



Compte-rendu

CSA alimentation

20 décembre 2023

Accès rapide aux sujets

La Présidente débute la séance par des points d'actualité :	1
Revalorisation des contractuels :	1
Déconcentration de la gestion des contrats courts :	1
Transfert FEADER aux régions :	2
Postes ouverts au MASA.....	2
Déclarations liminaires.....	2
L'Alliance du Trèfle s'appuie sur le rapport social unique pour renforcer ses demandes.....	2
Projet de décrets modifiant le statut d'emplois d'encadrement en enseignement agricole.....	3
Procédure de recueil des signalements de lanceur d'alerte.....	3
Revalorisation de l'indemnité forfaitaire de stage allouée à certains personnels stagiaires.....	4
Présentation du Rapport Social Unique (RSU) 2021.....	4
L'Alliance du Trèfle salue le travail considérable des concepteurs de ce RSU, précieux pour tous.....	4
Présentation du rapport CGAAER sur la gestion de crise.....	4
Les constats :	4
Les propositions :	5
L'Alliance du Trèfle salue le travail effectué pour élaborer ce rapport sur la gestion des crises.....	5
Modification de l'arrêté du 18 octobre 2001 - prise en compte des "heures de nuit"	6
L'Alliance du trèfle se félicite que son action ait permis une avancée majeure sur la récupération des heures de nuit.....	6
Actualités en matière de mobilité et de recrutement.....	6
Lignes directrices de gestion (LDG) :	6
Site internet dédié aux recrutements :	6
Période des jeux olympiques et paralympiques.....	6



Résumé : L'Alliance du trèfle vous a représentés au comité social de l'administration ministériel (CSA-M) du 20 décembre. L'instance a examiné le projet de décret modifiant le statut d'emplois d'encadrement en enseignement agricole ainsi que celui sur le recueil des signalements de lanceur d'alerte. Tous deux ont fait l'objet d'un avis favorable. Le rapport social unique 2021 a fait l'objet de nombreuses questions. Et le très attendu rapport du CGAAER sur la gestion de crise a été présenté. L'Alliance du Trèfle partage les constats clairs de ce rapport et espère la mise en œuvre de ses préconisations, notamment en termes d'évolution des effectifs. Enfin, le CSA a validé un projet d'arrêté complétant le dispositif de gestion de crise pour prendre en compte les heures de nuit.

Mme Bigot-Dekayser, secrétaire générale au MASA, a présidé ce CSA.

L'Alliance du trèfle était représentée par Valérie Boyé, Olivier Lapôte, Jean-Noel de Casanove.

La Présidente débute la séance par des points d'actualité :

Revalorisation des contractuels :

Les nouveaux référentiels ont été adoptés et sont rétroactifs au 1er septembre, nécessitant de faire 4 000 avenants. Pour tous les B et C, ce sera sur la paye de janvier. Pour les agents "FEADER", cela a déjà été fait. Pour les cat. A, certains seront revalorisés en janvier et d'autres (travail de reconstitution de carrière nécessaire), avant le 2nd semestre.

Déconcentration de la gestion des contrats courts :

Elle sera bien effective en janvier pour les DDI. 11 sessions de formations ont eu lieu au bénéfice de

450 agents en SGCD (voir [notre article](#)).

Les textes pour la déconcentration du recrutement et de la gestion des agents publics dans l'enseignement supérieur sont parus (voir [notre article](#)).

Transfert FEADER aux régions :

Le décret est examiné le 21 décembre au Conseil d'Etat. Les agents souhaitant faire leur droit de retour seront suivis par les IGAPS.

Postes ouverts au MASA

Le site internet demandé par les organisations syndicales et permettant de mettre en valeur les métiers du MASA et de regrouper tous les postes ouverts, sera opérationnel avant le salon de l'agriculture.

Le dispositif d'indemnité de crise a été validé.(voir [notre article](#))

Déclarations liminaires

L'Alliance du Trèfle s'appuie sur le rapport social unique pour renforcer ses demandes.

