



Comité Social d'Administration Ministériel du 10 et 11 décembre 2024

COMPTE-RENDU

Paris, le 12 décembre 2024

L'UNSA était représentée par Émilie Cerisier, Jérôme Chaur et Franck Garrigues.

Préambule de la Secrétaire Générale :

La Secrétaire Générale a dressé le bilan de l'année écoulée et abordé la situation politique et budgétaire actuelle.

Sur le dialogue social, deux accords ont été signés (PSC et Égalité Professionnelle), et une négociation est en cours sur la QVCT.

La communication interne s'est renforcée avec des outils comme les flashes RH, FAQ, webinaires et conférences.

En matière de rémunération, plusieurs mesures ont été mises en œuvre : indemnité de gestion de crise (IGC) pour les SEA, prime JOP pour les agents mobilisés, et CIA exceptionnel pour compenser la revalorisation de l'IFSE. La page mobilité « Rejoignez-nous » améliore la visibilité et l'attractivité du ministère.

Enfin, elle a mentionné le transfert des contrats courts de moins de 6 mois dans le cadre de la déconcentration.

Pour l'accompagnement social, la PSC santé avec participation de l'employeur a été déployée, et l'offre de prévoyance sera effective au 1er janvier 2025 (affiliation possible jusqu'au 15 janvier avec effet rétroactif). Le reclassement des agents en invalidité fera l'objet d'une note de service et devra être appliqué au plus tard le 1er janvier 2027.

Pour finir, la rénovation de la convention ASMA est en cours, avec un budget augmenté de 5 % (330 000 € prévus pour 2025 et 2026).

Sur le volet budgétaire et politique, la motion de censure a suspendu le budget ministériel. Une loi spéciale doit être adoptée permettant le prélèvement de l'impôt et l'attribution, par décret, des crédits nécessaires aux missions publiques. Conformément à l'article 45 de la loi organique, des crédits provisoires seront alloués, sans dépasser ceux de 2024. Les analyses budgétaires sont en cours, **mais les salaires des agents publics seront assurés.**



Réponse aux déclarations liminaires des organisations syndicales :

Les OS ont abordé le dernier discours du représentant de la FNSEA qui a fait de la surenchère sur la contestation des contrôles. Les élections des chambres d'agriculture ont un impact sur ce climat, bien que cela ne soit pas excusable.

Même si la situation reste complexe sur les plans politique et agricole, le secrétariat général reste attentif au respect des agents publics et au suivi des signalements, avec un déclenchement de la protection fonctionnelle si nécessaire.

Gestion de crise : 1 500 agents ont bénéficié de l'IGC pour un montant de 1,5 M€. Les propositions ont été faites par les directions, coordonnées par les DRAAFs et supervisées par les IGAPS.

Reclassement des contractuels vétérinaires : Les carrières des vétérinaires contractuels qui ont eu une carrière avant leur entrée au ministère demandent un travail complexe du fait de leur parcours riche, long et diversifié. Ceci explique le retard pris pour le reclassement.

Gestion des temps : le RIALTO sera revu en 2025 sur l'administration centrale.

Métiers du numérique : le MASAF fait le maximum pour attirer les compétences nécessaires et pourvoir les postes laissés vacants lors de départs. Ce sont des métiers avec une forte concurrence car ces compétences sont nécessaires partout. La SG a précisé qu'il fallait trouver le bon équilibre entre les besoins et les moyens du ministère.

Rapport social Unique 2023 :

Le RSU est organisé en 10 thématiques qui sont conformes à l'arrêté de 2021.

Plusieurs parties du RSU 2023 sont identiques au RSU 2022 ; il intègre aussi un certain nombre d'indicateurs et de modalités de présentation demandés par les OS.

Sur le chapitre santé et sécurité, une refonte profonde a été faite avec de nombreux indicateurs mais ce point doit encore être stabilisé.

