



Rencontre avec Marc Fesneau Ministre de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire

28 août 2023

Le Ministre introduit l'échange en constatant que le cap des élections professionnelles s'est passé sans accident majeur au sein du MASA. Un retour d'expérience lui semble toutefois souhaitable.

Au vu de ses premiers échanges avec les organisations syndicales, il précise que les éléments budgétaires seront abordés plus tard, juste avant le conseil des ministres de fin septembre (présentation du PLF 2024) et lors de sa venue au CSA ministériel. Il précise que l'évolution favorable du budget sera en cohérence avec les priorités du MASA, tout comme la déclinaison des moyens supplémentaires.

Monsieur le Ministre,

Après avoir souligné l'intérêt de ces rencontres et son attachement au dialogue social, notre délégation annonce que son intervention a été structurée autour des thèmes prioritaires du rapport fixant les plafonds de dépenses du PLF 2024 :

- pour la poursuite du plein emploi et l'adaptation du service public :

- réconcilier les actifs et notamment les jeunes avec notre fonction publique en travaillant sur l'attractivité des postes :

Comment mieux recruter et mieux fidéliser ? En améliorant les rémunérations (titulaires et contractuels), les carrières et les conditions d'exercice des missions. Certains secteurs du ministère sont en grandes difficultés : les AC y compris le SG, réseau DGAI, enseignement... Le bien-être au travail est un élément de performance, d'épanouissement et d'attractivité.

Nous aborderons les différences inacceptables entre les taux pro/pro des différents corps du ministère et les suites à la « revue des missions des services déconcentrés » (rapport 21-037 de mars 2022).

- faciliter et mieux valoriser les mobilités :

Comment mieux accompagner et valoriser les mobilités ? Garanties de revenus, « compensation » de la double résidence ou du passage province – IDF...

- promouvoir une image positive du MASA auprès du grand public :

notre ministère est en effet au cœur des enjeux sociétaux : transitions (système agri-alimentaire, énergies vertes, biodiversité), la santé des consommateurs, le bien-être animal et les ruralités,

- pour la planification écologique et l'accroissement de l'investissement productif :

- le Plan national de renouvellement forestier,
- Politique forestière européenne
- Moyens dédiés

- pour la revalorisation de l'enseignement, de nos écoles et de la recherche :

- le pacte « enseignants »
- et l'enseignement supérieur

Nous aborderons également un sujet d'actualité pour les services du MASA, la mise en œuvre de la police sanitaire unique à partir du 1^{er} septembre incluant la délégation des contrôles en remise directe.

Poursuivre l'objectif du plein-emploi... dans la fonction publique et au sein de notre ministère ! et l'adaptation du service public

Ce plein-emploi qui semble à portée de main nous oblige à devoir repenser nos façons de faire en matière RH et c'est un bien, en particulier quant au recrutement et à la fidélisation des personnels.

Constatons qu'il est urgent de prévoir la relève pour permettre la transmission des savoirs, des pratiques et de l'expérience. L'âge moyen des agents de notre ministère est de 50 ans et en constante augmentation. Les





concours n'attirent pas assez de candidats, les postes ouverts à la mobilité ont peu de succès et les recrutements externes sont difficiles...

Il est vital de travailler sur la façon d'améliorer ces recrutements et les parcours. À FranceAgriMer, un dialogue social a été engagé sur l'attractivité des postes et des propositions en sont sorties. Nous préconisons une telle démarche au sein des CSA du MASA.

Il est nécessaire de

- proposer des rémunérations en relation avec l'attente des candidats et la concurrence entre privé et public et entre les diverses administrations et offices,

L'Alliance du Trèfle milite fortement pour une vraie revalorisation du point d'indice. La hausse du point d'indice de 1,5% prévue par le décret du 29 juin à compter du 1er juillet 2023 est, vu l'inflation, bien trop basse et nous comptons sur vous pour soutenir une hausse nettement plus élevée en 2024.

Dans ce contexte de plein emploi, il est nécessaire de revaloriser les grilles indiciaires de tous les titulaires avec une attention encore plus grande aux catégories C et B et au monde de l'enseignement.