L'Alliance du Trèfle a appelé l'attention de la Présidente sur plusieurs points, notamment :

- les préoccupations constantes de défendre les carrières et les rémunérations des contractuels comme des titulaires,
- la nécessaire anticipation des besoins de recrutements,
- le travail à faire sur l'attractivité des postes,
- le besoin de disposer de suffisamment d'agents en face des missions à effectuer,

... et bien d'autres sujets (police sanitaire unique, affectation des élèves aux sorties d'école, harmonisation des taux pro/pro, rémunération des enseignants, PACTE, effectifs en DDT, etc)

Ces demandes sont confortées par les chiffres du rapport social unique 2021 qui a été dévoilé lors de ce CSA et sur lesquels s'appuie la [déclaration liminaire](#).

L'Alliance du Trèfle a également salué le nombre de places au concours de TSMA FTR, tout en alertant sur l'importance de moyens de formation adaptés au nombre croissant d'apprenants.

En réponse aux déclarations liminaires, l'Administration précise :

- concernant les **demandes d'augmentation d'effectifs pour le BOP 206**, des effectifs en plus ont déjà été attribués par le schéma d'emploi. Ce dernier est stabilisé pour la 2ème année consécutive et l'effort réalisé n'avait jamais été obtenu depuis 10 ans. Il y a des effectifs en plus pour nombres de sujets. Concernant la PSU, ce sont bien 190 ETP qui ont été obtenus, et la clause de revoyure permettra d'asseoir de nouveaux besoins le cas échéant. La montée en compétence se fait progressivement, des formations spécifiques a des domaines pointus continueront d'être proposées et l'analyse des risques est en construction. Un travail avec les DRAAF est en cours pour faire remonter les données concrètes afin de disposer d'un bilan étayé.

Le **niveau d'effectifs des DDT** relève des suites à donner au rapport du CGAAER, dans le cadre d'un travail engagé de revue des activités des services déconcentrés, pour optimiser la façon dont sont conduites les missions, en optimisant les moyens.

La demande de prise en compte de la **pénibilité du travail des agents en abattoirs et en SIVEP** et de départ anticipé en retraite sera portée devant le guichet unique, mais sans garantie sur leur obtention.

L'attractivité relève d'un sujet global touchant la fonction publique comme les entreprises. Ce sujet est majeur pour notre ministère. Il sera évoqué de façon large en abordant à la fois les rémunérations, les types de contrats, les conditions de travail, le plan managérial, la valorisation des missions...

La secrétaire générale annonce enfin un groupe de travail pour répondre aux **interrogations sur les JO**, tant à Paris que pour les sites délocalisés.

Projet de décrets modifiant le statut d'emplois d'encadrement en enseignement agricole

Le projet de décret propose, après 3 ans de mise en œuvre du décret de 2019, des ajustements (sous réserve de validation par la DGAFP) :

- élargissement du statut à l'ensemble des emplois de direction (y compris CFA...). La DGAFP est ouverte sur ce point.

- proposition de couvrir par ce statut, aussi bien les fonctionnaires que les contractuels qui occupent ce type de poste. Les contractuels auront des conditions similaires aux titulaires. La DGAFP est réticente sur le moyen mis en œuvre (statut d'emploi).

- conditions d'accès au statut :

* Groupe 3 : dans les années de service effectif, il est proposé de prendre en compte le travail effectué comme contractuel et comme titulaire, ce qui est favorable à l'agent.

* Groupe 1 : suppression de la condition de durée dans un grade de catégorie A. La DGAFP a émis des réserves, en cours d'examen.

- possibilité de garder son emploi jusqu'au 31 août si l'agent atteint 8 ans en cours d'année scolaire,

- dispositions transitoires : le décompte de l'ancienneté des personnes déjà sur ces postes devrait être limité à 4 ans pour ne pas les pénaliser.

Un groupe de travail permettra de voir comment mettre en œuvre concrètement les textes définitifs.

L'an passé, le Ministre s'était engagé à porter ce dossier et revenir vers les OS et les directeurs au séminaire 2024.

L'administration considère pertinent que les contractuels sur poste de direction soient eux aussi soumis à mobilité régulière en précisant que la limitation du décompte d'ancienneté sur poste leur permettra d'anticiper cette mobilité. Par ailleurs, tous les postes de directeurs seront concernés, quel que soit le type d'établissement.

