



CSA Administration Centrale Du 26 mars 2024 COMPTE-RENDU

Paris, le 28 mars 2024

L'UNSA était représentée par Jérôme CHAUR et Nicolas MARTEL

Ce CSA AC était présidé par Mme BIGOT DEKEYZER, secrétaire générale du MASA.

1. Eléments d'information

La nomination de la secrétaire générale adjointe en remplacement de M. Philippe MERILLON est effective depuis lundi 25 mars : Mme Noémie LEQUELLENEC.

Courrier de l'intersyndicale : Mme la secrétaire générale a répondu favorablement à la demande.

Le secrétariat général reste attentif au bien-être au travail et a engagé plusieurs initiatives, telles que le programme national de prévention (PNP), celui prévu spécifiquement pour l'administration centrale. Des accords collectifs sont aussi en cours de finalisation ou prévus : la complémentaire santé, l'égalité professionnelle, la qualité de vie au travail et le handicap.

De plus, des groupes de travail sont prévus sur l'attractivité des métiers au MASA, la revalorisation des contractuels et de l'IFSE.

Enfin, en termes d'image employeur, un site d'offres d'emploi a été mis en place, reprenant les postes du site « choisir le service public ».

Ces mesures visent à améliorer les conditions de travail au sein du ministère.

2. Points d'ordre du jour :

- **Points évoqués dans le courrier de l'intersyndicale**

En complément du courrier, l'UNSA est intervenue sur la difficulté des agents à voir et envisager des perspectives d'améliorations dans l'exercice de leurs missions.

Il y a une fatigue et du découragement alors que beaucoup sont attachés à leurs missions, sont conscients de leurs importances et sont même fiers mais on leur demande de répondre vite, trop vite. Ils ne construisent plus. Ils préfèrent partir, quitter leur poste pour préserver leur santé personnelle.

Un signalement sur le site employeur : l'impossibilité pour les agents hors ministère d'utiliser la procédure AGRIMOB. Ces personnes ont l'impression que la procédure par mail est de nature à écarter leur candidature face à une candidature d'un agent MASA.



Réponse de l'administration : Les témoignages des organisations syndicales mettent en lumière deux aspects essentiels :

- tout d'abord, un mouvement généralisé vers une difficulté croissante à répondre rapidement et à perdre la capacité de mener des travaux de fond. Ce phénomène impacte aussi bien le secteur public que privé. L'administration souhaite accompagner le traitement des urgences pour libérer du temps pour d'autres sujets, malgré des crises agricoles récurrentes ;

- ensuite, la mobilité accrue des agents soulève des questions sur la transmission des compétences et de l'expérience, avec une difficulté d'une formation permanente des nouveaux arrivants. Ces défis ne sont pas nécessairement résolus par l'ajout de ressources humaines, même si l'augmentation des effectifs a été réalisée pour 2024.

Concernant les espaces de travail, une réduction d'espace s'impose au MASA pour des raisons écologiques et d'économies budgétaires. Le télétravail est une alternative qui nécessite une réflexion sur l'organisation du travail plutôt que sur la taille des bureaux.

Sur le plan de la rémunération, la révision des IFSE (prime RIFSEEP) vise à la fois une revalorisation et une harmonisation des primes attribuées pour des missions similaires quel que soit le corps de l'agent.

Dans les grandes directions, des actions sont menées :

- DGAL : des postes supplémentaires ont été alloués pour les missions. Premier résultat probant : vaccination grippe aviaire qui donne de bons résultats.
- DGER : une hiérarchisation des réponses est étudiée pour permettre aux agents de mieux gérer leur temps.
- SRH : des efforts de simplification des procédures sont en cours. Sur les candidatures à la mobilité, il y a une volonté d'uniformiser l'équité et d'avoir des procédures dématérialisées et traçables pour tous.

Sur l'organisation du travail, L'UNSA a complété sur un élément soulevé par les ISST : le numérique n'est pas assez adapté pour aider les agents. Trop souvent, ils doivent s'adapter aux outils d'où une perte de temps.

Sur les effectifs, certes il y a eu des effectifs supplémentaires en 2024 mais le constat est qu'en 15 ans, le MASA a perdu 20 % de ses effectifs. Si des modifications de priorités d'action publique et réduction d'effectifs peuvent être entendues, les agents ne supportent plus de toujours devoir faire autant ou mieux avec moins.