Pour les contractuels, malgré la révision engagée pour la catégorie B, les difficultés de recrutement demeurent notamment dans les grandes agglomérations.

Nous vous avons alerté sur l'absence de revalorisation des contractuels A en 2022 en évoquant la centaine de postes de vétérinaire non pourvus dans les abattoirs et le réseau DGAI du fait de leur rémunération en recul au sein du ministère et totalement déconnectée du secteur privé. Sous la contrainte d'un mouvement de grève, malgré nos sollicitations répétées, nous avons enfin pu partager avec le SG les nouvelles modalités de rémunération des vétérinaires. Elles semblaient constituer une avancée positive. Or, à 3 jours de la fin du mois d'août, aucun texte n'est encore paru. Compte tenu des enjeux sanitaires et économiques du réseau de la DGAI, il est urgent d'officialiser ce nouveau dispositif auprès des recruteurs.

Le SG s'était aussi engagé à simplifier les modalités de validation des contrats de tous les agents, à déconcentrer pour plus d'agilité, là aussi, il est urgent d'avancer.

Cet enjeu de rémunération est lié, pour les fonctionnaires, à leur cotation de poste dans le cadre des parcours de carrière, un travail de fond est à engager pour :

- revoir la cotation de certains postes notamment en AC, DRAAF et dans le domaine de l'expertise,
- garantir les rémunérations sur les postes moins attractifs,
- compenser la baisse du pouvoir d'achat lors de la prise de poste en AC pour un provincial, en plus des dispositions existantes.

Concernant l'évolution des grilles des contractuels, le chef du service des ressources humaines indique que le SRH a réalisé le travail conséquent de révision des grilles de l'ensemble de contractuels. Il y a eu ensuite de nombreux échanges avec le contrôleur budgétaire ministériel dont l'avis final devrait être connu tout prochainement. Ceci laisse augurer d'une officialisation du nouveau dispositif de rémunération dans les semaines à venir.

- faire valoir des parcours de carrières enrichissant, variés et prometteurs – ce qui nécessite d'y travailler urgemment à la fois sur les aspects des rémunérations (cf. supra) mais aussi des déroulés de carrière avec l'enjeu de la reconnaissance des carrières d'expert technique ou scientifique (éviter de basculer un expert sur un poste managérial pour un changement de grade par exemple) ;
- travailler sur l'amélioration des conditions de travail.



Le double label égalité-diversité touche les candidats, mais ils sont, avant tout, sensibles au sens des missions et aux conditions de travail.

Sur les conditions de travail qui sont complexes partout compte tenu des tensions sur l'emploi et au sein de la société, nous souhaitons aborder aujourd'hui la situation difficile des administrations centrales de notre ministère.

Nous avons déjà alerté madame la Secrétaire Générale sur le ressenti exprimé par les agents des services centraux (DG, SG, SNUM). Une demande intersyndicale d'une réunion urgente de la FS pour traiter le mal-être en centrale a été transmise. Nous attendons sa programmation.

Nous sommes en relation avec certains directeurs généraux, à la demande des agents, qui nous ont réservé une très bonne écoute afin de traiter de situations difficiles de surmenage et de pression liée aux missions et au sous-effectif chronique.

Les missions de la DGAL ont un retentissement médiatique continu au vu de l'enchaînement des crises (IAHP, bientôt PPA !), des enjeux de transition (écophyto, écoantibio...) et de santé publique.

Cette direction générale est depuis longtemps sous-dotée en personnels. La pression ressentie est plus forte que dans d'autres Directions du ministère. La crise permanente et les nouvelles missions incitatives usent les agents à tous les niveaux.

Structurellement, il manque une trentaine d'ETPt à la DGAL pour faire face aux missions régaliennes historiques, aux politiques incitatives, au portage de la police unique de la SSA et, enfin, armer un réseau pérenne de gestion des crises sanitaires.

Nous souhaitons également évoquer le fonctionnement de votre cabinet vis-à-vis des agents des AC. Il nous est décrit comme pouvant être amélioré afin de relâcher une pression souvent excessive sur les délais de réponse « dans l'heure ». Il existait une charte de fonctionnement. Nous souhaitons que la charte de fonctionnement soit actualisée et remise en service.

