricole en 2024, des tensions sont survenues entre les agents et les acteurs du secteur, notamment avec les élections aux chambres d'agriculture. Bien que des réductions d'effectifs soient envisagées dans certains secteurs, aucun impact sur les services déconcentrés n'est prévu. Des mesures ont été prises pour la gestion de crise, notamment la mise en place d'indemnités de crise pour les agents, la transition vers un nouveau prestataire pour la protection sociale complémentaire (PSC) et des délais prolongés pour l'adhésion. L'administration met également un accent particulier sur l'amélioration des conditions de travail et la prise en charge des agents dans des structures employeuses sous d'autres autorités. Concernant les vétérinaires contractuels, l'administration s'engage à simplifier le processus de reclassement. Enfin, la mise en œuvre de la Police sanitaire unique (PSU) est en cours de transition avec une évaluation prévue pour 2025, et des plans de gestion de crise, notamment pour des crises sanitaires, sont en préparation.

Modifications des lignes directrices de gestion : Promotion et valorisation des parcours professionnels dans l'enseignement agricole : Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) du Ministère de l'Agriculture, de la Souveraineté Alimentaire et de la Forêt (MASAF) concernant la promotion et la valorisation des parcours professionnels des Conseillers Principaux d'Éducation (CPE), des Professeurs de Lycées Professionnels Agricoles (PLPA) et des Professeurs Certifiés de l'Enseignement Agricole (PCEA) ont été modifiées pour 2024. Ces changements visent à adapter les LDG à la réforme statutaire du décret 2023-841, qui encadre les conditions de promotion des enseignants. Parmi les ajustements notables, la suppression de la nécessité de faire acte de candidature, des viviers pour la classe exceptionnelle et du contingentement des promotions a été saluée, bien que les quotas d'avis et taux pro/pro restent en place. Les promotions à la classe exceptionnelle seront désormais basées sur la valeur professionnelle et l'expérience, avec des avis hiérarchiques motivés. Toutefois, **FO Agriculture** a exprimé des réserves, notamment concernant les délais tardifs de publication des promotions et la pénalisation des agents quittant le ministère avant la mise en œuvre de ces promotions. **FO Agriculture** a aussi critiqué l'objectif de permettre à

tous les agents de dérouler une carrière complète sur deux grades, ce qui réduit les chances d'accès à la classe exceptionnelle pour certains. Une dérogation pour les rendez-vous de carrière non réalisés a été introduite, et la Secrétaire Générale s'est engagée à réexaminer les textes relatifs aux avis « très favorables ». Le résultat du vote a vu l'approbation de l'UNSA, le CFDT et l'Alliance du trèfle, tandis que **FO Agriculture** et Elan Commun se sont abstenus, en raison des quotas imposés sur les promotions.

Modification des lignes directrices de gestion sur la mobilité des postes d'enseignement et d'éducation : Le Ministère de l'Agriculture, de la Souveraineté Alimentaire et de la Forêt (MASAF) a modifié les Lignes Directrices de Gestion (LDG) concernant la mobilité des personnels d'enseignement et d'éducation, notamment les Conseillers Principaux d'Éducation (CPE), les Professeurs de Lycées Professionnels Agricoles (PLPA) et les Professeurs Certifiés de l'Enseignement Agricole (PCEA). Ces changements visent à structurer les parcours professionnels et à garantir la continuité du service public en introduisant un calendrier unique de mobilités et la possibilité de candidater sur des postes administratifs en dehors des campagnes générales. Cependant, **FO Agriculture** exprime des préoccupations sur la clarté des modalités de réintégration des agents et le manque de transparence des critères de sélection, notamment pour les mobilités "au fil de l'eau". Elle déplore également un délai réduit pour signaler des erreurs matérielles et l'absence de mesures équitables pour résoudre certaines situations individuelles. Lors du vote, l'UNSA, la CFDT et l'Alliance du Trèfle ont voté pour, Elan Commun contre, et **FO Agriculture** s'est abstenue, soulignant l'opacité des processus de mobilité.

Présentation du rapport social unique 2023 : Analyse et remarques des représentants des personnels : Le Rapport Social Unique (RSU) 2023 du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire présente une analyse approfondie des conditions de travail, des ressources humaines, de l'égalité professionnelle, de la santé au travail, des rémunérations et des avantages sociaux. Il inclut des données essentielles sur les effectifs, les recrutements, la mobilité des agents, ainsi que des indicateurs relatifs à la santé, à la sécurité et à la formation. **FO Agriculture** apprécie la présentation anticipée du rapport, ainsi que les efforts sur des sujets tels que l'égalité professionnelle et la prévention des discriminations. Cependant, **FO Agriculture** exprime des préoccupations concernant la mesure de l'attractivité des métiers, notamment le « Pacte enseignant », qu'elle considère comme une indemnité temporaire et non une véritable revalorisation salariale. Des inquiétudes sont également soulevées sur la baisse continue des effectifs, la hausse des arrêts maladie, notamment chez les agents plus âgés, ainsi que la diminution du nombre d'assistants prévention. De plus, **FO Agriculture** déplore la perte de pouvoir des syndicats suite à la réforme de loi de transformation de la fonction publique, et appelle à une meilleure prise en compte des agents contractuels, notamment dans l'enseignement technique et supérieur, qui sont sous-représentés dans le rapport. Les représentants des personnels insistent sur la nécessité d'un dialogue social plus inclusif et efficace, soulignant l'importance de l'analyse des données pour améliorer la gestion des ressources humaines et des conditions de travail.

Présentation de la feuille de route du MASAF pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la diversité 2024-2026 : Le MASAF poursuit son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la diversité à travers des actions concrètes, telles que la promotion de la mixité dans les formations agricoles, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), et le renouvellement des générations dans l'agriculture avec une plus grande représentation des femmes. Ces actions s'inscrivent dans le cadre de plusieurs plans nationaux et accords ministériels, et sont organisées autour de

sept axes stratégiques, dont la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité des sexes. **FO Agriculture** reconnaît l'importance de ces engagements mais insiste sur la nécessité de moyens suffisants, d'une transparence dans le déploiement et d'une meilleure visibilité, notamment via les réseaux sociaux. Elle appelle également à un suivi rigoureux des mesures et souligne la nécessité de fournir des données statistiques sur l'égalité hommes-femmes dans les recrutements de postes de direction, afin de garantir une véritable égalité professionnelle et de faire en sorte que ces actions produisent des résultats concrets et mesurables.

Renforcement de la gestion de crise au MASAF : Défis, actions et perspectives : La gestion de crise au MASAF se concentre sur la gestion des crises sanitaires, économiques et climatiques, avec des dispositifs adaptés pour identifier les risques, réagir rapidement et assurer une communication efficace avec les parties prenantes. La crise sanitaire, en particulier, pose des enjeux pour la santé publique, la production agricole et l'économie nationale. L'organisation transversale et la coordination interministérielle sont essentielles, tout comme la professionnalisation des agents à travers des formations spécialisées. **FO Agriculture** reconnaît les efforts du ministère mais souligne plusieurs points d'amélioration : le renforcement des effectifs, l'élargissement du vivier de renforts, la clarification des règles concernant les indemnités de crise et la gestion des astreintes, ainsi que la prise en compte des retours d'expérience pour améliorer la coordination. **FO Agriculture** demande également un suivi rigoureux des recommandations du rapport CGAAER et une simplification des démarches administratives, afin de garantir une gestion de crise plus fluide et plus équitable pour les agents.

Questions diverses : Les discussions ont couvert plusieurs sujets allant des contrôles en agriculture à la gestion des ressources humaines. Le contrôle unique a été mis en place avec des outils de coordination, tandis que des rapports sur l'attractivité et l'intelligence artificielle sont en cours. La gestion de crise, notamment en termes de ressources humaines et de coordination interministérielle, a été abordée, tout comme la sécurité des agents de contrôle et les difficultés liées aux contrats courts. Des travaux sont en cours pour améliorer la VAE, notamment dans l'enseignement agricole, et des initiatives sont prises pour renforcer l'égalité et la diversité dans les établissements publics locaux. D'autres sujets incluent la gestion des primes, la revalorisation des indemnités, et des actions spécifiques pour soutenir les SEA en difficulté.

