



Entrevue avec Mme la Secrétaire Générale du MASA du 31 mai 2023

Sujets portés à l'attention de Mme la SG

Qualité de vie au travail et dialogue social

Un dialogue social à cultiver

Le Comité social présidé par la SG, s'est déroulé dans un contexte apaisé et constructif en phase avec la vision du dialogue social porté par L'Alliance du Trèfle. ADT regrette toutefois que ce sens de l'ouverture et du dialogue n'ait pas été le même lors du dernier groupe de travail sur le dialogue social et lors de la première négociation pour la protection sociale complémentaire.

Adt espère que ce ne soit qu'un faux pas et que ce mandat se déroule dans un climat constructif.

Gestion des ressources humaines : à améliorer

Des agents pénalisés du fait d'une insuffisance des moyens des services RH

L'Alliance du Trèfle a conscience du manque d'effectifs au sein du SRH et des difficultés multiples rencontrées par ses personnels, dont la charge de travail ne cesse de croître.

Mais des retards conséquents s'accumulent au détriment des personnels, avec pour exemple, des arrêts de changement de grade ou de changement d'échelon, en retard pour certains de plus de 2 ans ! AdT a signalé les retards portés à sa connaissance, mais il ne s'agit que de la pointe émergée de l'iceberg et le problème est structurel.

Des agents attendent des régularisations de paies, et plus le temps passe, plus le travail des services RH pour procéder à ces régularisations s'accroît. Comment arrêter ce cercle vicieux ? La gestion des contractuels transférée aux services déconcentrés – qui est aussi une demande des services déconcentrés que AdT soutient - ne suffira pas à en sortir. Cela reporte le problème sur les SGCD n'arrivant déjà pas à gérer leurs propres dossiers. Il en va de même pour les opérateurs qui mettent en applications des dispositions réglementaires à des dates différentes.

A ce jour, même les Directeurs des opérateurs et établissements du Ministère se plaignent de ne plus obtenir de réponses du SRH du MASA. Et que dire des syndicats, dont les lettres restent trop souvent sans réponses ?

Il est urgent de renforcer fortement ces services, avec un effort conséquent le temps de revenir à flot, sans dossiers en retard, tout en recrutant les effectifs nécessaires et suffisants pour une gestion normale des personnels au long cours.

Viser une gestion humaine des ressources humaines

L'Alliance du Trèfle est très attachée à une gestion humaine des ressources humaines.

Aussi, AdT déplore l'éloignement grandissant des agents en DDI et chez les opérateurs de leur ministère d'appartenance.

Le groupe de travail sur le bilan des procédures d'avancement et de promotion tente de démontrer le soin apporté à l'équité des agents. S'il est indéniable que le virage a été pris vers une égalité

professionnelle entre les hommes et les femmes, cette égalité n'est pas encore établie ; gageons ensemble que nous en prenons le chemin.

En revanche, la lecture des documents préparatoires à ce GT met en évidence une tendance qui préoccupe beaucoup plus : afin de réduire « l'ingénierie administrative », c'est-à-dire de pallier le manque d'effectifs dans les services RH, il est craint que l'administration n'ait décidé de se débarrasser de la gestion personnalisée des agents, notamment pour les avancements. En effet, certaines situations spécifiques, par exemple les aidants, doivent bénéficier d'une attention particulière pour bénéficier des avancements auxquels ils ont droit.

Parcours de carrières

Le dispositif de « contrat de fin de carrière » sacrifié ?

Le renoncement à une gestion personnalisée des agents se traduit aussi dans le rabougrissement du dispositif « Contrat de fin de carrière » qui permettait aux collègues IAE méritants de rattraper, a minima, le grade qu'ils n'avaient pu obtenir au cours de leur carrière, pour avoir fait des choix personnels et familiaux tout à fait entendables. Plusieurs dossiers présentés ont été refusés et les arguments de l'administration, quand ils sont transmis, restent évasifs. L'administration avait même envisagé d'étendre ce dispositif à d'autres corps ! Bien sûr, cela nécessite une attention particulière des instructeurs des dossiers, un minimum de connaissances pour évaluer l'adéquation des fiches de postes avec le contrat et un accompagnement bienveillant des services locaux et des IGAPS. Le résultat est gagnant-gagnant pour l'administration comme pour l'agent. Les CFC seront-ils sacrifiés dans un contexte où l'administration souhaite valoriser les fins de carrière ?

