



Compte-rendu du CSA ministériel des 15 et 16 mai 2023

L'Alliance du trèfle vous a représentés au comité social de l'administration ministériel (CSA-M). Cette première réunion de cette instance qui succède au comité technique ministériel, a été l'occasion de rencontrer la Secrétaire Générale, Mme Cécile BIGOT-DEKEYZER —récemment nommée à ce poste. Tout au long des débats, la Secrétaire Générale a fait preuve d'ouverture dans l'esprit de trouver des solutions et des compromis, même si les demandes des organisations syndicales (OS), également dans une position constructive, n'ont pas toutes été retenues.

Ce CSA a été clôturé par le ministre qui tenait à manifester son attachement au dialogue social.

Accès rapide aux sujets

Ouverture de la séance par la Secrétaire Générale.....	2
Déclarations liminaires.....	2
Intervention de l'ADT :.....	2
Intervention de l'ADT :.....	2
Intervention de la DGER.....	3
Intervention de la DGAL.....	3
Propositions et votes.....	3
Adoption du règlement intérieur du CSA-M et de sa formation spécialisée.....	3
Intervention de l'ADT :.....	4
Projets d'arrêtés relatifs aux contingents d'heures.....	4
Projet d'arrêtés portant institution et composition des CSA.....	5
Projet de décret sur organisation de l'administration centrale.....	5
Missions de la Délégation à l'Encadrement Supérieur.....	6
Missions du Haut Fonctionnaire de Défense et de la Sécurité (HFDS).....	6
Projets d'arrêtés concernant les formations initiales et les stages des enseignants.....	6
Point d'étapes sur la mise en place des centres de gestion financière.....	7
Les 3 phases de la création d'un CGF :.....	8
L'état des lieux en régions :.....	8
Principes communs de RH pour ce transfert. :.....	8
Interventions des OS.....	9
Présentation des conclusions du CGAAER sur la revue des missions des services déconcentrés.....	9
Les constats effectués :.....	9
Les souhaits exprimés par les personnes entendues :.....	10
Les recommandations des membres de la mission.....	10
... pour les services déconcentrés :.....	10
... pour les services opératuers :.....	11
Pour l'enseignement agricole,.....	11
Intervention de l'ADT :.....	11

Intervention de l'ADT :.....	12
Questions diverses.....	12
Intervention du Ministre.....	12
Priorité 1 : La compétence.....	12
Priorité 2 : la proximité avec les citoyens.....	12
Priorité 3 : Conforter l'attractivité de nos métiers pour leur pérennité :.....	13
Priorité 4 : Qualité de vie et conditions de travail.....	13
Interventions des OS.....	13
Intervention de l'ADT :.....	14
Réponses du Ministre.....	14

L'Alliance du Trèfle était représentée par Valérie Boyé, Frédérique Lucas, Olivier Lapotre, Hélène Duchemin, Jean-Noël de Casanove.

Ouverture de la séance par la Secrétaire Générale

La Secrétaire Générale (SG) remercie tous les participants à cette séquence très importante car c'est le premier CSAM, ce qui signifie :

- le début de la nouvelle mandature après les élections de décembre dernier ;
- la nouvelle configuration des instances de dialogue social ;
- sa première occasion de rencontrer les organisations syndicales.

Elle affirme son attachement au dialogue social qui doit se déployer par le canal des instances, des groupes de travail mais aussi des réunions bilatérales

Elle souhaite trouver la meilleure articulation possible, notamment avec les 3 CSA de réseau : Enseignement Agricole (EA), Alimentation, Agriculture et Forêt. Elle promeut la formation des représentants syndicaux aux attendus de leurs fonctions syndicales.

Déclarations liminaires

La première déclaration liminaire est intersyndicale et porte sur la situation catastrophique du service du numérique (SNUM). L'intersyndicale alerte la SG sur les graves troubles et malaises ressentis par les agents et demande d'agir rapidement pour résoudre ces problèmes. Elle invite la SG à rencontrer les agents d'Auzeville lors de la visite du 25 mai.

*L'Alliance du Trèfle est pleinement impliquée au sein de l'intersyndicale auprès des agents du SNUM. **Retrouvez l'intégralité de la déclaration liminaire SNUM sur le site.***

La quasi-totalité des organisations syndicales commence par souhaiter la bienvenue à la SG et fait un rappel sur le passage en force de la réforme des retraites, réforme qui n'est toujours pas acceptée. De nombreux autres sujets sont portés sur l'enseignement agricole mais aussi sur les autres missions des services, notamment la partie sanitaire.

*AdT a mis en avant des sujets tels que protection sociale, rémunérations, télétravail, fin de carrière, gestion de crises, attractivité des missions et renouvellement des compétences ... et beaucoup d'autres sujets. ! ... **Retrouvez l'intégralité de la déclaration liminaire sur le site.***

La SG dit avoir bien perçu que la situation au sein de SNUM est très compliquée et répondra favorablement à notre demande de rencontre avec les agents. Elle remarque que le problème du recrutement et de l'attractivité des métiers est commun aux services et au ministère. Plus généralement, elle constate les

mêmes difficultés de recrutement dans le domaine informatique que dans les autres ministères.

