

De	Thématique	n°	Questions	Réponses
4-CFDT	Communication	22	Publication sur BO Agri La publication des notes de services sur BO agri est-elle toujours censée intervenir chaque jeudi avant midi ?	La publication des notes de services sur BO agri intervient chaque jeudi avant midi.
2-FO	Congés	76	Report congés et RTT en fin d'année : quand est-il pour le MASA ?	Il convient de se reporter à la note de service annuelle (SG/SRH/SDCAR/2022-918 pour la dernière en date).
4-CFDT	Informatique	27	Espace de partage sur la messagerie La nouvelle messagerie mise en place par le Ministère est-elle configurée pour offrir à ses utilisateurs un espace de partage type drive permettant le travail collaboratif et le partage de documents ?	Il n'est pas prévu de déployer une nouvelle messagerie au sein du MASA. L'évolution à venir prochainement concerne l'interface de la solution "client-léger" réalisée par le MTE : l'ensemble des utilisateurs de cette solution vont migrer de l'interface actuelle appelée "Webmèl" à une nouvelle appelée "BNUM" pour "Bureau Numérique". Le bureau Numérique présente deux types d'évolutions : - une évolution de l'interface plus intégrée et moderne qui présente différemment les outils déjà présents dans le client léger, mais aussi des liens vers les outils de la DINUM (Tchap, OSMOSE, RESANA, Webconf..., regroupés sous un ensemble nommé "SNAP") ; cette évolution concernera le MASA - l'ajout de nouvelles fonctionnalités, optionnelles et amenant un coût supplémentaire, notamment des espaces de travail offrant la possibilité de stockage de documents et de coédition ; le MASA n'a pas choisi d'adhérer à ces services, dans l'attente d'une analyse de leurs apports fonctionnels et de leur positionnement au regard des nombreux autres outils similaires existants ; cette analyse sera menée dans le courant de l'année 2023.
4-CFDT	Police unique sécurité sanitaire	31	Réforme SSA Les organisation syndicales CFDT, FO, UNSA et Alliance du trèfle ont écrit au ministre au sujet de la délégation des inspections en remise directe. Peut-on espérer avoir une réponse et si oui à quelle échéance ? A quelle date est prévue le premier CSA alimentation ?	La réponse au courrier est en cours de signature. S'agissant du CSA Alimentation, celui-ci est prévu le 13 juin 2023.
4-CFDT	Restructurations	33	Transfert CPCM vers CGF Ce transfert se faisant de manière progressive, un RETEX est-il envisagé afin de profiter de l'expérience des CGF qui ont été créés ou sur le point de l'être (Hauts de France, Bourgogne-Franche-Comté, Pays de la Loire et Grand-Est) avant d'étendre ce transfert aux autres régions ?	Cela est bien prévu. Le RETEX effectué, de la création du CGF des Hauts de France, a permis de tirer des enseignements utiles à la création d'autres centres. Les éléments de bilan seront présentés aux organisations syndicales.
4-CFDT	Restructurations	39	ESR et MASA Rapprochement de l'ENSAT de Toulouse avec l'Ecole centrale : peut-on avoir confirmation que le directeur de l'ENSAT sera bien nommé par les 2 Ministres et non par le seul Ministre de l'EN ?	Le décret constituant le nouvel établissement Centrale Toulouse Institut est en cours de rédaction par la DGESIP du MESR. LA DGER s'est assurée que les termes du CRPM relatifs aux écoles de formation des ingénieurs agronomes (dont l'ENSAT) ont bien été repris par le projet de décret qui sera visé par le Ministre en charge de l'Agriculture. Parmi ces termes, la nomination du Directeur de l'ENSAT est bien prévue sous double timbre (MESR et MASA).
2-FO	RH	79	Pourriez-vous nous indiquer le nombre de postes permanents à temps plein occupés par des profs ACEN ou actuellement vacants ?	Conformément au code général de la fonction publique, les postes permanents à temps plein sont ouverts dans les corps d'enseignement pour être occupés par des personnels fonctionnaires (art. L311-1), soit des PLPA, PCEA, IAE au sein des lycées agricoles publics. A la date actuelle, le nombre de ces postes occupés par des professeurs contractuels recrutés sur moyens permanents (dits ACEN) est de 633. Par ailleurs, au 9 mai, en raison du départ définitif de leurs occupants (démission, retraite en cours d'année scolaire, décès), 10 de ces postes ne sont pas pourvus.
2-FO	RH - Carrière	82	Modification de règles statutaires applicables aux IR et IE Les règles statutaires applicables aux Ingénieurs de recherche ont été modifiées au MESR par le décret 2022-1750 du 30 décembre 2022. Celles applicables aux ingénieurs d'études sont en cours de modification. Qu'en est-il au MASA ?	Le sujet est bien identifié et en cours d'instruction, en collaboration avec la DGER.
2-FO	RH - Carrière	83	Repyramidage des emplois de la filière FR : La circulaire du 27 avril 2022 définit le cadre du repyramidage des emplois de la filière FR. Ce dispositif découle de la loi de programmation de la recherche. Va-t-il s'appliquer à l'enseignement supérieur agricole comme cela a été le cas pour le repyramidage des EC ?	En cours d'instruction. Un GT sera proposé au second semestre sur ce sujet.

De	Thématique	n°	Questions	Réponses
4-CFDT	RH - Carrières	18	<p>Entretiens professionnels</p> <p>La campagne des entretiens professionnels 2023 portant sur l'année 2022 ayant pris fin le 14 avril dernier, pouvez vous nous préciser quel est le taux de réalisation des entretiens professionnels ?</p> <p><b>La NS du 23/06/22 relative à la mise en œuvre du CIA réaffirme fortement l'importance de l'entretien professionnel en tant que document de référence pour déterminer la tranche de modulation qui servira de base de calcul pour le montant qui sera versé à l'agent. Il est donc impératif que chaque agent puisse bénéficier d'un entretien professionnel et d'un compte-rendu.</b></p>	<p>Au 11 mai, le taux de réalisation des entretiens définitivement signés est de 55% pour l'ensemble des agents concernés (soit plus de 13 000 agents éligibles en administration centrale, services déconcentrés : DRAAF/DDI, EPL et ENSS), 18% était en cours de validation et 27% en attente d'initialisation.</p> <p>Un report de la clôture de campagne a été décidé pour le 31/05. Cette date est alignée avec la clôture des autres ministères ATE à la demande des DDI, dans un objectif de convergence.</p> <p>Par grand périmètre et statut d'avancement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'administration centrale : 50% d'entretiens définitivement signés, 10% en attente d'initialisation</li> <li>- DRAAF/DAAF : 83% d'entretiens définitivement signés, 5% en attente d'initialisation</li> <li>- DDI : 65% d'entretiens définitivement signés, 12% en attente d'initialisation</li> <li>- EPL : 59% d'entretiens définitivement signés, 21% en attente d'initialisation</li> <li>- ENSS : 51% d'entretiens définitivement signés, 13% en attente d'initialisation</li> </ul> <p>Pour tous les compte-rendus d'entretien qui sont en cours de validation, une communication a été réalisée auprès des agents et des gestionnaires de proximité sur la nécessité d'achever la validation au plus tôt. Des alertes par mail ont été mises en place pour rappeler régulièrement aux agents évalués et à leur hiérarchie de procéder à la validation chacun à leur niveau.</p>
4-CFDT	RH - Carrières	19	<p>Délégation à l'encadrement supérieur</p> <p><b>Quel sera le périmètre de cette délégation au-delà des administrateurs d'État et des emplois DATE ? Les IPEF et les ISPV seront-ils concernés ? Quid du CEIGIPEF ? Quid de l'accompagnement des encadrants de catégorie A ?</b></p>	<p>Ce sujet a été traité dans le cadre de la présentation du décret portant organisation du SG, soumis à l'avis des représentants du personnel.</p>
4-CFDT	RH - Carrières	24	<p>Statuts d'emploi</p> <p><b>De plus en plus de sorties du statut d'emploi se font sans aucun accompagnement RH, il est urgent de travailler sur la seconde carrière des agents sous statut d'emploi. Qu'est-il prévu par le Ministère pour ces agents ?</b></p>	<p>Les mesures liées à la réforme de la haute fonction publique visent à mieux accompagner les hauts fonctionnaires dans leurs parcours de carrière et notamment les agents qui occupent des emplois fonctionnels. A cet effet sont prévus des entretiens d'orientation tous les 6 ans, qui seront l'occasion de préciser les évolutions professionnelles de ces agents. Par ailleurs, en lien avec le RAPS, des propositions d'accompagnement plus ciblées pourront être faites aux sortants d'emplois fonctionnels par la mise en oeuvre des actions prévues dans le plan interministériel parcours professionnel.</p>
