



Entrevue avec Mme la Secrétaire générale

Sujets portés à l'attention de Mme la SG

21 mars 2024

Table des matières

| | |
|---|---|
| Sujets portés à l'attention de Mme la SG..... | 1 |
| Préambule de l'Alliance du Trèfle..... | 2 |
| Réponses de Madame la Secrétaire Générale..... | 2 |
| Santé, sécurité au travail et qualité de vie au travail..... | 3 |
| Protection des agents..... | 3 |
| Réponses de Madame la Secrétaire Générale..... | 3 |
| Santé et sécurité au travail..... | 4 |
| Réponses de Madame la Secrétaire Générale..... | 4 |
| Qualité de vie au travail et conditions de travail..... | 4 |
| Inquiétudes spécifiques récurrentes :..... | 4 |
| Les bureaux partagés..... | 4 |
| Les freins au télétravail..... | 4 |
| Réponses de Madame la Secrétaire Générale..... | 5 |
| PSU / JOP : des conditions de travail très difficiles à prévoir et des tensions qui montent..... | 5 |
| Les Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) :..... | 5 |
| La police sanitaire unique (PSU) :..... | 5 |
| Réponses de Madame la Secrétaire Générale..... | 5 |
| Sur les JOP :..... | 5 |
| Sur la PSU :..... | 5 |
| Parcours professionnels et rémunérations..... | 5 |
| Nouvelles modalités du RIFSEEP et fortes attentes générées..... | 6 |
| Situation des IAE dans l'enseignement agricole :..... | 6 |
| Mobilité générale en cours avant déploiement de la refonte des groupes RIFSEEP :..... | 6 |
| Dispositif de « crantage » de l'IFSE :..... | 6 |
| Réponses de Madame la Secrétaire Générale..... | 6 |
| Contractuels : application des nouvelles grilles et reprise de l'ancienneté dans le cadre du reclassement...6 | 6 |
| Reprise de l'expérience professionnelle ante MASA pour tous les personnels :..... | 6 |
| Application du nouveau référentiel de recrutement/rémunération à tous les personnels titulaires du diplôme vétérinaire..... | 7 |
| Réponses du Chef des ressources humaines..... | 7 |
| Statut unifié..... | 7 |
| Réponses du Chef des ressources humaines..... | 8 |
| Indispensable harmonisation des taux Pro/Pro..... | 8 |
| Réponses du Chef des ressources humaines..... | 8 |
| Haute fonction publique : création d'un corps d'encadrement supérieur technique..... | 8 |
| Réponses de Madame la Secrétaire Générale..... | 8 |
| PROMOTIONS..... | 9 |
| Réponses de Madame la Secrétaire Générale..... | 9 |
| MOBILITÉS..... | 9 |
| Organisation et moyens des services..... | 9 |

| | |
|---|----|
| Économies budgétaires contraintes..... | 9 |
| Impact des rabots budgétaires sur le titre 2..... | 9 |
| Impact du rabot sur la clause de revoiture et les ETP indispensables à la réussite de la PSU..... | 9 |
| Réponses globales de Madame la Secrétaire Générale..... | 10 |
| Point d'étape sur la Revue des missions..... | 10 |
| Formation et Établissements d'enseignement..... | 10 |
| L'INFOMA insuffisamment soutenue..... | 10 |
| Des renforts sont indispensables..... | 10 |
| Des problèmes de logistique..... | 10 |
| Réponses de Madame la Secrétaire Générale..... | 10 |
| ENSV et sous-cotation des postes..... | 10 |
| Réponses du Chef des ressources humaines..... | 11 |
| Enseignement agricole..... | 11 |

Les représentants de l'administration :

Mme Bigot-Dekeyser, secrétaire générale,

M. Maire, chef du service des ressources humaines

Mme Richard-Péjus, adjointe au chef du service des ressources humaines

Les représentants de l'Alliance du Trèfle :

Mme Ernoult-Tomasso, présidente de CFTC-MAE

Mme Boyé, secrétaire générale de EFA-CGC

M. Pinède, président du SNISPV

Mme Gardel, secrétaire générale de CFTC-MAE

M. Cayssials, trésorier de EFA-CGC

M. Lapôtre, vice-président du SNISPV

M. de Casanove, secrétaire coordonnateur de l'Alliance du Trèfle.

Préambule de l'Alliance du Trèfle

AdT salue le travail accompli concernant l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations.