Au sujet du manque d'effectif au SRH et de la charge de travail disproportionnée, le travail mené pour déconcentrer les recrutements des contractuels devrait donner du souffle au service de l'administration centrale tout en facilitant les recrutements de contractuels au niveau déconcentré.

Intervention de la DGER

Le DGER (Benoît Bonaimé) revient sur les chantiers dont le Pacte enseignant et les missions volontaires et veut souligner deux points :

- le calendrier pour travailler sur la singularité des missions EA (lien étroit avec les métiers, transition écologique, école inclusive) ;

- les difficultés dans les exploitations de lycées agricoles. La DGER a entamé des sensibilisations auprès des régions pour que les conseils régionaux investissent dans les établissements. Il y aura 20 M € d'investissement annoncé par le MASA pour les investissements agro-écologiques.

Concernant les conditions de travail des D2 et des D3, le travail est initié et l'aboutissement prévu pour janvier 2024.

Concernant les écoles publiques vétérinaires, il faut renforcer les compétences au niveau national. Les ressources humaines accrues depuis quelques années ont permis d'augmenter le nombre de vétérinaires formés dans ces écoles. Un plan pluriannuel s'impose.

Enfin, le chantier " Bachelor " (3 ans d'études) en étude supérieure est présent notamment dans le chantier Pacte et Loi d'Orientation et d'Avenir agricoles (PLOA).

Le DGER précise que l'Enseignement Agricole (EA) a été perçu par les ministres comme "en avance" (accompagnement, limitation du décrochage, taux d'insertion), donc pas de modifications substantielles des travaux déjà engagés par rapport à la voie professionnelle. Les élèves auront droit aux mêmes gratifications que les apprentis de l'éducation nationale.

Intervention de la DGAL

La DGAL (Maud FAIPOUX) rappelle l'ambition de la réduction d'usage et des risques des Produits Phyto Pharmaceutiques (PPP).

Les propos du ministre vis-à-vis de l'ANSES à propos de la décision concernant le S-Métolachlore et pouvant laisser penser qu'il demandait à l'ANSES de revoir son avis scientifique ne visait en aucun cas à décrier les conclusions de l'ANSES. Le ministre a relancé depuis le 2 mai les travaux avec la profession agricole pour la réduction des PPP, accord avec une harmonisation du calendrier européen des retraits mais aussi le développement d'alternatives pour la protection des cultures.

Concernant le manque de vétérinaires en abattoirs, plusieurs types de mesures sont à l'étude, le sujet est bien présent à la DGAL qui a monté un comité de pilotage qui travaille sur la formation, l'attractivité, la valorisation des rémunérations et les conditions de travail.

Sur la police unique de l'alimentation, la volonté d'augmenter la fréquence de contrôles s'assoit sur le choix politique de passer par une délégation pour la remise directe, conforme au droit européen. La DGAL sera très vigilante dans le choix des délégataires, exigeant l'accréditation COFRAC pour vérifier l'indépendance et les non-conflits d'intérêt. Un CSA alimentation est prévu mi-juin.

Propositions et votes

Adoption du règlement intérieur du CSA-M et de sa formation spécialisée

Le SRH fait une présentation du projet de Règlement Intérieur (RI) du CSA-M M et de sa formation spécialisée, en cohérence avec le règlement intérieur type DGAFP.

51 amendements ont été validés sur les 89 proposés en groupe de travail (GT). Les modifications acceptées par l'administration sont répertoriées dans le tableau sur le site de l'Alliance du Trèfle.

Pour le précédent plan, en listant les différents sujets de santé, sécurité, conditions de travail... qui sont des sujets de pilotage, toutes les thématiques n'ont pas pu être traitées. Certaines thématiques ne peuvent être délégués au niveau des CSA de réseaux telles que par exemple les TMS en abattoir et la sécurité sur les postes SIVEP BREXIT. Le plan de la santé au travail n'a pas encore été lancé au ministère et sera une charge supplémentaire. Il est rappelé que certains sujets sont transversaux comme la médecine de prévention, la lutte contre le RPS, la capacité de prévention, ce qui mérite d'être traité en CSA-M.

Sur les sujets évoqués, la SG considère que ce sont des sujets de fond qui ne trouvent pas leurs places dans le RI. Sur les CSA de réseaux, le cadre réglementaire s'impose et il y aura donc des formations spécialisées si le nombre d'agents concernés est suffisant. Repousser l'examen du RI au CSA du 1er juin est très compliqué car celui-ci est consacré uniquement au pacte enseignant.

Il sera nécessaire de bien articuler les CSA-M et chacun des 3 CSA de réseau pour s'assurer que tous les sujets soient traités. Sur la question du temps pour l'exercice du secrétariat de la formation spécialisée, la secrétaire générale estime que cela ne relève pas du RI.

Le GT a examiné les crédits de temps accordés aux OS, de l'accroissement de temps syndical pour les conditions de travail. Avant, il y avait 486 jours accordés pour 285 jours théoriques. Aujourd'hui, selon elle, les OS ont droit à bien plus.

La SG propose de mutualiser le temps syndical spécifique entre les 5 formations de niveau national, soit 1 541 jours, à voir entre syndicats comment ils s'organisent.

Elle est ennuyée s'il est impossible de voter le RI ce jour, mais entend les OS sur le point du secrétariat. Elle comprend que les OS ne peuvent pas trancher actuellement. Elle propose d'introduire ce point dans un avenant à la charte de bon fonctionnement annexée au RI, après le GT dédié du 30 mai.