Les enjeux d'attractivité des postes en centrale sont fondamentaux. À ce stade, peu sont ceux qui souhaitent entrer dans cette « lessiveuse » ! Un chantier urgent et d'ampleur est à ouvrir pour que le ministère puisse continuer à concevoir et piloter correctement ses politiques publiques.

Le Ministre a bien identifié les tensions dans les services au niveau territorial, mais aussi celles plus récentes en administration centrale, notamment à la DGAL

En plus de la DGAL, le service RH est également en tension. Il en sera tenu compte dans les éléments budgétaires à venir.

Concernant les réponses urgentes demandées par le cabinet, certaines proviennent d'urgences qui s'imposent aussi à lui ou de sujets demandés de longue date et devenant urgents en absence de retour. Néanmoins, un travail concerté semble intéressant.

Concernant le point d'indice, il relève que si les 1,5% sont faibles, le fait que ce soit « sous enveloppe » du ministère grève tout de même lourdement le budget du MASA. Il indique cependant qu'une attention particulière sera portée à ceux les plus modestement rémunérés. Il y a un équilibre à trouver entre augmentation des effectifs et augmentation des rémunérations.

La question des sous-effectifs notamment pour la gestion des situations de crise et qui génère lassitude et fatigue des troupes est également identifiée et sera pris en compte dans le budget à venir. Le rapport du CGAAER sur la gestion de crise lui sera présenté tout prochainement. Il a pour principe de rendre public les rapports sauf circonstances particulières pouvant affecter le MASA ou ses agents.

Le sens à donner aux choses est également important.

Le Ministère a la volonté d'être et d'apparaître comme le ministère qui porte l'ambition de réduire les pesticides et les émissions de carbone au lieu de l'image déformée actuelle.



La difficulté pour les politiques menées par notre ministère est que beaucoup de sujets sont restés trop longtemps sous le tapis, amenant à devoir maintenant changer radicalement. Dans ce cadre, l'année 2023 n'a pas été de tout repos avec toutes les planifications qui sont tombées et qui ont fortement mobilisé les agents du MASA.

- d'être attentif aux services offerts (l'absence de médecins de prévention dans beaucoup de structures est désolant et les récents déboires relatifs à la restauration collective rencontrés par les agents d'Auzeville ou de la DGAL pourraient venir étayer ce propos) et au télétravail (qui n'est toujours pas valorisé par certains managers qui donnent des instructions orales contraires à la note de service : cela dégrade le climat de travail) et bien sûr à l'adéquation des missions et des moyens (cf.supra).
- de valoriser les mobilités dans les différentes strates du MASA (centrales, régionales et départementales), les parcours atypiques (experts nationaux, inter-administrations),
- de considérer et traiter les agents de façon équitables. Un contre-exemple criant est la différence de taux pro/pro entre corps.

Les taux promus/promouvables des différents corps de fonctionnaires sont déterminants pour les carrières des agents. La stagnation programmée de ces taux jusqu'en 2025 pour les IAE, les ISPV et d'autres corps, alors que ceux des IPEF viennent d'être nettement améliorés, est inacceptable et humiliante.

Si l'on se penche sur le corps des ISPV et IPEF pour illustrer le propos, il existe une différence du simple au double. Passage en « chef » respectivement 13% et 24%, passage au grade de « Général » : 7 et 12%, avec, de plus et depuis 2009, un indice terminal inférieur pour les ISPV...

Le rétablissement d'une égalité de traitement pour ces avancements entre ces deux corps est indispensable et ne fait qu'illustrer d'autres iniquités en matière de taux pro/pro, comme celles que subissent les IAE et les attachés.

- Compte tenu des compétences spécifiques du corps des ISPV répondant pleinement aux enjeux contemporains que doit relever le ministère, il est indispensable qu'il soit associé, sans aucun retard, aux travaux sur le corps unique d'encadrement supérieur technique de la FP et qu'il soit promu et défendu avec la même vigueur que celui des IPEF.