Mode de promotion

Sera évoqué aussi le rééquilibrage décidé par l'Administration entre promotion par examen professionnel et par liste d'aptitude. Cette dernière permettait, là encore, à des agents méritants, mais n'étant pas prêts à se lancer dans la préparation d'examen ou de concours, de bénéficier d'une reconnaissance investissement pour leur ministère.

Concours et examens professionnels :

Dans les avis du 13 mai relatifs aux examens professionnels pour l'avancement des secrétaires administratifs (SA), ne peuvent faire acte de candidature pour le grade de SA de classe supérieure, que ceux ayant atteint le 6ème échelon du premier grade et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau en 2023.

Or jusqu'à présent, être au 4ème échelon du grade SACN au 31 décembre de l'année en cours suffisait. La référence à l'article 3 du décret 2022-1209 modifiant les dispositions communes relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B donne une dérogation pour cette année : les SA qui au 1er septembre 2022 avaient les conditions requises ont le droit présenter à l'examen professionnel. Il a fallu quelques heures à une collègue en poste en tant que SACN depuis 2017 pour savoir qu'elle avait bien une chance cette année de pouvoir passer l'examen professionnel. mais s'interroge sur le renouvellement de cette dérogation En effet, elle ne sera au 6ème qu'en 2026...Ce type de situation démotive les contractuels à passer des concours externes, déroutés par la complexité des parcours des titulaires jamais garantis. AdT demande que la dérogation perdure pour les agents aujourd'hui au 4ème échelon.

Par ailleurs, AdT demande demande à nouveau à ce que les jurys fassent des recommandations sur le contenu du dossier RAEP aux candidats non retenus pour l'oral.

Un autre point à souligner : les agents ne regardent pas hebdomadairement le BO agri et peuvent manquer les échéances. En effet, fin mai, ces avis du 13 mai ne figuraient toujours pas sur le site des concours et examens professionnels, alors que les inscriptions se feront par ce canal à compter du 1er juin jusqu'au 3 juillet.

L'Alliance du Trèfle demande de mettre à jour le site des concours, et de faire davantage de pédagogie sur les concours internes, les examens professionnels, mais aussi sur les concours externes afin d'inciter les contractuels à rester le vivier du MASA.

Des rémunérations à améliorer

Le contexte d'inflation et le tassement des grilles indiciaires impacte durement les agents du Ministère. L'Alliance du Trèfle demande des évolutions de salaire durable par des révisions de grilles indiciaires et une réévaluation du point d'indice.

Par ailleurs, pour répondre au besoin de visibilité des agents sur leur rémunération future, AdT demande que le MASA mette à disposition un outil sur l'Intranet permettant de simuler les fiches financières, notamment en prévision de mutation .

RIFSEEP

Le dispositif RIFSEEP, bien qu'ayant prévu une garantie de maintien de rémunération lors de la bascule, a amené un tassement général des primes, notamment lorsque l'agent quitte son poste. AdT demande que la revoyure prévue cette année pour les corps techniques soit l'occasion de trouver des solutions aux incohérences. En particulier, les IAE dans l'enseignement supérieur agricole ont besoin d'être reconnus et valorisés à hauteur de leurs compétences et de leurs responsabilités. Or, les primes d'un de ces IAE divisionnaires sont juste comparables à celles d'un IAE stagiaire en service ! AdT soulève le problème depuis 7 ans, a apporté les arguments les plus pertinents, mais son examen continue d'être reporté d'année en année par l'Administration.

Avec le tassement généralisé des grilles indiciaires au niveau du SMIC pour les collègues débutants des catégories C et B, mais aussi prochainement de catégorie A, et le blocage statutaire des montants du RIFSEEP, notamment de l'IFSE, il est indispensable de mettre en place un dispositif de revalorisation du RIFSEEP au sein du MASA, avec urgence, eu égard à la reprise spectaculaire de l'inflation depuis plusieurs mois. Pour mémoire : avec le système défini en 2000, la promotion d'échelon produisait mécaniquement une augmentation des primes. Cela permettait, malgré le blocage du montant du point d'indice, « de compenser » l'inflation qui était alors plus modérée. Avec la fixation du montant de l'IFSE par arrêté, ce dispositif ne fonctionne plus.