SOMMAIRE

Introduction.....	1
Résumé.....	2
Déclaration liminaire de la secrétaire générale.....	6
Réponses aux déclarations liminaires des représentants des personnels.....	7
Pour avis : Modification des lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels des conseillers principaux d'éducation, des professeurs de lycée professionnel agricole, des professeurs certifiés de l'enseignement agricole.....	8
De quoi parle-t-on ?.....	8
Analyse de FO Agriculture.....	8
Points supplémentaires au débat.....	9
Vote.....	9
Pour avis : Modification des lignes directrices de gestion relatives à la politique de mobilité sur les postes d'enseignement et d'éducation (CPE, PLPA et PCEA).....	9
De quoi parle-t-on ?.....	9
Analyse de FO Agriculture.....	10
Points supplémentaires au débat.....	11
Vote.....	11
Pour information : Présentation du rapport social unique 2023 (RSU 2023).....	11
De quoi parle-t-on ?.....	11
L'intervention de FO Agriculture.....	12
Discussion.....	13
Pour information : Présentation de la feuille de route du MASAF pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la diversité 2024-2026 de la Haute fonctionnaire en charge de l'Égalité des droits et de la lutte contre les discriminations.....	15
De quoi parle-t-on ?.....	15
Discussion.....	16
Conclusion.....	16
Pour information : Organisation de la gestion de crise au MASAF.....	17
De quoi parle-t-on ?.....	17
Analyse de FO Agriculture.....	19
Discussion.....	20
Questions diverses.....	21

Déclaration liminaire de la secrétaire générale

Madame BIGOT-DEKEYZER a voulu revenir sur le travail effectué en instance en 2024

Madame la Secrétaire Générale (SG) a exprimé sa confiance dans la continuité des actions engagées pour progresser sur la qualité de vie au travail (QVT) et les conditions de travail.

Dialogue social : Les instances de dialogue social ont démontré une grande efficacité, permettant des échanges constructifs sur des sujets stratégiques et structurants. Il convient de souligner la signature de plusieurs accords importants, notamment : La **Protection Sociale Complémentaire (PSC) ; l'égalité professionnelle entre femmes et hommes**.

Organisation et communication : Des améliorations constatées en 2024 : Deux notes ont été publiées afin de clarifier les droits syndicaux et les cadres d'action. Une communication régulière et précise est assurée à travers plusieurs canaux : flash Info RH, Plateforme [ChloroFil](#), FAQ, Ciné-conférences, notamment sur des thèmes tels que les violences sexistes.

Intelligence artificielle : Des initiatives sont déployées pour renforcer le dialogue social et améliorer la diffusion des informations.

Politique salariale 2024 : En 2024, une politique de revalorisation salariale a été mise en place afin de renforcer l'attractivité ministérielle. Les principales mesures comprennent : Le versement d'une **indemnité de gestion de crise** pour les agents des SEA ; l'attribution d'une **indemnité spécifique** pour les agents ayant participé à l'organisation des Jeux Olympiques 2024 ; une **attribution exceptionnelle du CIA (Complément Indemnitaire Annuel)** pour 2024, en compensation du report de la revalorisation de l'IFSE, initialement prévue pour 2024 mais désormais planifiée pour 2025 ; la **déconcentration des contrats de moins de 6 mois** pour accélérer leur traitement.

Jeunes générations : Des travaux sont en cours pour identifier les leviers permettant d'accroître l'attractivité, en particulier dans le secteur de l'enseignement agricole.

Planification prévisionnelle : Un effort est entrepris pour adapter les emplois et compétences aux évolutions du contexte politique.

Accompagnement social : Pour la **protection sociale** : Le déploiement, en 2025, d'un régime supérieur aux minima de la Sécurité sociale est prévu, conformément à l'accord interministériel. Une communication claire et complète est primordiale pour garantir que les agents soient bien informés. Concernant la **prévoyance complémentaire**, la décision à prendre a été repoussée au **15 janvier**, permettant aux agents de disposer des informations nécessaires avant de se positionner.

Accompagnement individualisé : Une prise en charge renforcée des agents en situation d'inaptitude est prévue, avec un accompagnement personnalisé durant la période probatoire jusqu'au reclassement.

ASMA : La convention de l'ASMA est en cours de rénovation. Une augmentation des subventions pour 2025-2026 a été actée, avec un montant porté à **326 000 euros**. La signature de cette convention est prévue pour le **premier trimestre 2025**.

Fonctions RH : La fonction RH doit continuer d'évoluer pour garantir un cadre de gestion fluide et adapté aux attentes des agents. Stéphane Le Moing a été mandaté pour conduire une mission spécifique visant à moderniser la fonction RH de notre ministère. Il sera accompagné de Jean-Pascal Fayolle, ancien SRH du MASAF, pour mener à bien cette mission.

Situation actuelle du plan budgétaire : Une motion de censure votée par la majorité des députés a conduit à la démission du gouvernement, désormais limité à la gestion des affaires courantes. Les budgets de 2025 pour notre ministère sont suspendus. À ce jour, il est impossible d'adopter une loi de finances avant la fin de l'année. Cependant, des outils constitutionnels seront mobilisés, tels que : Une **loi spéciale** autorisant : La collecte de l'impôt, le recours à l'emprunt, l'attribution de crédits minimaux garantissant le fonctionnement des ministères, y compris le nôtre ; **les services votés** : Ces crédits essentiels, correspondant au strict minimum, permettront aux ministères de maintenir leurs missions principales.

Réponses aux déclarations liminaires des représentants des personnels

Lire notre déclaration liminaire : **Quand le désordre vient d'en haut, la solution viendra d'en bas !**

Soutien aux agents de contrôle : Maintien des contrôles malgré un contexte tendu ; Droit de retrait et notification en cas d'impossibilité de contrôle ; Engagement du ministère pour : Assurer le respect et la protection des agents ; offrir une protection fonctionnelle en cas d'agression ; Garantir un suivi individuel des situations problématiques.

Contexte agricole et tensions politiques : Avec les élections aux chambres d'agriculture, nous assistons à des surenchères syndicales. 2024 a été une année difficile pour le secteur agricole (crises climatiques, sanitaires, économiques). Il y a beaucoup de tensions entre les agents et les acteurs du secteur agricole.

Effectifs et moyens : La réduction des effectifs des services déconcentrés ne serait pas au programme ; des réductions sont cependant envisagées dans l'enseignement agricole et l'administration centrale ; le contexte budgétaire contraint influe sur les moyens disponibles.

Indemnités et rémunérations : Une indemnité de gestion de crise a été mise en place pour 1 500 agents pour un montant total de 1,5 million d'euros. La répartition des primes a été harmonisée par les DRAAF. Il y a un report des décisions salariales pour certaines catégories d'agents.

Protection sociale complémentaire (PSC) : La transition vers un nouveau prestataire est en cours. Concernant le prévoyance, Une prolongation du délai d'adhésion au 15 janvier 2025 afin que les agents puissent avoir le temps de prendre leur décisions et de disposer de tous les éléments. L'administration rappelle qu'il faut signaler les dysfonctionnements liés au prestataire.

Qualité de vie et conditions de travail (QVCT) : Il y a une nécessité d'agir sur la qualité de vie et les conditions de travail. Il est constaté que des limites d'actions du ministère pour les agents du MASAF sous d'autres autorités (DDI, opérateurs) existent. L'administration rappelle l'importance d'une prise en charge par les structures employeuses des sujets comme le télétravail, l'équipement, et les moments de convivialité.

Reclassement des vétérinaires contractuels : Ce sont des dossiers de reclassement complexes et lourds. L'administration s'engage à simplifier et accélérer le processus.