Le Ministre, surpris par de tels écarts, demande au SRH de prendre contact avec Bercy pour voir comment y remédier.

Enfin, les agents du Statut Unifié inscrits sur les listes d'aptitude des 4 établissements du ministère, que sont l'ASP, FAM, INAO et ODEADOM, sont toujours en attente des taux pro/pro pour la période triennale 2023-2025. Ce retard dans l'officialisation de leur promotion constitue, pour eux, un manque à gagner, de recul du pouvoir d'achat dans le contexte d'inflation et génère un sentiment de déconsidération.

La Secrétaire Générale en prend note afin que la situation évolue.

- Défendre les agents et les services qui font trop souvent face à des remises en cause de décisions prises dans l'intérêt public, voire à des agressions (verbales/physiques). Cela devient monnaie courante, tant en inspection que dans l'enseignement. Il est indispensable de soutenir la communauté de travail et de communiquer sur ce soutien et sur le suivi des cas les plus graves.
- Mettre fin aux réorganisations multiples et au déversement de missions sur les agents et les structures, sans examen de leurs conséquences sur la qualité de vie et le bien-être au travail, leur pertinence.

Des membres du CGAAER ont présenté en CSA Ministériel les principales conclusions de la « Revue de missions » réalisée dans le cadre de leur travail sur « les missions et organisation des services déconcentrés ».



Les rapporteurs ont mis en avant une recommandation majeure : « ne plus engager de grande réforme structurelle des services et consolider l'organisation existante ».

Quatre mots centraux résument l'orientation générale préconisée : sens, priorisation, transversalité et territorialisation.

Au niveau ministériel, les rédacteurs insistent sur le fait que le MASA doit écrire une vision prospective de la politique agricole, alimentaire et forestière, et la décliner en politiques publiques prioritaires lisibles et accessibles à tous avec une hiérarchisation et une déclinaison territoriale.

Le rapport propose ensuite différents scénarii et recommandations y compris vis-à-vis des opérateurs allant jusqu'à envisager de transférer à l'ONF et au CNPF l'ensemble des compétences de mise en œuvre des politiques relatives à la forêt et au bois et consécutivement de modifier l'organisation interne de l'ONF et du CNPF pour favoriser une gouvernance territoriale sous la coordination des préfets.

Plusieurs scénarii sont également proposés pour FAM et l'ASP.

Lors de votre venue au CSA en mai, nous vous avons fait part de remarques et interrogations sur ce rapport et vous nous aviez alors indiqué « qu'un rapport n'est pas une loi mais un avis dont on se sert ou non ».

A présent, à la veille du PLF 2024, nous souhaiterions savoir quelles sont les principales orientations de ce rapport finalement retenues, quelles seraient ses déclinaisons dans ce PLF et quelles en seront les implications pour les agents du Ministère et de ses opérateurs ?

Ce rapport va au-delà des questions de PLF et repose sur un travail assez profond et très fouillé. L'activité a été trop dense cette année pour y travailler et le Ministère examinera les propositions à reprendre, ou non, de ce rapport, cet automne.

Dans cet objectif, le Ministère a demandé aux préfets de région leurs propositions d'action sur les principales politiques prioritaires du MASA.

- Il s'agit aussi de considérer comme un atout les prestations sociales pour attirer et garder des agents. Malheureusement, le Ministère ne semble pas prendre toute la mesure de ce point, comme le démontre la situation dégradée dans laquelle est plongée l'ASMA, pourtant en place depuis 40 ans...

L'ASMA contribue à l'attractivité de notre ministère par les prestations dites d'actions sociales ('comme des prêts) qu'elle propose et l'animation de la vie extra-professionnelle des agents (loisirs, voyages, etc...).

Le budget 2023 a dû être voté par le CA avec un déficit d'environ 586 000 euros. Cela ne permet plus de couvrir toutes les demandes des agents. Notamment pour les séjours de vacances de cet été où certaines ont dû être refusées !

A ce rythme, le fonds de roulement sera épuisé dans 2 ou 3 ans, d'autant que l'inflation accroît le niveau des dépenses.