2-FO	RH - Dialogue Social	74	<p>Serait-il possible qu'un suivi des questions diverses soit réalisé pour nous éviter de vous reposer plusieurs fois les mêmes questions?</p>	<p>Ce suivi est prévu via Osmose.</p>
4-CFDT	RH - Dialogue Social	14	<p>Feuille de route sociale MASA 2023</p> <p><b>Le calendrier de la concertation de la feuille de route sociale MASA 2023 n'a pas été précisé pour certains GT, bilan RIFSEEP par exemple. Auront-ils bien lieu en 2023 ? A quelle date ? A titre d'exemple, côté IFSE, à poste égal, la cotation de poste peut être différente selon le corps d'appartenance pour une même catégorie. A quand une révision de cette iniquité ?</b></p>	<p>Le GT bilan RIFSEEP était prévu le 22 juin mais a été reporté à l'automne comme cela a été mentionné lors de la mise à jour de la feuille de route sociale.</p>
4-CFDT	RH - Dialogue Social	26	<p>Droit syndical</p> <p><b>Les représentants du personnel élus et affectés en établissement d'enseignement n'ont aucun interlocuteur pour le remboursement de leurs frais chorus lorsqu'ils sont convoqués par l'administration. Est-il possible d'harmoniser une procédure de remboursement de frais simple et efficace, et ce sans attendre les conclusions du GT éponyme ?</b></p>	<p>Ce sujet pourra faire l'objet d'une procédure rédigée dans le cadre de la NS sur les droits syndicaux et évoqué lors du GT du 30 mai.</p>

De	Thématique	n°	Questions	Réponses
5- Alliance du trèfle	RH - Dialogue social	65	<p>L'hygiène et la sécurité dans les prérogatives des CSA Locaux :</p> <p>L'arrivée des sujets d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail dans le périmètre des CSA locaux du MASA et de ses opérateurs va nécessiter un effort de formation pour permettre à tous les membres de ces CSA d'acquérir les compétences nécessaires pour des structures qui parfois n'atteignent pas la centaine d'agents et ne sont pas dotées d'une formation spécialisée....</p> <p>Nous ne doutons pas que dans la plupart des cas, les CSA locaux sauront décider rapidement de mesures appropriées pour des sujets qui engagent leur responsabilité.</p> <p><b>Néanmoins en cas de divergences graves au niveau du CSAL sur l'attitude à tenir</b> (notamment en cas de faits graves ou situation de harcèlement impliquant potentiellement la responsabilité d'acteurs locaux), nous nous interrogeons sur la possibilité de la mise en place d'une procédure d'escalade visant à prendre l'avis de la formation spécialisée du CSA d'établissement ou du CSAM.</p> <p>Cette procédure pouvant figurer au niveau du règlement intérieur de ces CSAL actuellement en cours de discussion. Quelle est la position du Ministère sur cette possibilité ?</p>	<p>Un dispositif de formation est en cours d'élaboration, en concertation avec les organisations syndicales. La gestion des dispositifs d'urgence est globalement inchangée dans le nouveau paysage des instances. Il est précisé que comme pour le CHSCT-M, la FS du CSA-M n'a pas vocation à traiter de sujets relevant de la compétence des FS locales soit lorsqu'elles ne sont pas communes à plusieurs CSA locaux, soit lorsqu'elles impliquent l'exercice des pouvoirs d'enquête et de visite qui relèvent particulièrement des FS des instances locales, ni à être une instance d'appel.</p> <p>S'agissant des procédures de signalement de harcèlement ou VSS, elles ont notamment été rappelées via la note de service SG/SRH/SDDPRS n°2022-613 du 9 août 2022 qui décrit le fonctionnement du dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes. Cette note vient préciser les obligations de l'employeur, notamment les mesures pour faire cesser les faits et prendre les mesures appropriées.</p> <p>La question de l'articulation des instances, y-compris en cas de situation d'urgence, sera traitée dans le cadre de la note de service relative au fonctionnement des nouvelles instances, en cours d'élaboration et qui fera l'objet d'une concertation.</p>
5- Alliance du trèfle	RH - Dialogue social	67	<p>Dotations 2023 aux OS représentatives</p> <p>Afin d'ouvrir aux OS représentatives dès ce début d'année la possibilité d'utiliser leur dotation, l'administration avait officiellement acté le principe d'une avance. Or, à notre connaissance, cette promesse n'a pas été suivie d'effet puisqu'il nous est toujours impossible, malgré l'urgence, de faire des commandes de matériel sur le marché du MASA. Cette avance peut-elle être mise en place rapidement ?</p>	<p>Les décisions d'attributions ont été signées par le SRH fin avril/début mai et transmises au BML pour versement, qui a mis en oeuvre une avance de 50% du montant de la dotation sur le programme 215.</p> <p>La seule décision restante est celle de la FSU qui n'a, à ce jour, pas communiqué sa ventilation entre SNETAP et SNUITAM malgré les demandes du SRH.</p>
5- Alliance du trèfle	RH - Dialogue social	68	<p>Prise en charge d'un déplacement annuel pour représentant des DOM</p> <p>Pour assurer aux personnels en fonction dans les départements, régions et collectivités d'Outremer une représentation minimum aux travaux des congrès, l'Alliance du Trèfle demande si, à l'instar de ce qui se fait au MTE, il est prévu que le MASA prenne en charge par fédération ou union de syndicats et par an, le déplacement d'un seul agent pour l'ensemble de l'Outre-mer, de son lieu d'affectation jusqu'au lieu du congrès de l'organisation syndicale ?</p>	<p>Les ASA pour réunion des congrès syndicaux et des organismes directeurs ne donnent pas lieu au remboursement des frais de déplacement. Néanmoins, la Circulaire relative à l'exercice des droits syndicaux au ministère chargé de l'agriculture (n°2015-1060), dont l'actualisation fait l'objet de prochains GT, prévoit une exception pour assurer aux personnels en fonction dans les départements, régions et collectivités d'Outre-mer une représentation minimum aux travaux des congrès. À ce titre, est autorisée la prise en charge, par fédération ou union de syndicats et par an, du déplacement d'un seul agent pour l'ensemble de l'Outre-mer, de son lieu d'affectation jusqu'au lieu du congrès.</p> <p>Ces éléments seront examinés dans le cadre d'un prochain GT relatif aux droits syndicaux.</p>
4-CFDT	RH - Egalité-diversité	23	<p>Égalité femmes-hommes</p> <p>Lors de son audition par la commission culture du Sénat, le DGER rappelait qu'une étude sociologique sur les formations visant à travailler sur les stéréotypes de genres se déroulait. Peut-on avoir des précisions sur cette étude ?</p> <p>Le Label égalité diversité ne concerne aujourd'hui que les agents des services. A quand une généralisation au personnel de l'enseignement agricole ? Comment l'Afnor peut-elle labelliser un Ministère sur moins de la moitié de ses effectifs ?</p>	<p>Le MASA s'est engagé en 2018 dans une démarche de double labellisation portant sur l'ensemble de ses structures et de ses effectifs y compris donc la sphère de l'enseignement technique agricole. A ce titre l'AFNOR a audité plus d'une dizaine d'établissements en 2019. Deux difficultés majeures sont apparues à l'époque conduisant le MASA, d'un commun accord avec l'AFNOR, à retirer du champs de la double labellisation l'enseignement agricole : résultats insuffisants de certains EPLEFPA et gestion de certains personnels par les conseils régionaux. De fait, le périmètre du double label attribué en octobre 2020 prend en compte 36% des effectifs et couvre les services centraux et déconcentrés. Il prend ainsi en compte les agents affectés en DDI, dont la gestion relève du MASA. Pour information, un organisme doit faire porter ses actions sur un minimum de 25 % de ses effectifs pour être audité et certifié. En 2024 au moment du renouvellement des labels, la question de l'extension du périmètre devra être de nouveau examinée. Pour information, le MEN est réputé labellisé alors que seules trois académies sont dans le périmètre initial.</p> <p>Pour ce qui concerne la DGER, une étude est effectivement en cours qui vise à comprendre les mécanismes liés de la question du genre qui sont en jeu au moment de l'orientation des apprenants. Des sociologues observent et analysent les facteurs qui agissent sur l'orientation genrée. Le but est de proposer, à l'issue de cette étude, un plan d'action qui tentera de faire baisser les freins au ressenti genré de l'orientation et à améliorer notre communication afin de faire baisser les stéréotypes genrés sur les formations.</p>