Police sanitaire unique (PSU) : La première année de mise en œuvre est considérée comme une transition. Sur ce sujet il y a un suivi spécifique via des réunions syndicales et des comités de suivi. Il y a une évaluation et nous sommes dans des perspectives 2025 dans un cadre d'amélioration continue.

Gestion de crise : Organisation des ressources humaines pour anticiper d'éventuelles crises ; Préparation à des crises sanitaires (ex. peste porcine africaine) ; Présentation prévue des plans de préparation lors des CSA.

Pour avis : Modification des lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels des conseillers principaux d'éducation, des professeurs de lycée professionnel agricole, des professeurs certifiés de l'enseignement agricole

De quoi parle-t-on ?

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) du Ministère de l'Agriculture, de la Souveraineté Alimentaire et de la Forêt (MASAF) concernant la promotion et la valorisation des parcours professionnels des Conseillers Principaux d'Éducation (CPE), des Professeurs de Lycées Professionnels Agricoles (PLPA) et des Professeurs Certifiés de l'Enseignement Agricole (PCEA) ont été modifiées pour 2024. L'objectif est d'adapter les LDG à la réforme statutaire introduite par le décret 2023-841 du 30 août 2023, encadrant les conditions de promotion des enseignants.

Sont supprimés : la nécessité de faire acte de candidature ; les viviers pour la classe exceptionnelle ; le contingentement des promotions. Néanmoins les quotas d'avis ou taux pro/pro restent effectifs.

Le MASAF précise que la mise en place d'une inspection (comme à l'éducation nationale) pour chaque agent éligible à la classe exceptionnelle a été explorée mais n'est pas envisageable du fait de l'organisation centralisée de l'inspection.

Les critères retenus pour l'avancement à la classe exceptionnelle sont la valeur professionnelle et l'expérience professionnelle. La valeur professionnelle est évaluée via un avis (très favorable, favorable ou défavorable) émis par l'autorité académique ou hiérarchique. Les avis doivent être motivés, en particulier les avis "très favorables" et "défavorables". Les critères de départage intègrent l'ancienneté dans l'échelon, l'ancienneté dans le grade, le corps et la fonction publique.

Analyse de FO Agriculture

FO Agriculture salue la suppression de la nécessité de faire acte de candidature. De même, **FO Agriculture** se réjouit du retrait de la mention stipulant que « des sanctions disciplinaires pouvaient, par exemple, justifier un avis défavorable », il s'agissait en droit d'une double sanction.

Toutefois, **FO Agriculture** dénonce les délais tardifs de publication des promotions à la hors classe et classe

exceptionnelle : le report à juillet 2025 des promotions classe Ex au 01/09/2024 pénalisera tous les collègues quittant le ministère d'ici cette date notamment dans la prise en compte de cette promotion pour leur retraite. Aussi, **FO Agriculture** déplore que les LDG précisent désormais que l'objectif est de permettre à tous les agents déroulant une carrière complète d'évoluer sur au moins deux grades ce qui acte concrètement que tous n'accéderont pas à la classe exceptionnelle.

Points supplémentaires au débat

Une dérogation est prévue pour les rendez-vous de carrière qui n'ont pas pu être réalisés en raison de l'absence de l'agent lors d'une inspection. Ces cas feront l'objet d'un rendez-vous de carrière simplifié.

Concernant la demande des organisations syndicales de maintenir les avis « très favorables » de manière pérenne tant que les agents concernés n'ont pas été promus comme à l'Éducation nationale, la Secrétaire Générale s'est engagée à examiner les textes applicables à l'Éducation nationale. Si nécessaire, une évolution des Lignes Directrices du MASAF pourrait être proposée. Ce changement n'étant pas considéré comme prioritaire, il pourra être intégré dans une modification des Lignes Directrices adoptées ce jour, courant 2025.

Vote

POUR	CONTRE	ABSTENTION
UNSA CFDT ALLIANCE DU TRÈFLE	-	FO Agriculture , lié aux quotas imposés sur les promotions qui ne reposent sur rien d'objectif et qui font que de nombreux agents n'accéderont jamais à l'indice sommital du corps. Elan commun

Pour avis : Modification des lignes directrices de gestion relatives à la politique de mobilité sur les postes d'enseignement et d'éducation (CPE, PLPA et PCEA)

De quoi parle-t-on ?

Le MASAF a mis à jour les **Lignes Directrices de Gestion (LDG)** relatives à la mobilité des personnels d'enseignement et d'éducation pour renforcer la transparence et répondre aux besoins spécifiques des agents tout en garantissant la continuité du service public d'éducation. Ces modifications visent à mieux structurer les parcours professionnels et à harmoniser les procédures de mobilité.

Principaux Changements

Les enseignants et CPE intéressés sur des postes administratifs peuvent candidater via les campagnes générales ou celles dites "au fil de l'eau". Une note de service spécifique encadrera cette mobilité :

- Une période de détachement de deux ans est instaurée.
- À l'issue de cette période, les agents doivent choisir entre une intégration dans le corps d'accueil ou un retour dans leur corps d'origine (nécessitant une nouvelle affectation via la campagne annuelle de mobilité).
- Cette mesure vise à aligner les carrières des agents sur celles des corps. La mobilité au fil de l'eau permet désormais aux personnels enseignants et d'éducation qui souhaitent occuper des postes à caractère administratif et technique de postuler en dehors du calendrier des campagnes générales, avec une prise de poste immédiate. Les candidatures sont examinées en continu, ce qui en fait un mécanisme complémentaire mais moins structuré que la campagne annuelle.
- Un calendrier unique (titulaires, néotitulaires et contractuels) des mobilités des CPE, PLPA, *PCEA* est instauré permettant à tous d'avoir connaissance de l'intégralité des postes mis au mouvements.

La mobilité des titulaires et contractuels est organisée selon le calendrier suivant :

- Février : début des candidatures.
- Fin avril : publication des résultats pour les titulaires.
- Mai : résultats pour les contractuels (ACEN en CDI).
- Juin : résultats pour les ACEN en CDD

Analyse de **FO Agriculture**

FO Agriculture identifie plusieurs limites aux mobilités au fil de l'eau pour les enseignants et CPE sur les postes administratifs :

- Les modalités de réintégration des agents manquent de clarté.
- Les campagnes au fil de l'eau manquent de transparence sur les critères de sélection et leur articulation avec les campagnes générales.
- Les mobilités "au fil de l'eau", en dehors du calendrier scolaire, peuvent mettre en difficulté les équipes pédagogiques restantes.

FO Agriculture souligne que la modification du calendrier entraînera un décalage de plusieurs semaines dans la publication de la note de service de mobilité (désormais fin février), repoussant ainsi les réponses des agents aux périodes de vacances d'hiver, période durant laquelle il est plus difficile de prendre contact avec les établissements. De même la période de constatation d'erreur matérielle (droit d'évocation) pourtant essentiel aux agents est réduite de 3 semaines à seulement 10 jours calendaires.

FO Agriculture demande une transparence totale dans l'application des barèmes, incontrôlable du fait de l'absence de retour global de l'administration. **FO Agriculture** tient à souligner que l'absence de mesures équitables pour résoudre certaines situations individuelles constitue un recul significatif par rapport aux pratiques antérieures des CAP. À l'époque, ces problématiques étaient souvent traitées avec humanité et

équité grâce à un dialogue constructif entre l'administration et les représentants des personnels, ce qui garantissait des solutions justes et adaptées aux intérêts des agents.

FO Agriculture demande un meilleur accompagnement des agents notamment pour les secondes carrières. En effet, **FO Agriculture** estime que les IGAPS ont parfois des difficultés à prendre en considération les demandes spécifiques des enseignants et CPE.

Points supplémentaires au débat

Délai pour signaler les erreurs : le délai de 10 jours avant la publication des résultats semble suffisant pour l'administration. Cette durée sera testée, et des ajustements pourront être envisagés si nécessaire.