La signature de l'accord sur la Protection Sociale Complémentaire (PSC) est toujours en attente et il serait utile de disposer de la « Foire aux questions » afin d'informer rapidement les collègues.

Le site « rejoignez-nous » présente de nombreux avantages : ouvert à tous, synthèse des postes à pourvoir... Les premiers retours font toutefois valoir le besoin de filtres plus riches (ex. corps, diplôme...), ou plus intuitifs (les métiers liés à la forêt sont à rechercher dans le domaine « environnement »). Une sélection sur les seules postes récemment ouverts serait également un plus.

AdT salue les avancées qui ont été faites sur la revalorisation des grilles de contractuels - même si la mise en œuvre est chaotique et nécessite des éclaircissements, le dispositif de valorisation de l'implication des collègues en gestion de crise et situations exceptionnelles, la réforme de la voie temporaire d'accès au corps des professeurs de l'enseignement supérieur agricole...

Réponses de Madame la Secrétaire Générale

Mme Bigot-Dekeyser espère que l'on va continuer à bien développer les accords en cours, ainsi que accords Qualité de Vie au Travail (QVT) et Handicap.

Concernant l'attractivité du ministère, toute une stratégie est déployée sur la plan salarial, de

l'accompagnement des personnes, sur la mise en valeurs des métiers, des offres d'emploi attractives - qui ne sont plus dorénavant des « fiche de poste ». Les postes à pourvoir sont donc disponibles sur le site internet, comme elle s'y était engagée.

Elle réitère sa volonté de recruter davantage d'apprentis, y compris des personnes handicapées, pour favoriser l'insertion des jeunes, mais aussi pour attirer des gens qui auront été formés au MASA et seront donc directement opérationnel.

Elle précise que la signature de l'accord sur la Protection Sociale Complémentaire ne saurait tarder.

Santé, sécurité au travail et qualité de vie au travail

Protection des agents

Les collègues sont mobilisés depuis plusieurs mois dans un dialogue, parfois difficile, avec une partie du monde agricole qui souffre du contexte économique. Les échanges peuvent être très tendus, des dégradations des lieux de travail se sont produites, la pression est forte sur les enjeux de simplification, d'acceptation et de coordination des contrôles... Dans certains départements les contrôles sont encore suspendus, les contrôleurs sont attaqués sur les réseaux sociaux et, pire, des lignes rouges ont été tracées à l'entrée de certaines exploitations. Lignes à partir desquelles « les éleveurs ne répondent plus de rien » !!!

La **charge mentale cumulée par les collègues est forte**, tant chez les agents de terrain que chez les cadres.

Nous souhaitons qu'un dispositif de remédiation soit mis en place au plus vite avec :

- la **condamnation ferme de toute menace**, propos injurieux ou dégradation des lieux de travail des agents du ministère,
- le **rappel des enjeux de contrôle** des normes qui sont protectrices pour la santé des consommateurs, l'environnement, les animaux et les végétaux, des agriculteurs eux-mêmes et qui sont la condition sine qua non de l'accès aux marchés européens et internationaux,
- la **pédagogie sur l'impossibilité de garantir un contrôle unique** annuel des exploitations agricoles, même si la coordination, déjà en place peut encore progresser,
- Le **Plan maîtrise risques (PMR) incidents** lors des contrôles vient d'être audité (2022 n°20063) et a fait l'objet de recommandations. Il n'est pas connu par l'ensemble des contrôleurs/inspecteurs du MASA et de leur hiérarchie. Il s'agit maintenant de le développer, de le faire connaître, de mettre en place des groupes de travail (GT) inter-directions, inter-établissements (FAM, ASP, MSA) et inter-métiers de contrôle.

Ces éléments doivent passer par une instruction claire aux préfets et directeurs.

Le ministère devra rappeler aux agents la conduite à tenir en situation de contrôle difficile, les modalités de signalement et celles d'accompagnement dont ils peuvent et doivent bénéficier suite à des menaces ou agression. En complément, tout agent devant aller en exploitation agricole devrait se voir proposer des formations à la gestion des situations de conflits.