Services déconcentrés

Préserver l'intégrité et les moyens des SG des DRAAF

Lors du 1er CSA ministériel, évoquant la revue des missions, les rapporteurs du CGAER ont vivement recommandé de laisser plus de marges de gestion aux territoires. Cela pourrait simplifier les procédures notamment celles pour la gestion des contractuels. Néanmoins, cela consiste en un transfert de charge entre le national et le local, qu'il est nécessaire de prendre en compte dans la dotation des effectifs. Les stratégies de mutualisation ne sont pas toujours une réussite, les SGCD sont toujours en grande difficulté.

Aussi, il est nécessaire de préserver à la fois l'intégrité et les moyens des SG des DRAAFs.

Le dispositif des 3 % est également évoqué. Il casse tout le dialogue de gestion fait au MASA alors que celui-ci est de très bonne qualité. Cela revient à aller piocher des effectifs dans des services en grandes tensions est cela est une erreur.

Un meilleur accompagnement des agents impactés par le transfert du FEADER

La gestion de cette restructuration/transfert de compétence a été dommageable pour certains collègues : réponses tardives, incertitudes, manque de simulation individuelle, d'entretien personnalisé, de communication et de pédagogie envers les agents transférés (et à leurs cadres relais), les ayant amenés à se décourager. Les repositionnements en interne ont parfois conduit à des déclassements RIFSEEP et les mobilités envisagées ailleurs au MASA restent parfois incertaines

quant au maintien de rémunération. AdT demande à ce que les IGAPS interviennent et prennent en charge l'accompagnement spécifique de ces agents.

Services en tension

Les charges de travail croissantes, auxquelles s'ajoutent la gestion régulière de crise, pèsent sur les agents et de nombreux services en administration centrale, en établissements publics ou en services déconcentrés sont en forte tension.

A titre d'illustration, le cas du SNUM pour lequel l'intersyndicale a personnellement alerté la SG ne fera l'objet que d'une citation ici.

Étiologie des ressources vétérinaires dans les services

Depuis plusieurs années, AdT alerte le MASA sur le déficit croissant de vétérinaires en abattoirs, mais aussi dans les services, sans que de réelles solutions ne soient mises en place. De ce fait, AdT recense une centaine de postes en abattoirs, toutes quotités confondues, qui connaissent des difficultés y compris dans bon nombre des plus grands établissements français. Tous les établissements concernés devraient, pour respecter le code rural et les règlements européens, faire l'objet d'un arrêt partiel ou total d'activités. Les associations anti-élevage utilisent cette carence de compétences vétérinaires, et la justice condamne l'État voire les collègues sans que rien n'évolue favorablement. Une trentaine de postes Brexit sont aussi vacants.

Ces postes sont en grande majorité occupés par des contractuels.

Dès la parution de la LTFP en août 2019, AdT a demandé qu'elle soit mise à profit. En 2021, il avait été annoncé qu'en 2022 la rémunération des contractuels du MASA serait améliorée. Alors que ce problème était connu, rien n'a été fait en 2022 pour ces vétérinaires hormis une annonce : leur tour viendra en 2023. Le 14 avril, une réunion sur ce sujet s'est avérée décevante : aucune indication précise ni sur le montant de la revalorisation (juste qu'elle s'appliquerait rétroactivement au 01/07), ni sur les modalités d'application de mise en œuvre de la LTFP et son calendrier.

Le salaire mensuel brut d'un vétérinaire contractuel débutant est de 3 336,82€ (indice majoré 688), soit 1,91 fois le SMIC (1 747€ en mai 2023) alors qu'en mai 2001, ce salaire brut horaire était de 121,33 F soit 2,89 fois le SMIC (42,05 F) et que, fin 2009, les vétérinaires contractuels étaient recrutés à l'indice majoré 730 soit alors 2,51 SMIC.