Barème pour les arrivées en détachement dans les corps de PCEA, PLPA et CPE: les agents arrivant en détachement ne bénéficient pas d'un barème spécifique.

Vote

POUR	CONTRE	ABSTENTION
UNSA CFDT ALLIANCE DU TRÈFLE	Elan commun	FO Agriculture , lié à l'opacité des mobilités sur l'attribution des postes ne peut garantir son équité.

Pour information : Présentation du rapport social unique 2023 (RSU 2023)

Le **RSU 2023** est enrichi de nouveaux indicateurs, pour un total de 189 indicateurs et 176 pages, permettant une meilleure vision des évolutions dans le temps. Il est présenté chaque année au Comité social d'administration ministériel et sert d'outil d'information et de décision pour les politiques de gestion des personnels.

De quoi parle-t-on ?

Le **Rapport Social Unique (RSU) 2023** du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, conforme à la loi de transformation de la fonction publique de 2019, vise à renforcer le dialogue social et l'analyse des conditions de travail dans le secteur public. Ce rapport remplace le bilan social précédent et inclut des données sur divers aspects, notamment :

- **Les ressources humaines** : effectifs, recrutements, formations, et mobilité des agents.
- **l'égalité professionnelle** : la situation femmes-hommes, mesures pour lutter contre les discriminations.
- **La santé et sécurité au travail** : conditions de travail, télétravail, et prévention des risques professionnels.
- **Les rémunérations et avantages sociaux** : analyse des grilles salariales et des primes.

L'intervention de **FO Agriculture**

Nous saluons le travail. Nous savons que nous pourrions trouver là des éléments chiffrés et des informations fiables. Nous apprécions que ce RSU puisse être présenté plus tôt que les précédents. Le retard a pu être rattrapé. Il est intéressant d'y retrouver des focus sur certains points : Renforcement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la prévention des discriminations et la promotion de la diversité; engagements en faveur de la laïcité; santé au travail ...

Dans l'introduction, vous parlez des mesures prises pour améliorer l'attractivité de nos métiers. Vous citez notamment le « Pacte » enseignant. Pour nous, ce n'est pas une revalorisation ! Cela ne sert pas l'attractivité de nos métiers ! Cette indemnité temporaire et distribuée de manière aléatoire, sème la zizanie dans les équipes et agit plutôt comme un repoussoir. De plus, cette indemnité, non indiciaire ne rentre pas en compte pour le calcul de la pension de retraite et, éventuellement, l'indemnité chômage des agents contractuels. A **FO Agriculture**, nous défendons du salaire indiciaire et l'augmentation du point d'indice.

(Page 6) Nous constatons que les effectifs de notre ministère baissent : « Au 31 décembre 2023, le ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA) rémunère 29 612 agents, soit 156 agents de moins qu'en 2022 (29 768 agents) et 197 agents de moins qu'en 2021 (29 809). »

Et encore, nous soulignons que la part des agents affectés dans l'Enseignement Agricole est sous-estimée puisque les agents contractuels sur budget (ACB) de l'enseignement technique ou supérieur ne sont pas pris en compte, soit environ 6000 agents.

(Page 10) La moyenne d'âge ministérielle (48,2 ans) est stable depuis 2020. Elle se situe dans la fourchette haute de la moyenne d'âge de la fonction publique d'État qui est, selon le rapport annuel de la DGAFP de 44 ans (militaires exclus). Le RSU de 2022 indiquait une moyenne d'âge ministérielle (48,3 ans), identique à celle de 2021. Et pourtant les agents ne rajeunissent pas. On ne peut qu'en le déduire que les contractuels doivent faire baisser la moyenne d'âge !

Cela interroge sur le remplacement des générations. Nous constatons que le recours aux contractuels augmente. Madame la Secrétaire Générale, vous nous avez annoncé la présentation du rapport du CGAAER sur l'attractivité de nos métiers au prochain CSAM. Nous avons hâte de le découvrir.

Concernant, les arrêts maladie, le nombre total de jours diminue par rapport à 2021 et 2022. Sans surprise, il augmentent avec l'âge. C'est aussi une alerte par rapport au recul de l'âge de départ en retraite. Par contre il n'y a rien sur la formation, les jours de formations, les moyens attribués.

(Page 22) Il est question d'un dialogue social plus stratégique. Or, pour nous, depuis la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique, nous avons perdu la faculté à défendre nos collègues dans les CAP, pour leur promotion et leur mobilité. Celles-ci se font dorénavant sans les représentants des personnels, qui connaissant les métiers, pouvaient apporter un éclairage utile. Ils étaient aussi le lien entre les agents et l'administration. De plus la diminution du nombre de représentants dans les ex CT et les CAP font perdre des moyens d'action aux OS. Des GT se font en visio ce qui n'est pas toujours favorable à des échanges constructifs.

Le dialogue, pour nous n'est pas plus stratégique !

Discussion

Les principales préoccupations des représentants des personnels se concentrent sur la gestion des effectifs, la revalorisation salariale, la santé et la sécurité au travail, ainsi que la réduction du pouvoir des représentants du personnel dans les décisions administratives. Ils appellent à plus de transparence et à l'intégration de nouvelles données pour mieux analyser les conditions de travail et les inégalités.

Effectifs et emploi

Baisse des effectifs : Les représentants des personnels remarquent une baisse constante des effectifs et un vieillissement des agents. Bien que le nombre de contractuels ait augmenté, il reste préoccupé par la réduction du personnel stable, et soulignent l'absence d'analyse concernant les contractuels dans les établissements d'enseignement supérieur et technique, représentant environ 6000 agents.

Absence de recrutement en catégorie C : Il y a une inquiétude croissante sur l'absence de recrutement dans cette catégorie, ce qui soulève des questions sur une éventuelle disparition de cette catégorie de personnel.

Mobilités, attractivité des métiers et revalorisation des salaires

Mobilité et gestion des ressources humaines : Baisse de la mobilité : Les représentants des personnels font état de l'échec partiel de la campagne de mobilité 2024. La campagne de mobilité 2024 a permis de pourvoir seulement une partie des postes ouverts, mettant en évidence un décalage entre l'offre et la demande. Les représentants des personnels soulignent ainsi une faible adéquation qui souligne la nécessité d'une réévaluation de la gestion des ressources humaines. Cette situation appelle à une analyse approfondie et à des ajustements pour mieux répondre aux besoins des agents et optimiser la répartition des postes vacants.

Pacte enseignant : Les représentants des personnels contestent le pacte enseignant en tant que mesure d'attractivité, le qualifiant d'indemnité temporaire distribuée de manière aléatoire et non indiciaire, ce qui ne bénéficie pas au calcul de la retraite ni aux indemnités chômage des contractuels. Ils soulignent que cette mesure ne répond pas aux besoins d'une véritable revalorisation salariale.

Revalorisation salariale : Les représentants des personnels défendent une augmentation du salaire indiciaire et du point d'indice comme solution plus pérenne pour améliorer l'attractivité des métiers.

Santé et conditions de travail

Santé au Travail et Arrêts Maladie : Les représentants des personnels s'interrogent sur l'augmentation des arrêts maladie, particulièrement chez les agents âgés. Ils soulignent que cela pourrait être lié à la qualité de vie au travail et aux conditions de travail, en particulier en relation avec le recul de l'âge de départ en retraite. L'augmentation des arrêts maladie avec l'âge des agents est perçue comme un indicateur préoccupant concernant l'impact des conditions de travail et du vieillissement de la population des agents. Les représentants des personnels soulignent que l'augmentation des arrêts maladie, notamment pour les agents les plus âgés, reflète un problème plus large de stress au travail, de conditions de travail précaires, et d'une gestion de plus en plus difficile des tâches dans un contexte de réduction des effectifs. Les représentants des personnels appellent à une meilleure analyse des causes sous-jacentes de cette augmentation des arrêts maladie pour mettre en place des solutions efficaces, notamment dans le cadre de la gestion des risques psychosociaux et de l'amélioration des conditions de travail.