Exceptionnellement, la mobilité est décalée au 15 mars avec cependant une communication informelle sur les postes soumis à mobilité, dès janvier, pour que les candidats puissent anticiper.

Le projet est soumis au vote et reçoit un avis favorable

L'Alliance du Trèfle a voté pour ce décret, considérant qu'il s'agit d'une avancée significative, même s'il reste perfectible.

Procédure de recueil des signalements de lanceur d'alerte

Pour mémoire, il s'agit d'adapter la procédure en vigueur aux nouveaux textes. Ce point avait déjà été évoqué en CSA-M mais n'avait pas été soumis à avis compte tenu de demandes d'améliorations, notamment sur l'intégration des établissements d'enseignement dans ce dispositif sans besoin de délibération de l'établissement

Suite à examen de la jurisprudence par la direction des affaires juridique, les établissements d'enseignement sont dorénavant intégrés au dispositif par défaut.

En revanche, cette disposition n'est pas possible pour les établissements d'enseignement supérieur en raison de la lettre de la loi et de la considération de l'autonomie de ces établissements. Ils doivent donc créer leur propre circuit de recueil. Il serait souhaitable que l'administration invite clairement ces établissements à effectivement traiter ce point en CA.

La Plateforme de recueil sera accessible via le site internet du MASA avant la fin du mois de janvier 2024. Des actions de communication seront diligentées

Le projet soumis au vote a reçu un avis favorable unanime.

L'Alliance du Trèfle a voté pour ce décret qui permet à présent les signalements externes et qui prend en compte l'essentiel des demandes formulées lors du précédent examen.

Revalorisation de l'indemnité forfaitaire de stage allouée à certains personnels stagiaires

Cette revalorisation concerne les stagiaires de l'ENSEA et a été rendue nécessaire suite à la fermeture de l'internat. L'indemnité passe de 28,20 € à 108 € journaliers.

Le calcul s'est appuyé sur les montants de remboursement des frais de déplacement dans la fonction publique, tout en intégrant le fait qu'il ne s'agit pas de nuitées à l'hôtel, mais de séjours plus longs. L'indemnité pourra, si ces montants évoluent, être réévaluée par simple modification de l'arrêté.

Interrogée sur la situation d'autres stagiaires, tels ceux de l'INFOMA à Corbas qui font également face à des loyers en forte hausse autour de Lyon, l'administration propose de réfléchir à un système de contractualisation avec certains bailleurs.

Présentation du Rapport Social Unique (RSU) 2021

La présidente fait valoir que l'engagement de publier le RSU 2021 en 2023 a été tenu. Le RSU 2022 sera publié en 2024 et celui de 2023 avant fin 2024.

L'Administration précise que ce RSU comprend une première partie reprenant un rapide panorama social du ministère suivi de la présentation de plusieurs faits marquants. Une dernière partie très détaillée présente les données chiffrées.

Les remarques faites précédemment par les OS concernant des propositions d'amélioration du contenu et de la présentation du RSU ont été prise en compte.

L'Alliance du Trèfle salue le travail considérable des concepteurs de ce RSU, précieux pour tous.

Elle invite l'administration à bien prendre en compte ses remarques formulées en déclaration liminaire. Puis, comme d'autres organisations syndicales, elle fait des remarques très précises sur le contenu du rapport, demandant des précisions ou des éclaircissements. En particulier, sur les différences entre les femmes et les hommes, sur les rémunérations, la part dans chaque catégorie et le temps partiel (notre article sur l'[égalité professionnelle](#)).

Vous pouvez prendre connaissance de l'intégralité du RSU [ICI](#).

Présentation du rapport CGAER sur la gestion de crise

Après avoir présenté la méthodologie, les rapporteurs, Caroline MEDOUS et François MOREAU, concluent sur les constats et les recommandations.

Les constats :

En premier lieu, les services ont fait face, grâce à un engagement très important des agents. Mais cela s'est traduit par un très fort impact sur les agents, à tous les niveaux.

Certains agents ont subi des menaces et des agressions verbales, mais heureusement peu d'agressions physiques. Les dispositifs d'accompagnement psychologique des agents, mis en place pendant et après la crise ont été appréciés.