De	Thématique	n°	Questions	Réponses
1-Elan commun	RH - Formation	48	<p>Quand notre administration va-t-elle enfin travailler à un programme de formation ambitieux et ainsi proposer une offre de formation en lien avec les métiers et les besoins de montée</p> <p><b>en compétences des agent.es ? Il n'y a aucune formations dignes de ce nom pour les TFR des différentes spécialités de l'enseignement technique : Doc, IBA, Labo, Vie sco ?</b> Nous tenons malgré tout à souligner que la formation mise en oeuvre pour les TFR Vie scolaire reçus au concours de 2020 a été très appréciée bien que tronquée et malgré les difficultés d'organisation qui n'étaient pas seulement liées à la situation sanitaire.</p>	<p>Par note de service du 22 novembre 2022, deux sessions de formations d'appui à la prise de poste ont été mises en oeuvre en 2022 à destination des TFR vie scolaire, la première session ayant été annulée pour cause de COVID. Un dispositif similaire sera mené sur la formation d'appui à la prise de poste des autres spécialités.</p>
1-Elan commun	RH - Formation	49	<p>L'affectation de personnels de direction ou SG, arrivant de plus en plus de services extérieurs (ex : DDPP, DDI) à l'enseignement technique (prog 143) pose de nombreux problèmes dans certains établissements car ils ne sont pas tous formés et informés de l'existence des textes propres aux missions et obligations de services dans l'enseignement technique. On constate de plus en plus de demandes où c'est aux agent.es de prouver ces cadres pourtant en vigueur et indiscutables. Cela donne lieu à des demandes parfois farfelues envers les agent.es ( ex : tableau de présence horaire,...). Il nous semble qu'un rappel et des formations doivent être menés pour ces nouveaux « managers » concernant les statuts, obligations de services et missions des différents corps de personnel qu'ils encadrent.</p>	<p>La formation des personnels de direction a fait l'objet des plusieurs réunions de travail fin mars - début avril 2023 entre la DGER et de nombreux acteurs : l'Inspection de l'enseignement agricole, l'Institut Agro Dijon, l'ENSFEA ... L'ensemble de la formation d'appui à la prise de poste a ainsi été revu afin de tenir compte de l'évolution des métiers. Le déploiement d'une séquence plus spécifiquement dédiée aux agents extérieurs au MASA a ainsi été proposé pour la rentrée scolaire 2023. Elle fera prochainement l'objet d'une validation pour une mise en oeuvre à la prochaine rentrée scolaire.</p>
4-CFDT	RH - Formation	21	<p>Plan de formation 2022-2024 à la laïcité et la neutralité des agents publics Pourrait-on avoir les premières statistiques liées à la note relative au plan de formation 2022-2024 à la laïcité et la neutralité des agents publics relevant du ministère de l'agriculture ainsi que la carte nationale des référents laïcité et leurs coordonnées ? (point sur objectif 2025 NS/SG/SRF/SDDPRS/2022-767 du 7 octobre 2022)</p>	<p>Le plan de formation à la laïcité est en cours de déploiement par le biais de plusieurs modalités (données au 05/05/2023) :</p> <p>"Les fondamentaux de la laïcité" formation à distance disponible sur Mentor : sur 1 697 agents inscrits à la formation, 1 156 agents ont terminé la formation.</p> <p>"Laïcité et neutralité des agents du service public" formation d'un jour proposée en présentiel ou classe virtuelle (marché interministériel) : le nombre d'agents formés dans le cadre de l'offre de formation continue proposée dans le cadre du marché interministériel (Convivencia) est de 1 446 agents (source RenoIRH-formation) dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>550 agents en 2020-2021 ;</li> <li>560 agents en année 2022 ;</li> <li>336 agents entre le 01/01/2023-05/05/2023.</li> </ul> <p>Une réelle dynamique s'est engagée depuis la sortie de la crise sanitaire et le plan de formation spécifique construit pour atteindre l'objectif d'ici 2025. En effet, sur le 1er quadrimestre 2023, plus de 60% du volume d'agents formés en 2022 a été d'ores et déjà été atteint. Elle se poursuit au 2nd trimestre avec 40 sessions de formations déjà commandées sur le périmètre ministériel.</p> <p>L'offre de formation est disponible sur le site formco.</p> <p>Ces données émanent de RenoIRH-Formation et ne sont donc pas exhaustives. Il manque notamment les données relatives aux fonctionnaires en cours de formation statutaire qui nécessiteraient une demande de remontées de données spécifique.</p>
5-Alliance du trèfle	RH - Formation	63	<p>Devenir de l'INFOMA</p> <p>A ce jour, les agents de l'INFOMA ne sont toujours fixés sur le positionnement de leur établissement et restent dans l'expectative.</p> <p>L'Alliance du Trèfle souhaite savoir où en sont les réflexions sur l'organisation du Secrétariat général et à quelle échéance la situation de l'INFOMA sera abordée. Elle demande des éléments sur l'évolution de l'INFOMA.</p>	<p>La réflexion sur l'avenir de l'INFOMA n'a pas évolué depuis les derniers échanges en CTM ; les hypothèses sont soit la constitution d'un SCN, soit l'intégration de l'INFOMA au sein du SRH.</p> <p>Dans l'attente, il est en revanche convenu de renforcer les liens avec le SRH et d'établir une feuille de route stratégique pluriannuelle.</p>

De	Thématique	n°	Questions	Réponses
1-Elan commun	RH - GPEEC	46	Où en est la déclinaison du plan d'action lié au désormais lointain rapport de l'OMM sur les métiers du numérique dans les EPLEFPA de décembre 2016 ?	<p>Le plan d'action des métiers du numérique en EPLEFPA est articulé autour de cinq préconisations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Améliorer la lisibilité des fonctions et l'organisation des EPL afin de mieux définir les responsabilités de tous les acteurs du numérique ;</li> <li>- Développer une culture commune autour du numérique ;</li> <li>- Développer le numérique éducatif et garantir la sécurité informatique de l'EPLFPA ;</li> <li>- Assurer une formation initiale et continue des acteurs ;</li> <li>- Accroître la qualité du recrutement et permettre des évolutions de carrière.</li> </ul> <p><b>DGER : Deux GT ont été organisés (9 mars et 26 novembre 2020) et ont permis de présenter aux représentants des personnels les mesures de mise en œuvre du plan d'actions relatif aux métiers du numérique.</b></p> <p>La DGER travaille actuellement à une note de service fixant les missions des délégués régionaux au numérique, sur la partie enseignement. Un projet sera présenté au séminaire des délégués régionaux en juin.</p>
4-CFDT	RH - GPEEC	15	<p>Suite du PLF 2023</p> <p>En septembre dernier, Monsieur le Ministre a présenté aux organisations syndicales le projet de loi de finances pour le MASA pour 2023. Pour la première fois depuis longtemps, le MASA pouvait afficher une augmentation des ETP sur tous les programmes budgétaires. Quand sera présentée aux organisations syndicales la loi de finance 2023 du MASA ?</p> <p>Et particulièrement pour le BOP 215, il était annoncé une augmentation de 36 ETP pour les services centraux (SRH, Daj, SNUM) et l'accompagnement à la mise en œuvre de la réforme de la haute fonction publique au MASA. Si ces 36 ETP ont été confirmés, comment se répartissent-ils ? Combien vont être affectés aux bureaux de gestion ?</p> <p>Comment compte-t-on financer la gratification des élèves de bac pro en stage ? comment compte-t-on financer la mise en place de bachelor en 3 ans dans notre ministère ?</p>	<p>La présentation du PLF de l'année à venir aux organisations syndicales se fait traditionnellement au MASA la 3ème ou dernière semaine du mois de septembre. Pour mémoire, le PLF 2023 a été présenté le lundi 26 septembre 2022 aux organisations syndicales.</p> <p>Concernant les 36 ETP du programme 215 obtenus en 2023, ils se répartissent comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 13 ETP au titre de la réforme de la haute fonction publique</li> <li>- 3 ETP au titre du renforcement de la fonction juridique</li> <li>- 10 ETP au titre du renforcement de la fonction RH</li> <li>- 10 ETP au titre de la fonction numérique.</li> </ul> <p>DGER :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-L'allocation financière pour les périodes de stages des élèves de la voie professionnelle sera financée par des crédits supplémentaires prévus dans le cadre de la réforme du lycée professionnel.</li> <li>-S'agissant de la mise en place ou de la reconnaissance d'une année complémentaire aux BTS (bachelor), les réflexions sont au stade préliminaire. Les instances compétentes CNEA et CNESERAAV seront consultés en temps utile.</li> </ul>