Les groupes de travail sont en attente, il faut les relancer sans tarder.

Réponses de Madame la Secrétaire Générale

Un **message vers les services** sera envoyé, car certaines instructions ou dispositifs ont pu être oubliés relatifs au traitement et à la prévention des agressions, au plan de maîtrise des risques.... Les travaux ont été suspendus le temps que la mission inter-inspection rende ses conclusions, dont la proportionnalité des sanctions.. Le séminaire des DDI sera l'occasion pour le Ministre de s'exprimer. Il affirme et réaffirme son soutien aux agents.

Le sujet des contrôles est un sujet parfaitement bien identifié et appréhendé. Les contrôles ne sont

pas arrêtés partout. Envoyer un message aux préfets est délicat, car il ne pourra pas être homogène compte tenu de l'extrême hétérogénéité des situations. Ce qui est très clair, c'est qu'il **n'y a pas de feu rouge aux contrôles** !

Si l'exploitant refuse le contrôle "PAC", il n'aura pas ses aides, même derrière une « ligne rouge ».

Si un contrôle se passe mal, l'agent doit se retirer pour se mettre en sécurité et cela se traduit par un constat de refus de contrôle.

Santé et sécurité au travail

La **médecine du travail est un sujet prégnant** pour notre ministère. AdT a conscience de la difficulté à trouver des médecins, il devient néanmoins urgent de parvenir à une solution durable.

L'absence de médecine du travail à Auzeville perdure ; sur Paris, des inquiétudes se font jour du fait de la présence d'un seul médecin en retraite progressive et d'une infirmière débordée par les demandes. Dans le contexte actuel de mal-être en Administration Centrale, l'équipe doit être renforcée par le recrutement d'un nouveau médecin, permettant également une période de tuilage.

Il est indispensable que chaque agent du ministère bénéficie d'un suivi régulier.

Chaque structure doit disposer d'une médecine de prévention, quitte à être novateur par des dispositifs interministériels.

Réponses de Madame la Secrétaire Générale

Il faut être créatif dans la recherche des médecins, le conventionnement avec des médecins privées, avec des infirmières "en pratique avancée". Toutes les solutions sont recherchées très activement.

Une solution a été trouvée pour Auzeville, avec un médecin présent 3j par semaine et avec 1/3 temps.

Qualité de vie au travail et conditions de travail

La qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) sont des sujets centraux, tant pour le **bien-être et la santé des agents** que pour la **qualité du travail** et l'**attractivité de nos métiers**. Le baromètre social révèle une **dégradation de la situation en matière de temps et charges de travail** et les agents se montrent critiques sur la transversalité et les procédures et l'accompagnement RH.

Ces données rejoignent l'analyse des retours que nous font les agents, et confortent les alertes que l'Alliance du Trèfle porte régulièrement.

Inquiétudes spécifiques récurrentes :

Les bureaux partagés

Ils constituent une importante évolution dans les conditions de travail et peuvent être particulièrement difficile à vivre, d'autant que l'usage régulier de visioconférence se prête mal à un espace commun.

Le MASA doit certes tenir compte des consignes imposées pour la fonction publique mais les difficultés des agents doivent être entendues avec la recherche de solutions, en permettant par exemple, à chacun, de pouvoir s'isoler lorsque c'est nécessaire (visioconférence ou besoin de concentration).

Les freins au télétravail

Il est incompréhensible que des jours de télétravail supplémentaires ne soient pas plus facilement accordés quand des travaux dans le bâtiment perturbent leurs conditions de travail ou quand les déplacements sont rendus difficiles, comme ce sera le cas pour les JO.

Réponses de Madame la Secrétaire Générale

Le MASA a des obligations de densification, très claires sur le nombre de m² par agent, tout compris (circulations, salles de réunion...), qui impose de réduire les surfaces. Cela entraînera des économies en matière de loyer, de fluides, d'échanges thermiques et un moindre impact environnemental.

L'Administration s'efforce d'organiser les choses de la façon la plus efficace possible tout en conservant des conditions de travail agréables (le bâtiment C fraîchement rénové est une bonne illustration).

PSU / JOP : des conditions de travail très difficiles à prévoir et des tensions qui montent

Des réformes ou évènements pèsent simultanément sur la communauté de travail :

Les Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) :

Le MASA est concerné notamment par la qualité et la sécurité de l'alimentation, la surveillance sanitaire des animaux et leur bien-être.

La police sanitaire unique (PSU) :

Il manque encore de nombreux effectifs – postes budgétaires et postes ouverts non pourvus – pour atteindre l'objectif des +10% de contrôles en production. Dans la suite du rapport inter-inspection de 2019 : **300 postes** étaient nécessaires avec la mise en place des délégations, on est à 190 !

Des crispations, des inquiétudes et parfois de l'épuisement se font sentir chez les collègues :

- capacité à poser des congés et à récupérer du surcroît de travail,
- effectivité des renforts pour la période des JOP,
- gêne occasionnée dans les transports en IdF et la possibilité de travailler en distanciel,
- modification des cycles de travail et indemnisation des contraintes nouvelles et des astreintes,
- manque de qualité des rendus des délégataires PSU,
- clause de revoyure de la PSU dans un contexte budgétaire tendu...

Le ministre délégué en charge de la fonction publique, M. Guérini, a indiqué que les agents de l'État qui seront impliqués pendant les olympiades toucheront des primes de 500, 1 000 voire 1 500 euros.

Comment le MASA envisage l'allocation de ces compensations aux collègues qui sont et seront mobilisés ?

Réponses de Madame la Secrétaire Générale

Les sujets diffèrent, même si en 2024, les agents sont impactés par les JOP et la PSU.

Sur les JOP :

Un projet d'instruction sera donné aux OS intégrant tous ces sujets [Ndlr : instruction publiée depuis]. Pour l'Île-de-France, il y a 26 agents en plus. La DGAL a lancé un appel à volontaires pour des renforts si nécessaire. Les contrôles sont renforcés avant les JOP, pour minimiser les risques d'accidents.

Sur la PSU :

Nous sommes encore en phase de calage demandant du temps pour que les délégataires maîtrisent leur travail. De même, des agents n'ont pas encore assimilés les nouveaux changements. Il faut se remémorer le passage des contrôles de 1er niveau vers 2nd niveau pour les IAA. C'est le même mécanisme. Tous les ETP promis ont été donnés. La clause de revoyure est toujours d'actualité.

Parcours professionnels et rémunérations

En matière de rémunération, l'attente première des agents porte sur le **traitement indiciaire**, reposant sur l'augmentation du point d'indice (très à la traîne par rapport à l'inflation), mais aussi sur une revalorisation

et un étalement des grilles, pour offrir de réelles progressions de carrières, y compris en fin de carrière et par voie de conséquence, gagner en attractivité.

Nouvelles modalités du RIFSEEP et fortes attentes générées

Si l'indiciaire relève en grande partie de l'interministériel, le ministère est moteur pour la revalorisation du régime indemnitaire. **Les attentes sont grandes pour de réelles revalorisations des grilles du RIFSEEP**, plus d'égalité et moins de freins aux évolutions de carrières.

Situation des IAE dans l'enseignement agricole :

Leurs grilles sont en total décalage avec celles de leurs homologues hors enseignement : l'IFSE d'un IDAE en groupe 2 est plus faible que celle d'un IAE en service déconcentrés en groupe 4.1 et à peine supérieure à celle d'un stagiaire IAE !

Dans ces conditions, peu d'IAE postulent pour l'enseignement agricole et ces derniers ne sont pas incités à rester au vu de la perte financière. Qui plus est, les IAE sont exclus du dispositif des « briques » !

Au vu de la faiblesse des effectifs concernés, l'impact financier d'une revalorisation serait mineur, et l'intérêt majeur pour le ministère, dans un contexte où il a **besoin de corps techniques pour engager l'enseignement agricole technique et supérieur sur la voie de la transition écologique**.

Mobilité générale en cours avant déploiement de la refonte des groupes RIFSEEP :

Certains agents courent le risque de voir le classement des postes sur lesquels ils candidatent, **revu à la baisse** après clôture de la campagne. Si financièrement, cela sera compensé par une garantie indemnitaire, il n'en est pas de même pour l'**impact sur la carrière** des agents concernés.