Comment l'Administration peut-elle s'étonner de ne pas trouver de vétérinaires pour des postes de contractuels rémunérés en 2023 à 2 640€ net, soit un salaire net inférieur à celui proposé en 2009 et alors qu'ils peuvent gagner, après 2 ou 3 ans dans le privé, 3 300 à 3 500€ net alors qu'il leur faudra attendre une vingtaine d'années pour bénéficier de tels revenus comme contractuels au sein du MASA !

La responsabilité pénale des collègues est engagée. De nombreuses saisies (actes régaliens) pourraient être annulées par les tribunaux. Les risques médiatiques et économiques, y compris à l'international, de cette carence sont considérables.

Cette inaction aberrante est un des motifs principaux du préavis de grève déposé le 27 avril pour les 20, 21 et 22 juin, mais pour lequel AdT n'a, à ce jour, jamais été recontactés par le secrétariat général ni le cabinet

En parallèle, AdT vient de découvrir une considérable révision à la hausse des taux promus/promouvables qui a oublié les ISPV et aggravé l'écart, dorénavant énorme, entre les corps d'encadrement supérieur du MASA.

Les concours n'attirent plus assez de postulants, les parcours de carrière (affectation sortie ENSV, ancienneté avant mutation, cotation et classement des postes...) semblent donc poser question. Ces 2 dernières années ont aussi vu 12 démissions et radiations, autant que dans les 15 années

précédentes. De plus, les évolutions qui se profilent en matière de RIFSEEP, devraient prendre en considération les spécificités des différents corps et des diplômes associés.

En parallèle de ces améliorations indispensables, il est temps d'ouvrir une large réflexion sur le recrutement et la pérennisation des compétences vétérinaires au sein du MASA. Car, associés à la déprise de la médecine vétérinaire « rurale », le déficit des compétences vétérinaires de l'Administration fait courir un risque majeur de défaillance du système de prévention et de gestion des risques sanitaires en élevage et de l'alimentation.

L'INFOMA insuffisamment soutenu

Sur le site de Corbas, la charge de travail est très élevée, notamment avec l'ajout de la formation SSA couplée. Si l'on considère en plus les nombreuses absences dans les équipes, cela conduit à des tensions tant au sein des personnels que des stagiaires, en raison de dispositifs montés dans l'urgence.

Le recrutement de 2 CDD sur le budget de l'INFOMA ne suffit clairement pas pour assurer la mise en place des formations initiales normales, du concours exceptionnel VA (SSA) ni de la formation continue des contractuels SSA.

Et ce n'est pas RENOIRH-formation qui simplifie les choses ! Problème d'accès, bugs, manque d'adaptabilité... Sa mise en place génère une conséquente charge de travail supplémentaire.

Comment dans ce contexte, l'INFOMA va-t-il pouvoir accueillir dans de bonnes conditions, les agents en situation de handicap prochainement recrutés via un concours dédié ?

Et qu'en est-il du recrutement et de la formation de forestiers ? Comme cela vient d'être évoqué, les services recherchent des compétences forestières face aux enjeux forestiers croissants.

Cela ne va pas permettre de gonfler les effectifs, déjà au minimum, des formations forestières et interpelle sur la volonté de l'Etat d'anticiper le renouvellement indispensable, dans ses services, d'agents disposant de ces compétences !

La forêt : des enjeux nationaux et internationaux

Les enjeux autour de la forêt, de plus en plus cruciaux, commencent enfin à être reconnus comme tels.

Aussi, de nombreux textes en préparation, tant au niveau national, qu'europpéen, inquiètent les agents en charge de missions forestières.

Il sera à ce moment évoqué la proposition de loi DFCI et le projet de décret sur les forêts de protection. Si le premier présente des avancées, le second est clairement une régression !

Pour la DFCI, il est cependant illusoire de penser que les mesures proposées pourront être mises en œuvre sans moyens humains supplémentaires conséquents pour les services et opérateurs de l'Etat, les progrès numériques ne remplaçant pas les femmes et les hommes.