Conclusion : les OS prennent acte de la volonté de dialogue, de la proposition de faire un avenant à la charte, donc accepte de continuer la discussion du RI.

Les OS demandent à ce que le temps de secrétariat de la formation spécialisée du CSA soit inscrit dans le Ri, comme c'était le cas auparavant. Après une interruption de séance, la SG propose d'introduire ce point dans un avenant à la charte de bon fonctionnement annexée au RI, après le groupe de travail dédié du 30 mai. Les OS prennent acte de la volonté de dialogue, de la proposition de faire un avenant à la charte, donc accepte de continuer la discussion du RI.

L'Alliance du Trèfle sera vigilante à ce que le temps syndical octroyé pour le secrétariat ne se fasse pas au détriment des autres instances.

Vote : tous les OS s'abstiennent sur le RI.

Projets d'arrêtés relatifs aux contingents d'heures

David Corbé Chalon, adjoint à la Sous-Direction du Développement Professionnel et des Relations Sociales (SDDPRS) explique l'arbitrage fait pour lister les formations spécialisées des comités sociaux d'administration bénéficiant d'une majoration du contingent annuel d'Autorisations Spéciales d'Absences (ASA). Sont donc concernés les FS :

- des comités sociaux d'administration régionaux de l'enseignement agricole rattachés aux DRAAF et à la DRIAAF ;
- du comité social d'administration rattaché au DAAF de La Réunion ;
- du comité social d'administration « Atlantique »
- des comités sociaux d'administration de l'Institut Agro, l'ENVA, l'ENVT, Vet Agro Sup, ONIRIS et Agro Paris Tech.

Il explique ensuite le 2ème projet d'arrêté : le barème de conversion est inchangé et reprend celui de l'arrêté du 4/6/2015, il s'agit juste d'une actualisation au regard des nouvelles instances. Il reste aussi la possibilité pour chaque membre d'une formation spécialisée ou s'il n'en existe pas d'un CSA de renoncer à tout ou partie du contingent d'ASA dont il bénéficie au profit d'un autre membre de la même instance.

Les OS font remarquer qu'au niveau des DRAAF, il y a des risques professionnels particuliers, notamment aux postes frontières, et demandent pourquoi ces DRAAF ne font pas partie de la liste des bénéficiaires.

La SG propose une clause de revoyure, de réfléchir à une majoration pour certaines DRAAF, notamment celles multisites. Elle rappelle qu'il a été décidé de créer des FS dans toutes les DRAAF, même si certaines sont en dessous du seuil de 200 agents et de démarrer tel que cela est inscrit, avec une clause de revoyure dans 8 mois, début 2024..

Pour l'institut Agro où il y a 3 sites, la majoration comprend bien chacun des sites.

Les OS demandent à ce que la note de service sur les droits syndicaux précise clairement que la fiche de poste d'un représentant du personnel soit adaptée en prenant bien en compte la décharge horaire, qui ne saurait être « rattrapée ». La note doit préciser la conduite des entretiens professionnels sur ce point.

L'administration donne son accord pour que les deux points demandés par les OS figurent dans la prochaine note de service.

Vote :

Premier arrêté : vote unanimement défavorable

Second arrêté : 0 contre, 9 pour et 5 abstentions

L'Alliance du Trèfle a voté favorablement en ce qui concerne le second arrêté.

Projet d'arrêtés portant institution et composition des CSA

Le SRH apporte des précisions sur des points rectifiés sur les compétences du CSA Ministériel et Central par ce projet d'arrêté. Le CSA ministériel est compétent pour les questions communes aux EPLEFPA mais aussi les cinq opérateurs et les établissements d'enseignement supérieur agricole publics. Le CSA d'administration centrale peut se prononcer sur les questions propres à un service et non pas seulement sur les questions communes aux services.

Vote : 5 contre, 2 pour et 7 abstentions

L'Alliance du Trèfle s'est abstenue.

Projet de décret sur organisation de l'administration centrale.

Ce projet de décret permet de prendre en compte la réforme de la Haute Fonction Publique qui instaure la création d'un délégué à l'encadrement supérieur et des missions afférentes et confie à la SG la fonction de Haut Fonctionnaire de Défense et de la Sécurité (HFDS). La délégation à la mobilité et aux carrières est donc remplacée par la Délégation à l'Encadrement Supérieur (DES), rattachée au SG.

Missions de la Délégation à l'Encadrement Supérieur.

Elle prendra en charge :

- la politique ministérielle d'encadrement supérieur (RH, pilotage du plan ministériel pour l'encadrement supérieur);
- l'accompagnement des cadres supérieurs dans leur parcours professionnel (mobilité, promotion...);
- la constitution de viviers pour les emplois fonctionnels et les postes à enjeux, avec pilotage du processus de recrutement et organisation de l'évaluation des cadres supérieurs sur ces postes.

La DES entretiendra des relations quotidiennes avec le SRH, les IGAPS ainsi que le pôle d'accompagnement du pilotage des services. La gestion administrative des corps ne change pas, toujours suivie par le SRH et les bureaux idoines.

La DES continue de suivre les agents sous statuts d'emploi, avec des missions supplémentaires relatives au plan sur l'emploi supérieur. Elle proposera le recrutement des cadres supérieurs, l'accompagnement de ces agents, l'évaluation... Cela dépasse la notion de corps, certains emplois seront suivis (directeur d'EPL...). Le périmètre n'est pas encore pleinement défini.

Sur les 36 ETP supplémentaires dédiés au service SRH, 4 « seulement » vont à la nouvelle délégation.

Missions du Haut Fonctionnaire de Défense et de la Sécurité (HFDS)

La HFDS animera et coordonnera la politique en matière de défense, de vigilance, de prévention de crise et de situation d'urgence. Elle est intégrée à l'organisation gouvernementale de la gestion de crise, a des correspondants à la DGAL et à la DGPE. Les activités de la HFDS restent inchangées et sont complémentaires avec celles du SG. En région, les correspondants « défense » actuels sont déjà rattachés au SG des DRAAF de zone.

Vote : 0 contre, 6 pour, 8 abstentions

L'Alliance du Trèfle a voté favorablement.

Projets d'arrêtés concernant les formations initiales et les stages des enseignants

Le premier projet d'arrêté fixe les modalités de formation initiale de certains personnels enseignants et d'éducation relevant du MASA.

Le deuxième projet indique les modalités de stage et de titularisation des personnels enseignants et d'éducation relevant du MASA. Il se base sur le dispositif passé adapté aux spécificités de formation, de stage et de titularisation des lauréats des concours externes issus des concours réformés.

Ces projets font suite au projet de décret examiné en juin 2022 sur le personnel enseignant, en accord avec le principe de parité entre les corps de l'EN et de l'EA.

Le MASA avait proposé d'introduire une voie dérogatoire pour certaines filières : recrutement possible au niveau licence ; cette dérogation a été acceptée par le Conseil d'État et en interministériel.

Les candidats recrutés au niveau master seront affectés en établissement, ceux recrutés au niveau licence sont affectés à l'ENSFEA pour 2 ans de formation, avec à la clé un diplôme de master MEEF.

Des allègements de service sont prévus pour les stagiaires dans une note de service qui sera présentée aux OS avant sa publication prévue en juin.

Le souhait de la DGER est de faciliter la formation la plus en adéquation avec la formation attendue.

Il est constaté des avancées, notamment :

- le recrutement au niveau licence qui va faciliter le recrutement des enseignants pour les disciplines professionnelles ;
- la possibilité de prolonger l'année de stage pour ceux qui n'auraient pas obtenu le diplôme requis dans les 2 ans.

L'administration propose qu'un bilan soit réalisé au sein du GT réuni annuellement sur la formation initiale des enseignants. Elle précise que le travail sur la maquette de la formation se poursuit, avec l'ambition d'aller au plus fin.

La formation initiale suivie par l'agent sera à déterminer sur la base du niveau du diplôme et de sa spécialité, pas sur la base de la voie du concours de recrutement. Chaque stagiaire sera accompagné par un coordonnateur/conseiller pédagogique qui bénéficiera d'une décharge.

Il y aura une vigilance pour que le temps de service non fait pendant la formation ne soit pas récupéré par la suite, cela sera dans la NS, rédigée conjointement par la SDCAR, l'Inspection et l'ENSFEA.

Vote :

Formation initiale : 5 contre, 3 pour, 6 abstentions

Modalité de stage et titularisation : 5 contre, 2 pour, 7 abstentions.

L'Alliance du Trèfle a voté pour le premier arrêté et s'est abstenue pour le second.

Point d'étapes sur la mise en place des centres de gestion financière

Cette réforme a été envisagée dès le comité interministériel de juin 2019. Elle a d'abord été mise en place sous la forme d'une expérimentation. Depuis, les Centres de Gestion Financière (CGF) sont considérés comme le modèle standard. Les agents des Centres de Prestations Comptables Mutualisé (CPCM) sous tutelle MASA vont être transférés sous l'autorité du ministère des finances, dont dépendent les CGF.

A ce jour, le CPCM en DRAAF ou en DRE valide le bon de commande chorus et certifie le service fait. La validation de la décision de paiement se fait au service facturier (SFACT), le décaissement, le contrôle et le paiement.

La réforme consiste à rapprocher CPCM et SFACT. La chaîne de la dépense sera fluide de bout en bout : pas de contrôles redondants, processus de contrôle unifié, travail enrichi pour les agents... L'enjeu est

de maintenir le dialogue entre service instructeur et service prescripteur pour que la pédagogie soit faite et pour garder le travail de liaison et d'interface. Des spécialistes chorus seront donc dans les services toujours en lien avec le service de CGF. La dépense sera traitée de bout en bout par le même service, les délais de paiement seront raccourcis.

Les 3 phases de la création d'un CGF :

- Première phase (> 3 mois) : étude de tous les flux qui passent par les services ; cela nécessite beaucoup de dialogue, compris avec DRAAF et DREAL et d'analyse pour bien dimensionner les besoins.
- Deuxième phase (> 2 mois) : définition des responsabilités, paramétrage chorus en travaillant avec les services prescripteurs
- Troisième phase (> 2 mois) : les agents se prononcent pour savoir s'ils rejoignent le CGF avec des formations si besoin. Si refus, un accompagnement est mis en place.

Chacune de ces phases peut prendre de 7 à 18 mois et est validée par un comité de pilotage national entre la DGFIP, le MTECT et le MASA, qui traitent des difficultés non résolues par les comités de pilotages locaux

L'état des lieux en régions :

- Pour les CPCM sous gouvernance MASA :

- Franche-Comté : CGF opérationnel depuis le 1er avril, les agents ont plutôt suivi le mouvement, les retours de terrains sont bons.
 - Pays de la Loire : CGF opérationnel depuis le 1er mai.
 - Grand-Est : la situation est plus complexe 3 CGF sont finalement prévus du fait de la situation géographique et pour garder les compétences des agents des SFACT. A Metz, la loi 3DS est venue percuter le processus : la région ne s'est pas exprimée sur sa compétence pour reprendre le réseau routier. Il faut attendre sa décision. Le démarrage de 2 sites sur 3 est donc prévu en juin
 - Centre-Val-de-Loire : prévu le 1er avril 2024 (déménagement de la DRAAF a été pris en compte).
 - Normandie : prévu en septembre 2024 avec une demande de 2 CGF à Rouen et à Caen.
- Pour les CPCM sous gouvernance MTECT,
- Ile de France : juin 2023.
 - PACA : septembre 2023.
 - Autres régions en 2024.

Le COPIL national - DGFIP - MASA – MTECT se réunit au moins une fois par trimestre. Les problèmes sont évoqués en particulier la partie RH.

Principes communs de RH pour ce transfert. :

MASA et MTECT se sont accordés sur ces principes.

- volontariat des agents : mise à disposition 1 an puis détachement ou intégration DGFIP ;
- adoption d'un même cadre de traitement RH ;
- garanties indemnitaires et d'accompagnement (arrêté restructuration : prime restructuration IDV, Indemnité d'accompagnement mobilité, projet professionnel accès prioritaire à la formation, priorité mutation, accompagnement renforcé, droit à la formation...)
- accompagnement renforcé : 2 IGAPS référents (François Bonnet et Huguette Tiene- Hubert) et les IGAPS régionaux peuvent être sollicités.

La priorité a été donnée à un dialogue social renforcé portant sur l'objectif de la réforme et l'accompagnement des agents. Une Foire Aux Questions (FAQ) et des documents, dont un guide produit par la DGFIP, ont été mis à disposition des agents. Une fiche explique le sens de cette réforme.

Les OS locaux ont été associés au dialogue social. Il est prévu un comité de suivi national avec les OS du MASA et du MTECT.

Sur le plan « métier », les agents s'inquiétaient de ne plus avoir de "valideur". La crainte de la mise en jeu de leur responsabilité comme suite au décret de 2022 sur la chaîne budgétaire n'est pas justifiée car ces agents font partie d'une chaîne et sont protégés par leur position hiérarchique.

En Haut-de-France où cela fonctionne depuis plus d'un an, les retours d'expérience des agents montrent que les agents trouvent bien leurs marques.

Un bilan RH sera fait et partagé sur les effectifs concernés du MASA et les choix des agents.

Interventions des OS

- le volontariat des agents ne repose pas sur une vraie possibilité de choix. Les agents n'ont que quelques semaines pour se décider et les conditions de rémunération in fine ne sont pas claires. Des interrogations demeurent sur le télétravail, le régime d'action sociale, le RIFSEEP - puisque la DGFIP n'a pas encore intégré ce système.
- L'accompagnement par les IGAPS est très loin d'être suffisant, surtout que les agents de catégorie C n'ont pas l'habitude de les solliciter.
- Il aurait été important que les CSA soient saisis au préalable, car il y a des impacts sur la santé des agents.

Spécifiquement pour la région Grand-Est, le dialogue social est défaillant et le sentiment est que tout cela est géré par le ministère des finances. Le site de Chalons est vidé, Strasbourg et Metz sont les deux centres identifiés. La problématique de la loi 3DS est un écueil majeur. La DGFIP ne veut pas accueillir les agents du MASA. Les agents suivent contraints et forcés. Les situations de RPS augmentent et deviennent extrêmes.

Présentation des conclusions du CGAER sur la revue des missions des services déconcentrés.

Le rapporteur, Claude Ronceray précise que la mission a été réalisée il y a un an et demi. Les rapporteurs ont tenu à associer les services déconcentrés et les services centraux (service de pilotage et direction métiers) mais aussi les agents, via notamment les groupements. Une revue exhaustive des activités a été réalisée. L'objectif a été de trouver des points d'amélioration, de proposer des scénarios dans ce contexte où se développent des missions publiques à caractère interministériel. Le travail a abouti à des recommandations dont celle mise en avant par les rapporteurs : **consolider ce qui fonctionne bien, s'appuyer dessus et améliorer ce qui peut l'être.**

Il faut garder le sens au métier, ne pas isoler le MASA des autres ministères, ni les SD, ni les opérateurs. Il doit aussi y avoir une cohérence avec les collectivités. Il est nécessaire d'associer les agents aux transformations ; car ils sont eux-mêmes vecteurs de transformation.

Les constats effectués :

- les politiques du MASA demeurent au cœur d'enjeux mondiaux (alimentation, cours des matières premières...);
- ce sont les demandes sociales qui ont changé et impactent les enjeux politiques. On attend tout de l'alimentation : qualité, santé, rémunération des agriculteurs, bien-être animal, préservation de l'environnement (intrants, gaz effets de serre, lutte biologique...);
- la dimension interministérielle est croissante : santé, éducation, environnement...
- les missions des services déconcentrés et des opérateurs évoluent peu en parallèle ;
- presque 70% de l'activité relève du régalien (50%) ou des aides (20%) ;
- le MASA met moins d'1 ETP sur 10 pour assurer l'accompagnement de ces politiques publiques ;
- les opérateurs, porteurs d'enjeux importants, ne sont pas vraiment intégrés dans l'action territoriale de l'Etat (ex FAM sur l'animation des filières) ;
- il y a un déficit des compétences métiers en agronomie, santé animale et santé du végétal, forêt, gestion de crise, bien être animal...
- il y a un décalage entre les missions et les attentes des acteurs du territoire et les politiques publiques, ce qui conduit à une perte de sens dans le travail.

Les services conservent des points forts et demeurent loyaux, les DRAAF ont des compétences en animation importantes. Mais ces Services Déconcentrés (SD) sont fragilisés par des réformes organisationnelles qui se sont succédées sans assez de temps pour les intégrer, ce qui les a conduit à un recentrage des SD sur eux-mêmes. L'organisation en silo se répercute sur les DRAAF - alors que les DDI travaillent en programme - ce qui permet de la pertinence mais pas toujours de la transversalité pour les politiques publiques.

Les souhaits exprimés par les personnes entendues :

- être associé aux réformes et au plan de transformations ministérielles ;
- avoir plus de marge de manœuvre ;
- maintenir une majorité des activités mais avec des évolutions : rénovation des processus, priorisations claires des politiques publiques, possibilité de les adapter au territoire ;
- disposer de formations actualisées, de moyens numériques utiles et performants...

Les recommandations des membres de la mission...

... pour les services déconcentrés :

- en tout premier lieu, plutôt que des grandes réformes structurelles, il faut consolider les structures existantes pour digérer les réformes de ces 15 dernières années.
- adopter une vue davantage territoriale des politiques du MASA :
 - s'appuyer sur les territoires dès la définition des politiques publiques, avec un diagnostic local ;
 - laisser davantage de marge de manœuvre aux SD ;
 - responsabiliser les SD sur les priorités retenues, notamment dans l'affectation de leurs effectifs ;
- donner de la visibilité à tous les acteurs
 - définir des feuilles de route quinquennales en associant le niveau départemental et régional, ascendant et descendant, ce qui permettra une bonne visibilité des actions ;
 - prioriser les politiques publiques en fonction des enjeux des territoires ;
 - désigner les DDTm comme porteurs des transformations territoriales et systémiques et animateur du conseil aux territoires ;
 - désigner les DDetsPP comme organes intégrateurs des enjeux de l'alimentation ;
 - renforcer le rôle des DRAAF sur le pilotage et l'animation, en associant les départements mais aussi les opérateurs locaux.

- Concrétiser les travaux de la revue
 - améliorer les processus prioritaires (gestion de crise, PAC, Foncier agricole, Eau, Forêt), les prioriser, les simplifier et leur allouer les moyens financiers ;
 - accompagner les expérimentations régionales ou départementales ;
 - associer davantage les services et les agents à la transformation, pour que les réformes soient mieux portées ;
 - renforcer le pilotage et le partage interministériels des politiques.

... pour les services opératoires :

(ASP, FAM, Chambres d'agriculture, ONF, CNPF) :

- préciser les attentes et missions dans la mise en œuvre des politiques publiques prioritaire dans les territoires ;
- améliorer le positionnement des opérateurs entre eux par rapport au positionnement départemental / régional, car les opérateurs ne sont pas fixés sur ces dimensions géographiques ;
- évaluer les pistes d'amélioration et leur articulation avec les SD.

... pour l'enseignement agricole,

L'EA est reconnu comme un atout pour la diffusion des politiques publiques ; c'est un outil non seulement pour porter les actions de la DGER mais aussi de la DGAL et la DGPE. Il doit être mieux associé dans la mise en œuvre des politiques publiques.

Pour le CGAER la mise en œuvre doit être progressive, participative et pilotée .

L'Alliance du Trèfle salue la volonté de la mission de consolider de l'existant et de mettre en avant le sens au travail, les agents et leur association aux transformations

L'avenir des DDI et la situation des agents de notre ministère qui y travaillent, préoccupent particulièrement l'Alliance du Trèfle à plusieurs titres :

- *prégnance du Ministère de l'intérieur dans les services déconcentrés qui conduit de plus en plus à un éloignement progressif des agents de leurs ministères de métier tant au niveau RH, que dans la définition des priorités métier ;*
- *demande récente de la première ministre d'augmenter le recours aux dérogations par les Préfets. Jusqu'à ce jour, l'usage à ces dérogations restait limité et permettait à nos collègues de mettre en œuvre leurs missions, notamment de s'assurer du respect des réglementations en contrebalançant le poids local de l'économie. Inquiétudes sur la latitude donnée au territoire dans les recommandations ;*