4-CFDT	RH - GPEEC	17	<p>Évaluation des LDG</p> <p>Quel est le calendrier prévu pour la mise en œuvre de l'évaluation des LDG (comité de suivi) ?</p> <p>Quelle est l'articulation avec les LDG interministérielles ?</p>	<p>Un bilan sera présenté au cours du 2ème semestre 2023.</p>
5- Alliance du trèfle	RH - Handicap	58	<p>Prise de poste adaptée pour les personnes RQTH lauréates de concours nationaux</p> <p>Des collègues faisant l'objet d'une RQTH sont recrutés lors de concours nationaux. Le MASA ayant obtenu le label Egalité – Diversité, il nous semble indispensable qu'avant leur sortie de l'école de formation, soit examinées toutes les modalités permettant une première prise de poste adaptée et ce en les contactant durant leur année d'étude pour permettre la meilleure intégration au sein du MASA. A la différence des concours locaux pour lesquels les agents sont recrutés sur un poste donné, ces contacts n'ont pas lieu à ce jour. Il serait également opportun de s'assurer que</p>	<p>A l'instar de ce qui est prévu dans la note de service SG/SRH/SDDPRS/2021/815 en date du 4/11/21 pour les recrutements locaux, et compte tenu de la politique volontariste en matière de recrutement, le SRH prévoit en effet de déployer une procédure, pour les concours nationaux, permettant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-à l'organisme de formation concerné, le cas échéant, de prendre les mesures d'adaptation utiles en mobilisant le cas échéant les ressources financières allouées au titre de la convention nationale triennale avec le FIPHP pour compenser les situations de handicap en formation et plus généralement renforcer l'accessibilité des formations proposées;</li> <li>-à la structure affectataire en lien avec le RAPS, d'anticiper les modalités d'accueil de l'agent recruté, d'aménager le cas échéant son poste de travail selon les mêmes modalités, et de mettre en œuvre un accompagnement personnalisé en s'appuyant sur les acteurs compétents et les outils mis à disposition par le SRH.</li> </ul>
1-Elan commun	RH - Promotions	41	<p>Pouvez-vous nous expliquer pourquoi certain.e.s représentant.e.s syndicaux (d'un service déconcentré de la région Bretagne notamment) n'arrivent pas à obtenir la liste des agent.e.s promovables, contrairement aux obligations de l'administration et des lignes directrices de gestion, demande refusée par le service des ressources humaines local, renvoyant la responsabilité aux organisations syndicales ?</p>	<p>Comme cela a déjà été indiqué, les listes de promovables sont adressées aux organisations syndicales représentées au CSAM, à charge pour elles de transmettre ces éléments à leurs représentants locaux.</p>

De	Thématique	n°	Questions	Réponses
3-UNSA	RH - Promotions	3	Les avancements en hors classe, classe exceptionnelle et échelon spécial des PLPA, PCEA pour 2022 ont été publiés sur chlorofil le 07 mars dernier. Des rectificatifs ont été apportés le 25 avril privant ainsi un grand nombre d'agents de ces avancements alors qu'ils avaient fait l'objet d'une communication officielle. Comment peut-on expliquer autant d'erreurs ?	Il n'y pas d'erreur pour la hors classe et la classe exceptionnelle (agents partis en retraite remplacés par rectificatif). Pour l'échelon spécial : les travaux ont été interrompus début 2022 (dans l'attente de la réforme de la classe exceptionnelle). Ils ont été repris début 2023 sur la base des extractions établies l'année précédente. La mise en qualité des données intervenue dans l'intervalle (notamment sur l'ancienneté) n'a ainsi pas été prise en compte et des agents ont été promus à tort. L'erreur a été constatée après publication des résultats et corrigée immédiatement (publication d'une liste rectificative). Du fait de la linéarisation de l'échelon spécial, l'ensemble des agents remplissant les conditions d'ancienneté sera promu au 01/09/2023.
5-Alliance du trèfle	RH - Promotions	57	Notes de service avancement et promotion L'Alliance du Trèfle souhaite connaître le calendrier de publication des différentes notes de service relatives aux avancements et promotions (listes d'aptitudes, avancement de grade, contrat de fin de carrière, ...). Il est urgent en particulier de publier les notes de services pour les promotions au titre de l'année n / 2023, notamment celle relative à l'échelon spécial hors classe des Attachés d'Administration et des IAE.	La note de service relative aux avancements et promotions a été publiée le 17 mai. La note relative aux congés de fin de carrière (CFC) fera l'objet d'une parution distincte (dispositif spécifique aux IAE).
1-Elan commun	RH - Recrutement	44	ATLS : • Où en est la planification des concours de TFR dans le programme 143 ? Le concours de TFR IBA annoncé pour 2020 avec 8 petits postes n'a toujours pas été reprogrammé alors que le besoin avait été identifié par la DGER.	Les dotations en emplois de la filière technique sont définies par les règles et critères d'allocation publiées par les notes de service du 16 février 2016. Au regard de ces critères, les dotations en emplois de la BAT IBA sont actuellement supérieures. Il n'est donc pas prévu d'organiser des concours pour de nouveaux recrutements.
1-Elan commun	RH - Recrutement	45	Quand les TFR Labo et TFR doc bénéficieront également d'ouvertures de concours pour endiguer la précarité et le recours grandissant aux agent.es contractuels ?	Les dotations en emplois de la filière technique sont définies par les règles et critères d'allocation publiées par les notes de service du 16 février 2016. Au regard de ces critères, les dotations en emplois de la BAT LABO et DOC sont actuellement supérieures. Il n'est donc pas prévu d'organiser des concours pour de nouveaux recrutements.
2-FO	RH - Recrutement	86	Les effectifs au MASA arrive à un seuil très critique. Les recrutements de techniciens et de vétérinaires n'arrivent pas à résorber le manque d'agent. En effet, aujourd'hui de nombreux abattoirs ont du mal à recruter des contractuels pour pallier les mobilités et aux arrêts. Les équipes travaillent à flux très tendu. Pire même les sièges ont peine à recruter, les postes ne sont plus attractifs, nous parlions du manque d'attractivité des postes en abattoir, mais désormais nous pouvons parler du manque d'attractivité des postes au MASA tout court. Quand il y a 15 ans, il pouvait avoir 8 candidats pour un poste, aujourd'hui pour ce même poste, il peut n'y avoir aucun candidat. Les mobilités au fil de l'eau n'ont fait que renforcer ce manque de candidat, car quand avant un agent pouvait postuler sur 5 postes lors des campagnes de mobilité, aujourd'hui il va s'interdire de postuler au cas où un meilleur poste pourrait paraître 15 jours plus tard...	Comme évoqué en début de CSAM, les difficultés à recruter et plus largement la question de l'attractivité des métiers publics concernent l'ensemble de la fonction publique et il est prévu des actions en ce sens à l'échelle des 3 versants (exemple du récent forum de l'emploi public). Au niveau ministériel, une meilleure publicité des fiches de poste et un enrichissement de leurs contenu sont prévues via un site internet dédié opérationnel au plus tard à l'automne. Pour les agents contractuels, un travail complet de refonte des grilles de rémunération est en cours qui aboutira également cette année.