Un agent ayant fait une mutation lui permettant de passer d'un groupe 3 à 2 dans une perspective d'évolution de carrière, voire de future promotion, serait pénalisé en découvrant après coup que le déclassement du poste.

Il est indispensable d'identifier les postes de la campagne de mobilité amenés à être déclassés et d'en informer les candidats avant la clôture d'inscription.

Dispositif de « crantage » de l'IFSE :

Au Ministère de l'Intérieur, un dispositif gagnant-gagnant permet de « cranter » le niveau des primes lorsque l'agent candidate sur un poste moins côté et que l'Administration accepte. Les choix sont fait en connaissance de cause et tout le monde y trouve son compte.

Peut-on envisager un dispositif de crantage des primes au MASA ?

Réponses de Madame la Secrétaire Générale

Un groupe de travail est opérationnel sur le dispositif RIFSEEP. Le principe est que, à grade et corps équivalents, tous les agents perçoivent la même IFSE sur un même poste.

Quant au système appliqué au ministère de l'intérieur, des renseignements seront pris.

Contractuels : application des nouvelles grilles et reprise de l'ancienneté dans le cadre du reclassement

Les pratiques de recrutement des collègues contractuels ont été mises en conformité avec les principes de la loi de transformation de la fonction publique (LTFP). Ceci s'est traduit par l'**augmentation des niveaux de rémunération** et des référentiels de recrutement/rémunération.

L'Alliance du trèfle porte ce sujet depuis longtemps et se félicite de l'avancée obtenue, gage de justice, de meilleur niveau de vie et d'une meilleure attractivité pour nos métiers.

Néanmoins, des difficultés sont apparues dans la mise en œuvre et nécessite des engagements clairs de la part du secrétariat général.

Reprise de l'expérience professionnelle ante MASA pour tous les personnels :

Notamment ceux qui n'en bénéficiaient pas au moment du recrutement antérieur (ex. : les

vétérinaires). Il ne doit y avoir aucun report de cette reprise d'activité et elle doit être examinée à la faveur du reclassement en cours. La reprise d'expérience doit porter sur toutes les activités valorisées au sein du MASA, conformément aux négociations et aux annonces faites.

Application du nouveau référentiel de recrutement/rémunération à tous les personnels titulaires du diplôme vétérinaire.

Les vétérinaires recrutés par le MASA en Administration Centrale ou en DRAAF le sont parce qu'ils portent et mettent en œuvre des compétences spécifiques. Les difficultés à recruter de telles compétences sont bien connues.

Des **instructions claires** doivent être données aux services RH et aux recruteurs en la matière, pour recruter et fidéliser les compétences rares.

L'alliance du Trèfle connaît la charge de travail que cela représente pour les gestionnaires, et nous sommes disposés à travailler en amont avec nos collègues contractuels afin de constituer leur dossier.

**Toute l'ancienneté publique ou privé doit être retenue au moment du reclassement.
Pharmacie vétérinaire, qualité et sécurité sanitaire des aliments, biologie vétérinaire...
L'argument avancé que cela a déjà été pris en compte au moment du recrutement est erroné.**

Réponses du Chef des ressources humaines

Le MASA a besoin de plus de contractuels qu'auparavant, car les postes ne sont pas pourvus par des titulaires. Cette augmentation du nombre de contrats génère une charge accrue sur les équipes du SRH : renouvellement des contrats, revalorisation triennale...

Des référentiels revalorisés de recrutement des contractuels (hors enseignement) ont été instaurés et seront d'application (rétroactive) au 1er septembre 2023. La gestion administrative des contrats de moins de 6 mois a été déconcentrée pour réduire les délais (le dispositif va être probablement élargi aux contrats de plus de 6 mois), dès que le rapport d'évaluation du CGAAER aura été reçu. Il faut aussi simplifier les procédures de mobilités.

Concernant la reprise de l'ancienneté, l'indice d'embauche avant l'instauration de ces référentiels était généralement un indice qui reprenait l'ancienneté antérieure au MASA pour les contractuels. Néanmoins, il est entendu que pour les vétérinaires ce n'était pas le cas et qu'une révision particulière sera faite pour les vétérinaires contractuels à la lumière des dispositions de la grille de 2010.