A venir : La DGAFP conduit une réflexion sur quelques indicateurs, le périmètre et la mise à disposition de la base de données sociales.

Ces nouveaux indicateurs devraient figurer dans le RSU 2025.

L'UNSA est intervenue sur :

- l'augmentation constante des emplois précaires, notamment sur la catégorie C (595 agents en 2023 contre 334 en 2022 avec un fort pourcentage de femmes) et l'absence de recrutement de titulaires en catégorie C,
- l'explosion des chiffres du nombre **d'arrêts maladie** chez les 65 ans et plus, en augmentation forte pour toutes les autres tranches d'âge,
- la campagne de mobilité 2024 pour laquelle moins de la moitié des postes ouverts ont été pourvus,
- les conséquences de l'arrêt de la GIPA au vu des chiffres qui explosent pour 2023. L'arrêt de la GIPA en 2024 a une lourde conséquence avec une forte perte de salaire pour des bénéficiaires toujours plus nombreux,
- la hausse du nombre de BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi) (+128),
- la baisse du nombre d'assistants de prévention, dont le rôle est primordial et l'absence de DUERP dans certaines structures,
- l'inquiétude sur la hausse des accidents de travail et la nécessité d'analyse dans les structures,
- l'importance de mettre en avant l'écrêtage pour les catégories B et C en parallèle des heures supplémentaires pour les catégories A (plutôt au forfait).

La Secrétaire Générale a précisé que l'augmentation du nombre de catégorie C était lié à l'intégration des AESH et les AED. Ces derniers passent en CDI et intègrent les emplois rémunérés du ministère, ce qui est un progrès pour ces personnels.

L'UNSA est intervenue sur l'absence de RSU dans certaines DRAAF et a interrogé sur les modalités de déclinaisons des données du MASAF vers les structures déconcentrées.

Il a été rappelé que le périmètre de la DRAAF n'est pas forcément le périmètre ministériel et qu'il faut donc compiler des données de plusieurs systèmes d'information, d'où la difficulté pour certaines DRAAF.

Feuille de route du ministère pour l'égalité entre les femmes et les hommes et de la diversité 2024-2026 sur le périmètre enseignement agricole technique et supérieur, et la profession agricole.

La haute fonctionnaire à l'égalité des droits a présenté sa lettre de mission, rappelant l'engagement du MASAF depuis 2013 et l'obtention du double label en 2020.

La feuille de route égalité-diversité (2018) repose sur quatre axes : exemplarité de l'État en matière d'égalité et de diversité, promotion de l'égalité femmes-hommes et diversité au MASAF, égalité filles-garçons dans l'enseignement agricole, et lutte contre les discriminations en agriculture et dans les entreprises agricoles.

Elle a présenté les grands principes de la feuille de route 2024-2026, et s'est attardée sur l'enquête sociologique de la DGER qui a analysé les facteurs influençant la répartition filles-garçons dans l'enseignement agricole. Le ministère veut avoir une action forte sur l'emploi et l'entrepreneuriat féminin en agriculture. Elle s'appuie notamment sur la garantie égalité de France Active (garantie de prêt accordé par la banque jusqu'à 80 % pour des montants allant jusqu'à 50 000 €).

L'UNSA a interrogé sur le lien avec l'accord égalité-diversité signé en 2024. Elle a demandé également comment avait été définie la feuille de route. Elle a à nouveau dénoncé l'index égalité mise en œuvre dans la Fonction Publique qui gomme les écarts, en insistant sur l'importance de ne pas se satisfaire de ces indicateurs.

La Secrétaire générale a répondu qu'il n'y avait pas de lien direct avec l'accord égalité pour les agents du ministère, mais la feuille de route est une déclinaison de la politique gouvernementale sur ces sujets d'égalité pour les apprenants de l'enseignement agricole et la profession agricole dans son ensemble.

La feuille de route sera présentée en détail dans une prochaine instance et ce sera l'occasion aussi de refaire un point sur l'avancée de l'accord égalité-diversité (dans le cadre du comité de suivi de l'accord).

