

De	Thématique	no	Questions	Réponses
4-CFDT	Cornmunication	22	Publication sur BO Agri. La publication des notes de services sur BO agri est-elle toujours censée intervenir chaque jeudi avant midi?	Réponse écrite
4-CFDT	Cornmunication	25	LOA La consultation citoyenne concernant la LOA : les délais étaient extrêmement courts. Les agents de notre ministère ont-ils été sollicités en direct par un fil info par exemple?	Quoiqu'on puisse dire du mode de consultation, celle-ci a reçu 44 000 réponses dont 42 000 complètes . Cela apporte des enseignements intéressants
2-FO	Congés	76	Congés Report congés et RTT en fin d'année : qu'en est-il pour le MASA ?	Réponse écrite
5- Alliancedutrèfle	Déménagements	64	Déménagement et évolution des opérateurs. Les offices agricoles qui ont fusionné pour devenir FranceAgriMer et l'AUP devenue ASP se sont installés à partir 2007à l'Arborial, avec des évolutions importantes dans leur organisation dès le départ. Depuis quelques années le projet d'installer FranceAgriMer, l'Odeadom et l'ASP à Maisons-Alfort est indiqué aux agents mais avec une date qui n'a jamais été confirmée. Actuellement, l'année 2028 est avancée par certains bruits de couloir. Pourrions nous avoir la confirmation de ce qui se dessine pour ce déménagement car si des agents en places ontparfoisprêtsà suivre le mouvement, d'autres au contraire voudraient muter avant le déménagement. Par ailleurs des interrogations portent toujours sur la mutualisation des moyens, voire même du transfert d1activités d'un opérateur vers un autre. Pourrions-nous avoir un éclairage lors d'un groupe de travail sur les évolutions qui se profilent dans les 5 ans à venir pour chaque opérateur ?	De fait du changement de périmètre de l'ENVA et de l'augmentation des recrutements d'étudiants, les transferts de ces organismes sur son domaine sont différés à 2028. Quant au périmètre de compétence, il n'y a pas d'évolution prévue.
2-FO	Discriminations	75	Cellule Allo discrim Suite à saisine, les agents doivent parfois attendre de nombreux mois, voire années avant d'obtenir une "quasi réponse". Nous en sommes presque venus à ne pas conseiller aux agents de saisir cette cellule et nous nous interrogeons : ce dispositif de signalement est-il mis en œuvre dans l'intérêt des agents en mal être ? Ou bien...pour les décourager à dénoncer les agissements d'une minorité de cadres en les dissimulant ou par épuisement?...Voire seulement pour obtenir des labels?	XM : Les délais de réponses s'imposent dans le respect de la note de service 2020-27 du 16 janvier 2020 : les agents sont rappelés dans un délai de 12h ; ils reçoivent une réponse dans les 7 jours ouvrés. C'est Quant au temps de la phase de remédiation et de conciliation, il n'est pas maîtrisé. Une commission présidée par le Secrétaire général adjoint du ministère prend les décisions. Il est fat des bilans réguliers qui pourront être exposés au CSA.
3-UNSA	Electionsprofessionnelles	6	Subventions élections professionnelles : Contrairement aux années électorales, aucune subvention pour 2022 dans le cadre des élections professionnelles n'a été versée aux organisations syndicales. Pour quelle raison cette subvention n'a pas été versée comme cela a toujours été réalisé par le passé?	Pas de subvention
1-Elancommun	Enseignement	42	EAP en "région Pacifique" Au regard des témoignages nous remontant des personnels via nos sections locales, sur les conditions de départ, d'accueil des personnels de l'EAP mutés dans les établissements de la zone Pacifique, des conditions de travail des personnels titulaires comme contractuel. Les de ces établissements, de leur rémunération, . . . , l' Elan commun demande l'organisation d'un groupe de travail incluant la fois le service des ressources humaines et de la DGER pour aborder ces questions et garantir aux personnels comme aux usager.es de ces établissements un service public	La DGER accepte de faire un groupe de travail sur ce sujet.