Nous vous demandons d'étudier, avec force et bienveillance, l'augmentation significative de la subvention de l'ASMA.

La **Secrétaire Générale** du MASA indique recevoir prochainement les responsables de l'ASMA, sa volonté d'avoir une vision fine de la situation et de réviser en conséquence la convention 2024 MASA-ASMA.

- Avoir également une communication externe auprès du grand public percutante pour améliorer et valoriser l'image du MASA, de ses agents et de ses métiers.

Les constantes attaques émanant d'associations structurées, notamment au moyen d'images choquantes, marquent plus les esprits que la communication du MASA, si l'on excepte la perle que constitue le salon de l'agriculture. Le MASA contribue aussi bien à ce que la population soit nourrie avec des produits sains et de qualité, à la préservation de l'environnement et à de nombreuses politiques incitatives méritantes. Sachons le valoriser en interne et auprès du grand public.



Le **Ministre** pense que nous devons plus largement parler des actions du MASA sur les territoires favorables à la réduction de l'usage des pesticides et de l'émission du carbone, à la santé des forêts et de l'alimentation et au bien-être animal...

Financer la planification écologique et accroître l'investissement productif

La **planification écologique est affichée comme prioritaire** et le rapport destiné au Parlement annonce un accroissement inédit des moyens. Sur les 7 milliards d'euros qui lui sont dédiés, **l'agriculture et la forêt bénéficient de 0,8 Milliard de crédits additionnels**. Nous ne pouvons que nous réjouir de l'accroissement des moyens dédiés à cette planification.

Nous proposons d'évoquer sa déclinaison en vue du renouvellement forestier et de la dynamisation de la filière.

Rapport "Objectif forêt" et Plan national de renouvellement forestier :

Le mois dernier, vous avez été destinataire du rapport du Conseil supérieur de la forêt et du bois en vue du futur Plan national de renouvellement forestier.

Au vu des préconisations du rapport, nous souhaitons appeler votre vigilance sur :

* Les actions à mener dans les forêts pauvres et les surfaces laissées par l'agriculture :
Veillons à ne pas renouveler les erreurs de passé. Certaines plantations ayant bénéficié du Fonds Forestier National (FFN) furent catastrophiques pour les paysages (ex : fonds de vallées), la biodiversité (ex : zones sommitales, tourbières), voire pour l'avenir des peuplements eux-mêmes (dépérissements, attaques phytosanitaires).

*Les modalités de renouvellement : en favorisant, autant que possible, le renouvellement naturel ou par enrichissement

*Le choix des essences :

Il doit être prioritairement guidé par l'adaptation aux évolutions climatiques pour assurer la résilience des peuplements, faute de quoi les investissements actuels iront à l'encontre des objectifs recherchés !

Ce n'est pas aux forêts à s'adapter à l'industrie, mais bien à l'industrie de s'adapter aux produits bois que produiront nos forêts !

Nous pouvons entendre la nécessité d'adéquation entre l'offre et l'outil industriel actuel de la filière. Cependant, la forêt se gère sur le long terme et ces plantations des 10 prochaines années n'atteindront leur maturité qu'au siècle prochain !

Pendant ce temps, la filière bois, et même les utilisations de matériau bois, peuvent et doivent s'adapter pour anticiper l'offre à venir d'une forêt résistante au changement climatique, préservant la biodiversité et offrant une palette d'usages. Conformément aux préconisations des Assises de la forêt, l'Etat doit aussi soutenir l'adaptation de la filière pour une meilleure valorisation des bois feuillus et des nouvelles essences.

Nous nous réjouissons que ce rapport ait pris la mesure des enjeux et de l'ampleur des actions à mener :

15% de la forêt métropolitaine (soit 2,6 Md d'ha) nécessitera une action volontaire (en plus des 0,5 habituels) dans les 10 prochaines années. Les seules actions de renouvellement ou enrichissement représenteront autour de 10 Mds d'€ d'investissements pour les propriétaires !

Aussi, nous espérons que la création d'un fond de renouvellement pérenne soit bien actée et abondée à une hauteur suffisante lors de l'élaboration du PLF 2024.