Gestion de crise au ministère : Organisation

La présentation vise à faire le point sur la gestion de crise, en lien avec la mission CGAAER.

Le pilotage interne assure la coordination au sein du ministère et en interministériel, avec un focus sur le partage et l'anticipation des informations de crise. Le MASAF s'est doté d'un centre de veille et d'alerte, intervenant sur des crises comme le délestage électrique (hiver 2022-2023) ou les événements sportifs majeurs (CNCS, JOP 2024).

La gestion de crise sanitaire repose sur trois niveaux : veille opérationnelle (niveau 1), alerte renforcée (niveau 2, comme pour l'IAHP depuis novembre 2024), et gestion de crise nécessitant intervention (niveau 3).

Pour renforcer l'expertise, 7 postes ont été ajoutés à la DGAL, 6 ETP dans les DRAAF, et 5 CDD d'un an renouvelable ont été recrutés. Ces agents définissent des stratégies de crise et peuvent être déployés sur le terrain. S'ajoute une réserve opérationnelle de 84 volontaires, majoritairement dans les régions les plus touchées (Nouvelle-Aquitaine, Pays de la Loire) pour aider les départements les plus impactés.

La professionnalisation a été renforcée par des formations dédiées : modules « décision et anticipation » (55 agents en 2019), formation des officiers de liaison (14 agents en 2024), et formations pour futurs cadres dirigeants.

En matière de rémunération, le dispositif d'astreinte permet une compensation en temps ou en paiement, et une indemnité de gestion de crise a été appliquée pour la crise agricole de 2024. Des moyens supplémentaires incluent la CDIisation d'agents contractuels, des contrats courts et des outils informatiques améliorés.

L'UNSA a demandé qu'un bilan plus détaillé de l'application de l'IGC soit fait en CSA FA. Des remontées de terrains ont alerté sur l'application diverse de l'indemnité avec notamment des agents qui ont été jugés non éligibles. Pour l'UNSA, tous les agents en SEA ont été impactés et méritent une indemnité.

L'**indemnité de gestion de crise** (IGC) a été versée aux agents des SEA, fortement impactés par des dossiers inhabituels (calamités agricoles, épizooties, permanences en crise). Les autres services, moins touchés, n'y ont pas eu droit. L'IGC est réservée aux événements majeurs et ne sera pas systématique. Pour les opérateurs comme l'ASP, une cosignature entre le Ministère et la direction de l'ASP est requise, mais leurs contrôles n'ont pas été jugés aussi affectés que ceux des SEA. Concernant les outils de coordination des contrôles, un projet numérique est en cours, nécessitant une analyse juridique et un décret pour son déploiement.

Questions diverses :

Sur la **circulaire « Contrôle unique »**, les réglementations existantes ne sont pas remises en cause. La rédaction des premières chartes (un modèle est en cours d'élaboration) sous l'égide des Préfets et avec les chambres d'agriculture est en cours et les MISA se mettent en place. Il existe deux périmètres : le périmètre de la MISA qui est l'instance de coordination des services de contrôle qui est plus large que celui du contrôle unique (ex : finances publiques et l'inspection du travail,) et le périmètre du contrôle unique (trois conditions pour rentrer dans ce type de contrôle, hors contrôles fiscaux ou inspection du travail). Le MASAF proposera des éléments de réponse dans la FAQ.

Les OS ont demandé à ce que les représentants du personnel du MASAF soient inclus dans les discussions des chartes au même titre que les organisations agricoles pour un bon équilibre de cette charte. Il a été répondu que ce serait à la main des Préfets.

Concernant le **statut d'emploi des personnels de direction et d'encadrement de l'enseignement agricole** : l'avancement à l'échelon spécial a été réalisé, le changement de groupes également. Les reclassements sont en attente des réponses des agents. Il a été convenu la mise en œuvre d'un groupe de travail avec la DGER sur une charte de gestion programmé en 2025.