5-Alliance du trèfle	RH - Recrutement	60	Recrutement de TSMA FRT Alors que les enjeux liés à la préservation et au renouvellement de nos forêts sont croissants et que l'État devrait se donner les moyens d'augmenter ses capacités d'action, le recrutement de TSMA FRT reste au même niveau qu'en 2022, soit à une portion congrue des recrutements globaux et bien en deçà des besoins pour renouveler les TSMA TFR dont le nombre ne cesse de s'amoinrir. L'Alliance du Trèfle souhaite savoir comment le ministère envisage de relever les défis à venir sans augmenter les recrutements ? Comment le MASA envisage l'avenir de ce métier nécessitant une forte spécialisation technique et d'une façon plus générale, quelle place compte-t-il accorder à la forêt dans les politiques ministérielles ?	L'actualité forestière reste dense avec de nombreuses mesures envisagées dans le cadre de la planification écologique. Il convient de conforter les services déconcentrés sur les sujets forêt avec notamment la gestion des financements renouvellement forestier et le pilotage de la défense des forêts contre les incendies.

De	Thématique	n°	Questions	Réponses
5- Alliance du trèfle	RH - Recrutement	61	<p>Recrutement des contractuels pour la prochaine campagne PAC ou en abattoirs Les procédures étant particulièrement compliquées, notamment du fait de quatre intervenants indispensables pour procéder à ces recrutements, elles sont aussi particulièrement longues. Pendant ce délai, souvent la moitié des postulants ont trouvé un autre emploi et de ce fait ne donne plus suite à leur demande. Ce phénomène est amplifié par des rémunérations et des durées de contrats souvent peu attractives, encore plus dans les conditions actuelles du marché de l'emploi. <b>L'Alliance du Trèfle souhaite connaître comment le secrétariat général compte faciliter la procédure de recrutement et permettre la réduction de sa durée ?</b> <b>De plus, la mobilisation des ETP frictionnels est loin d'être parfaitement connue par les directions départementales interministérielles. L'élaboration d'un document en précisant les modalités semble nécessaire.</b></p>	<p>Comme cela a été indiqué, le référentiels de recrutements des agents contractuels de catégorie B en abattoirs on été revalorisés en 2022. Les autres référentiels seront revalorisés en 2023. S'agissant des procédures de recrutement, le MASA envisage de déconcentrer la gestion relative aux contrats de moins de 3 mois en DDI à partir du 1er janvier 2024.</p>
1-Elan commun	RH - Rémunérations	50	<p><b>Concernant l'indexation du salaire minimum dans la fonction publique sur l'inflation : Nous constatons la situation des catégories C qui peuvent rester entre 10 et 15 ans à ce niveau de rémunération. Même lors de la réussite d'examens professionnels permettant l'accès aux grades supérieurs. Les 3 premiers échelons de la catégorie B sont désormais également concernés. La GIPA ne compensant presque rien compte tenu des difficultés liées à la perte de pouvoir d'achat et n'entrant pas comme le RIFSEEP dans le calcul De laretraite. Comment parler et agir sur l'attractivité des métiers de la fonction publique dans ce contexte ? Comment notre ministère va porter ce sujet auprès de la DGAFP et des services chargés de ce sujet et que va-t-il être porté par notre ministère ?</b></p>	<p>L'arrêté du 26 avril 2023 et le décret n° 2023-312 du 26 avril 2023 ont relevé le montant du SMIC brut horaire et l'indice minimum de la fonction publique à l'indice brut 397 majoré 361. Ces mesures ont pris effet au 1er mai 2023. Concernant les avancements : - une mesure de revalorisation des taux de promotion des corps type B et C a été prise à compter de 2022 pour une durée de 3 ans ; - en cas de promotion dans la catégorie supérieure, les agents se voient reclassés à l'indice égal ou supérieur et bénéficient d'un déroulement de carrière renouvelé ainsi que du régime indemnitaire relatif à la catégorie supérieure.</p>
1-Elan commun	RH - Rémunérations	51	<p><b>Qui assurera la gestion des "gratifications" rémunérations des bacs pros ? Travail supplémentaire à la charge des équipes administratives sans moyen ?</b></p>	<p>La mise en place de l'allocation financière qui sera versée au élèves de CAPa et de baccalauréat professionnel va effectivement nécessiter la mise en place d'actions de saisie complémentaires au sein de l'établissement. La création d'une interface unique pour tous les établissements scolaires concernés (Education nationale, MASA, Mer) est en cours en prenant en compte la nécessité de la plus grande efficacité possible pour les établissements.</p>
2-FO	RH - Rémunérations	70	<p>Prime Informatique Enseignants Un nombre important d'agents nous ont fait savoir qu'ils n'ont pas perçu cette prime annuelle en 2022 alors qu'ils y ont droit. Pouvez-vous faire un état des lieux et nous préciser quand cette situation sera régularisée ?</p>	<p>Les organisations syndicales sont invitées à transmettre au SRH le nom des agents pour lesquels une difficulté aurait été constatée.</p>
2-FO	RH - Rémunérations	72	<p>Versement de la prime mobilité durable ? Des agents attendent ce versement, certains depuis 6 mois.</p>	<p>Sur la paye mai 2023 de nombreux paiements (+de 800) ont été réalisés. Une autre campagne de versement est planifiée sur la paye de juin 2023.</p>
2-FO	RH - Rémunérations	73	<p>Une fois de plus les agents de la fonction publique sont condamnés à perdre du pouvoir d'achat. La maigre revalorisation du point d'indice de l'été 2022 a largement été consommée par l'inflation galopante. Pendant ce temps, discrètement, un nouveau dispositif de rémunération est mis en place à compter du 1er janvier 2023 pour les hauts fonctionnaires avec un alignement réalisé « à la hauteur des niveaux indiciaires et des plafonds indemnitaires les plus élevés constatés dans les corps existants ou dans certaines administrations ». En bref une réelle augmentation pour une grande partie de ces derniers. Quelle revalorisation des rémunérations des agents contractuels ou titulaires de catégories A, B ou C, est programmée ?</p>	<p>La question de la revalorisation des bas salaire, et plus généralement du point d'indice pour les fonctionnaires, est un chantier engagé par le ministre de la fonction publique avec les organisations syndicales. Concernant la revalorisation des rémunérations des agents contractuels, le SRH est engagé dans des travaux de refonte des référentiels des grilles de recrutement et s'inscrit par ailleurs dans les travaux menés par la DGAFP pour harmoniser les rémunérations au sein de la fonction publique de l'Etat, notamment sur les filières en difficultés de recrutement ou faisant l'objet d'une forte spécialisation et concurrence avec le privé (numérique notamment).</p>
2-FO	RH - Rémunérations	78	<p>Les Heures sup des AED qu'en est-il dans l'enseignement agricole ? Un décret du 15 décembre 2021 ouvre la possibilité pour les AED de l'éducation nationale de réaliser des heures supplémentaires et fixe les modalités de calcul de ces heures. <a href="https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044500914">https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044500914</a> <a href="https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044500962">https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044500962</a> <b>Ces deux textes sont entrés en vigueur le 1er janvier 2022 à l'EN... Qu'en est-il dans l'enseignement agricole ?</b></p>	<p>Les AED ne sont pas gérés et payés par le SRH mais par les établissements. Ces textes sont applicables aux EPLEFPA. Rien ne s'oppose au versement des heures supplémentaires aux AED qui les acceptent. Ces décisions relèvent néanmoins de la responsabilité de la direction de l'EPLFPA pour les agents sur budget. Elle doit faire l'objet d'un échange avec l'autorité académique s'agissant des agents en contrat à durée indéterminée.</p>

De	Thématique	n°	Questions	Réponses
2-FO	RH - Rémunérations	80	Rémunération des professionnels jury d'examen. En l'absence de remboursement, il leur est demandé de redéposer un dossier. Certains professionnels ont déjà déclaré ne plus vouloir participer aux jurys. D'autres ne répondent plus. La confiance est perdue. C'est dommageable pour les apprenants et pour l'image de l'enseignement agricole.	Une amélioration de la procédure de versement des vacations pour les personnes qui prennent part aux jurys d'examen a été mise en place cette année. Elle vise à réduire les difficultés évoquées.
2-FO	RH - Rémunérations	84	PRIMES CIA Pourquoi y-a-t-il des oubliés ? Ou en sont les régularisations ?	Des lors qu'une structure ou que la MAPS de référence signalent un oubli de versement de CIA, le montant est régularisé. Il convient de transmettre les cas particuliers au BPREM pour analyse et régularisation le cas échéant.