Statut unifié

Depuis 2015, les agents relevant du décret 2010-1248 portant statut unifié (SU) des personnels de l'ASP, de FranceAgrimer, de l'INAO et de l'ODEADOM attendent une revalorisation de ce statut.

Les établissements, soutenus par les représentants des personnels, ont construit un projet complet et chiffré de modifications des textes, afin de s'approcher de l'équité de traitement entre contractuels et fonctionnaires. Ce projet a été rejeté sans concertation avec les tutelles.

L'ensemble de la communauté de travail des 4 établissements (administrations et organisations syndicales) a alors travaillé à l'amélioration du régime indemnitaire (PFR) comme suite au refus des tutelles d'appliquer au SU les modalités, avantages et revalorisations successives du RIFSEEP.

Un dossier complet validé en instance, portant saisine du MASA a été transmis le 18 avril 2023.

A la première relance du 7 septembre 2023, l'adjoint au chef de bureau des politiques statutaires a répondu que le dossier était à l'étude mais qu'il serait soumis au Guichet unique.

Après deux autres relances - octobre 2023 et mars 2024 - L'Alliance est informée le 8 mars 2024 que la saisine du guichet unique vient d'être envoyée ce jour.

La gestion de ce statut depuis 2010 semble non seulement chaotique, mais surtout, est ressentie par les agents comme l'illustration d'un manque d'égard de nos tutelles à leur encontre, alors que les Ministres successifs les encensent pour leur réactivité et leur sens du devoir et du service au public.

L'Alliance du Trèfle demande s'il est possible d'espérer un minimum d'investissement pour apporter des réponses positives aux quelques agents qui restent en activité sur

ce statut avant qu'ils n'atteignent la fin de leur carrière ?

Réponses du Chef des ressources humaines

Il s'agit d'un statut dérogoratoire de tout. A l'époque, le marché proposé aux agents avait été : « *vous restez dans le statut unifié qui ne bougera plus du tout, ou vous venez dans la fonction publique* ». Depuis, comme il y a eu des demandes très fortes de la part des opérateurs, des allers-retours ont eu lieu pour que le Guichet Unique accepte d'étudier le dossier. Il sera présenté de nouveau en espérant que cela puisse aboutir.

En ce qui concerne les clauses éteintes en 2025, il n'y aura pas de renégociation du statut ; les agents passeront contractuels de droit commun (décret de 86).

Indispensable harmonisation des taux Pro/Pro

Lors de précédentes entrevues avec le ministre et la SG, les enjeux de ces taux en matière de déroulé de carrière, d'attractivité des métiers et des postes avaient été évoqués. Des **disparités béantes sont apparues au cours du triennal entre les différents corps**, facteurs d'iniquité : au sein d'une même catégorie de corps, avec le même profil de carrière, certains sont promus et d'autres restent en marge !

Il avait été répondu que ces taux dépendaient d'un accord avec la DGAFP et **le SG s'était engagé** à la saisir.

L'Alliance du trèfle souhaite savoir si la demande à la DGAFP a été faite ? Quel en est le résultat ? Quelle est l'engagement du SG pour le prochain triennal pour effacer ces inégalités ?

Réponses du Chef des ressources humaines

Les taux pro/pro sont différents d'un corps à l'autre, avec une logique qui permet des proportions analogues du nombre d'agents dans chaque corps. Ils prennent en considération la pyramide des âges et le nombres de grades dans chaque corps.

Le triennal des ISPV sera représenté en 2026, avec la recherche du même équilibre.

La SG complète en précisant que la réforme des grands corps techniques permettra de recalibrer pour les ISPV.

Haute fonction publique : création d'un corps d'encadrement supérieur technique

Le Président de la République et le Premier Ministre ont annoncé la réforme de l'encadrement supérieur technique de l'État en citant notamment les corps d'ingénieurs qui auront un cadre de gestion harmonisé, sans pour autant connaître une fusion. Les directeurs d'hôpital viennent d'obtenir de rejoindre un cadre de gestion "haute fonction publique" calqué sur celui des administrateurs de l'État (lettre d'engagement des ministres de la FP et de la santé du 15 mars 2024).

Les IPSV dont la situation, les compétences et le positionnement ont été cités dans plusieurs rapports interministériels à l'équivalent de ceux des grands corps d'ingénieurs, ont manifesté clairement leur volonté de rejoindre le cadre de gestion harmonisé de la haute fonction publique. **Des engagements ont été pris par le SG pour appliquer le même cadre de gestion aux IPEF et aux ISPV.**

L'Alliance du Trèfle réitère sa demande que le SG conduise en parallèle les travaux "HFP" des ISPV et des IPEF.

Il serait appréciable que le Ministre obtienne le même engagement de son collègue de la Fonction Publique que celui obtenu par le ministre en charge de la santé pour ses corps d'encadrement supérieur.

Réponses de Madame la Secrétaire Générale

La demande avait été faite par le ministre à Elisabeth Borne. Il fera le même courrier à Gabriel Attal.

On est bien sur cette longueur d'onde. Le même cadre statutaire et de rémunération sera appliqué aux ISPV et IPEF.

PROMOTIONS

Lorsque les promotions relevaient des CAP, les OS avaient connaissance de ces listes en amont et alertaient les personnes concernées sur les démarches à entreprendre. Aujourd'hui, les listes ne sont plus communiquées, cette absence de transparence engendre la suspicion.

Bien des agents ignorent même leur possibilité de promotion.

Réponses de Madame la Secrétaire Générale

La RH de proximité doit pouvoir répondre à la question sur la promouvabilité de l'agent.

En ce qui concerne l'effectivité de la proposition, c'est le travail du supérieur d'informer l'agent.

Pour la communication des listes, il faut s'adresser aux IGAPS.

MOBILITÉS

La mobilité générale est en cours et nos collègues bénéficient cette année de l'**accès à la page « emplois »**. Cela ne doit pas faire oublier les pertes importantes de transparence dans le traitement des candidatures depuis la fin des « CAP mobilités ».

Seule l'administration, dont les IGAPS, dispose de visibilité sur les priorités légales, sans qu'il ne soit possible pour le candidat, ni les organisations syndicales, de s'assurer de la réelle prise en compte de ces priorités.

Les bilans annuels présentés donnent des chiffres globaux qui occultent les situations individuelles.

Cette absence de transparence interroge et la demande de motivation d'un refus par un agent ne suffit pas toujours à lever les interrogations, soit par le caractère sibyllin de la réponse, soit par l'absence d'information sur les priorités éventuelles mises en avant par le candidat retenu.

Organisation et moyens des services

Économies budgétaires contraintes

Impact des rabots budgétaires sur le titre 2

Le gouvernement, confronté à l'**accroissement du déficit budgétaire**, a souhaité procéder à « un freinage d'urgence » des dépenses publiques. Le décret n°2024-124 du 21 février 2024 a annulé des crédits du MASA, 83 millions pour les programmes 142, 143, 206 et 215. **Toutes ces annulations portent sur le titre 2**, c'est une particularité pour notre ministère. Le titre regroupe la masse salariale (rémunérations) et l'action sociale.

L'Alliance du Trèfle souhaite savoir si le choix de faire porter les réductions sur le titre 2 relève du ministère ? Quelle en est la logique ? Quelles dépenses seront réellement concernées.

Impact du rabot sur la clause de revoyure et les ETP indispensables à la réussite de la PSU

Il est indispensable que la PSU soit renforcée afin de garantir la sécurité des consommateurs, celle des filières de production et maintenir la crédibilité de notre ministère en matière de sécurité sanitaire des aliments.

Comment le MASA envisage-t-il de contourner l'obstacle des rabots budgétaires pour

obtenir les effectifs nécessaires ?

Réponses globales de Madame la Secrétaire Générale

Le choix de faire porter l'intégralité des économies à faire uniquement sur le titre 2 a été fait par le Ministère du Budget sans dialogue préalable avec le MASA qui trouve en situation inconfortable mais qui devrait pouvoir conduire à bien tous les chantiers RH comme prévu. Le SG prévoit de faire de la mutualisation entre programmes, des ajustements, des demandes d'annulation des gels de crédits, de transferts des sommes bloquées inutilisables (comme les provisions pour les transferts FEADER, alors que les postes sont vacants en régions).