• **Bilan d'activité des ressources humaines en administration centrale**

Pour 2023, c'est un bilan global qui est en période transitoire.

Portrait en Administration Centrale : une majorité de femmes qui s'accroît par rapport aux années précédentes et une majorité de catégories A.

Il y a 1 706 agents en AC et près de 50 % au SG. Le pourcentage de contractuels est légèrement inférieur à 20 %

Âge moyen : De 45 ans pour la DGPE à 59 ans pour le CGAAER.

Mobilité : 84 % des postes ont été pourvus en 2023. 1/3 des agents vient de l'extérieur du MASA (autres ministères, FPT, privé).

97 % des postes en AC sont ouverts au fil de l'eau. L'administration explique un besoin fort de renouvellements rapides et des profils de postes plus atypiques.

L'UNSA a fait remarquer que le pourcentage pouvait être faussé en raison des republications de poste par absence de candidats

L'administration confirme. Le constat est que 1/3 des postes ne trouvent pas de candidat à la première publication, donc le fil de l'eau est privilégié pour éviter d'avoir des vacances de postes de 5, 6 ou 9 mois.

Apprentis et stagiaires : 101 personnes actuellement, en augmentation par rapport aux années précédentes.

• **Présentation du baromètre social pour l'administration centrale**

Le baromètre 2023 est le 3^{ème} baromètre fait par BVA au MASA.
49 % des agents ont répondu au baromètre contre 35 % au niveau MASA.

En principaux indicateurs :

- L'accès au télétravail est la satisfaction la plus en progression (84 % de satisfait soit +50 pts p/r à 2020).
- Baisse de satisfaction sur la charge de travail (54 % de satisfait, soit - 7 pts p/r à 2020)
- Baisse de satisfaction sur les conditions de travail (64 % de satisfaits soit - 4 pts p/r à 2020)
- Bonne satisfaction des agents sur leur autonomie (89% stable),
- Fierté des agents d'être au MASA (85 %, soit +1 pts),
- Forte satisfaction des relations de travail avec les collègues de son équipe (90 % soit + 6 pts),

Si les indicateurs de satisfaction sont bons avec plus de 50 % d'agents satisfaits ou très satisfaits, les conditions de travail sont en régression et confirment les différents retours que les organisations syndicales reçoivent des équipes.

3. **Question diverses :**

L'intersyndicale a posé une question sur la situation difficile au cabinet du ministre

L'administration a répondu que le cabinet se trouvait actuellement en phase de transition et mettait en place plusieurs actions. De ce fait, les réponses pourront être fournies ultérieurement, lors d'un prochain CSA.

L'UNSA a posé une question sur le service du numérique et les suites données aux annonces du chef du service lors du CSA d'Administration Centrale du 24 novembre 2023 : feuille de route pluriannuelle du numérique, incubateur d'innovations, amélioration continue des outils, séminaire des cadres et assemblée générale 2024.

Le chef du numérique a répondu aux questions. D'une part, la feuille de route du numérique est en cours et en consolidation avec la DINUM ; d'autre part, l'incubateur est la priorité 2024 avec l'objectif de mieux intégrer l'impact utilisateur et le cycle de vie d'un outil numérique. L'assemblée générale est prévue ; toutefois, le chef du service numérique privilégie pour le moment le contact avec les agents. Il est notamment présent 2 jours toutes les deux semaines.

Parmi les autres points abordés :

- **JO** : il n'y aura pas de congés imposés. Les agents impactés par les jeux (surtout PARIS) pourront télétravailler jusqu'à 5 jours par semaine, dans la limite de 10 jours de télétravail en totalité sur la seule période des jeux olympiques et pas paralympiques. Une note de service doit être publiée.
- **Crises aviaires, grippe porcine, etc** : Le Ministre a souhaité mettre en place des conditions pour mieux gérer les crises. Des effectifs supplémentaires ont été accordés : 7 ETP pour la gestion de la crise actuelle et 1 ETP pour le plan Ecophyto et les sujets phyto.
- **RIALTO et DUERP** : Le document doit être mis à jour prochainement.

Sujets à venir (groupes de travail) :

- Discussions sur la semaine en 4 jours expérimentale.
- Discussions sur l'attractivité, en lien avec le rapport du CGAER et un focus sur les jeunes générations.