2-FO	RH - Rémunérations	85	La prime spéciale IAHP Lors du CT alimentation en octobre 2022, il a été évoqué une prime pour les agents qui ont été impactés par des cas d'IHAP, le recensement des agents a dû être réalisé en septembre, or aujourd'hui certains départements ont été oubliés dans ce recensement. Lors de ce même CT il avait été annoncé qu'il était prévu de rédiger une nouvelle note afin de pérenniser cette prime et que cela permettrait de pouvoir attribuer une prime pour les agents impactés par les nouveaux cas apparus depuis juillet 2022. Qu'en est-il <b>de ces primes, y-aura-t'il un rattrapage pour les oubliés de l'Ouest notamment ?</b> Aujourd'hui les agents potentiellement concerné par ces primes n'ont pas apprécié d'être les oubliés, de plus des agents des autres services sont venus prêter main forte, cette non reconnaissance est générateur de démotivation, les agents se dévouent pour le maintien du service public, mais les reconnaissances ne vont pas de pair, pas sûr que les services soient en mesure d'y palier lors des prochaines crises.	Les versements ont été réalisés au regard des remontées faites par les services déconcentrés concernés. Dès lors qu'une demande d'ajustement est adressée aux services du SRH, le montant est régularisé immédiatement. Il convient de transmettre les cas particuliers au BPREM pour analyse et régularisation le cas échéant.
2-FO	RH - Rémunérations	88	Régularisation des dossiers financiers à sens unique On constate de plus en plus de retard et d'erreurs de paiement aux dépends des agents. Nous nous étonnons qu'une retenue sur salaire pour "trop perçu" ou jours de grèves puisse être effectuée le mois suivant, alors qu'il faut plusieurs mois ou années pour les régularisations en faveur des personnels... Auriez-vous une explication acceptable à apporter aux intéressés ?	La retenue des jours de service non fait est traitée selon un processus automatisé, ce qui n'est pas le cas des régularisations qui nécessitent une action des services RH.
3-UNSA	RH - Rémunérations	1	Dans le cadre de la réforme professionnelle, des lycées comment vont s'organiser les stages en entreprise. Si des élèves n'ont pas de lieu de stage comment vont s'organiser les journées pédagogiques ?  Dans le cadre du PACTE proposé par le Ministre peut-on connaître le montant attribué pour l'enseignement agricole .?  Pour les briques, le traitement financier sera t il identique dans les différentes régions?  Qui fera le contrôle du fonctionnement des briques  A l' EN , les proviseurs vont recevoir l'attribution d'une prime pour le fonctionnement du PACTE .Qu'en sera t il au sein de nos EPLEFPA?	L'application de réforme de la voie professionnelle dans l'enseignement agricole ne modifie pas l'organisation des périodes de formation en milieu professionnel des élèves de CAPa et de baccalauréat professionnel mais elle prévoit le financement par l'Etat d'une allocation financière pour chaque semaine de PFMP effectuée. Sur le Pacte, un CSA-M dédié se tiendra le 1er juin prochain pour l'examen des textes et un GT le 14 juin pour une relecture de la note de service. Les questions relatives au Pacte seront traitées au sein de ces instances.



De	Thématique	n°	Questions	Réponses
3-UNSA	RH - Rémunérations	2	<p>Un Référentiel de rémunération des 56 métiers de la filière numérique et des systèmes d'information et de communication est paru le 15 décembre 2021, à destination de tous les ministères.</p> <p>Il est précisé que : "Ce référentiel interministériel se substitue aux référentiels ministériels sur le champ de ces 56 métiers. Nous vous demandons donc de l'appliquer dès à présent et de mettre en conformité vos cadres de gestion, en veillant à associer votre CBCM."</p> <p>Sachant que la MASA a déjà été pointé du doigt sur sa gestion calamiteuse des agents contractuels qu'il emploie au niveau des rémunérations, quand ce référentiel sera-t-il appliqué, afin que les agents contractuels puissent enfin avoir une rémunération décente à la hauteur de leur implication, de leur dévouement, et leur expertise technique indispensable ? Il est temps de se distinguer positivement.</p>	Le référentiel est d'ores et déjà appliqué (depuis sa publication fin 2021).
3-UNSA	RH - Rémunérations	4	<p>Ou en est la mise à jour des taux d'HSE de code 1,6, 7, 8, 77 et 161 auprès de la DGFIP (Taux concernant les professeurs de chaire supérieure et professeur en classe CPGE) ?</p> <p>Vraisemblablement un certain nombre de collègues professeurs en chaire supérieure et professeurs en classe CPGE ne perçoivent pas les montants d'HSE correspondent aux montants en vigueur pour une heure d'HSE, mais des montants 10 à 12% inférieurs.</p>	<p>Les montants des HSE ont été actualisés en fonction de PPCR et de la revalorisation du point du 01/07/2022.</p> <p>Aucune anomalie ne nous a été signalée. Les organisations syndicales sont invitées à transmettre au SRH le nom des agents pour lesquels une difficulté aurait été constatée.</p>
3-UNSA	RH - Rémunérations	7	<p>NBI des secrétaires administratifs :</p> <p>Depuis la mise en place du RIFSEEP, les secrétaires administratifs du MASA se sont vus inclure leur NBI dans le RIFSEEP. En effet, le montant de l'IFSE des secrétaires administratifs « qui perçoivent, au titre de leurs fonctions des points de NBI, est minoré pour tenir compte de cet élément supplémentaire lié à leur fonction » (cf. notes de services annuelles – règles de gestion du RIFSEEP).</p> <p>Cette modalité paraît inadaptée aux textes en vigueur relatifs à la mise en œuvre de la NBI, celle-ci s'ajoute au traitement indiciaire de l'agent et non l'inverse. De plus, la NBI est soumise à cotisation due, comptant pour la retraite.</p> <p>Cette mesure est donc préjudiciable pour les SA, provoquant une perte sur leur traitement indiciaire.</p> <p>Il convient de préciser que cette mesure s'applique uniquement au corps des SA du MASA. Par conséquent, l'UNSA demande de réexaminer cette modalité d'attribution de la NBI pour les SA du MASA afin que celle-ci suive les mêmes règles de gestion appliqués aux SA affectés dans les autres entités ministérielles.</p> <p>Cette révision permettrait aux SA de percevoir, à nouveau, leur NBI indépendamment du RIFSEEP.</p>	Le sujet de la réfaction NBI sur l'IFSE est identifié par le SRH. Il fait actuellement l'objet d'une étude portant sur l'ensemble des agents de catégorie B.