- *le rapporteur de la mission a bien rappelé que la forêt est au cœur d'enjeux mondiaux. Pourtant nous constatons une baisse des effectifs disposant de compétences forestières : départ en région pour le FEADER, repositionnement sur des postes non forestiers ou à l'inverse des agents sans compétences forestière positionnés (recasés lors de réorganisation) sur des postes forestiers : le tout conduit au fil du temps à une importante perte des compétences. Nombre de DDI ne sont plus en mesure d'apporter l'expertise forestière nécessaire à l'Etat dans le département. Et comment actuellement aller vers un rôle de conseil dans les territoires sans compétences ? Et ce n'est pas les mutualisations qui seront la solution.*

- *Certains CGCD, constatent que la mutualisation envisagée ne fonctionne pas et reviennent au sein du CGCD à une organisation par ministère.*

En réponse à l'inquiétude de l'Alliance du Trèfle sur le poids du Ministère de l'intérieur, la SG met en avant l'importance que les Préfets portent à l'agriculture et ses missions.

Les moyens en DRAAF sur les politiques incitatives sont dérisoires. Il faut se donner les moyens d'une expertise la plus indépendante possible pour réaliser les missions incitatives qui permettent de faire évoluer les professionnels.

Plus de marges de manoeuvre implique aussi de veiller à l'égalité des territoires. La SG parle de pacte républicain et affirme avoir le souhait de l'équité sur tout le territoire.

La question importante de savoir au profit de qui les politiques publiques doivent être priorisées (exemple des mégabassines). Le terme de service public est important.

L'alliance du Trèfle demande à ce que les OS soient associées aux réflexions, destinataires d'une copie de la lettre de mission et du rapport (dont notamment le détail de la revue des missions) et souligne que et l'envoi des lettres de mission en amont devrait être systématisée.

La demande d'avoir l'intégralité du rapport et des données plus précises sur la revue des métiers n'est pas garantie par la présidente qui indique que ce rapport émane d'une demande du cabinet.

Questions diverses

Plus de 90 questions ont été posées à l'administration.

Au final, compte tenu de l'arrivée du ministre, la session sur les questions diverses a été interrompue et peu de questions ont pu être traitées. Il a été convenu que les réponses seront données par écrit.

L'Alliance du Trèfle publiera l'ensemble des réponses apportées.

Intervention du Ministre

Le Ministre annonce qu'il est très heureux de conclure cette session, remercie les personnes qui s'engagent et acceptent de représenter leurs collègues. Il est attaché à disposer de représentations syndicales fortes et représentatives. Il continuera d'organiser les rencontres bilatérales avec les OS. La nouvelle organisation renforce le dialogue en prenant en compte les particularités des métiers et des territoires.

La PLOA et le Pacte font l'objet de concertation qui vont bientôt se terminer.

Les agriculteurs doivent nourrir la population nationale et internationale mais aussi relever de nombreux défis : écologique, technologiques, climatique, humains, aménagement des territoires...

La politique publique vise à accompagner les agriculteurs dans les transitions et les services du MASA doivent s'impliquer.

La recherche est fondamentale, mais aussi la massification des résultats de cette recherche.

Priorité 1 : La compétence

A acquérir en formation initiale et de plus en plus continue. Il faut accompagner les agricultures et maintenir une haute compétence sur les enjeux majeurs : agro-écologie, eau, climat, forêt, foncier...

La compétence des agents est aussi une priorité, d'autant qu'il va y avoir beaucoup de départs et que le renouvellement s'impose.

Priorité 2 : la proximité avec les citoyens.

Les politiques du MASA, en particulier la PAC doivent s'adapter aux territoires. Les établissements de l'enseignement agricole offrent cette proximité. La cohésion va aussi de pair avec une collaboration avec les autorités territoriales. Il faut faciliter l'exercice des missions des SD, éviter de mettre les agents en tension,

surtout en périodes de crises, déconcentrer les décisions lorsque cela permet de répondre aux attentes et aller vers un système plus transversal. Le ministre invite à penser un système « résilient » pour y parvenir.

Le MASA doit répondre aux politiques prioritaires du gouvernement : les objectifs répondront à des critères territoriaux, construits avec les SD, la déconcentration permettant la simplification de procédures, selon le Ministre.

Priorité 3 : Conforter l'attractivité de nos métiers pour leur pérennité :

Le ministre cite notamment : importance du renouvellement des compétences, besoin d'un plan d'attractivité des métiers (ex : abattoirs), revalorisation des contractuels, pacte enseignants, accompagnement spécifique des agents en situation de crise, repenser le parcours des cadres, réforme de l'encadrement supérieur de l'état.

Priorité 4 : Qualité de vie et conditions de travail

La qualité de vie et le sens du travail doivent faire l'objet d'une attention soutenue, d'où leur visibilité sur la feuille de route sociale.

Bien entendu la rémunération est une des clés et le Ministre indique l'obtention de crédits supplémentaire pour les fameuses « briques », compte tenu de la spécificité de l'enseignement agricole.

Sur le label égalité-diversité, l'audit de l'AFNOR a montré que le MASA est sur la bonne voie. Il faut tirer toutes les conclusions du baromètre social et appliquer des mesures, notamment sur le volet « handicap ».

Le programme de prévention par rapport au plan de santé au travail sera porté par P. Soler qui est nommé par le ministre pour présider la formation spécialisée du CSA.