1-Elan commun	Enseignement	52	Quelles solutions de suppléance pour les postes de cadres et ATLS laisses vacants durant des semaines voire des mois pour des motifs de congés maladie, épuisant les équipes ?	LM : les DRAAF ont des dotations pour employer des ACER

1-Elancommun	Enseignement	53	L'isolement et la place des IDE dans les établissements qui ne sont pour certaines jamais intégrées aux réunions de service et pointent aussi des difficultés à travailler sur des projets de prévention et mener des interventions sante, il faut parfois profiter de l'absence d' enseignants pour les mener. Des infirmières dispersées et isolées géographiquement sans lien avec leurs collègues des autres établissements. De nombreuses infirmières font part d'une surcharge de travail. Une enquête nationale peut-elle être menée par les coordinateurs IDE région en relation avec le coordinateur national IDE pour avoir un état des lieux.	Un séminaire du réseau national aura lieu fin mai en AURA. Il abordera ces sujets.
4-CFDT	Enseignement	34	Accès intranet pour l' enseignement : Le fil info : Les agents de l' enseignement supérieur et technique n'ont pas accès à l'intranet. Les informations en lien sur le fil info leur sont inaccessibles. Nous avons soulevé ce problème de nombreuses fois et rien n' est fait pour que la moitié des agents du ministère puissent avoir accès aux informations les concernant.	L'accès à l'Intranet du ministère est possible par l'extranet, même si quelques pages restent inaccessibles. Il faut cependant avoir un compte agricol.
4-CFDT	Enseignement	35	Personnels sous statut d'emploi Où en est-on de l'arrêté qui devait être pris concernant l'accès de nos personnels sous statut d'emploi à l'AEFE? L'EN a-t-elle été saisie comme cela a été annoncé au dernier CTM 2022?	XM : Nous avons saisi l'Education Nationale sans réponse à cette heure.
4-CFDT	Enseignement	36	Fonds d'avenir compétence Lors de son audition par la commission culture du Sénat, le DGER a fait savoir que la capacité de candidater sur ce fonds pour les EPL serait bientôt ouverte. Quel est le calendrier exact ? Qui va accompagner les EPL dans l'ingénierie de dépôt de candidature ?	LM : La publication des modalités de candidater à France 2030 sera ouverte fin mai. Une fiche thématique est dédiées à l'EA. Il y a possibilité de candidater au fil de l'eau ou de déposer une lettre d'intention qui permet de déposer le dossier ensuite. Nous sommes en train d'étudier les possibilités d'appui aux projets(DNA).
2-FO	FEADER	89	Pouvons-nous avoir un bilan des DDT et DRAAF qui se sont prononcées ou pas pour les conventions État/Région , Combien ont voté pour - contre - abstention? Pour votre information certains conseils régionaux se sont réunis en CSA avant d'avoir les avis des différentes instances DDT et DRAAF. Est-ce un nouveau mode de dialogue social? De plus des agents du fait qui n'ont pas trouvé de poste MASA ont été obligés de partir au Conseil Régional. Lors de la circulaire de mobilité, ces mêmes agents, se sont positionnés sur des postes afin de revenir sur des missions MASA , et se voient signifié un refus alors qu'ils sont prioritaires. (Voir foire aux questions FEADER) Pouvons-nous obtenir un bilan du nombre de dossiers refusés, alors qu'ils pouvaient prétendre cette priorité ?	Les conventions ont toutes été signées avant l'échéance du 31 03 2023. Les arrêtés sont en cours de validation, un bilan sera transmis. Pour les transferts non souhaités : le chiffre de 39 agents est un chiffre ancien et le travail des IGAPS a permis de régler la plupart des cas. Il resterait 3 ou 4 agents toujours en position de recherche d'affectation. Ils disposent d'une priorité pour autant que leur profil correspond au poste ouvert. FO demande des précisions sur la notion de profil et de priorité légale : En clair, par exemple un TSMA de spécialité agricole qui postule sur un poste de TSMA de spécialité agricole a-t-il systématiquement le profil pour faire valoir sa priorité ? La réponse de l'Administration est NON et donc la priorité légale ne s'applique pas. FO Agriculture déclare que cette réponse n'est pas acceptable, car elle remet en cause les statuts, formations initiales, mais également toutes les notions de priorité légale.