Accidents de travail : Une hausse des accidents de travail, y compris un accident mortel en 2023, est observée, soulignant l'absence d'analyse des causes dans certaines structures, ce qui aggrave la situation en matière de santé et sécurité au travail.

Inégalités entre les hommes et les femmes Les représentants des personnels soulignent les inégalités persistantes entre les hommes et les femmes dans les arrêts maladie et dans les catégories d'emploi. Ils mettent en lumière l'impact sur les femmes, en particulier celles de la catégorie C, qui cumulent davantage de jours d'absence pour raisons de santé par rapport à leurs homologues masculins.

Baisse des assistants de prévention : Les représentants des personnels soulignent que la baisse du nombre d'assistants prévention est inquiétante. Cette baisse pourrait nuire à la prévention des risques professionnels, à l'analyse des accidents de travail et à la gestion des risques liés à l'usure professionnelle. L'augmentation des accidents de travail, dont un accident mortel en 2023, est également soulignée. L'absence d'analyse des causes de ces accidents pourrait entraîner une gestion insuffisante des risques.

Heures Écrêtées : Les représentants des personnels soulignent que les données sur les heures écrêtées pour les catégories B et C ne sont pas suffisamment détaillées. Bien que ces agents fassent souvent des heures supplémentaires, il manque des informations précises sur la quantité d'heures effectuées. Ce manque empêche une analyse complète des charges de travail et de l'adéquation des ressources humaines avec les missions. Il est suggéré d'ajouter des chiffres sur ces heures écrêtées pour ces catégories afin d'évaluer les conséquences sur la charge de travail et de prendre des mesures adaptées pour alléger cette surcharge et améliorer les conditions de travail.

Égalité Professionnelle : Bien que des progrès aient été mentionnés dans le rapport concernant l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, les représentants des personnels soulignent que l'impact des contractuels (plus nombreux ces dernières années) pourrait expliquer une baisse de la moyenne d'âge des agents. Cependant, la vieillesse de la population des agents reste une préoccupation majeure pour l'avenir du ministère.

Dialogue social et participation des représentants du personnel

Impact de la loi de la transformation de la fonction publique : Bien qu'il soit qualifié de plus stratégique, le dialogue social est perçu comme une démarche peu effective depuis la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique, car les représentants des personnels estiment perdre en capacité d'action et de négociation par manque de moyens. Le dialogue social a été fortement impacté par cette réforme de la fonction publique, réduisant l'influence des représentants des personnels. Ceux-ci dénoncent la diminution de leurs moyens d'action, notamment par la suppression de leur participation aux Comités Administratifs Paritaires (CAP) et aux décisions liées aux mobilités et promotions. De plus, le passage aux réunions en visioconférence a limité les échanges constructifs et a fragilisé le rôle des représentants.

Carences dans le rapport et suggestions d'améliorations

Effectifs d'agents contractuels : Les représentants des personnels remarquent une baisse constante des effectifs, particulièrement dans les établissements d'enseignement technique et supérieur, où les agents contractuels ne sont pas correctement comptabilisés dans le rapport. Ils déplorent l'absence de données sur les agents contractuels sur budget (ACB), qui représentent environ 6000 agents. Les représentants des personnels appellent à une meilleure prise en compte des agents contractuels dans le rapport, afin de fournir une vision plus complète de la situation des effectifs.

Reclassement et temps partiel thérapeutique : Les représentants des personnels trouvent que certaines sections du rapport manquent d'analyse, notamment en ce qui concerne les critères du reclassement des agents inaptes et le temps partiel thérapeutique, qui ne sont pas suffisamment détaillés, malgré leur importance pour la gestion de la santé et des conditions de travail des agents.

Formation : L'absence d'informations concernant la formation des agents est pointée. Les représentants des personnels estiment que cette donnée est essentielle pour mesurer la capacité des agents à s'adapter à de nouvelles missions et outils.

Politiques publiques : Les représentants des personnels apprécient le travail de collecte de données et d'analyse effectué dans le RSU, bien qu'ils demandent davantage d'analyses des effets de certaines politiques, notamment la mobilité et l'impact sur les conditions de travail.

Pour information : Présentation de la feuille de route du MASAF pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la diversité 2024-2026 de la Haute fonctionnaire en charge de l'Égalité des droits et de la lutte contre les discriminations

De quoi parle-t-on ?

Le ministère MASAF continue de mettre en œuvre des actions en faveur de l'égalité hommes-femmes et de la diversité, avec un engagement marqué envers la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) et la promotion de la mixité dans les formations agricoles. Cette politique est en cohérence avec les obligations interministérielles et les actions menées au sein du MASAF. Un point important de cette politique est la désignation d'une Haute Fonctionnaire à l'Égalité des Droits, missionnée pour définir, impulser et suivre la mise en œuvre des actions en faveur de l'égalité dans le cadre des politiques du ministère.

Cette feuille de route de la Haute Fonctionnaire s'inscrit dans plusieurs plans nationaux et accords ministériels :

- **Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027** : « *Toutes et tous égaux* » ;
- **Plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine 2023-2026** ;
- **Accord 2024-2026 relatif à l'égalité professionnelle et à la diversité (SG – SRH)** ;
- **Plan Handi-Cap et Inclusion 2023-2025 (SG – SRH), un engagement fort pour l'égalité réelle et l'inclusion.**

L'administration réaffirme son engagement à promouvoir une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes et renforcer l'inclusion dans ses actions et ses pratiques.

Cette feuille de route propose des actions concrètes et des mécanismes de suivi pour mesurer les progrès et atteindre les objectifs fixés.

Les principales actions du MASAF en matière d'égalité incluent :

1. **Favoriser la mixité dans les formations agricoles** : Une enquête sociologique menée par la DGER en 2023 a permis de comprendre les disparités existantes entre les formations et a abouti à un plan d'action ciblé.
2. **Lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)** : Le MASAF est engagé dans cette lutte, avec un accent particulier sur les femmes en agriculture et leur accès à l'entrepreneuriat, notamment à travers des dispositifs comme France Active.
3. **Renouvellement de la génération dans l'agriculture** : L'objectif est d'assurer un renouvellement des générations avec une représentation accrue des filles dans les formations agricoles, pour soutenir l'avenir de ce secteur d'ici 2030.

Discussion

Index de l'Égalité Professionnelle : Un travail est en cours pour améliorer l'index égalité professionnelle, qui reste en dessous de la moyenne, notamment en raison de la petite taille du ministère, avec une évolution marquée par les nominations des hauts fonctionnaires.

Communication et Visibilité du Plan : Plusieurs intervenants ont souligné la difficulté d'accès à la feuille de route sur le site Chlorofil, et l'importance de la rendre plus visible, notamment via les réseaux sociaux. Le MASAF a exprimé son intention d'améliorer la diffusion des informations relatives à l'égalité et de renforcer la visibilité des actions menées.

Discrimination et Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) : Des préoccupations ont été exprimées quant aux conditions de travail des femmes dans l'enseignement supérieur et agricole, ainsi que des témoignages de situations difficiles vécues par des femmes dans des rôles de direction. Le MASAF a insisté sur l'importance d'éviter de telles situations en mettant en œuvre des politiques préventives et correctives à travers le plan QVCT (Qualité de Vie au Travail).

Questions sur les Postes de Direction : L'égalité hommes-femmes dans les postes de direction a également été abordée, avec une demande d'éléments statistiques sur la proportion homme/femme dans les recrutements des DRAAF. Une attention particulière a été demandée pour garantir que les processus de recrutement respectent les principes d'égalité de genre.

Conclusion

Le MASAF s'engage résolument dans la mise en œuvre de son plan d'égalité, avec des actions concrètes pour promouvoir la mixité dans les formations agricoles et lutter contre les discriminations. Toutefois, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour garantir une meilleure visibilité des actions menées et assurer un suivi rigoureux des engagements pris dans le cadre de la feuille de route. La poursuite des travaux pour 2024-2026 sera essentielle pour renforcer l'impact de ces mesures et veiller à une réelle égalité entre hommes et femmes dans les politiques publiques agricoles.