Quels moyens humains dédiés ?



Si nous nous réjouissons de l'accroissement des moyens dédiés à la planification écologique, nous nous interrogeons sur la future répartition de ces moyens.

Pour le renouvellement forestier, nous avons noté avec satisfaction la prise en compte de l'amont avec le besoin de soutien et de développement de la filière graines et plants. Mais qu'en est-il des moyens alloués pour les agents publics

Le rapport « Objectif forêt » précise bien que : « *L'adaptation des forêts passe par un accroissement de l'effort de gestion adaptative* ». Ce qui inclut donc un accroissement des compétences au sein des services de l'Etat tant au MASA et ses services déconcentrés, qu'au niveau des opérateurs ONF et CNPF, mais aussi une gestion perannuelle dans la formation agricole pour préparer les compétences attendues pour la gestion, la réalisation des travaux et l'exploitation.

La volonté de faire bénéficier davantage de forêts d'un document de gestion durable ne pourra se faire sans abonder les effectifs du CNPF, également indispensables pour la sensibilisation et la mobilisation des propriétaires sans lesquels le plan restera sans effet sur une grande part des forêts.

Participer au PEPR FORESTT* décliner ses préconisations dans les référentiels et les documents cadres de gestion durable, les mettre en œuvre, former les personnels et les propriétaires, instruire les demandes de subventions, programmer, encadrer ou contrôler les travaux et ou exploitations et en amont limiter les dépérissements ou mortalités en assurant la surveillance et la prévention : toutes ces actions reposent sur les femmes et les hommes du ministère et de ses opérateurs !

Comment cela se traduira t il dans le prochain PLF ?

* PEPR FORESTT = Programmes et Équipements Prioritaires de Recherche- Forêts et changements globaux

Quelles perspectives en matière de politique forestière européenne ?

Nous souhaitons ouvrir une parenthèse pour connaître votre position vis-à-vis d'un projet d'amendement au traité de l'Europe qui envisagerait 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.

Le Ministère a-t-il été saisi de cette question et comment vous positionnez vous vis-à-vis d'une telle perspective ?

Le **Ministre** a également entendu cette suggestion mais ne pense pas qu'elle aboutisse à quoi que ce soit (à moins que le projet ne se limite au sujet du stockage carbone). Il doute de l'efficacité et l'efficience de reprendre la forêt dans les missions de l'Europe et préférerait que l'Europe se concentre déjà sur ces compétences actuelles.

Il partage les points de vigilance exprimés, y compris le fait que l'outil industriel doit s'adapter à la forêt même si nous devons le prendre en compte.

Il revient sur l'image déformée des forêts françaises et de leur sylviculture. Les problèmes découlent du dérèglement climatique et non d'une mauvaise gestion.

Il y a un paradoxe entre ceux qui disent qu'il faut laisser faire (ce qui est la pire solution en terme de risque de dépérissement, incendie, mortalité) et ceux qui choisissent d'accompagner les évolutions. Mieux vaut parfois exploiter avant que le peuplement ne soit malade.

Il partage le fait qu'il faut envisager toute essence, même s'il faut aussi des résineux. Au vu des incertitudes, nous avons besoin de tester et de multiplier les essais, car ils se déroulent sur des pas de temps très longs, environ 10 ans (« la forêt n'est pas du blé ! »).

Il reconnaît que le ministère s'est un peu délaissé de ce sujet, dont d'autres se saisissent et il doit maintenant renforcer ses compétences dans ce domaine

La question des moyens humains se pose non seulement pour l'ONF, très médiatique, mais aussi pour le CNPF moins mis en avant ; sachant que pour les documents de gestion, le Ministère en tire les conséquences.



Pour la filière bois, il relève que des moyens sont nécessaires pour être en mesure de produire tous les plants prévus et pour les planter
Il note à cette occasion, son souhait de féminiser les métiers de la filière bois.