Pour les forêts de protection, leur niveau de protection est essentiel pour éviter que l'urbanisation, ou d'autres activités, ne rognent sur des espaces forestiers jugés essentiels en raison de leur valeur écologique, leur importance contre les risques naturels ou pour le maintien de forêts à proximité des villes. *Ces espaces forestiers ne représentent que 1% de la surface forestière nationale !*

C'est pourquoi, ce projet apparaît contraire aux missions actuelles des agents en charge de la préservation des forêts.

En Europe, l'évolution du règlement européen sur les énergies renouvelables (RED 3) interpelle : la biomasse primaire issue des forêts ne serait plus éligible aux subventions !

Pourtant, la valorisation des produits connexes des coupes, si elle est faite avec discernement, constitue une source d'énergie renouvelable importante, y compris d'un point de vue budgétaire pour des communes ayant investi pour valoriser la biomasse de leurs forêts.

Les agents souhaitent connaître la position du Ministère sur ce règlement et comment elle a été portée au niveau européen ?

Enfin, un projet d'amendement au traité de l'Europe pourrait être envisagé afin de remonter au niveau de la commission européenne les compétences des états membres en matière de forêt, à l'instar de ce qui se fait pour l'agriculture.

Là encore, comment se positionne le Ministère sur une telle perspective ?

Pour finir sur ce sujet, AdT tient à saluer l'amélioration du dialogue social à l'ONF depuis l'arrivée de la Directrice générale, après des années de dialogue rompu.

AdT souhaite que cet esprit d'ouverture perdure et parvienne à apaiser les tensions toujours existantes dans cet établissement.

Enseignement agricole : vigilance accrue

En plus des GT CSAM relatifs à l'enseignement agricole, l'Alliance du Trèfle a aussi participé à plusieurs GT interministériels sur la réforme de la voie professionnelle. Les ambitions à l'origine de cette réforme ont plutôt convaincus les représentants de AdT: éviter le décrochage, faciliter l'insertion professionnelle etc... Cependant, il reste des interrogations, notamment sur la fermeture potentielle de formations sur demande de certains territoires.

Par ailleurs, pour permettre aux stagiaires de recevoir la gratification, l'Alliance du trèfle souhaite savoir les moyens qui seront mis en œuvre dans les établissements, compte tenu de l'importante charge de travail des équipes administratives. L'Alliance du Trèfle souhaite être associée à la réflexion sur ce sujet.

Suite aux annonces faites par le président de la république le 20 avril 2023 afin de renforcer durablement l'attractivité des postes d'enseignants dès la prochaine rentrée, l'Alliance du Trèfle sera particulièrement vigilante à ce que les budgets soient suffisants pour assurer une amélioration significative de la rémunération et du déroulé de carrière.

Devoir social du MASA

ASMA Nationale : des moyens insuffisants

Avec l'augmentation des demandes de prestations en 2022 (notamment pour les séjours de vacances), il s'avère qu'il est maintenant impossible pour l'ASMA de satisfaire toutes les demandes, sans mettre en péril son fonctionnement. De fait, des demandes pourraient être refusées en 2023, notamment sur le secteur séjours. Il serait donc judicieux que le MASA augmente sa subvention pour répondre aux attentes de ses agents.

Label égalité diversité : un manque de visibilité sur les personnes en situation de handicap

Malgré le label égalité-diversité, les statistiques sur les personnes en situation de handicap sont insuffisantes, notamment sur les mobilités et les avancements. Les pertes d'information sur les RQTH suite au basculement des informations sur REHOIRH ont bien été entendues. L'Alliance du Trèfle apprécierait cependant d'avoir davantage de visibilité sur l'intégration de ces agents et sur leur évolution de carrière.

Prévoyance : un impératif de réussite

Ce sujet du handicap amène l'Alliance du Trèfle à évoquer un sujet plus large : la prévoyance, d'autant que certaines situations de handicap ont pour origine le contexte professionnel. L'Alliance du Trèfle a bien noté que les travaux sur la prévoyance stagnent au niveau de la fonction publique. Cependant, dans un contexte où la réforme des retraites impose une durée de temps de travail plus long, il est indispensable de bâtir un projet de complémentaire pour les agents du MASA couplé à une prévoyance solide.