4-CFDT	FEADER	29	FEADER Al'automnedernier,unétatau30/09/22 despostesFEADER transférables selon les régions a été transmis suite au CTM du 8 novembre. Cette synthèse mentionnait que 39 agents ne souhaitant pas rejoindre le conseil régional étaient en recherche de mobilité. Qu'en est-il à cette heure après le transfert effectif ? Où en sont ces transferts, aussi bien d'un point de vue qualitatif que quantitatif ? L'arrêt de restructuration prévoit que les agents sont prioritaires en cas de mobilité. Il semble que cette règle ait été contournée en donnant un avis défavorable à des candidatures d'agents FEADER. Pouvez-vous faire un état des lieux de ces situations ? Quel est l'arrêt prévu en vue d'une priorité interministérielle suite à restructuration ?	Réponse écrite
2-FO	Frais de déplacement	69	Pourquoi dans l'enseignement agricole nous n'avons pas accès à la saisie de nos frais de déplacement dans Chorus DT ? La saisie de ces frais repose désormais sur un agent administratif de l'EPL d'affectation qui doit réaliser ce travail en plus d'un EDT déjà bien chargé. Les DRAAF disent avoir délégué cette saisie aux établissements tandis que certains chefs d'établissement répondent qu'ils n'ont pas les moyens humains pour réaliser ce travail. Résultat, faute de temps, dans certains établissements, il faut attendre entre 3 et 9 mois avant que cette saisie soit faite. Quelle décision comptez-vous prendre pour que ce délai inacceptable se réduise à quelques semaines ? Les agents de l'enseignement agricole n'ont pas à supporter pendant une très...très longue période, sur leurs deniers personnels, des frais réalisés à titre professionnel : par exemple un agent contractuel enseignant, nous a fait savoir dernièrement, qu'il a dû attendre plus de 9 mois pour que ses frais de déplacement, hôtel et restauration liés à la formation TUTAC soient saisis au niveau de son établissement... avec pour seule réponse, nous n'avons pas pu le faire plus tôt car nous sommes surchargés de travail.....	LM : on va expertiser la question. Il y a une note de service sur les modalités d'avance de frais. FO demande une réponse écrite.
2-FO	Frais de déplacement	81	Inspecteurs de l'IA: Ils subissent des retards dans la prise en charge de leurs frais de déplacement, alors qu'ils sont des travailleurs "nomades". Ils alertent aussi sur la détérioration de leurs conditions de travail. Ils souhaitent qu'une réflexion s'ouvre surtout sur le concret en matière de sages. Que comptez-vous faire ?	SG : un dispositif ad hoc pour la prise en charge des notes de frais sera mise en œuvre. Le doyen a des échanges réguliers avec les OS concernant les conditions de travail.
4-CFDT	Influenza aviaire	32	Grippe aviaire Où en est le rapport de la mission CGAAER au sujet de la CFDT a participé et a fait des propositions ? Quand sera-t-il présenté ? Lors du dernier CT alimentation, le SRH a parlé d'un nouveau dispositif indemnitaire qui devrait bénéficier à davantage d'agents impactés sur la base d'un budget de 7 M€. Quand ce dispositif sera-t-il mis en œuvre ? Interministérialité : où en sont les discussions en vue d'une gestion en interministérialité en cas de crise importante ?	Une enveloppe de 7,7 M€ a été validée dans la loi de finance. Les modalités de versement sont encore en travaux. L'idée est de compenser financièrement les astreintes (au lieu de rattrapage du temps de travail). Il s'agit aussi de créer une indemnité pour les agents particulièrement mobilisés par une crise sanitaire. (215, 206). Un groupe de travail aura lieu en septembre. Le projet devra obtenir l'accord du Guichet unique.