Validation des acquis de l'expérience professionnelle dans les parcours : le MASAF s'attache à développer la prise en compte de la validation des compétences des agents par une VAE, mais n'est pas ouvert à inscrire ce critère pour un avancement de carrière.

Sur l'ONF et les techniciens forestiers recrutés par voie de concours, le MASAF détermine les postes avec, pour partie, des missions de police qui nécessiteront une assermentation.

Concernant la dotation du **CNPF et son plafond d'emploi**, le projet de loi de finances ayant été suspendu, le MASAF ignore si, à ce jour, la baisse d'effectifs annoncée sera maintenue. Il faudra y revenir lorsque le budget sera réétudié.

Promotion/avancement : L'UNSA a alerté l'administration sur les difficultés de promotion des agents en SGCD. Le représentant des IGAPS a précisé que la hiérarchie doit initier ces promotions. Les IGAPS servent de relais entre les RH et les structures, visitent les agents du MASAF, y compris en SGCD, et restent disponibles toute l'année. Le RAPS vérifie que les agents inscrits sur une liste une année y figurent l'année suivante, sinon l'IGAPS enquête sur les raisons.

Prévoyance : Le MASAF a récemment souscrit un contrat de prévoyance à adhésion facultative. L'information des agents est en cours : site dédié, ligne téléphonique, FAQ à venir, et un webinaire prévu prochainement (accessible en replay).

Pour les agents en PNA (MTE ou autres ministères), ils ne peuvent être affiliés au MASAF. Ils peuvent poursuivre leur contrat avec Harmonie Mutuelle. Si Harmonie le veut, un contrat comparable aux conditions du MASAF peut leur être proposé mais sans être affilié au contrat ministériel. Des précisions seront apportées sur l'absence de questionnaire médical et les exemptions pour pathologies découvertes après coup.

CIA et remplacement abattoirs : 71 agents ont été écrêtés en 2024 car ils ont atteint le plafond réglementaire du RIFSEEP. L'objectif du SRH est de sortir des difficultés de paiement en raison d'un écrêtage par une solution juridique. La rétroactivité est de plus en plus complexe à mener.

Recours à l'intérim : Le recours à un marché d'intérim, exceptionnel par nature, doit être juridiquement justifié. Il sert uniquement à assurer la continuité des missions de service public en cas de poste non pourvu, sans permettre de pourvoir durablement un poste.



Déclaration liminaire CSA M

Paris, le 10 décembre 2024

Madame la présidente,
Mesdames, Messieurs,

Pour ce dernier CSA ministériel de l'année, l'UNSA souhaite faire un bilan de l'année et livrer ses priorités pour 2025.

Cette année 2024 a été marquée par plusieurs mouvements de protestation de la profession agricole, une dette publique qui a explosé et une dissolution de l'assemblée nationale qui a généré beaucoup d'incertitudes. Dernière actualité en date, la censure du gouvernement avec, de nouveau, un changement de ministre à venir et qui nous laisse dans l'expectative sur le budget 2025. Les agents de notre ministère subissent les conséquences de ces actualités chaque jour, que ce soit par du fonctionnaire bashing, par la perte de pouvoir d'achat qui s'accumule d'année en année ou par des conditions de travail dégradées, en particulier pour les services déconcentrés.

A l'UNSA, nous considérons que ce n'est pas une fatalité et que plusieurs points sont à la main de notre ministère dès 2025 pour permettre un « mieux être au travail ». Voici quelques exemples :

Services Economie Agricole (SEA) : Les agents des services économie agricole font face à une pression croissante et à des conditions de travail encore et toujours dégradées. Les annonces de Mme la Ministre, de simplification, de mesures nouvelles pour la profession, de paiements accélérés, inquiètent car trop souvent, sinon toujours, ces annonces sont supportées par les services dans l'urgence, sans reconnaissance ni moyens supplémentaires. Il faut ajouter que plusieurs structures ont encore subi des manifestations d'agriculteurs, parfois avec dégradations, mais toujours avec le stress de débordements.

