



CSA Ministériel

Déclaration de l'Alliance du Trèfle

20 décembre 2023

Monsieur la Présidente

Le rapport social 2021 permet d'objectiver la situation des agents du ministère et d'identifier tant les évolutions favorables que les points d'amélioration.

Le CSA ministériel couvrant le périmètre des opérateurs, nous renouvelons notre demande de disposer des données sociales les concernant, par la communication de leurs RSU, ou en les annexant au présent rapport.

Voici quelques points majeurs relevés à l'examen du RSU

Le pourcentage des agents contractuels continue à s'accroître : 29,6% en 2021 contre 27,6% en 2020 et 24% en 2015. Ce ratio s'élève même à 43,5% pour la catégorie A !

Cela nous conforte dans nos préoccupations constantes de défense des carrières et rémunérations des contractuels comme des titulaires, par la recherche d'équité entre les différents personnels.

Nous vous remercions de l'amélioration des référentiels de recrutement et de rémunération des contractuels espéré depuis plusieurs années. Nous saluons l'effort engagé pour la rétroactivité des paies et nous attendons le groupe de travail annoncé afin d'être en mesure de répondre aux questions des agents suite à ces paies.

Au vu de la pyramide des âges, nous réitérerons nos demandes d'anticiper les besoins de recrutement et de prendre en compte des fins de carrière, et ce pour toutes les catégories A+, A, B et C.

Dans les tableaux des postes pourvus ou restés sans candidature, nous relevons pour le département 75 que, si 105 postes - dont 74 de catégorie A (A+ inclus) - ont été pourvus, 163 - dont 147 de catégorie A - sont restés sans candidature. Ces postes relevant essentiellement de l'administration centrale, cela doit nous interroger sur ce déficit d'attractivité et les raisons sous-jacentes. ! Ces données objectives rejoignent notre constat actuel d'une amplification des signaux d'alerte sur les conditions de travail en AC.

Nous demandons instamment la programmation de son CSA et/ou formation spécialisée pour traiter des conditions de travail, du mal-être et de l'attractivité en AC.

L'attractivité des concours du MASA se dégrade de plus en plus. Pour la restaurer, nous jugeons indispensable d'intégrer les souhaits des collègues sortant des écoles de formation pour leur première affectation, faute de quoi nous manquerons encore de candidats aux concours.

Alors que les données de 2021 sur les taux d'avancement de grade dans les différents corps devraient inciter le MASA à harmoniser ceux-ci, nous n'avons noté aucun rapprochement entre les taux de plusieurs corps (IAE, Attachés, ISPV, etc.) et ceux attribués aux IPEF, encore améliorés ce printemps. Nous vous demandons, pour ces corps laissés à l'écart, de faire cesser cette injustice en réévaluant leurs taux ; et ce, sans attendre la fin de la période triennale afférente.

Les données 2021 relatives aux rémunérations des enseignants, titulaires ou contractuels, confirment le faible niveau de leurs rémunérations, ce qui impacte l'attractivité des concours.

Le gouvernement considère que le Pacte doit améliorer notablement leur situation. Nous sommes loin d'en être certains et demandons qu'un bilan précis soit présenté lors d'un CSA début 2024.

Le bilan devra prendre en compte le nombre de briques par enseignants et ne pas se contenter des moyennes globales de l'évolution salariale qui lisserait la variété des situations.

Concernant l'attractivité dans l'enseignement, l'extension du statut des emplois de direction à l'ensemble des emplois concernés, examinée ce jour, est une revendication syndicale depuis qu'il avait été annoncé que ce statut ferait l'objet d'un quota de postes. Les conséquences étaient évidentes : les postes oubliés n'ont plus été suffisamment attractifs pour les candidats potentiels. Une injustice va enfin disparaître.

Les effectifs du programme 215 dans les DDT, apparaissent déjà faibles en 2021. Or, ils ont été réduits depuis, du fait des transferts vers les conseils régionaux. Aussi, le MASA dispose-t-il encore des moyens suffisants en DDT pour assurer ses missions mais aussi faire face à des situations de crises récurrentes relevant toujours de la responsabilité de l'État ?

Tous ces constats démontrent l'importance des travaux en cours concernant l'attractivité et la GPEEC au ministère, pour lesquels nous demandons à être étroitement associés à toutes les étapes de la réflexion, y compris dans le cadre des études ciblées sur les métiers en abattoir et sur la famille professionnelle forêt-bois.

Dans le domaine des crises, nous vous remercions, Madame la Présidente, de la présentation à ce CSA du rapport sur la gestion des crises sanitaires. Nous partageons la plupart des constats. Les dispositifs de prévention et de lutte doivent donc rapidement évoluer ; ce qui implique d'y affecter, selon ce rapport, de l'ordre de 80 ETP supplémentaires.

Or, à ce stade, il n'existe aucune marge de manœuvre dans le programme 206, qui est à la peine pour reprendre les missions de police sanitaire unique, alors qu'il fait face à de nombreuses crises (MHE, IAHP, PPA à venir)

Pour respecter les objectifs de hausse du nombre des contrôles, la mise en place de la police sanitaire unique dans les DD(ETS)PP nécessiterait l'application de la clause de revoyure afin d'obtenir des postes supplémentaires (au-delà des 40 annoncés depuis l'année dernière en raison du transfert des missions CCRF). L'insuffisance structurelle des contrôles vétérinaires en abattoir et en protection animale fait l'objet de critiques récurrentes du monde associatif, de la justice et de l'Union européenne.

Si 13 ETP sont certes inscrits dans la LFI 2024, pour la protection animale en services déconcentrés, aucun ETP supplémentaire n'y est prévu pour faire face à ces crises !

Nous demandons donc l'ouverture d'au moins 190 postes (80 pour la gestion des crises sanitaires et les 110 manquants pour la police sanitaire unique (cf. rapport de 2019)) dans la Loi de Finances votée prochainement au Parlement.

Le rapport sur la gestion des crises en santé animale dresse des constats partagés, liste des recommandations judicieuses, mais nous ne voyons pas comment sa mise en œuvre sera possible si le sujet primordial des effectifs n'est pas résolu !

Faute d'annonces concrètes, les départs des agents en charge de la santé animale, tant à la DGAL qu'en SD, vont se poursuivre !

Et pour terminer sur une note positive, nous nous réjouissons de la reprise de concours de TSMA « forêt et territoires ruraux » et de recrutement d'IAE à l'ONF que nous demandions de longue date. Nous avons bon espoir quant à la poursuite de ce mouvement indispensable pour répondre aux besoins des années à venir. Nous attirons toutefois votre vigilance sur l'importance de moyens humains et matériels adaptés à cet accroissement du nombre d'apprenants afin d'assurer les leurs formations dans de bonnes conditions.

Merci pour votre écoute et bonne fêtes de fin d'année