FO Agriculture reconnaît l'importance des engagements pris par le MASAF en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que de la diversité. Cependant, pour que cette feuille de route 2024-2026 produise des résultats concrets, il est essentiel qu'elle soit accompagnée de moyens suffisants, d'une transparence dans son déploiement, et d'un réel engagement à tous les niveaux de l'administration.

Pour information : Organisation de la gestion de crise au MASAF

De quoi parle-t-on ?

Généralités

La présentation a mis en évidence la fréquence et l'intensité accrues des crises auxquelles le ministère doit faire face, qu'elles soient sanitaires, économiques ou climatiques. Ces évolutions imposent un renforcement continu des organisations et une professionnalisation accrue des agents.

La gestion des crises sanitaires constitue un enjeu majeur pour le ministère de l'Agriculture, compte tenu de leur impact sur :

- **La santé publique** : prévention des zoonoses et des contaminations alimentaires,
- **La production agricole** : protection des élevages, cultures et chaînes d'approvisionnement,
- **L'économie nationale** : sauvegarde des filières agroalimentaires et des emplois associés.

Le ministère s'appuie sur des dispositifs robustes et coordonnés pour :

- **Identifier les risques sanitaires émergents** grâce à une veille scientifique et technique.
- **Mettre en œuvre des plans de prévention** pour limiter la propagation des pathogènes.
- **Réagir rapidement et efficacement en cas de crise** par le biais de protocoles d'intervention spécifiques.
- **Assurer une communication transparente** auprès des parties prenantes, notamment les agriculteurs, les entreprises et les citoyens.

Renforcement de la gestion de crise

La gestion de crise est un domaine complexe et multidimensionnel. Elle est structurée autour de trois axes principaux pour illustrer les efforts entrepris :

- **L'organisation transversale**, qui souligne l'importance de la coordination interne et interministérielle.
- **La gestion spécifique des crises sanitaires**, notamment dans le contexte des épisodes récents dans les élevages.
- **Les aspects RH et la professionnalisation des agents**, incluant leur mobilisation en situation exceptionnelle.

Cette approche répond aux conclusions du rapport CGAAER, qui avait identifié des pistes d'amélioration, en particulier pour les crises sanitaires. La présentation visait à démontrer les évolutions récentes et les efforts pour renforcer les dispositifs existants.

Organisation Transversale et Coordination

Capacité de veille et d'alerte : Une organisation adaptative a été mise en place pour répondre aux besoins spécifiques de chaque crise.

- *Exemple 1* : Gestion des tensions énergétiques de l'hiver 2022-2023, qui a mobilisé une équipe interministérielle pour anticiper les risques de désorganisation.
- *Exemple 2* : Dispositif adapté lors des Jeux Olympiques et de la Coupe du Monde de Rugby, impliquant plusieurs directions.

Coordination interministérielle : Le ministère agit au sein de l'écosystème interministériel pour aligner ses dispositifs avec les exigences nationales. La cellule de veille est préparée à devenir une structure ministérielle de crise si besoin.

Gestion des Crises Sanitaires

Trois niveaux d'organisation :

- *Niveau 1* : Veille opérationnelle pour les crises limitées, comme la peste porcine africaine.
- *Niveau 2* : Préparation et anticipation pour des crises en expansion, comme l'influenza aviaire.
- *Niveau 3* : Mise en place d'une cellule de crise pour gérer des épisodes majeurs.

Procédure nationale pour les crises sanitaires : Un document de référence en cours de finalisation pour structurer les interventions avant, pendant et après une crise. Ce cadre inclut des aspects relatifs à la santé animale, la santé des végétaux et la sécurité sanitaire des aliments.

Professionnalisation des Agents

Formation spécialisée : Un programme de professionnalisation, en partenariat avec Paris Sorbonne, a permis de diplômer 55 agents depuis 2019. Une nouvelle session est prévue pour 2025, ciblant les agents appelés à représenter le ministère dans des instances de gestion de crise.

Mobilisation en situation exceptionnelle : Appel à volontaires pour renforcer les réserves opérationnelles en cas de crise sanitaire. 84 agents issus de 13 régions sont prêts à intervenir, totalisant 450 jours d'engagement potentiel.

Exemples concrets de situation de crise

Influenza aviaire :

- Gestion adaptative avec passage entre niveaux 1 et 3 selon l'évolution de la crise.
- Déploiement d'une cellule de crise pour coordonner les aspects logistiques, financiers et opérationnels.

Tensions énergétiques : Mobilisation d'une task force interne pour prévenir les impacts économiques et organisationnels.

Jeux Olympiques et paralympiques : Mise en place d'une organisation d'astreinte pour répondre aux éventualités.

Perspectives d'Amélioration

Renforcement des moyens humains et techniques : Poursuite des recrutements et développement des outils.

Systématisation des retours d'expérience (RETEX) : Capitaliser sur les enseignements tirés pour ajuster les dispositifs.

Alignement interministériel : Harmoniser les pratiques avec les standards nationaux.

Analyse de **FO Agriculture**

FO Agriculture salue une présentation claire et précise des sujets abordés.

Administration centrale et services déconcentrés : **FO Agriculture** rappelle sa revendication pour un renforcement des effectifs dans ces structures.

Réservoir de renforts : Bien que rassurant d'avoir des ressources dans les régions directement touchées, **FO Agriculture** estime nécessaire d'élargir le vivier, notamment dans le Grand Ouest. Il est essentiel de sensibiliser les directeurs sur ce sujet. Sans une démarche proactive, ces ressources resteront concentrées sur leurs objectifs locaux. Si le vivier repose uniquement sur les régions exposées, ce modèle ne sera pas viable à long terme.

Rapport du CGAAER : Le très pertinent rapport du CGAAER sur la gestion de la crise Influenza Aviaire, présenté il y a un an en CSA, devait être exploité pour des travaux en 2024, ce qui a été partiellement réalisé. **FO Agriculture** regrette cette opportunité manquée et demande un rattrapage en 2025.

Difficultés rencontrées :

- **Astreintes** : Des difficultés persistantes sont signalées dans leur mise en œuvre.
- **Primes** : Une interprétation complexe des règles génère des ambiguïtés, nécessitant des clarifications.

Montée en puissance de l'OTE (Organisation Territoriale de l'État) : Bien que cette organisation gagne en importance, **FO Agriculture** souligne que : Le fonctionnement départemental en circuit fermé devient de plus en plus fréquent, ce qui limite l'efficacité de la gestion de crise. Le MASAF doit sensibiliser le ministère de l'Intérieur à prendre en compte les limites de l'OTE en la matière.

Surcharge de travail hors périodes de crise : En dehors des crises, les agents subissent une surcharge de travail, les empêchant d'apporter leur aide aux départements sinistrés. Certains départements impactés n'ont reçu aucune indemnité, leur direction n'ayant pas effectué les démarches permettant d'obtenir ces indemnités, ce qui a découragé les volontaires. **FO Agriculture** note également que l'administration complique les démarches des agents désirant effectuer ces renforts et renforce ainsi leur désengagement.

Programmations et management : Les programmations, contrairement à leur objectif affiché par la DGAL d'outils de pilotage, sont désormais utilisées comme outils de management. Leur rôle est parfois détourné pour déterminer les primes des agents, ce que **FO Agriculture** conteste. **FO Agriculture** rappelle que les missions de renforts ne sont le plus souvent pas prises en compte pour définir ou revoir les objectifs individuels des agents.

Discussion

Difficultés et enseignements tirés des crises précédentes

Manque de réponses structurelles : Les participants ont relevé une insuffisance dans les capacités adaptatives des dispositifs actuels. Les échanges interministériels sont jugés insuffisamment exploités pour anticiper et résoudre efficacement les problèmes.