4-CFDT	Informatique	27	Espace de partage sur la messagerie La nouvelle messagerie mise en place par le Ministère est-elle configurée pour offrir à ses utilisateurs un espace de partage type drive permettant le travail collaboratif et le partage de documents ?	Réponse écrite

2-FO	Police unique sécurité sanitaire	87	Bien que tenus à l'écart des travaux (le dialogue social étant réduit la plupart du temps à de simples réunions d'informations), nous avons appris l'annonce au Webinaire DGALDGCCRF de l'imminence de l'appel à candidature pour les délégations de mission dans le cadre de la PSU. Suite à cela nous avons avec d'autres organisations syndicales porté à Monsieur le Ministre plusieurs interrogations et alertes restées à ce stade sans réponse. FO Agriculture demande quelles réponses de première urgence nous soient apportées au cours de ce CSA.	FO demande une réponse à la lettre adressée au Ministre . L'Administration s'engage à apporter une réponse écrite pour le congrès du SNTMA FO
4-CFDT	Police unique sécurité sanitaire	1	Réforme SSA Les organisations syndicales CFDT, FO, UNSA et l'Alliance du trèfle ont écrit au ministre au sujet de la délégation des inspections en remise directe. Peut-on espérer avoir une réponse et si oui à quelle échéance ? A quelle date est prévue le premier CSA alimentation ?	Réponse écrite
4-CFDT	Politiques agricoles	30	SEA et nouvelle PAC Report des instructions relatives à l'instruction des dossiers : un report peut s'entendre, notamment suite aux bugs de la nouvelle télé déclaration, par contre beaucoup de services des DDT(M) nous alertent sur la nécessité que les instructions relatives à l'instruction des dossiers arrivent en temps et en heure dès début juin. Le ministre peut-il nous informer sur l'état d'avancement de ces instructions et nous assurer de la fiabilité d'un nouvel outil informatique ? Problème de recrutement des contractuels : les DDT(M) nous alertent sur la difficulté croissante de recruter des contractuels. Aujourd'hui le vivier n'est pas extensible à souhait et les personnes concernées préfèrent aller à l'ASP où la région où les conditions de rémunération sont plus favorables et où ils ont accès au télétravail. Le ministre prévoit-il d'augmenter la rémunération de ces agents ? Le MASA peut-il intervenir pour faciliter le télétravail de ces contractuels dont il est l'employeur ?	L'objectif est de déconcentrer la gestion des contractuels dès 2024 pour les contrats de moins de 3 mois dans les services déconcentrés. L'administration est favorable pour le télétravail.
2-FO	PSC	71	- 15 euros mensuels de prise en charge de la PSC non perçus par les agents Malgré une demande déposée en règle, un nombre important d'agents ne l'ont pas perçue en 2022. Comment pouvez-vous l'expliquer ? Quelles actions vont être mises en œuvre pour résorber rapidement cette situation ? Quid des agents partis en retraite et qui ne l'ont pas encore perçue..	L'administration considère que tous les dossiers sont réglés et que dans ce cas les OS peuvent remonter les problèmes qui leur sont signalés
4-CFDT	Restructurations	33	Transfert CPCM vers CGF Cetransfert se faisant de manière progressive, un RETEX est-il envisagé afin de profiter de l'expérience des CGF qui ont été créés sous le point de l'être (Hauts de France, Bourgogne-Franche-Comté, Pays de la Loire et Grand-Est) avant d'étendre ce transfert aux autres régions ?	Réponse écrite