Revaloriser l'enseignement, nos écoles et la recherche

L'objet de tous les regards aujourd'hui est le Pacte Enseignants, présenté comme une revalorisation des salaires, alors que la plupart des enseignants le vivent comme du « travailler plus pour gagner plus » - à l'exception de quelques rares missions jusqu'alors « bénévoles ». Il s'agit d'heures de travail supplémentaires rémunérées, ce qui est la base de tout contrat de travail.

La rémunération des enseignants même pour ceux qui bénéficieront du pacte, est et restera faible malgré le niveau de diplôme exigé, l'abnégation dont ils font preuve quotidiennement pour prodiguer leur enseignement, faire vivre les établissements, la laïcité, les autres valeurs républicaines et, bien sûr, la discipline.

La publication de textes permettant l'élargissement du bénéfice de la prime d'attractivité à certains personnels enseignants et d'éducation stagiaires est satisfaisante tout comme la revalorisation de l'indemnité forfaitaire accordée aux personnels d'éducation. La révision de l'indemnité de suivi d'orientation élèves convient aussi.

Comme vous le constatez, nous ne voyons pas tout en noir...

La mise en place du Pacte est susceptible de satisfaire, partiellement, ceux qui ont longtemps été bénévoles sur certaines missions non rémunérées bien qu'indispensables aux établissements et à leurs élèves. Toutefois, force est de constater qu'à ce jour pour la plupart des enseignants, ce pacte a accru leur sentiment de mal-être et de déconsidération de leur travail.

Beaucoup de problèmes très concrets évoqués en groupes de travail se posent. Nous ne pensons pas que les DRAAFs vont pouvoir tout régler, contrairement à ce qui nous a été dit.

Le fondamental reste l'indiciaire, comme déjà évoqué. Or, dans ce domaine d'activité du MASA, essentiel comme le PLOAA le rappelle, les candidats aux concours font défaut.

Le PACTE enseignant est en cours de déploiement et les spécificités de l'enseignement agricole ont bien été prises en compte. Le Ministre considère qu'il permet de valoriser le travail de ceux qui étaient engagés auparavant et de ceux qui y souscriront.

Les obstacles à sa déclinaison seront relevés région par région dans les mois à venir.

Néanmoins, dans l'enseignement supérieur, le RIFSEEP reste source d'un vif sentiment d'injustice en particuliers, pour les IAE qui ne se sentent nullement 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. Le réexamen des RIFSEEP techniques cette année devra impérativement résoudre ces situations criantes d'iniquité.

Certains établissements d'enseignement sont en grande difficulté financière et n'arrivent pas à équilibrer leur budget. Une attention particulière est demandée pour aider les chefs d'établissement à rétablir une situation assurant la pérennité et la qualité des apprentissages, de la recherche et de l'expertise.

Le **Ministre** dit avoir bien noté cette question de RIFSEEP, qui est un sujet récurrent.

La secrétaire générale précise que le RIFSEEP des IAE dans l'enseignement va être examiné dans le groupe de travail RIFSEEP pour chercher à améliorer la situation à cette occasion.

Et quelques sujets brûlants

La police sanitaire unique de la sécurité sanitaire des aliments



La réforme de la police sanitaire unique de la SSA (PSU) avance et constitue une réelle préoccupation pour les collègues en charge de sa conception et de sa mise en œuvre tant en AC, DRAAF que DDecPP.

Nous avons pris acte de cette mise en cohérence des actions sanitaires portant sur la chaîne alimentaire. Nous avons indiqué qu'il fallait 300 ETPt pour reprendre et amplifier (+10%) les actions transférées de la DGCCRF à la DGAI (réforme équivalente au scénario 2 du rapport inter-inspection de 2019).

A ce stade, même si vous réussissez avec la directrice générale à convaincre le ministère des finances et des comptes publics d'accroître progressivement les moyens consacrés à la PSU, le compte n'y est pas encore et il est nécessaire d'évaluer les ETP manquant en AC, en DRAAF et en DDecPP pour faire face aux missions transférées, à l'application des méthodes de contrôles de la DGAI et à la mise en œuvre des délégations.