Un point d'information de ce CSA concerne la gestion de crise. L'UNSA demande qu'un bilan financier et quantitatif soit fait par département mais aussi par niveau de responsabilité. Des retours de terrain nous ont alerté que certains services n'ont rien perçu sur simple décision de la hiérarchie considérant que les agents n'y avaient pas droit.

L'UNSA considère que tous les agents en SEA doivent bénéficier de cette prime gestion de crise et que les annonces ministérielles doivent tenir compte des capacités à rendre le service public et non faire des annonces incantatoires.

Sur ce dernier point, l'invitation à une certaine prudence, adressée à Mme la Ministre, n'a visiblement pas été entendue. Espérons que le ou la prochain.e ministre aura une vision plus « opérationnelle ».

Contrôles en exploitation agricole : L'UNSA souhaite vous alerter à nouveau sur le contexte dans lequel se déroulent la fin des contrôles de la campagne 2024, les conditions pour le démarrage de la campagne 2025 et le risque sur la sécurité des agents qui se déplacent dans les exploitations agricoles.

Les manifestations en cours laissent la place à plusieurs interprétations possibles quant aux intentions des agriculteurs à l'endroit des agents de l'Etat.

Cette année 2024 est celle du 20ème anniversaire du décès de nos collègues assassinés lors d'un contrôle dans une exploitation agricole.

C'est l'occasion de rappeler l'obligation de l'État, employeur en matière de sécurité et de protection de ses agents. Cette obligation impose à l'État de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer leur protection.

Le contexte actuel de crise agricole exacerbée - négociation du Mercosur, mise en place du contrôle unique, conditions climatiques défavorables - fait peser un risque accru sur nos collègues en charge des contrôles.

Pour cette raison, l'UNSA exige que toutes les mesures soient prises pour assurer leur sécurité, d'autant plus que la situation se radicalise avec la FNSEA qui appelle à refuser les contrôles « tant que les promesses ne sont pas tenues ». Cette annonce dans la période pré-électorale des chambres d'agriculture va mettre les agents face à une injonction contradictoire de payer vite mais avec un certain nombre de paiements conditionnés réglementairement à un contrôle !

De plus, il nous est remonté que certains chefs de service (ou directeurs) souhaitent que les agents qui veulent faire un signalement passent par eux pour évaluer la « nécessité » de le faire.

L'UNSA est contre cette barrière qui pourrait être émise par les supérieurs hiérarchiques ; l'agent doit être libre de faire son signalement et la décision sur les suites à donner lui revient. Nous vous demandons, dans le cadre de l'information sur le nouveau flyer concernant la protection fonctionnelle, que cette règle soit rappelée.

BOP 206 : La Délégation de la Police Sanitaire Unique a de lourdes répercussions sur nos collègues, entraînant une surcharge de travail ainsi qu'une perte de compétences et de sens. Dans un contexte de recherche d'économies budgétaires, il est légitime de s'interroger sur les bénéfices de cette délégation en termes de gestion, de moyens à y associer et de coûts engendrés.

Les services de Santé et Protection animale font face à une gestion croissante des cas de FCO et de MHE. La recrudescence des maladies émergentes ces dernières années a mis ces services sous tension, mobilisant nos collègues sur des dossiers difficiles à gérer. La colère du monde agricole monte. Nous demandons la mise en œuvre de moyens humains, financiers, logistiques et de soutien pour les services concernés.

Métiers du numérique : Le service du numérique peine à recruter et conserver ses compétences, pourtant essentielles au fonctionnement du ministère. La majorité des agents sont contractuels, faute d'une stratégie de formation de fonctionnaires. C'est une réalité à laquelle il faut s'adapter. Les restrictions budgétaires aggravent les manques d'effectifs et les conditions de rémunération sont bien inférieures à celles du privé ou d'autres administrations, même en province. Le palliatif d'un recours à des prestations de service reste onéreux et est insatisfaisant pour un maintien des compétences. Les services sont fragilisés.