4-CFDT	Restructurations	37	Institut agro La construction de l'institut agro depuis janvier 2022 entraîne des modifications d'organisation des fonctionnements supports. Il semblerait que chaque site accueillera une des fonctionnements supports (comptable, RH, informatique) dans un délai non défini sans concertation avec les agents en charge de ces missions sur chacun des sites. Les agents sont livrés à eux-mêmes, et il leur est dit qu'aucun arrêté de restructuration n'est pris, alors que leurs postes sont supprimés. Comment justifiez-vous cette position qui nous semble anormale ? Quel bilan pouvez-vous dresser de la création de l'institut Agro à ce jour ?	LM : le MASA est prêt à accompagner l'IA. Mais c'est le CSA de l'établissement qui est compétant
4-CFDT	Restructurations	39	ESR et MASA Rapprochement de l'ENSAT de Toulouse avec l'Ecole centrale : peut-on avoir confirmation que le directeur de l'ENSAT sera bien nommé par les 2 Ministres et non par le seul Ministre de l'EN ?	Réponse écrite

0- intersyndicale	RH	55	Nous souhaitons obtenir des éclaircissements sur les mesures prises pour faire face aux problèmes liés aux ressources humaines et aux outils informatiques produits par le SNUM et pour répondre aux préoccupations des agent.es de ce service qui ont à coeur de mener à bien leurs missions et qui se soucient de l'efficacité des outils mis à disposition de leurs collègues du ministère et plus largement pour l'action du service public. Pouvez-vous nous indiquer les mesures qui vont être prises pour remédier aux nombreux postes vacants dans le service, aux départs et à la perte des ens exprimés au sein du SNUM? Quel plan d'action va-t-il être mis en place pour mettre fin aux difficultés de recrutement que le SNUM rencontre actuellement ? Une mission d'expertise peut-elle être conduite pour évaluer les problèmes récurrents et pour améliorer l'organisation du service? Existe-t-il des capacités d'investissements et une réflexion pour appuyer le travail des agent.es du SNUM et leur permettre de mettre en production des outils informatiques adaptés aux besoins des utilisateurs finaux?	Dossier en expertise
2-FO	RH	79	Pourriez vous nous indiquer le nombre de postes permanents à temps plein occupés par des profs ACEN ou actuellement vacants ?	Réponse écrite
3-UNSA	RH	10	Situation au SNUM: Plusieurs signalements de dysfonctionnement au sein du SNUM: des départs non remplacés, des conditions de travail dégradées, dépréciation du travail des agents, sycompris lors de réunions, restriction de l'autonomie avec un autoritarisme excessif, manque de moyens financiers, des arrêts maladie en nombre conséquent. Face à ces situations, l'intersyndicale du MASA a fait une HM le 21 avril dernier et a lancé une enquête auprès des agents dont les résultats seront produits dans les prochaines semaines. Les premiers témoignages recueillis lors de cette HM sont très alarmants avec des agents en perte de sens, désabusés et persuadés que leurs capacités à rendre un service de qualité sont entravés. L'Elan communal est également saisi de la situation au secrétariat général pour ces mêmes sujets. Un RETEX a été promis par Mme Delaporte un an après la création du SNUM. Nous sommes à 20 mois désormais, rien n'a été fait. Le SNUM rencontre des difficultés croissantes lorsqu'il est le garant du bon fonctionnement de nombreux outils numériques: VPN, accès réseaux, applications professionnelles, visioconférences. Le MASA dépend fortement des outils numériques et ne peut plus se cacher derrière les difficultés des premiers mois d'une réorganisation. L'UNSA et l'intersyndicale demandent une bilatérale avec Madame la secrétaire générale pour parler de ces difficultés en détail.	Réponse écrite
1-Elan commun	RH-Carrière	47	Quand l'AGER va-t-elle engager avec les responsables de programme le travail et les réflexions nécessaires sur la problématique du passage de Ben Aave à la possibilité d'accès au corps des assistants ingénieurs pour les personnels de la filière Formation Recherche de l'enseignement technique en particulier?	C'est la note de service 2016-124 de février 2016. Elle ne prévoit pas le recrutement de fonctionnaires de cat A.

2-FO	RH-Carrière	77	De nombreux agents, plus particulièrement les enseignants, partent en retraite avec une pension décotée faute d'une carrière complète. De plus dans le public, un enfant ne compte que 4 trimestres alors que dans le privé c'est 8. Pourquoi cette inégalité ? Le métier d'enseignant faute d'un salaire décent et de conditions de travail propices n'attire plus ! La communauté éducative est très exposée à l'épuisement professionnel. Avec les rénovations de diplômes en cours, les heures d'ingénierie de formation, transférées aux enseignants explosent sans compensation. (semestrialisation, réforme de tronc commun de bac pro...) En dehors du projet « pacte » « socle » que nous contestons, que comptez vous mettre en place pour améliorer les conditions de travail et de rémunération ? En termes de pénibilité, quels critères sont envisagés pour les métiers de l'enseignement ? Détermination des numéros de postes d'enseignants, pouvez-vous dire comment sont déterminés les postes en besoin permanent compte tenu de l'augmentation des heures non affectées à une discipline ?	LM : pacte enseignant et ISOE fonctionnelle Expertise établissement, expertise DGER, en fonction des besoins connus dans l'établissement
2-FO	RH-Carrière	82	Modification de règles statutaires applicables aux IR et IE Les règles statutaires applicables aux Ingénieurs de recherche ont été modifiées au MESR par le décret 2022-1750 du 30 décembre 2022. Celles applicables aux ingénieurs d'études sont en cours de modification. Qu'en est-il au MASA ?	Réponse écrite
2-FO	RH-Carrière	83	Repyramidage des emplois de la filière FR : La circulaire du 27 avril 2022 définit le cadre du repyramidage des emplois de la filière FR. Ce dispositif découle de la loi de programmation de la recherche. Va-t-il s'appliquer à l'enseignement supérieur agricole comme cela a été le cas pour le repyramidage des EC ?	Réponse écrite
2-FO	RH-Carrière	90	Gestion des contractuels Alors que le groupe de travail sur la déconcentration de la gestion des contrats courts en DD1 est programmé pour le 31 mai 2023, nous venons d'être informés que les SGCD auront le pouvoir de signature et gestion des payes des contrats de vacations en 2024. Pouvez-vous nous en dire plus? Nous déplorons que la décision soit prise avant ce groupe de travail. Pour FO Agriculture nous avons beaucoup à redire sur la gestion des contractuels dans les DDI par les SGCD, gestion qui manque de transparence.	La signature des contrats va être déconcentrée aux SGC. La gestion administrative des contrats courts sera déconcentrée en 2024. La gestion de la paye est en cours de discussion avec les SGC
5-Alliance du trèfle	RH-Carrière	56	Carrières et rémunérations Le ministère chargé de la fonction publique lance en 2023 un grand chantier des carrières et des Rémunérations afin de rendre la fonction publique plus attractive, avec l'idée également de mieux valoriser les métiers et filières professionnelles. L'Alliance du Trèfle souhaite savoir comment le ministère envisage de s'inscrire dans ce chantier où la question des carrières, des rémunérations et de l'attractivité des métiers est prégnante? Quelle concertation est prévue avec les partenaires concernés?	Une dizaine de GT est lancée au niveau de la Fonction publique auxquelles le MASA . Ce sont les syndicats qui auront les conclusions.
5-Alliance du trèfle	RH-Carrière	59	Contrat de fin de carrière L'Alliance du Trèfle souhaite avoir un point précis sur la mise en œuvre des contrats de fin de carrière sur l'année 2022: rappel de procédure, éligibilité des dossiers et priorité par rapport aux autres inscriptions susceptibles d'avancement d'IAE divisionnaire.	Il y a eu 4 Contrats Fin de Carrière "long" et 18 Contrats de Fin de Carrière "court" pour l'accès au grade d'Ingénieur Divisionnaire de l'Agriculture et de l'Environnement.
1-Elan commun	RH-Carières	43	AESH: Concernant les conséquences de la dislocation des AESH après 3 ans de contrat prévue par la loi, quelles dispositions réglementaires et de gestion des personnels (accueil de 550 AESH) le MASA compte-t-il mettre en place?	Les AESH peuvent être CDIés après 3 ans de contrats. Ils sont alors embauchés directement par le ministère. L'administration est en train d'évaluer le nombre pour 2023. En 2022, 22 ont été CDIés. 38 AESH sont en CDI. Les syndicats sont inquiets des conditions de bascule et de risque de rupture de rémunération.

4-CFDT	RH-Carières	18	Entretiens professionnels La campagne des entretiens professionnels 2023 portant sur l'année 2022 ayant pris fin le 14 avril dernier, pouvez-vous nous préciser que les têtes de réalisation des entretiens professionnels? La NS du 23/06/22 relative à la mise en œuvre du CIAR a affirmé fortement l'importance de l'entretien professionnel en tant que document de référence pour déterminer la tranchée de modulation qui servira de base de calcul pour le montant qui sera versé à l'agent. Il est donc impératif que chaque agent puisse bénéficier d'un entretien professionnel et d'un compte-rendu.	Réponse écrite
4-CFDT	RH-Carières	19	Délégation à l'encadrement supérieur Quel sera le périmètre de cette délégation au-delà des administrateurs d'État et des emplois DATE? Les IPEF et les ISPV seront-ils concernés? Quiddu CEI G IPEF? Quiddel 1 accompagnement des encadrants de catégorie A?	Réponse écrite
4-CFDT	RH-Carières	24	Statuts d'emploi: De plus en plus des sorties du statut d'emplois font sans aucun accompagnement RH, il est urgent de travailler sur la seconde carrière des agents sous statut d'emploi. Qu'est-il prévu par le Ministère pour ces agents?	Réponse écrite
2-FO	RH-Dialogue Social	74	Serait-il possible qu'un suivi des questions diverses soit réalisé pour nous éviter de vous poser plusieurs fois les mêmes questions?	Réponse écrite
4-CFDT	RH-Dialogue Social	14	Feuille de routes sociale MASA 2023 Le calendrier de la concertation de la feuille de routes sociale MASA 2023 n'a pas été précisé pour certains GT, bilan RIFSEEP par exemple. Auront-ils bien lieu en 2023? A quelle date? A titre d'exemple, côté IFSE, à poste égal, la cotation de poste peut être différente selon le corps d'appartenance pour un même catégorie. A quand une révision de cette iniquité?	Réponse écrite
4-CFDT	RH-Dialogue Social	26	Droits syndical Les représentants du personnel élu et affectés en établissement d'enseignement n'ont aucun interlocuteur pour le remboursement de leurs frais lorsqu'ils sont convoqués par l'administration. Est-il possible d'harmoniser une procédure de remboursement de frais simple et efficace, et ce sans attendre les conclusions du GT éponyme?	Réponse écrite
5-Alliance du trèfle	RH-Dialoguesocial	65	L'hygiène et la sécurité dans les prérogatives des CSA Locaux: L'arrivée des sujets d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail dans le périmètre des CSA locaux du MASA et des opérateurs va nécessiter un effort de formation pour permettre à tous les membres de ces CSA d'acquiescer les compétences nécessaires pour des structures qui parfois n'atteignent pas la centaine d'agents et ne sont pas dotées d'une formation spécialisée.... Nous ne doutons pas que dans la plupart des cas, les CSA locaux sauront décider rapidement de mesures appropriées pour des sujets qui engagent leur responsabilité. Néanmoins en cas de divergences graves au niveau du CSA sur l'attitude à tenir (notamment en cas de fait graves sous situation de harcèlement impliquant potentiellement la responsabilité d'acteurs locaux), nous nous interrogeons sur la possibilité de la mise en place d'une procédure d'escalade visant à prendre l'avis de la formation spécialisée du CSA d'établissement ou du CSAM. Cette procédure pouvant figurer au niveau du règlement intérieur de ces CSA localement en cours de discussion. Quelle est la position du Ministère sur cette possibilité ?	Réponse écrite