Problèmes de coordination : L'absence de référentiel commun complique la cohérence des interventions en cas de crise.

Formation : Un besoin récurrent d'amélioration des compétences en gestion de crise a été évoqué à tous les niveaux de la hiérarchie.

Gestion des crises sanitaires et agricoles (et climatiques...)

Reconnaissance des efforts : L'indemnisation des agents en situation de crise reste un sujet de tension. La nécessité de clarifier et de simplifier ce processus a été discutée.

Renforcement des effectifs : Si des progrès ont été notés, certaines régions (comme la Bretagne et les Pays de la Loire) souffrent encore de pénuries.

Crises climatiques et sanitaires : Les différences régionales dans la capacité d'adaptation restent un point d'amélioration prioritaire.

Retours d'expérience et améliorations

Importance du RETEX : Un retour systématique et immédiat entre les crises olympique et paralympique a permis d'ajuster les dispositifs.

Formation et professionnalisation : Les efforts pour former des cadres stratégiques sont encouragés mais doivent être amplifiés.

Autres points abordés

Enseignement agricole : un secteur à structurer : Bien que la présentation soit orientée principalement vers les crises agricoles, l'enseignement agricole n'est pas hors de ce champ. Le MASAF doit développer une meilleure structuration dans ce domaine, en particulier pour intégrer pleinement l'enseignement agricole dans ses dispositifs de gestion de crise.

Critères pour les bénéficiaires de l'indemnité : L'indemnité de crise a été attribuée principalement aux agents permanents, en justifiant que ce sont les services dans leur ensemble qui ont été désorganisés. Cependant, les services de contrôle, notamment ceux de l'ASP (Agence de Services et de Paiement), n'ont pas été considérés comme désorganisés lors de la crise des SEA. Cette exclusion soulève des interrogations.

Formation et préparation des agents : L'objectif est d'inscrire chaque année des agents dans des dispositifs de formation liés à la défense de la sécurité sanitaire, avec une spécialisation en gestion de crise.

Les **RETEX** (retours d'expérience) sont une pratique courante dans les dispositifs interministériels. Le MASAF doit adopter cette méthodologie pour améliorer ses propres processus.

Processus décisionnel : Les décisions concernant l'attribution des indemnités de crise sont prises conjointement par le Secrétariat Général et les directeurs concernés. Ces décisions ne doivent pas être unilatérales.

Référents nationaux : Deux postes de référents nationaux restent à pourvoir, notamment un pour la région Bretagne–Pays de la Loire.

Renforts insuffisants : Le nombre de renforts mobilisés est de 84, donc en deçà des 100 prévus initialement. De plus, les renforts ne sont plus spécifiquement dédiés à l'influenza aviaire, ce qui pourrait expliquer une diminution des candidatures.

Pour **FO Agriculture**, les débats ont souligné l'urgence de renforcer les dispositifs de gestion de crise à travers une meilleure coordination, des formations accrues et une reconnaissance juste des efforts des agents. Ces axes sont indispensables pour préparer le ministère aux défis futurs.

Questions diverses

1. Contrôle Unique

La circulaire sur le dispositif de contrôle unique est entrée en vigueur le 5 novembre, le jour de sa publication.

Périmètre :

- Le champ du contrôle unique inclut les vérifications effectuées sur les exploitations agricoles, en présence de l'exploitant, et uniquement pour des contrôles programmables. Une liste positive des contrôles concernés est en cours d'élaboration.
- La MISA, instance de coordination des administrations, a un périmètre plus large, englobant notamment les finances publiques et l'inspection du travail. Cependant, l'ODEADOM n'a pas été mentionné dans la circulaire, ce qui est perçu comme un oubli.

Outils et documents :

- Une FAQ est en préparation pour clarifier les règles et les domaines d'application.
- Une charte locale sera établie sous la responsabilité des préfets, en collaboration avec la Chambre d'Agriculture France.
- Un bilan du dispositif sera réalisé chaque année au premier trimestre, basé sur l'année civile précédente.

Demandes exprimées :

- Organisation de consultations pour informer et associer les parties prenantes.
- **FO Agriculture** demande l'Inscription du sujet à l'ordre du jour des prochaines instances de dialogue social.

2. Attractivité et Intelligence Artificielle (IA)

- **Rapport sur l'attractivité :** Un rapport public sur l'attractivité a été publié. Il fournit des éléments

clés pour évaluer les enjeux et opportunités dans ce domaine.

- **Rapport sur l'IA** : Ce rapport n'est pas encore finalisé ni rendu public. Des échanges sur ce sujet auront lieu une fois le rapport disponible.

3. Crise Agricole et Réalisations : Ce point a été traité lors des discussions précédentes.

4. Gestion RH de Crise : Les aspects liés à la gestion des ressources humaines en situation de crise ont également été traités.

5. Gestion de Crise et Interministérialité : Les travaux relatifs à la gestion de crise dans un cadre interministériel ont été abordés et finalisés.

6. Relations interministérielles : La DGAL travaille en coordination avec la DGS, Santé Publique France, le MTE (notamment sur l'eau et la biodiversité), ainsi qu'avec le bureau en charge du changement climatique de la DGPE.

7. Gestion de Crise et OTE : Ce point a été abordé dans le cadre du suivi des opérations de transformation de l'État (OTE). Quatre groupes de travail sont en place dans le cadre des rencontres de l'Association des Travailleurs de l'État. Le Ministère de l'Intérieur est en train de clarifier les priorités, et un retour est prévu prochainement, bien que le calendrier ne soit pas encore arrêté. Le suivi reste porté par le Comité de Suivi des Directions Départementales Interministérielles (CSA DDI).

8. Sécurité des Agents de Contrôle : Ce point a été traité lors des discussions

9. Déconcentration des Contrats Courts : Bilan et Augmentation de la Durée : Aucun bilan n'a été réalisé à ce jour. Un accompagnement important a été mis en place pour les structures avant la déconcentration, incluant la formation de formateurs internes en SGCD. L'assistance est assurée par téléphone, email, et des webinaires hebdomadaires pendant les six premiers mois, et continue toujours. Les mêmes questions persistent, liées au turnover. Actuellement, la durée des contrats est limitée à six mois, mais des travaux sont en cours pour augmenter cette durée. Une gestion des contrats courts par un autre relais que MASAF est envisagée.

10. 7ème Schéma de l'Enseignement Agricole : Ce point relève du Comité de Suivi des Réseaux d'Enseignement Agricole et a été renvoyé au Comité de Suivi de l'Enseignement Agricole.

11. Délégation de Contrôle PSU : Ce point relève du CSA de Réseau "Alimentation" prévu le 19 décembre. Un point informel sera également proposé le 12 décembre.

12. Étude d'Emploi des Directions de l'Enseignement Agricole : Des avancements ont été réalisés. L'intégration dans le nouveau statut d'emploi est en cours, avec une proposition de reclassement cette semaine. La mise en paie est prévue pour le premier semestre 2025.

13. Retour de Détachement : Une anticipation des retours est en cours par l'IGPAS. Les agents concernés sont invités à se positionner. En l'absence de solution, des propositions de poste sont faites (trois pour reclassement), et parfois des missions temporaires sont envisagées. Un travail est en cours avec Rprog pour gérer les postes temporaires.

14. Validation des Acquis de l'Expérience : La question de la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans les parcours est soulevée. Elle n'est pas un critère discriminant et n'interdit pas la progression de carrière. La VAE n'est pas nécessaire pour cette progression.

15. Demande d'Amélioration de la VAE : Une demande a été faite pour plus de visibilité sur les VAE et pour modifier la note concernant les « parcours professionnels ». Il est proposé de mieux valoriser la VAE pour la liste d'aptitude, car certains collèges valident des acquis mais ces derniers ne sont pas suffisamment reconnus dans le passage de corps au choix.