Point d'étape sur la Revue des missions

Des travaux sont en cours pour élaborer un nouveau cadre d'action du ministère. Quels sont les scénarii envisagés à ce stade et quel est le calendrier de concertation avec les représentants du personnel ?

Formation et Établissements d'enseignement

L'INFOMA insuffisamment soutenu

La situation tendue à l'INFOMA devant à la fois assurer **la mise en place des formations initiales et de nouvelles formations** - qui se surajoutent **sans moyens et temps de préparation suffisants** - avait déjà été évoquée.

Cette situation perdure sur le site de Corbas et s'accroît à Nancy. L'inquiétude persiste sur le niveau des moyens financiers, mais aussi humains, dont dispose l'INFOMA au regard de ses missions.

Si l'Alliance se réjouit de la hausse des recrutements en TSMA Forêt et Territoires ruraux (FTR), elle constate une insuffisance préoccupante de personnels à Nancy pour permettre leur formation.

Des renforts sont indispensables.

Notamment pour la partie FORMCO et pour la gestion administrative, sans oublier de prévoir le prochain remplacement d'acteurs de la formation initiale, proches de la retraite, sans quoi la formation continue forestière sera compromise. Avec 8 agents, la situation est fragile !

Des problèmes de logistique.

Au-delà des moyens humains, se posent des problèmes logistiques, ne serait-ce que pour disposer sur 2024/2025 d'une **grande salle de formation**, puis plusieurs à moyen terme, mais aussi de **véhicules adaptés** pour les déplacements de terrain,....

Ceci est la conséquence du désinvestissement passé sur les formations forestières. Difficile de reconstruire ce qui a disparu de trop longues années. L'inflexion positive actuelle impulsée par le Ministère, qui réinvesti dans les compétences forestières, doit se poursuivre durablement pour ne plus vivre de telles situations.

L'Alliance du Trèfle espère que les demandes des équipes en place soient entendues pour offrir aux futurs TSMA FTR, des conditions adaptées à des formations de qualité.

Réponses de Madame la Secrétaire Générale

Le sujet est bien identifié, y compris pour les points logistiques bloquants.

Un IGAPS apportera son appui à la directrice de l'INFOMA pour le projet de formation des techniciens forestiers.

Par ailleurs, c'est une excellente nouvelle que l'ONF demande à l'INFOMA d'assurer ces formations.

Des ETP vont être libérés pour recruter des formateurs (jusqu'à 6 postes dont 3 opérationnels en 2024)

ENSV et sous-cotation des postes

Alors que les responsabilités sont identiques à des structures comparables, les cotations des postes proposés à l'ENSV sont inférieures, du simple fait que cette école soit rattachée à VetAgroSup. Les emplois sont donc plus éloignés de la Direction dans l'organigramme, ce qui entraîne une cotation inadaptée.

Réponses du Chef des ressources humaines

Effectivement, du fait que l'ENSV soit rattachée à VetAgroSup, il découle que les classements RIFSEEP sont diminués en cascade. Cela crée une discordance entre les écoles et cela ne rend pas du tout attractif l'ENSV. Les chefs de service sont sous-cotés.

Enseignement agricole

La [bilatérale avec le DGER](#) a permis de fructueux échanges. L'Alliance du Trèfle a fait part de nos **propositions relatives aux parcours de carrière des Directeurs** au sortir de leur statut d'emploi, à **l'actualisation de la charte de gestion**, aux besoins de **renforcer leur accompagnement** et les formations qui leurs sont offertes. Ont également été abordées : les réformes pédagogiques et leur conséquences, le niveau des élèves, l'attractivité de postes, la future loi d'avenir, le futur Bachelor...

La **situation financière très défavorable des IAE dans l'enseignement agricole technique comme supérieur a été souligné**, encore accrue par leur non éligibilité aux briques. Le déficit d'attractivité pour les IAE est tel que, sans revalorisation, nos établissements ne parviendront plus à pourvoir les postes requérant leur technicité.

