



# Comité Social d'Administration Ministériel du 20 décembre 2023 COMPTE-RENDU

Paris, le 20 décembre 2023

L'UNSA était représentée par Émilie Cerisier, Jérôme Chaur et Martine Harnichard.

## Introduction de la SG

La Secrétaire Générale a fait part de la parution des nouveaux référentiels des contractuels du ministère avec effet rétroactif au 1er septembre 2023 pour environ 4 000 contrats. Pour tous les agents B et C, cela sera versé sur la paie de janvier.

Pour les agents de catégorie A, la revalorisation se fera en deux temps : si reconstitution de carrière, ce sera après le 31 janvier 2024 et avant le second semestre. Pour les autres, ce sera fait sur janvier.

La déconcentration des contrats de 6 mois ou moins sera effective au 1er janvier 2024. Des formations ont été proposées sur le mois de décembre ainsi qu'un webinar sur la partie juridique des contrats.

**Transfert FEADER aux régions** : le décret relatif aux modalités de transfert est étudié aujourd'hui dans les travaux du Conseil d'État. L'administration a demandé une mobilisation des IGAPS pour rencontrer les agents qui sont actuellement dans les conseils régionaux et qui souhaiteraient revenir.

L'UNSA est intervenue pour les agents FEADER qui n'ont toujours pas reçu leur avenant aux contrats. L'administration mobilisera le réseau du RAPS pour régulariser les retards.

Elle a alerté sur la publication des résultats des concours à améliorer. Pour les agents, il est très compliqué d'aller chercher l'information, en particulier pour ceux qui n'ont pas été admis au concours.

L'administration va regarder ce point pour l'améliorer.

## Points abordés en déclarations liminaires et réponses de l'administration :

**Gestion de crise** : Les échanges se feront sur la base du rapport du CGAAER. Il y a des effectifs supplémentaires à la DGAL pour traiter la gestion de crise (6 agents en cours de recrutement).

**Police sanitaire unique** : Des ETP complémentaires ont été prévus (150 ETP + 40 ETP pour la délégation). Une clause de revoyure est aussi prévue. Voir le compte-rendu du dernier [CSA Alimentation](#).



Le nombre d'inspections en 2023 a finalement été meilleur que ce qui était attendu ou envisagé. Dès janvier, la DGAL travaillera avec les DRAAF pour faire un bilan de l'adéquation missions moyens département par département.

**Effectifs en DDT** : Adéquation moyens et missions : c'est l'objet de la mise en œuvre du rapport du CGAAER sur les services déconcentrés présenté en CSA M de mai 2023. Le CSA des services déconcentrés prévu le 31 janvier sera l'instance majeure pour en débattre (DRAAF et agents MASA en DDI).

**Attractivité** : La tension sur le recrutement est forte partout (privé et public), l'administration a identifié un certain nombre de chantiers qui seront revus en 2024 : optimisation, rémunération, valorisation des missions, plan managérial et conditions de travail. Il faut cibler les sujets prioritaires.

**NBI des SA** : Ce sujet sera remis à plat en 2024. L'administration ne va pas créer de la NBI mais proposera un échange avec les OS sur ce thème.

**IGN** : L'administration a entendu l'alerte de l'UNSA sur le dialogue social dégradé. C'est un établissement public sous tutelle principale du MTECT. Le MASA portera l'alerte auprès du ministère de l'environnement.

**Jeux olympiques 2024** : Le sujet est bien identifié. Une instance sur la seconde quinzaine de janvier est prévue.

## Ordre du jour

### **Projet de décret relatif aux emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle**

L'objet de ce décret est d'élargir et assouplir les conditions d'accès au statut d'emploi.

Le DGER adjoint informe que la réponse de la DGAFP n'est toujours connue à ce jour. Malgré tout, le DGER adjoint est plutôt confiant quant aux suites favorables données aux demandes suivantes notamment :

- L'ensemble des postes de direction seront reconnus comme ouvrant droit au statut d'emploi.
- Une convergence de la rémunération des agents contractuels vers les agents fonctionnaires. Néanmoins des questions subsistent : est-ce un alignement indiciaire ou indemnitaire qui est envisagé ? ce n'est pas la même chose concernant la retraite.
- Un assouplissement pour les collègues fonctionnaires qui souhaitent prendre un poste de direction. Actuellement, pour prétendre à être placé sous statut d'emploi, il faut 7 ans d'ancienneté de fonctionnaire et évoluer sur une grille dont l'indice sommital culmine à la Hors Echelle A. La nouvelle proposition devrait permettre de comptabiliser aussi bien les années de contractuels que de titulaires des agents.
- Une mesure transitoire pour les agents en poste qui entreront dans le statut d'emploi : la reprise de l'ancienneté sera de 4 ans maximum. Il restera donc 4 ans pour l'agent pour faire une demande de mobilité.

Par contre le DGER adjoint émet des doutes sur la possibilité pour les agents contractuels d'entrée dans le statut d'emploi. La question de la mobilité obligatoire restera donc en suspend pour ces agents.

L'UNSA a reconnu, lors de son intervention, les avancées plus que positives et s'est félicitée que la DGER ait repris ses propositions. Toutefois, les représentants ont expliqué que la position de l'UNSA serait l'abstention et ce au regard du texte consolidé à ce jour.

Elle a rappelé à l'assistance que les personnels de direction restent frileux concernant les décisions de la DGAFP, l'héritage de l'échec de la création du statut de corps reste toujours un traumatisme dur à combattre.

L'avis est réputé être rendu.

## Projet d'arrêté relatif à la procédure de recueil des signalements des lanceurs d'alerte

La parution de l'arrêté avait été reportée pour faire entrer les établissements de l'enseignement agricole dans le dispositif sans avoir besoin du recueil des conseils d'administration des établissements. La jurisprudence du Conseil d'État, présentée par les OS, qui assimile les établissements au service du ministère pour les élections professionnelles a été retenue pour ce dispositif de lanceur d'alerte.

L'enseignement supérieur ne pourra pas intégrer le dispositif à cause de l'autonomie de ces établissements ; ils peuvent soit mettre en place leur propre système, soit se rapprocher du ministère de l'enseignement et de la recherche ou se raccrocher au collège de déontologie.

La mise en place de la plateforme de recueil des signalements est en bonne voie, elle sera accessible via le site internet du MASA grâce au système « démarche simplifiée ».

Le collège de déontologie est le recueil de signalement interne des services du MASA. Le CGAAER est dans la liste pour les signalements dans le secteur agricole et le secteur sanitaire. Pour le secteur de la sécurité des aliments, l'ANSES peut aussi être saisie.

Le texte a été approuvé.

## Rapport social unique 2021

La publication de ce RSU avant la fin de l'année 2023 était un engagement du secrétariat général. Le RSU 2022 sera publié d'ici à l'été 2024 et celui de 2023 fin 2024 pour une reprise de cycle normal.

L'UNSA a porté plusieurs remarques :

- Les absences pour raison de santé sont en hausse en 2021. Pour elle c'est un signal faible d'une fatigue des agents. 2020 était déjà en augmentation par rapport à 2019.
- Elle s'inquiète du nombre de postes vacants sur le BOP 206 domaine animal avec 71 postes vacants sur la catégorie B et 88 postes en tout.
- Elle demande que soit renseigné le délai de prise de poste pour les mobilités au fil de l'eau.
- Une carte de France des postes qui n'ont pas reçu de candidature serait intéressant. L'intérêt est de visualiser les départements peu attractifs.
- Enfin, l'UNSA a demandé la revalorisation de la subvention ASMA.

La SG précise qu'il y a un travail sur la convention signée entre l'ASMA et le ministère et qu'il devra être terminé avant la fin du premier semestre.

**Éléments d'informations complémentaires :** La base de données sociales a été travaillée avec la DGAFP pour avoir des données rationalisées, fiables et mesurables. Un accès en ligne sur les données sera accordé aux membres du CSA M mais aussi aux représentants des CSA locaux pour leur périmètre géographique.

## Rapport CGAAER gestion des crises

Le but de ce rapport est d'analyser les besoins d'adaptation des services aux épizooties. Un premier bilan est que ces maladies ont des conséquences économiques considérables, avec de forts impacts sur des filières fragilisées. De plus, les risques sur la santé humaine ne sont pas négligeables.

Suite à la crise de 2021, plusieurs visites ont été réalisées dans les départements touchés (agents DD(ETS)PP, DRAAF, Préfecture, ENVT, ANSES, ministère de l'intérieur, de la santé et de l'écologie).

Le niveau de préparation reste perfectible. Sur les départements interrogés la situation est hétérogène : 6 ont un organigramme de crise, un plan de crise et des modalités pour gérer les débordements d'abattage en temps de crise par exemple.

Les équipes en DD(ETS)PP ont mis en place des formations, des plans d'action mais les partenaires extérieurs sont peu impliqués (RH, DRAAF, etc...).

Les épizooties demandent des moyens (mise en garde sur la fuite des effectifs) et des compétences. L'administration note la participation d'experts précieux comme l'ANSES ou la chaire partenariale de biosécurité et santé aviaires. Une amélioration possible et rapide : le plan ORSEC devrait être déclenché systématiquement car son efficacité et sa réactivité serait d'une forte aide.

Points positifs : les services ont fait face grâce à un engagement important des agents. Le dispositif de suivi psychologique a été mis en place pendant ou après la crise.

Points négatifs : la/ les crise(s) ont eu un fort impact psychologique : cas d'agressions physiques, intimidations et agressions verbales.

Les dérogations possibles et nécessaires aux garanties du temps de travail ont été souvent mal formalisées.

Les renforts sont venus mais seulement sur 5 jours dont deux sont souvent mobilisés pour former les personnels en renfort.

Il est important de bien identifier la post-crise : c'est le moment où la crise est maîtrisée mais pas terminée. Il faut rattraper les missions mises de côté un temps et gérer la partie indemnitaires.

Il y a un manque de reconnaissance ressenti par les agents. Le dispositif indemnitaire est limité par des facteurs de détermination qui n'ont pas permis à tous d'en bénéficier.

### **7 recommandations sont proposées par la mission :**

- **au niveau opérationnel, s'inscrire dans le dispositif interministériel,**
- **renforcer les moyens humains pour la préparation et la gestion de crise (réseau des agents animé par la DGAL et animation des partenaires locaux de gestion de crise),**
- **garantir la compétence des services (parcours qualifiant et cotation adaptée des postes),**
- **disposer de moyens techniques et pouvoir les compléter en urgence,**
- **veiller au maintien de capacité des équipes**
- **éviter l'épuisement et les RPS**
- **après la crise reconnaître l'engagement des agents et prendre en compte les compétences acquises.**

En conclusion, il y a un profond changement de paradigme à faire pour les années futures car les crises vont malheureusement s'amplifier.

L'UNSA a remercié les auteurs du rapport qui ont bien repris tout ce que les OS portaient depuis des années mais a regretté le seuil d'épuisement des agents. Les recommandations, si elles sont mises en œuvre, vont permettre de survivre. Le rapport n'est pas un aboutissement mais une ligne directrice de gestion.

L'UNSA s'interroge sur la suffisance des mesures financières et la responsabilité pénale et civile des agents en cas d'accident. Elle estime qu'il ne faut pas abuser de la dérogation aux règles minimales. Elle note également une perte de sens des missions pour les agents et une perte de compétence car les agents mutent car ils sont trop fatigués.

A l'UNSA, on souhaite la constitution d'un réseau pérenne à tous les niveaux. La gestion de crise est un métier à part entière.

La réflexion sur le réseau d'appui est en cours et l'administration travaille pour que les renforts soient plus longs que 5 jours. La volumétrie en 2022/2023 a été de 200 personnes qui ont été sollicitées sur la gestion de crises en renfort.

La Secrétaire Générale a remercié le travail des rapporteurs. Le MASA est conscient qu'il y a une culture de la gestion de crise à acquérir à la DGAL, mais aussi sur toutes les missions du ministère.

La réalisation d'exercices de crises n'est pas secondaire. Il faut désormais capitaliser sur ce qui a bien fonctionné, identifier les points à améliorer. Pour avoir suffisamment de moyens sur le site, au bon moment de la crise, ceci doit être anticipé.

La gestion des compétences doit être mise en lumière. La gestion de crise est un domaine de compétence spécifique à développer. Enfin, la reconnaissance des agents est un sujet important.

L'UNSA a proposé de travailler avec le ministère des armées qui est un ministère qui sait gérer les crises. L'administration avait songé au ministère de l'intérieur mais peut essayer de se rapprocher du ministère des armées également.

## Actualité en matière de recrutement et mobilité

La Secrétaire Générale annonce la mise en œuvre d'un site pour mieux valoriser les missions et emplois du ministère.

Sur les lignes directrices de gestion : Deux points seront modifiés :

- Pas mention du recrutement des personnes handicapées : ça ne concerne pas directement les mobilités.
- Délai de publicité de 15 jours : la DGAFP demande de bien caractériser la notion d'urgence des 15 jours.

L'administration a un souhait de dépasser Bo Agri au profit d'un site internet dédié avec toutes les fiches de poste. Il informera sur les conditions de travail, les missions du MASA, les rémunérations (statutaires et contractuels).

L'objectif est d'avoir un site opérationnel au moment du salon de l'agriculture. Le traitement des candidatures en ligne sera prévu dans un deuxième temps.

L'UNSA est intervenue sur la nécessité de ne pas faire le travail de saisie des fiches deux fois. Les agents du SRH sont déjà surchargés de travail.

## Questions diverses

**Report des congés** : La note de service sur le report des congés est déjà parue. Il sera possible jusqu'au 31 janvier 2024, voir au 31 mars 2024 sous certaines conditions.

L'UNSA a demandé de la souplesse pour que les agents puissent bénéficier du fractionnement s'ils reportent des jours sur les vacances scolaires de début janvier.

L'administration a pris note de cette demande.

**Jeux olympiques** : la prime spéciale pourra concerner aussi les contractuels. Le télétravail sera accordé de manière large et exceptionnel pour les agents qui se verront affectés dans leur déplacement notamment en région parisienne. Cependant, le MASA n'est pas impacté par le périmètre de sécurité des JO 2024 et restera accessible pendant le temps des jeux. Le télétravail dérogatoire sera indemnisé comme le télétravail de droit commun avec la notion de quota.

Une note de service vient d'être publiée pour demander des renforts dans les départements où les jeux se dérouleront.

Une autre note de service va être publiée pour définir le périmètre des bénéficiaires de la prime dite « JO » ainsi que les modalités pour la toucher.

Un dispositif de compensation de report des congés 2024 sur 2025 (10 jours) est mis en place. De même, les agents pourront alimenter leur CET au-delà des 60 jours réglementaires, voir des 70 jours pour ceux qui l'ont alimenté en 2021 suite à la crise sanitaire COVID.

**Retraite progressive** : Une note de service sera publiée prochainement et la FAQ de la DGAFP sera jointe en annexe.

**Prime pouvoir d'achat exceptionnel** : Le MASA a pris en compte la déclaration sociale de l'employeur à l'instant T. Tous les bénéficiaires recensés l'ont perçu à ce jour. S'il devait y avoir des erreurs, l'administration demande de leur communiquer les éléments pour corriger les erreurs éventuelles.

**Télétravail obligatoire en DRAAF Normandie** : Le MASA n'a pas obtenu la dérogation de la DGAFP pour payer au-delà du quota réglementaire. Donc, à ce stade, les agents ne peuvent bénéficier de l'indemnité pour tous les jours télétravaillés au-delà des 88 jours/an.



# Comité Social d'Administration Ministériel Exceptionnel COMPTE-RENDU

20 décembre 2023 – 16 h

## Ordre du jour

### **Projet d'arrêté relatif à la rémunération ou la compensation horaire des interventions réalisées sous astreinte au ministère de l'agriculture et de la pêche**

Le 12 décembre, le Guichet Unique (GU) a rendu un avis favorable à la saisine relative à l'indemnisation des agents impliqués dans la lutte contre les crises sanitaires, agricoles et forestières, sous réserve de la prise en compte de certaines observations.

Il nécessitera simplement un ajustement sur la réduction du temps de travail. La rédaction propose la prise en compte des heures supplémentaires de nuit et compensées en coefficient 2.

Pour les heures de jour, la compensation est de 1,5 le samedi, et 2 le dimanche et les jours fériés.

Ce sont des pratiques déjà prévues au niveau local.

**Le texte a fait l'objet d'un vote favorable.**





## Déclaration liminaire CSA M

Paris, le 20 décembre 2023

Madame la présidente,  
Mesdames, Messieurs,

Pour ce dernier CSA Ministériel de l'année, l'UNSA souhaite exprimer ses préoccupations concernant la rémunération des agents du ministère :

- Tout d'abord, en ce qui concerne le versement de la prime de pouvoir d'achat, dont peu d'agents ont bénéficié : une des raisons serait des rattrapages de rémunérations qui ont exclu une partie des bénéficiaires. C'est une double peine pour ces agents car non seulement ils ont perçu une rémunération avec retard mais perdent plus tard un droit à la prime en raison de retards administratifs. Les contractuels ne sont pas mieux considérés lorsqu'ils perçoivent des avances sur salaire. Pourquoi l'administration ne fait pas preuve de discernement et de remise en question plutôt que de priver des agents de rémunération qui les aide à mieux supporter l'inflation ?

- Les secrétaires administratives restent pénalisées sur la NBI. Seules les SA du MASA subissent ce retrait de NBI. Pourquoi faire supporter ce manque à gagner pour ce corps alors que la NBI est comptabilisée pour le montant des retraites ?

- Le CIA des représentants syndicaux en décharge de plus de 70 % : l'UNSA accueille avec déception votre réponse du 11 décembre dernier. Si vous prenez en considération la demande de l'intersyndicale pour interroger la DGAFP sur la prise en compte du grade, vous ne prenez pas en considération une modulation en lien avec le secteur d'affectation. A grade équivalent, les agents déchargés syndicaux exerçant au ministère subissent une forte discrimination par rapport aux autres collègues.

En ce qui concerne le projet de décret modifiant le décret de 2019 relatif aux emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles, l'UNSA-AAF note des avancées sur ce dossier cependant elle restera attentive à la mise en place, et à l'actualisation de la charte de gestion de ces emplois.

Sur l'aspect sanitaire, les défis croissants, accentués encore dernièrement avec les premiers cas de Maladie Hémorragique Épizootique, suscitent de vives inquiétudes parmi nos agents. L'UNSA espère vivement que le rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des crises d'influenza aviaire pourra déboucher sur des solutions pratiques. A l'UNSA nous sollicitons la création d'une équipe d'intervention de terrain pour soutenir les secteurs en crise plutôt que mobiliser des effectifs d'autres départements et une reconnaissance du service rendu par les agents.

Il est également important de limiter les conséquences de conditions de travail difficiles sur les agents et leurs supérieurs hiérarchiques.

De même, la police sanitaire unique continue de soulever des préoccupations. Les inquiétudes perdurent pour les agents, tant à la DGAL que pour les services DRAAF et les DDPP/DDETSPP : manque de tuilage, surcharge de travail, applications en cours de déploiement...

Comment remplir le défi d'une PSU fonctionnelle avec de tels obstacles ? Une police sanitaire unique OUI, mais dans des conditions d'exercice supportables par les services.

Concernant, les services d'économie agricole, l'UNSA réitère ses alertes sur les difficultés à remplir l'objectif de paiement des aides depuis le 16 octobre. Nous nous interrogeons sur la mise en œuvre effective des recommandations du rapport du CGAAER présenté en mai dernier, notamment de faire des agents les acteurs du changement et de la mise en œuvre des politiques publiques. Quelle latitude laissée aux services pour adapter leurs réponses locales aux priorités nationales ?

Pour ce qui concerne l'IGN, l'UNSA souhaite que les réunions ne soient plus simplement des réunions d'informations, mais qu'il y ait un véritable dialogue social. Les dossiers ne peuvent pas être traités avec les seuls ministères concernés, sans concertation avec les organisations syndicales. Celles-ci sont les représentantes des personnels de l'IGN et ont à cœur de ne pas aggraver la fracture sociale au sein de l'établissement. Il y va de la responsabilité du directeur de l'IGN de revoir les bases de ce dialogue social. Des cycles de réunions ont été engagés avec l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) et les agences de réseau de l'ANACT ; l'UNSA espère que cela aboutira enfin à un dialogue social de qualité.

Enfin, l'UNSA s'interroge sur l'organisation du MASA au regard du temps de travail des agents pendant les Jeux Olympiques. A ce stade, tout le monde est dans l'expectative quant au travail supplémentaire à Paris comme en Province mais également quant aux congés car il semblerait que pour les agents qui ne peuvent pas télétravailler pendant cette période, il leur serait imposé de prendre des congés.

L'UNSA demande qu'un groupe de travail dédié aux JO soit programmé afin de discuter de toutes les mesures envisagées.

Pour conclure, l'UNSA réaffirme son engagement pour un dialogue social constructif visant à améliorer la qualité de vie au travail des agents. Cependant, elle se réserve la possibilité d'actions plus fermes, comme le boycott de CSA ministériels ou de réseaux. Les HMI de l'intersyndicale ont mis en lumière un mal-être croissant des agents et le manque d'attrait pour les métiers en administration centrale. Tout en reconnaissant les avancées au Service du Numérique, l'UNSA souligne les attentes des autres directions, également confrontées à des difficultés. Elle insiste sur l'importance du débat d'idées dans le dialogue social pour générer des solutions plus novatrices et efficaces que de simples ajustements organisationnels.

Je vous remercie de votre attention.