Nous saluons le travail de préfiguration, néanmoins il est nécessaire de renforcer les effectifs dans au moins 3 secteurs : les bureaux centraux et les SRAL en charge des délégations ainsi que les services déconcentrés notamment des grands départements qui ont été pénalisés par la répartition initiale des effectifs relatifs au transfert (2 ETPt) et, bientôt, par le volume des suites à gérer compte tenu de l'accroissement très significatif des contrôles en remise directe délégués.

Nous avons proposé qu'une étude d'impact soit élaborée collectivement et soit évolutive afin d'argumenter auprès de Bercy et afin de calibrer l'ambition aux moyens réels des services en phase de démarrage.

Nous renouvelons cette demande et savons pouvoir compter sur vous et la directrice générale pour défendre les effectifs nécessaires et pour préserver les équipes en charge de la réforme.

Le **Ministre** indique que le budget 2024 devrait permettre des ajustements et la nécessité de développer une culture commune entre les administrations.

La délégation rappelle aussi la nécessité de moyens pour les crises et notamment l'influenza aviaire et demande quand le rapport de la mission du CGAAER sera rendu public.

Le Ministre indique avoir conscience que la vaccination prochaine aura des conséquences en termes de charge de travail. Les missionnaires présentent le rapport sur la crise IA au cabinet la semaine prochaine, puis il y aura la déclinaison selon les choix opérés. Le rapport devrait être publié.

La protection sociale complémentaire obligatoire et la prévoyance

Le calendrier est très serré et la fébrilité des participants est palpable, craignant un marché bâclé.

Pour l'instant, la partie « prévoyance » ne peut être prise en compte et il est fondamental que vos services fassent le nécessaire et obtiennent une continuité pour ces prestations, d'autant que la réforme des retraites impose une durée de temps de travail plus long.

Nous comptons sur vous pour prêter une attention toute particulière à cette réforme qui touche directement la santé des agents.

Les négociations sur la prévoyance ont repris en interministériel, sachant toutefois que plus d'éléments de prévoyance seront désormais inclus dans le dispositif général et ne relèvent plus d'un accord.

Le SRH indique qu'un dispositif transitoire sera mis en place pour 2025 avant le mode de contractualisation

La réforme des retraites

Nous serons vigilants à ce que la qualité de vie et les conditions de travail pour les plus âgés de vos agents soient compatibles avec leur état de santé physique et psychique. La pénibilité des postes, parfois extrême au MASA – abattoirs, forêt, SIVEP – doit être rapidement prise en compte. Nous souhaitons que le management et la charge de travail soient discutés et revus lors des entretiens professionnels.

Il faudra mettre en place des dispositifs renforcés pour que l'expérience de ces années soit transmise de façon pertinente aux plus jeunes.

Nous serons particulièrement vigilants sur tous les points inhérents aux dernières années de carrière : promotion, rémunération, contrats de fin de carrière, dispositif de retraite progressive, non discrimination sur l'âge...



Le **Ministre** indique que le ministère a bien identifié la pénibilité de certains de nos métiers. Il faut penser en termes d'évolution de carrière et les gestionnaires locaux doivent être vigilants pour les points inhérents aux fins de carrière. Le SRH indique qu'un dispositif transitoire sera mis en place pour 2025 avant le mode de contractualisation.

Pacte et loi d'orientation

Le **Ministre** informe l'Alliance du Trèfle de l'avancement du **PLOAA**.

Le pacte donnera le sens, la philosophie globale de ce que l'on veut en transition et biodiversité. Il porte les ambitions du ministère qui ne relèvent pas de la loi.

La loi se concentrera notamment sur les outils de la transmission et de l'accompagnement (quel guichet, diversité du guichet) l'installation.

Tout l'appareil de formation du MASA sera concerné, même si peu de dispositions législatives en la matière. Et il est envisagé la création d'un bachelor comme suite au BTS.

Cette loi comportera aussi des éléments budgétaires : services de remplacement, jeunes sur les exploitations d'élevage.

Il faudra veiller que la traduction législative de la question de la souveraineté qui ne s'oppose pas à la transition. Il n'y aura pas de transition sans souveraineté (ex. des mesures miroirs sur les importations).

Calendrier : conseil des ministres octobre ou novembre 2024 et parlement novembre ou décembre 2024