La surcharge de travail a été réelle mais mal mesurée, sans outil pour permettre cette mesure.

Les dérogations aux décrets sur les durées de travail n'ont pas été formalisées, bien qu'effectives dans le quotidien.

Les renforts ont été nombreux et bien perçus. La durée moyenne de 5 jours est en revanche jugée insuffisante et ne couvre pas les week-ends. Il serait préférable que les agents en renforts soient déjà

expérimentés.

Il est nécessaire de matérialiser la période post-crise : quand la situation est sous contrôle, mais non éteinte. Les délais de recrutement sont mieux adaptés à cette période nécessitant encore des renforts pour revenir à une situation normale le temps de gérer les suites de la crise et de rattraper le travail mis en attente pendant la crise.

Le sentiment partagé est d'être ni compris, ni reconnu par le MASA. La reconnaissance financière a été limitée et inégale.

Les propositions :

Décliner de manière opérationnelle la planification et la préparation de crise.

S'inscrire dans le dispositif interministériel de gestion de crise (ORSEC).

Renforcer les moyens humains : créer un réseau animé par la DGAL d'agents en poste sur missions et immédiatement mobilisables en cas de crise, et animer un réseau de partenaires en temps de paix. Intégrer les fonctions support

Garantir dans la durée la compétence des services : parcours qualifiant pour les agents et cotation des postes de chef de SPA.

Disposer de moyens techniques et pouvoir les compléter en urgence, consolider l'appui scientifique.

Veiller au maintien de la capacité des équipes pendant la crise, éviter l'épuisement et les RPS. Gérer les astreintes et systématiser l'accompagnement psychologique

Après la crise, reconnaître l'engagement des personnes (dispositif indemnitaire + valoriser les nouvelles compétences acquises dans la carrière).

En conclusion, ils indiquent qu'un réel changement de paradigme est nécessaire !

L'Alliance du Trèfle salue le travail effectué pour élaborer ce rapport sur la gestion des crises.

L'Alliance du Trèfle soulève le problème de la temporalité entre les plans de type ORSEC et la gestion des crises sanitaires : en général, les plans ORSEC durent quelques jours, au contraire des crises sanitaires qui peuvent s'éterniser.

Dans certaines DDI, le directeur et ses adjoints n'ont parfois pas de compétences vétérinaires. Dans ce cas, c'est le chef de service qui gère. Lui-même peut être parfois jeune sortie d'école, sans expérience antérieures pour certains.

Certaines DDI, particulièrement celles en cité administrative, n'ont pas de locaux techniques pour la désinfection et le stockage.

Les services de santé animales de dépeuplent. Les agents en administration centrale n'ont pas forcément non plus d'expérience. Il faut que l'expertise technique soit reconnue et les postes cotés en conséquence. Le réseau d'experts, dont la cellule de gestion à la centrale est une première étape, est indispensable.

Il faut parvenir à récompenser les agents qui occupent des postes complexes, comme ceux de SPA.

Il est fait aussi valoir que les agents sont épuisés, qu'ils ressentent une perte de sens, de motivation... Les agents de SPA cherchent à partir et font acte de mobilité : c'est la compétence qui s'en va.

L'Administration répond sur plusieurs points.

Au sujet des plans ORSEC, la sécurité civile a proposé qu'il y ait des échanges réguliers entre SIDPC et DDI. Certains Directeurs n'ont pas suffisamment connaissance des avantages des dispositifs ORSEC. Il y a aussi un besoin de sensibilisation des Préfets. Il faut une acculturation de nos services aux plans ORSEC, des SIDPC aux crises agricoles.

Les agents du **réseau "crise"** qui se met en place doivent être bien identifiés et le réseau bien animé par la DGAL. L'ordre de grandeur de ce réseau serait d'une centaine de personnes. Ce n'est pas une équipe dédiée, mais bien des agents au quotidien en santé animale qui seraient mobilisables très rapidement.

Un travail a été entamé sur la **gestion de crises** au MASA. La succession des crises nécessite que l'on s'organise différemment. La DGAL n'est pas la seule impactée : DGPE, DDT...