De	Thématique	n°	Questions	Réponses
3-UNSA	RH - Rémunérations	8	<p>CIA pour les agents déchargés syndicaux :</p> <p>La note 2022-472 (campagne de modulation indemnitaire concernant certains corps ou emplois affectés au ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA) mentionne en page 4 que les agents exerçant une activité syndicale sur la base d'une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein percevront le montant moyen attribué aux agents du même corps.</p> <p><b>Cette note a été publiée en juillet 2022 et il s'avère que ces nouvelles dispositions sont défavorables à un certain nombre de permanents syndicaux qui se voient attribuer un CIA à la moyenne du corps.</b></p> <p>L'UNSA souhaiterait connaître :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les modalités de calcul à la moyenne du corps ;</li> <li>- le montant de CIA accordé à la moyenne du corps pour chaque corps.</li> </ul> <p><b>L'UNSA demande que cette note soit rediscutée pour l'année en cours et sollicite un groupe de travail sur le sujet des déchargés syndicaux.</b></p>	<p>S'agissant des indemnités à servir aux agents bénéficiant d'une décharge syndicale, le texte de référence est le décret 2017-1419 du 28 septembre 2017. L'article 7 prévoit que l'agent déchargé syndical à temps plein conserve le montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans son corps avant d'en être déchargé. Depuis la dernière campagne, les barèmes sont définis par grade et secteur et non par groupe RIFSEEP. La moyenne par grade et secteur est attribuée aux agents bénéficiant d'une décharge syndicale à hauteur de 70%.</p>
3-UNSA	RH - Rémunérations	11	<p>Situation des techniciens et IAE occupant la fonction ICPE au regard du RIFSEEP :</p> <p>Au 1er janvier 2023, les techniciens MTECT en DREAL occupant la fonction ICPE ont vu leur cotation RIFSEEP changer et passer de 2 à 1. Pour les mêmes fonctions, les techniciens <b>MASA, qu'ils soient en DREAL ou en DDecPP, agents du MASA sur Bop 217, 206 ou en PNA</b> sortante, sont restés dans le groupe 2 vu que la grille RIFSEEP TSMA est ainsi faite.</p> <p><b>L'UNSA demande un ajustement des grilles pour les agents dont leur mission principale relève des ICPE au regard de ce qui est pratiqué au MTECT dans le cadre de la convergence des ministères de l'ATE.</b></p> <p>De même, les IAE, en poste sur des missions ICPE, perçoivent un montant RIFSEEP de 7 à 8 % inférieur à leurs collègues du MTECT (ITPE). Le MTECT a fait le choix de reconnaître une forte expertise sur ces missions et a donc réévalué à la hausse les primes RIFSEEP. L'UNSA demande que cette réévaluation soit également faite pour les catégories A.</p>	<p>Des travaux de convergence indemnitaire sont en cours. Le SRH va prendre l'attache du MTECT pour expertiser cette question précisément. En tout état de cause, les IAE ne sont pas identifiés sur des missions ICPE dans la cartographie du MASA.</p>
3-UNSA	RH - Rémunérations	12	<p>Situation des contractuels</p> <p><b>L'UNSA est interpellée par les agents contractuels qui ne perçoivent leur salaire qu'après un à deux mois de travail effectué.</b> Non seulement ces agents doivent faire face à de grosses difficultés financières pendant ce laps de temps, même si quelquefois ils obtiennent une avance sur salaire, mais en fonction de leur situation, se voient refuser toute aide sociale en présentant une fiche de paie dépassant le plafond des aides du fait du rappel des mois non rémunérés.</p> <p><b>L'UNSA souhaite que les contractuels puissent être rémunérés dès le premier mois de leur contrat.</b></p>	<p>Certains agents contractuels sont recrutés dans l'urgence pour faire face à des vacances de postes (maladie, démission...). Il arrive également que le bureau de gestion soit prévenu très tardivement du recrutement d'un agent. En fonction de la date à laquelle a lieu le recrutement, la mise en place d'une paie complète n'est pas toujours possible, puisque le calendrier fixé par la DDFIP impose que les contrats soient signés en mois M-1.</p> <p>Dans tous les cas, un acompte est systématiquement mis en place par le BPCO et la structure est informée de cette situation afin que l'agent soit prévenu.</p>

De	Thématique	n°	Questions	Réponses
3-UNSA	RH - Rémunérations	13	<p>Nouvelle grille TSMA</p> <p>L'UNSA est interpellée par les TSMA depuis le changement des grilles indiciaires ; il y a une inéquité de traitement entre les TSMA recrutés depuis plus de 10 ans et ceux recrutés maintenant.</p> <p>Exemple, un TSMA T2 recruté en 2013 devra attendre au moins une douzaine d'années avant d'être promu au choix du fait de la révision successive des grilles avec abaissement d'échelon. Au bout de 10 ans d'ancienneté, l'agent est au 4ième échelon et ne répond pas au critère d'éligibilité pour le passage au choix.</p> <p>Par contre un T2 arrivé au cours de cette année sera éligible au bout de 9 ans.</p> <p>L'UNSA demande une dérogation pour ces agents victimes de la revalorisation de la grille B afin qu'ils puissent prétendre à la même durée dans le corps pour le passage au choix et à l'examen professionnel.</p>	<p>Ce sujet a été identifié et un projet de décret modificatif est en cours de signature. Celui-ci devrait permettre aux agents appartenant au 1er ou au 2ème grade de la catégorie B au moment de l'application des nouvelles dispositions (1er septembre 2022) de conserver les conditions de promouvabilité antérieures.</p>
4-CFDT	RH - Rémunérations	16	<p>Informatique</p> <p>Le manque d'attractivité du MASA est patent pour les informaticiens et la rémunération constitue un élément important. Au MTE, une « prime informatique » significative est accordée aux agents bénéficiant d'une qualification informatique (cf. NS du 26/07/22 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents MTE) après examen professionnel de vérification d'aptitude (EVA). A titre d'exemple, un IAE travaillant au MTE et disposant d'une qualification informatique bénéficie d'un complément d'IFSE de 3935 € ou 6270 € selon la qualification informatique. Les attachés, les techniciens supérieurs et les secrétaires d'administration peuvent également en bénéficier. Une telle prime est-elle envisageable côté MASA pour tous les agents en charge de missions informatiques ? Dans le cas contraire, comment comptez-vous lutter contre la fuite des compétences au niveau des services informatiques et redonner de l'attractivité à ce métier au sein du Masa ? Un GT</p>	<p>Le versement de la prime informatique est incompatible avec le RIFSEEP. Par conséquent, lors de chaque bascule au RIFSEEP pour les agents occupant des fonctions informatiques, la prime informatique a été intégrée dans l'IFSE. Pour reconnaître, l'expertise informatique, les fonctions informatiques ont été valorisées dans les groupes de fonction. A ce stade, il n'est pas prévu de créer des bonus supplémentaires.</p>
4-CFDT	RH - Rémunérations	20	<p>CIA : quand une harmonisation interministérielle ?</p> <p>De nombreux agents MASA dans les départements qui font mobilité au sein des ministères ATE se trouvent dans l'incompréhension de leur montant de CIA. En effet, les calendriers, périmètres, période des notes de gestion sur le CIA ne sont pas harmonisés entre ministères. Les agents sont mis devant le fait accompli sans qu'ils en aient été informés lors de leur demande de mobilité. Ces situations provoquent beaucoup de colère, car les agents l'interprètent comme un manque de reconnaissance et provoque un découragement, une démobilité.</p> <p>Le ministère de l'intérieur a déjà fait un geste face à cette situation. Quid du MASA et à quand une harmonisation interministérielle ?</p>	<p>Télétravail : les agents des DDI ne relèvent pas de l'accord MASA.</p> <p>Comme cela a déjà été indiqué, les référentiels de rémunération vont être revalorisés en 2023.</p>

De	Thématique	n°	Questions	Réponses
4-CFDT	RH - Rémunérations	38	<p>Prime Ségur</p> <p>Pour quelle raison les infirmiers (IDE) du MASA ne bénéficient-ils pas de la prime dite « Ségur » comme c'est le cas pour les IDE de la fonction publique hospitalière (FPH) ? Pourquoi ne pas attribuer le Ségur de la Santé à tous les IDE de la Fonction publique d'État (FPE) ? (cf. décret n°2022-741 du 28 avril 2022)</p> <p>Les infirmier(e)s scolaires sont en effet le dernier rempart contre le décrochage scolaire, la dépression, la maltraitance familiale ou le harcèlement. On constate dans les EPLEFPA, un nombre croissant d'élèves en situation de handicap, de nombreux cas d'élèves avec des PAI lourd, de handicaps de plus en plus sévères qui ne sont plus seulement liés à des troubles des apprentissages (diabétiques, épileptiques, schizophréniques, troubles bipolaires...).</p> <p>L'enseignement agricole est fier d'accueillir ces jeunes en difficulté mais nos IDE travaillent dans l'urgence comme en secteur hospitalier. Ces mêmes IDE ont pourtant été les premiers au front lors de la crise sanitaire lié au Covid et ont été félicité par le Ministre de la Santé M.</p>	<p>Comme cela a été indiqué à plusieurs reprises, les décrets instituant les mesures de revalorisation des professionnels de la santé prévues par le Ségur de la santé ne prévoient pas qu'elles s'appliquent au corps des infirmiers des administrations de l'Etat.</p>