A l'UNSA, nous considérons que les services ne sont pas responsables de la conjoncture d'emplois des métiers de l'informatique. Il y a une double action à mener :

- Rémunération de ces métiers au plus près des rémunérations du privé pour recruter des compétences solides,
- Revalorisation des agents actuels (contractuels ou titulaires) pour réduire les écarts salariaux.

Bref, avoir une équité de salaire à fonction et responsabilité comparable. Ces agents sont les garants du bon fonctionnement de notre système d'information.

Rémunération RIFSEEP : Malgré les incertitudes politiques sur le budget, l'UNSA reste optimiste sur la mise en œuvre en 2025 de la revalorisation du RIFSEEP pour près de 12 000 agents. L'UNSA revendique la mise en place d'un groupe de travail dès janvier 2025. C'est indispensable pour définir les modalités de revalorisation du RIFSEEP et établir des montants précis par corps et grade. Les agents sont en attente après la compensation sur le CIA octroyée en décembre. Compensation bien accueillie mais cela ne reste qu'une compensation.

A l'UNSA, nous rappelons que le ministère compte bien plus que 12 000 agents et qu'une revalorisation salariale doit être réfléchie pour tous les agents.

Complémentaire santé et prévoyance : L'UNSA est intervenue à de nombreuses reprises : la prise en compte du conjoint, des enfants et des retraités n'est pas satisfaisante. L'UNSA revendique une meilleure protection sociale pour les agents et leur famille, en particulier les familles monoparentales. Malgré plusieurs alertes, les conditions contractuelles empêcheraient des améliorations.

Pour l'UNSA, ce n'est pas tolérable. La solidarité, l'attractivité de notre ministère ne peut se limiter qu'aux agents. La prise en compte des familles, de nos retraités sont des éléments d'attractivité majeurs. Nous demandons donc une négociation pour en améliorer les conditions tarifaires. Il y a dans tout contrat des marges de manœuvres sans obligatoirement amener un avenant ou une augmentation financière pour le prestataire. Une action concertée des organisations syndicales et de l'administration peut apporter des changements salutaires.

Charte des temps et RIALTO : En région parisienne mais aussi dans les grandes métropoles, les conditions de circulation sont chaque jour difficiles. C'est une réalité que même avec du télétravail, les agents rencontrent des difficultés de circulation et des temps de trajet trop longs. L'UNSA demande la prise en compte de cette réalité et de permettre deux améliorations :

- Augmenter les horaires d'arrivée et de départ pour chaque agent : A partir de 7h et après 19h,
- Être plus souple sur les heures de plages fixes : permettre des pointages après 9h30 et avant 16h.

Des aménagements, discutés site par site ou structure par structure, permettraient de réduire le temps de transport, réduire la fatigue et donc augmenter la disponibilité et la réactivité des équipes.

Les règles de pointages, de limitation d'amplitude de travail restant inchangées, le temps de travail en équipe, en commun, ne seront pas remises en cause si vous autorisez 15 mn ou 30 mn de facilité. Par contre, en métropole, 15 ou 30 mn font la différence sur un temps de trajet. L'UNSA demande donc une révision de la charte de temps et du RIALTO avec un cadre posé par le ministère pour favoriser localement un élargissement des heures de pointage et une adaptation des plages fixes. Ces mesures ne coûteront rien, ce qui, dans la situation budgétaire, est appréciable.

En conclusion, l'UNSA réaffirme son engagement à défendre les intérêts des agents du Ministère de l'Agriculture, de la Souveraineté Alimentaire et de la Forêt. Nous souhaitons rester concrets et réalistes sur l'action que peut mener le ministère. Nous vous apportons ici les pistes de travail à mener sur 2025.

Je vous remercie pour votre attention.