Réponse de MASAF

La VAE n'est pas un critère discriminatoire. Concernant l'avancement, il est précisé que chaque cas est examiné au cas par cas. Le MASAF s'engage à faire davantage de pédagogie sur la VAE et tant que critère à prendre considération.

16. VAE des Personnels de Directions de l'Enseignement Agricole : Un groupe de travail est évoqué pour la création d'une charte de gestion, avec une mise en œuvre prévue pour 2025.

17. ONF et Concours de TSMA : Pour le concours 2024, 13 postes sont ouverts à l'ONF et 1 au CNPF. Actuellement, la détermination des postes à ouvrir sur des missions de police est en cours. Il n'y a pas de répartition plus fine sur le sujet pour le moment.

18. Égalité et Diversité sur les ACB : Le renouvellement du label pour 2025 est prévu, avec une extension du périmètre étudié. Il est proposé de suivre une approche par étapes, en déterminant un premier ensemble d'établissements publics locaux (EPL) avec un plan de progression sur les quatre années à venir. À l'issue de ces quatre ans, l'ensemble des lycées sera inclus dans le champ du label.

Demande complémentaire : La question des écoles du supérieur est posée.

Réponse de la SG : Le Conseil d'Administration des écoles du supérieur doit valider la démarche. Il est envisagé d'intégrer ces écoles dans un label plus global, en incluant d'autres dimensions. Des travaux sont en cours avec les établissements du supérieur pour les orienter vers le label égalité et diversité.

19. Contractuels Prévus au MASAF : Aucun objectif spécifique n'est prévu concernant l'emploi de contractuels. L'objectif reste de recruter d'abord des fonctionnaires.

20. Emploi du CNPF : Suite à la censure du gouvernement, aucune réponse n'a été apportée à cette question.

21. Promotion et Avancement : Les propositions de promotion et d'avancement relèvent de la hiérarchie. Le relais du Service des Ressources Humaines (SRH) intervient sur la note d'avancement. Pour les SGCD, comme pour les DDI, des visites et rencontres avec les directeurs sont organisées. Les agents SGCD sont traités de la même manière que les autres agents des DDI. Il est rappelé que les agents peuvent contacter leur IGAPS. Il est également demandé des explications aux directeurs de structure pour comprendre pourquoi certains agents proposés une année ne le sont pas l'année suivante.

22. Prévoyance PSC : Le MASAF a souscrit à un contrat d'adhésion facultative. La notification du marché a été effectuée récemment, mais un retard est dû à la publication tardive des décrets. Un webinaire est prévu pour la semaine prochaine ou début janvier, il sera enregistré et mis en replay. La date d'adhésion a été prolongée jusqu'au 15 janvier. Les agents en PNA dans d'autres ministères doivent souscrire à la prévoyance de leur ministère, mais peuvent conserver leur ancien contrat Harmonie Fonction Publique. L'offre est réservée aux agents du MASAF. Il n'y a aucune garantie d'accueillir les agents d'autres ministères, ce qui ne relève pas du MASAF. Un problème de liste a été signalé, et les adresses défectueuses doivent être communiquées. Il est demandé aux organisations syndicales de faire circuler l'information.

23. Impact sur les Dotations et Travail des Secrétaires des Établissements : L'impact de la bascule sur les dotations et le travail des secrétaires des établissements, qui doivent assurer le service après-vente, est souligné.

Réponse MASAF : Le SG confirme la charge de travail supplémentaire due à la mise en place de la prévoyance PSC. Les effectifs relèvent du projet de loi de finances.

Question complémentaire : Une question est posée concernant le questionnaire médical : que se passe-t-il si une déclaration n'est pas faite ?

Réponse MASAF : Les questions seront fournies lors du webinaire.

24. Déclinaison d'une Note de l'Éducation Nationale : Un groupe de travail est en cours de préparation sur ce sujet, qui fait partie de l'agenda social 2025.

25. Déconcentration, Pouvoir des Préfets et Phase de Déconcentration des Crédits et RH : Aucune déconcentration des crédits n'est envisagée pour le moment. Concernant la gestion des ressources humaines, d'autres actes sont possibles, mais la décision reviendra au prochain gouvernement.

26. Indemnité de Gestion de Crise : Ce point a été traité. Pour plus de détails, se référer au Comité de Suivi Agricole et Forêt.

27. Veto Contractuel : Ce point a été traité.

28. Contractuels et Primes, Mise en Place d'une Prime CIA pour eux : Certains contrats incluent désormais une part variable, de plus en plus présente, dans l'esprit du CIA.

29. Revalorisation de l'IFSE : Un groupe de travail est prévu pour traiter la question de l'IFSE. La date n'est pas encore fixée en raison de la censure gouvernementale. Cette revalorisation est en lien avec la loi spéciale et les services votés, et il reste à déterminer comment cela s'articule avec la période transitoire. La situation reste floue pour le moment.

30. CIA 2025 – CIA Exceptionnel dans les Apports 2025 : Il n'y a pas de changement prévu à ce sujet.

31. Ingénieur dans l'Informatique : Le MASAF ne décide pas des montants pour les ISIC, qui sont inférieurs à ceux des IAE. Les montants d'IFSE sont effectivement à l'avantage des ISIC. Il est suggéré de regarder la situation de manière globale.

32. CIA et Remplacement en Abattoir : Le remplacement en abattoir est rémunéré en CIA. Un vecteur particulier sera essayé pour gérer cette situation. Le problème du plafond de CIA est soulevé, avec 71 agents écrêtés en raison de ce plafond pour 2024. Il sera étudié ce qui peut être fait pour rattraper cet écrêtage. La rétroactivité n'est pas prévue pour les textes RH, mais des exceptions peuvent être envisagées au cas par cas. Il n'est pas encore possible de déterminer le nombre de jours concernés. Aucune diminution de l'enveloppe du CIA n'a eu lieu, et l'apport est calculé selon les ETP et la structure d'emploi, qui dépend de la communauté de travail. Un groupe de travail sur le CIA est prévu pour début 2025.

33. Paiement des Heures Supplémentaires des IAE en Fonction d'Enseignement : La question est traitée dans le cadre de la revalorisation de l'IFSE. Certains IAE dépassent le plafond, et leurs heures supplémentaires sont rémunérées par des vacations. Le problème sera réglé par l'indemnitaire. Les heures supplémentaires n'existent pas en tant que telles mais seront prises en compte dans le cadre de l'IFSE pour cet engagement supplémentaire. **FO Agriculture** précise à l'administration que dans ces conditions et en attendant de

trouver une solution perenne pour le paiement des heures supplémentaires, il n'est pas acceptable que les IAE fassent des heures supplémentaires. **FO Agriculture** déconseille aux IAE de signer tout document précisant que leurs heures supplémentaires ne seront pas rémunérées.

34. Prime de Précarité – Versement : La prime de précarité relève du CSA de l'enseignement agricole. Les ACB sont éligibles à cette prime. Des précisions supplémentaires doivent être apportées.

35. Marché d'Intérim et Télétravail : Les personnels en intérim doivent s'adapter aux conditions de travail de l'employeur. Si le télétravail est possible dans ce cadre, les intérimaires ont droit d'y accéder. L'intérim est destiné à des travaux exceptionnels ou à un surcroît d'activité.

36. Budget : Ce point a déjà été traité.

37. Difficultés dans les SEA : Outils, Formations, ISIS : Cette question est à voir dans le cadre du CSA Forêt Agriculture. Les travaux de l'ASP ont été présentés à ce CSA et le compte-rendu du groupe de travail peut être communiqué.

38. Plan d'Accompagnement des SEA : Un plan spécifique a été mis en place pour 12-13 SEA en difficulté. Un suivi continu est réalisé pour les SEA en difficultés conjoncturelles. Un plan plus global existe également, suivi dans le cadre du plan national SEA.

39. AESH en CDI : Une demande de remontée de situations particulières concernant les AESH en CDI a été formulée.

*L'équipe **FO Agriculture***



Être solidaires et avancer ensemble
Résister – Revendiquer – Reconquérir

Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr

