



# Groupe de travail « Attractivité des métiers au MASA » du 12 décembre 2023 COMPTE-RENDU

Paris, le 12 décembre 2023

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

Ce GT est avant tout un temps d'échange et de réflexion pour poser les bases d'une stratégie de recrutement. Le MASA a construit une feuille de route pour 2024 et souhaite à présent en discuter avec les organisations syndicales.

Plusieurs constats ont été présentés :

## Au niveau Fonction Publique :

### Les constats :

- Taux de sélectivité des concours en baisse,
- Démission rapide d'agents recrutés,
- Déficit d'image de la fonction publique,
- Vacances de postes supérieures à 6 mois.

### Les nouvelles attentes des agents ou futurs agents :

- Avoir un sens de l'action publique et de l'intérêt général qui se retrouve plus dans l'action sociale et solidaire que dans la fonction publique,
- Obtenir des conditions de travail plus modernes,
- Obtenir de meilleures conditions de rémunérations,
- Réticence à aller occuper des postes dans des secteurs géographiques moins attrayants.

### Les réponses de la fonction publique :

- Nouveaux droits sociaux,
- Refonte des parcours professionnels et meilleure transparence des offres de postes de la FP (choisirleservicepublic).
- Réforme Haute Fonction Publique

## Au niveau MASA :

### Les constats :

- Déficit d'image du MASA qui apparaît un ministère très technique et à faible effectif.
- Besoin de travailler sur le sens de l'action du Ministère de l'Agriculture,



- Image d'une gestion très centralisée avec des processus complexes de publication des fiches de postes,
- Mauvaise visibilité des offres d'emploi.

### Les constats des OS :

Elles ont abordé divers thèmes complémentaires :

- Conditions de travail très peu satisfaisantes,
- Peu d'effectifs, difficultés à bien faire son travail, surcharge de travail,
- Manque de prise en compte de l'équilibre vie privée/vie professionnelle,
- Des rémunérations et une image meilleure dans le privé qui change le rapport de force,
- Des collègues valorisent mieux leurs compétences acquises en dehors du MASA et pour certains en dehors de la Fonction Publique,
- Faible visibilité sur les rémunérations et possibilités d'évolutions,
- Besoin de décentraliser des décisions RH,
- Envisager des concours à affectation régionale/locale,
- Des changements permanents d'organisation de la Fonction Publique crée un sentiment d'incertitude trop important,
- Un plan de formation continue doit être amélioré.

L'UNSA a insisté sur le besoin d'attirer et renouveler les effectifs sans oublier de garder les agents en poste et leurs compétences. La QVCT et le management doivent être améliorés.

Elle constate des volontés de formation au management mais peu pratiquées. Il y a un manque cruel de moyens aussi.

Elle constate également que les jeunes s'engagent sur l'environnement et la rationalisation des productions agricole. Ils ont une vision du MASA qui ne travaille que pour les agriculteurs (notamment en dérogeant sur l'utilisation de produits phytosanitaires) mais pas pour l'environnement. Il y a un besoin de changer cette image et engager les jeunes à travailler sur les alternatives aux pesticides, ainsi que sur le bien-être animal, sujets médiatisés et qui donnent également une image dégradée de nos métiers. C'est un travail sur le long terme.

Pour l'UNSA, les contraintes géographiques et la QVCT sont des axes d'améliorations importants. Le rapport de force a changé entre attractivité Privé/public. De plus, les SGCD apportent des contraintes RH supplémentaires et un sentiment d'appartenance disparaît. Elle a proposé de :\*

- Créer une campagne de promotion des métiers du MASA sous la forme de ce qui a été fait dans l'« aventure du vivant » : promotion à faire dans les lycées, collèges.
- Relancer des concours sur titre à plusieurs niveaux de recrutement (A, B ou C)
- Proposer des RIFSEEP bonifiés pour des régions à faible attractivité,
- Créer des carrières actives pour les agents en abattoirs, Brexit et SIVEP, mais tout ceci nécessite des postes budgétaires.

### Intervention du RAPS :

Le RAPS a souligné un besoin de travailler sur l'attractivité et la reconnaissance des postes en DOM. Il y a des conditions de missions particulières (climat, déplacements en pirogue par exemple), un isolement de la métropole, des accès aux formations difficiles ou des organisations administratives souvent différentes d'un DOM à l'autre.

Le retour en métropole présente aussi une difficulté avec une image des agents DOM dévalorisée.

### Réponse de l'Administration :

En synthèse, l'administration a remercié les différentes contributions.

Le MASA veut continuer à recruter des fonctionnaires et lance des concours propres au MASA dès que possible. Souvent, c'est obtenu de haute lutte.

Elle a rappelé les points suivants :

Les sujets sur lesquels le MASA n'a pas de prise :

- Un service public de l'éducation global,
- Les statuts à faire évoluer : c'est la DGAFP
- Les réformes vont continuer car c'est le politique qui a la main.

Les sujets sur lesquels le MASA et les OS ont prise :

- Les remarques des OS des sites recruteurs permettent d'avancer (communication sur la rémunération, les grilles, télétravail etc..). De meilleurs repères seront donnés.
- La candidature en ligne reste à ce stade bloquée. Les OS peuvent apporter des propositions écrites.

En terme de méthode, l'administration propose de mettre en place un GT permanent sur l'attractivité avec plusieurs réunions en 2024.

Les thèmes que le MASA souhaite améliorer :

- **Renforcement de la gestion RH de proximité** : le MASA est démuné car de multiples sujets remontent au SRH alors qu'ils pourraient être réglés localement.

- **Améliorer la communication et l'accès à l'information** : le MASA essaie d'obtenir une forme d'extranet qui sera accessible à tous les agents et pas seulement ceux du MASA comme sur un intranet.

- **Un GT GPEEC en support du GT attractivité** : besoin d'avoir une meilleure visibilité des besoins en compétences sur les 5-10 prochaines années. Le GT GPEEC aura une forte importance pour avoir une visibilité et donner de meilleures informations aux futurs candidats.

- **Management** : le plan managérial du MASA est en évolution. Il est également prévu de mettre en place plus d'échanges entre pairs pour valoriser les bonnes pratiques

- **Sur la privatisation des missions publiques** : A priori, il y a une inversion de la tendance connue il y a quelques années. Il y a des ré-internalisations de missions dans le numérique, notamment au dernier budget 2024.

- **Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)** : le MASA a ce sujet à l'agenda. Il veut conduire une négociation avec les OS pour obtenir un accord ministériel sur ce thème (sujet porté par l'UNSA). Le MASA est preneur de contributions dès à présent des OS.

- **Pour attirer les jeunes** : un rapport du CGAER est attendu pour février-mars 2024.

Pour conclure, l'administration a invité les différentes organisations syndicales à faire part par écrit leurs propositions avant un prochain GT sur l'attractivité.

Pour l'UNSA, ce groupe de travail n'a pas bénéficié d'un temps suffisant pour analyser, échanger et proposer. Il a été obtenu après de multiples revendications dans diverses instances. Il a le mérite d'être enfin lancé. L'engagement de l'administration d'un GT attractivité tout au long de l'année 2024 est bienvenue. L'UNSA reste malgré tout prudente sur la bonne tenue régulière de ce GT au vu d'une année 2023 très compliquée en terme de tenue des instances.

L'UNSA portera de nouvelles propositions comme attendu par l'administration. Notre objectif est de revaloriser les missions du ministère tant en terme d'image que d'évolution de carrière et de pouvoir d'achat.