La secrétaire générale insiste sur la **nécessité de progresser sur la prévention** et l'anticipation des crises, la réalisation des exercices qui ne sont pas une mission secondaire, la caractérisation des crises quand elles surviennent, la gestion de la phase post crise puis le retour indispensable d'expérience.

Quand une crise comme l'IAHP intervient en même temps que la COVID ou que les inondations, la réorganisation doit s'intégrer dans ces contraintes, quelque soit l'ampleur et la durée des crises.

Le MASA est très attentif au renforcement des moyens humains déployés.

Les formations techniques et les formations spécifiques à la gestion de crise doivent être accentuées.

La **reconnaissance** fera l'objet d'une panoplie d'outils qui peuvent mobilisés. Le tout nouveau dispositif de la compensation à la participation de gestion de crise en est un.

Modification de l'arrêté du 18 octobre 2001 - prise en compte des "heures de nuit"

Après l'examen du projet d'arrêté relatif à la rémunération ou à la compensation horaire des interventions réalisées sous astreinte lors du CSA ministériel du 7 septembre, l'Alliance du Trèfle avait écrit à l'Administration par courriel du 19 septembre. Il était fait remarquer que la compensation des heures de nuit n'était pas prise en compte, ni dans les périodes d'astreintes, ni en dehors.

Le projet d'arrêté modificatif présenté prévoit un coefficient de compensation horaire de 2, pour les heures supplémentaires de nuit, sous astreinte ou non.

L'administration demande l'avis des OS.

L'avis est favorable à l'unanimité.

L'Alliance du trèfle se félicite que son action ait permis une avancée majeure sur la récupération des heures de nuit.

Actualités en matière de mobilité et de recrutement

Lignes directrices de gestion (LDG) :

La proposition de raccourcir le délai de publicité à 15 jours seulement a été validé par la DGAFP, sous réserve de caractériser l'urgence.

Site internet dédié aux recrutements :

En cours de conception, ce site permettra une visibilité de l'ensemble des postes ouverts au MASA, tout en renseignant sur les métiers du ministère, les conditions de travail, l'action sociale et les rémunérations.

L'objectif est d'être un relai du site "choisir le service public" pour que les agents du MASA ou externes puissent trouver facilement par mots clés les postes qui les intéresseraient.

Le site sera opérationnel pour le salon de l'agriculture.

Dans un second temps, le site évoluera pour permettre des candidatures en ligne (agents du MASA et externes)

Période des jeux olympiques et paralympiques

Parmi les très nombreuses questions soulevées, un focus a été fait sur les jeux olympiques et paralympiques qui vont toucher à la fois les agents mobilisés et la capacité des autres à travailler et se déplacer.

Les conditions de circulation seront précisées dans les semaines

Le télétravail exceptionnel pourra être mis en œuvre et sera indemnisé selon les mêmes règles. Il n'y a pas de déplafonnement prévu.

Pour le périmètre des personnes mobilisées : des astreintes seront à mettre en place dans les DDPP concernées par les sites d'accueil des JO. Il en sera de même en administration centrale.

Une instruction est en cours de rédaction. Elle sera publiée début 2024 et précisera les périmètres et les consignes d'inspection. Les DDPP pourront ainsi dimensionner les équipes et prévoir le calendrier.

Il n'est pas prévu de geler le calendrier de mobilité, car les prise de postes de septembre jusqu'à novembre sont compatibles avec le calendrier des JO. Certains postes seulement, directement concernés, pourrait-être momentanément bloqués.

Une instruction récente demande de répertorier les volontaires pour disposer d'un volant de renforts en cas de crise.

Concernant les congés, il peut y avoir des limitations bien ciblées. Des dispositifs de compensation seront proposés : possibilité de reporter 10 jours sur 2025 et augmentation du plafond de CET de 10 jours, même au-delà du plafond de 70 jours.

Le dispositif d'indemnisation "événement exceptionnel" sera appliqué. Si le dispositif MASA donne des primes inférieures au dispositif interministériel, il y aura un rattrapage. Le dispositif s'appliquera aussi aux contractuels.

Les conditions de circulation seront précisées en janvier. Aucun site de l'administration centrale ne sera en accès restreint.

L'annonce d'augmentation du ticket de métro pendant cette période ne concerne que le ticket à l'unité ou journalier.