4-CFDT	RH - Rémunérations	40	<p>Éducation Nationale et MASA</p> <p>Les annonces du Ministère de l'EN concernant la prime de 1000 euros versée aux proviseurs va-t-elle être également appliquée à nos personnels de direction ?</p>	<p>Le décret n°2022-741 du 28 avril 2022 relatif au versement d'une prime de revalorisation à certains personnels relevant de la FPE ne vise ainsi, dans son annexe 1, aucun des corps d'infirmiers gérés par le MASA.</p> <p>Dès que les mesures seront précisées côté EN, le MASA étudiera les impacts et modalités de mise en paiement pour les agents de statut d'encadrement (IFSE, CIA, autres).</p>
5- Alliance du trèfle	RH - Rémunérations	62	<p>Retard dans le versement des indemnités de fin de contrat</p> <p>L'Alliance du Trèfle a été alertée sur des retards en mois, voire en années, fin 2022 – 2023 (IFC non versées pour des contrats clos en 2021 !) dans le versement des indemnités de fin de contrat (IFC)</p> <p>pour de nombreux contractuels sur moyens d'ajustements («vacataires PAC »), alors que cette indemnité doit impérativement être versée lors de la liquidation de la dernière paie. S'agissant de personnes dans des situations financières précaires, la situation est d'autant plus regrettable et difficile à justifier.</p> <p>L'Alliance du Trèfle souhaite savoir où en sont ces régularisations et s'il subsiste encore des retards, comment le MASA envisage de régulariser tous les retards et assurer cette obligation ?</p>	<p>Compte tenu des nombreuses vacances de poste au sein du bureau de gestion, le paiement des indemnités peut connaître un certain retard. Pour information, 1 282 indemnités de fin de contrat ont été versées depuis le début de l'année.</p>
0- intersyndicale	RH - SST	54	<p>Médecine de prévention :</p> <p>Depuis le mois de décembre l'administration du MASA a mis fin au contrat qui la liait à l'association Prévaly qui assurait le suivi des agent.es du SNUM sur la partie médecine de prévention, de leur santé et sécurité au travail. Nous craignons que la résiliation de ce contrat n'amplifie encore les problèmes relevés sur la santé et la sécurité au travail des agent.es et cela dans un contexte où de nombreux agent.es sont déjà en souffrance dans leur travail et alors qu'ils dépendaient du suivi de ce prestataire.</p> <p>Pouvez-vous expliquer les motifs qui ont conduit à la résiliation du contrat ? Y a-t-il eu une évaluation de l'efficacité des prestations de l'association de médecine de prévention Prévaly en lien avec la fin de ce contrat ? Comment l'administration prévoit-elle de garantir la continuité du suivi et du soutien pour les agent.es du SNUM ? Quelles mesures de remplacement sont mises en place pour répondre aux besoins de santé des agent.es en souffrance ?</p> <p>Y a-t-il un nouveau prestataire de service pour assurer aux agent.es du SNUM une médecine de prévention, quelle autre solution est envisagée à très court terme compte tenu de la situation du SNUM ?</p>	<p>La convention conclue avec la société Prevaly depuis 2019 ayant excédé le seuil des 40000 € HT, le MASA a dû lancer une procédure de mise en concurrence de mise en concurrence en 2022 afin de se conformer à la réglementation sur les marchés publics. .</p> <p>La société Prévaly, seule candidate sur cet appel d'offres, a déposé une offre jugée irrégulière par le bureau de la commande publique. Malgré les demandes de régularisation formulées par ce dernier, la société Prévaly n'a pas souhaité les faire, ce qui a conduit à déclarer la procédure d'appel d'offres infructueuse et induit un délai d'adaptation.</p> <p>Dans un contexte national de pénurie de médecins du travail, les services font le nécessaire pour trouver une solution locale pérenne pour le site de Toulouse-Auzeville. Dans cette attente, en cas de situation urgente le nécessitant, le medecin du travail des sites parisiens d'administration centrale pourra en assurer la supervision.</p>

De	Thématique	n°	Questions	Réponses
3-UNSA	RH - SST	9	Administration centrale : Médecine du travail sur TOULOUSE et le site Auzeville (SNUM, SSP et BAGT) : la médecine du travail n'est plus accessible aux agents. Raison invoquée : soucis de contrats. Plus de 4 mois sans médecine du travail de proximité, c'est inadmissible. <b>La médecine du travail de PARIS ne peut assurer les besoins d'Auzeville dans l'attente. Où en est le sujet de la médecine du travail ?</b>	<b>Le MASA met tout en œuvre pour trouver une solution locale pérenne pour la couverture médicale des agents du site de Toulouse-Auzeville. Force est de constater que dans un contexte national de pénurie de médecin du travail, cette démarche nécessite un délai de mise en place. Aussi, les situations urgentes le nécessitant peuvent être supervisées par le médecin du travail des sites parisiens d'administration centrale</b>
4-CFDT	RH - SST	28	Comités médicaux  Les nouveaux comités médicaux doivent être mis en place au 01/07/23. Quel est le calendrier prévu au MASA pour être prêt à cette date ? Quel accompagnement est prévu <b>pour l'accompagnement des nouveaux élus à ces comités médicaux ?</b>	Le MASA décrit actuellement la procédure opérationnelle de désignation des représentants du personnel amenés à siéger en formation plénière des conseils médicaux, en veillant à son opérationnalité dans les délais impartis. La procédure en cours de définition résulte d'un cadre réglementaire et d'orientations interministérielles communiquées très récemment.  Ces éléments ont fait l'objet d'une présentation lors du GT du 30 mai prochain et le dispositif d'accompagnement ad hoc des élus en qualité de représentants du personnel au sein des conseils médicaux, a été évoqué.  En tout état de cause, la procédure donnera lieu à une large diffusion auprès des services concernés dès que possible.
3-UNSA	RH - Télétravail	5	Précisions sur le télétravail en cas de grève :  <b>En cas de grève, notamment pour les agents non-grévistes qui sont dans l'impossibilité de se déplacer faute de transport, est-il possible pour eux de poser un jour de télétravail exceptionnel (comme prévu dans l'accord télétravail MASA) plutôt que les obliger à déplacer leur journée télétravaillée, comme cela pourrait être imposé par certaines structures ?</b> <b>L'accord relatif au télétravail au ministère de l'agriculture et de l'alimentation prévoit en son article 2.5 « Télétravail et circonstances exceptionnelles » du télétravail temporaire pour des circonstances exceptionnelles perturbant l'accès au service ou le travail sur site. En refusant ce télétravail temporaire les jours de grève, l'administration oblige les agents non-grévistes à poser un jour de congé. Or, un jour de congé ne peut être imposé que si les services sont fermés.</b>	Outre la mention figurant dans l'accord ministériel, en vertu de l'article 4 du décret 2016-151, il peut être dérogé au cadre habituel de télétravail : "Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site." Il appartient en conséquence à chaque chef de service d'apprécier chaque demande en fonction de la latitude offerte par l'éventail des droits de chaque agent (jour flottant, report de jour) et du contexte individuel et collectif.
5- Alliance du trèfle	Sobriété énergétique	66	Sobriété énergétique <b>Le forfait télétravail a été augmenté de 2,50 € par jour à 2,88 €. Alors que l'État se doit d'être exemplaire pour la sobriété énergétique, compte tenu de la hausse du coût de l'énergie, cette augmentation de 15% n'est pas incitative pour de nombreux agents.</b> Par ailleurs si des outils de communication ont été déployés sur l'intranet du MASA sur les gestes à appliquer, l'Alliance du Trèfle souhaite savoir si le MASA a mis en place un suivi de la communication des bonnes pratiques faite sur le terrain auprès des agents et s'il dispose d'une vue globale sur les améliorations de pratiques. Nous demandons également la mise en place de formations ouvertes à tous incitant à l'amélioration des pratiques, notamment numériques.	Plusieurs formations proposées par le ministère de la transition écologique sont disponibles sur Mentor et accessibles aux agents du MASA concernant les écogestes et la pratiques professionnelles : - L'administration écoresponsable - Conduite eco-responsable - Etre eco-responsable dans son quotidien professionnel.  Par ailleurs, des formations au télétravail sont proposées aux agents. En 2022, 34 sessions de formations ont été réalisées par le MASA, soit 123 agents. 63% des agents ont suivi la formation au 2nd semestre dans le cadre de la campagne de télétravail. La thématique du télétravail étant une formation transverse, une offre interministérielle de formation est également accessible aux agents du MASA. Les données relatives aux formations suivies par les agents ne sont pas disponibles et communiquées aux différents ministères concernés. <b>Un module de formation « Accompagner la mise en œuvre du télétravail (encadrant) » également mis sur la plateforme Mentor par la PFRH Grand Est.</b> <b>Enfin, le télétravail est un sujet également abordé dans le cadre de parcours formation relatif au management. C'est par exemple le cas dans la formation « La relation individuelle et collective du manager avec ses collaborateurs ».</b>  En ce qui concerne l'évolution des consommations énergétiques, elle fait l'objet d'un suivi. Le MASA a d'ores et déjà communiqué auprès des agents via un Info Sobriété énergétique. Une des difficultés rencontrées est le décalage des données liées aux facturations qui ne permettent pas de communiquer en instantané. Une nouvelle communication va être faite sur l'évolution de ces consommations.