En conclusion, le ministre souligne toute l'attention qu'il porte au dialogue social dans un travail continu pour corriger et améliorer et considère que ce travail sera enrichi par les réseaux mis en place pour approfondir les enjeux spécifiques

« Parfois, ce qui est le plus difficile, c'est de trouver les consensus. »

Interventions des OS

Les OS ont toutes remercié le Ministre pour sa présence et prennent cela comme le témoignage d'un engagement fort de sa part sur le dialogue social. Beaucoup font part de la prégnance de la réforme des retraites dans le dialogue social, qui n'a pas été un exemple sur ce dernier point .

Le dialogue social est primordial et il faut que ce dialogue redémarre.

L'intersyndicale rappelle que l'on attend sa réponse sur les questions relatives à la police unique et la délégation pour les contrôles en remise directe portées par la lettre commune.

Concernant les revalorisations des rémunérations, les grilles sont à revoir. A force de revaloriser les premiers échelons, il y a un tassement. De ce fait, certains collègues ne peuvent plus passer des examens professionnels.

En ce qui concerne l'EA, le contexte est difficile en termes de salaire, de recrutements et de remplacements, de reconnaissance des spécificités de l'EA, qui entre autre, chapeaute la formation enfants et adultes, ce que ne fait pas l'éducation nationale. Il y a besoin d'un soutien financier important pour les établissements agricoles. Le Pacte est donc un sujet à prioriser.

Il y a aussi urgence à travailler sur la qualité de vie au travail. De plus en plus d'agents sont en situation de souffrance. Le conflit de la réforme des retraites n'a fait qu'aggraver la situation.

L'Alliance du Trèfle demande des réunions bilatérales avec le Ministre avant la rentrée.

Pour relever les défis, il faut accompagner les agents. Sécuriser la production implique un service de contrôle en abattoir fort, or rien ne se profile en ce sens.

Repenser la forêt de demain constitue un objectif essentiel.

AdT espère que le Ministre s'engagera sur des moyens humains suffisants et limitera le recours à l'externalisation de façon à garder les compétences.

Il faut conforter l'existant, offrir des formations aux agents sur les compétences et les carrières.

Adt trouve essentiel d'ouvrir la porte aux jeunes en favorisant l'apprentissage et revalorisant des premiers échelons.

Pour les agents en fin de carrière, il faut offrir des carrières valorisantes aux agents, sans discrimination d'âge.

AdT demande une hausse conséquente sur les salaires, portant d'abord sur le point d'indice mais aussi sur la RIFSEEP.

Enfin AdT demande que les contractuels puissent bénéficier de CDI ou contrats longs.

La déclaration complète de l'AdT est consultable par ce lien

Réponses du Ministre

Le Ministre reconnaît que le dialogue social est compliqué dans ce pays, particulièrement en ce moment. Il faut éviter la "routine" dans le dialogue social, il doit se renouveler en permanence et suggère d'avoir des formats variés, d'où l'intérêt des nouvelles instances.

Concernant la bienveillance, cela repose sur le fait d'écouter sincèrement, ce qu'il fait. Cela repose aussi sur le fait de faire comprendre les attentes de chacun. Un rapport n'est qu'un rapport, un avis, un regard extérieur, dont on se sert ou pas.

Sur le PLOA, les concertations se terminent, les moyens seront étudiés après. Il ne faut pas perdre les gens dans la nouveauté. Il s'agit de construire avec les agriculteurs pour qu'il ne reste pas que les plus forts. Ceux qui sont le plus en danger sont ceux qui ont le moins les moyens de s'adapter à la transition. Il faut les accompagner. Le syndicalisme agricole comporte des syndicats non solidaires entre eux, ce qui est très particulier.

Concernant la SSA, il promet qu'il y aura très prochainement une réponse à la lettre intersyndicale. L'objectif est qu'il y ait des services qui fonctionnent mieux, il faut prendre le temps pour s'assurer de la qualité.

Pour l'EA, y compris sur la réforme de l'enseignement professionnel, le système est reconnu comme efficace : accompagnement, débouché, parcours... l'EA est exemplaire et est admiré à l'international. Il faut préserver cette spécificité sans s'enfermer dans une forteresse. Il faut embarquer l'EA dans la transition.

La demande sur l'attractivité des métiers est bien prise en compte, notamment la rémunération.

Le développement de l'expertise a bien été noté, ainsi que les demandes portant sur les missions CGAAER dont celle sur la gestion de crise.

Sur la forêt, il relève que la stratégie de lutte se concentre avant tout sur les habitations et la forêt en dernier lieu, et qu'il faut favoriser des moyens de prévention, en ciblant notamment la protection des habitations. Il dit qu'il faut un travail en amont sur la nature des peuplements. Il faut renouveler 30 M° d'ha de forêt ! Il faut du temps pour la forêt et savoir où on veut aller et comment.

Il partage le fait que le sujet est l'appropriation des réformes nécessite du temps afin de donner du

sens et de la cohérence, avant d'en faire une nouvelle.

Pour Marc Fesneau, le rôle d'un ministre est d'apporter cette vision d'être défenseur de l'agriculture française et de la partager avec les agents.

Photo : Dorothée Demailly, Marc Fesneaux, Cécile Bigot-Dekeyzer, Philippe Mérillon