5-Alliancedutrèfle	RH-Dialoguesocial	67	Dotations2023auxOSreprésent atives Afind'ouvrirauxOSreprésentativesdèscedébutd'annéelapossibilitéd'utiliserleurdotation,l'administ rationavaitofficieusement actéleprinciped'uneavance.Or,ànotreconnaissance,cettepromessen'apasétésuivied'effetpuisqu'il nousesttoujoursimpossible,malgrél'urgence,defairedescornmandesdematérielsurlemarchéduMA SA.Cetteavancepeut-elleêtremiseen placeraapidement?	Réponse écrite
5-Alliancedutrèfle	RH-Dialoguesocial	68	Priseencharged'undéplacementannuelpourreprésentantdesDOM Pourassurerauxpersonnelsenfonctiondanslesdépartements,régionsetcollectivitésd'Outremerune représentationminimumauxtravauxdescongrès,!'AllianceduTrèfledemandesi,à l'instardecequisefaitauMTE,ilestprévuqueleMASAprenneenchargeparfédérationouuniondesyndic atsetparan,ledéplacementd'unseulagentpoul'ensemblede'l'Outre- mer,desonlieud'affectationjusqu'au lieuducongrèsdel'organisationsyndicale?	Réponse écrite
4-CFDT	RH-Egalité-diversité	23	Égalitéfemmes-hommes LorsdesonauditionparlacommissioncultureduSénat,leDGERappelaitqu'uneétudesociologiquesurl es formationsvisant àtravaillerverslesstéréotypesdegenressedéroulait.Peut- onavoirdesprécisionsurcetteétude? LeLabelégalitédiversiténeconcerneaujourd'huiquelesagentsdesservices.Aquandunegénéralisatio nau personnelde'l'enseignementagricole?Commentl'Afnorpeut- ellelabelliserunMinistèresurmoinsdelamoitiédeseseffectifs?	Réponse écrite
1-Elancommun	RH-Formation	48	Quandnotreadministrationva-t- elleenfintravailleraunprogrammedeformationambitieuxetainsiproposeruneoffredeformationenli enaveclesmétiersetlesbesoinsdementée encompétencesdesagent.es?Iln'yaaucuneformationsdignesdecenompourlesTFRdesdifférentessp écialitésde'l'enseignementtechnique:Doc,IBA,Labo,Viesco?Nous tenonsmalgrétoutàsoulignerquelaformationmiseenoeuvrepourlesTFRVlescolaire reçusaucoursde2020aété trèsappréciéebienquetronquéeetmalgrélesdifficultésd'organisationquin'étaientpasseulementliée sàlasituationsanitaire.	Réponse écrite
1-Elancommun	RH-Formation	49	L'affectationdepersonnelsdedirectionouSG,arrivantdeplusenplusdeservicesextérieurs(ex:DDPP,D DI)àl'enseignementtechnique(prog143)posedenombreux problèmesdanscertainsétablissementscarilsnontpastousformésetinformésde'l'existencedestext espropresauxmissionsetobligationsdeservicesdansl'enseignementtechnique.Onconstatedeplusen plusdedemandesoùc'estauxagent.esdeprouvercescadrespourtantenvigueuretindiscutables.Celad onnelieuàdesdemandesparfoisfarfeluesenverslesagent.es(ex:tableaudeprésencehoraire,...).Ilnou semblequ'un rappeletdesformationsdoiventêtremenéspourcesnouveaux"managers,,concernantlesstatuts,obli gationsdeservicesetmissionsdesdifférentscorpsdepersonnelqu'ils encadrent.	Réponse écrite
4-CFDT	RH-Formation	21	Plandeformation2022-2024àlalaïcitéetlaneutralitédesagentspublics Pourrait- onavoirlespremièresstatistiquesliéesàlanoterrelativeauplandeformation2022- 2024àlalaïcitéetlaneutralitédes agents publics relevant duministèrede l'agriculture ainsique lacarte nationaleledes référents laïcitéetleurscoordonnées?(pointsurobjectif2025NS/SG/SRF/SDDPRS/2022-767du7octobre2022)	Réponse écrite

5-Alliancedutrèfle	RH-Formation	63	Devenir del'INFOMA A ce jour, les agents del'INFOMA sont toujours fixés sur le positionnement de leur établissement et restent dans l'expectative. L'Alliance du Trèfle souhaite savoir où en sont les réflexions sur l'organisation du Secrétariat général et à quelle échéance la situation del'INFOMA sera abordée. Elle demande des éléments sur l'évolution del'INFOMA.	'Réponse écrite
1-Elancommun	RH-GPEEC	46	Où en est la déclinaison du plan d'action lié au désormais lointain rapport del'OMM sur les métiers du numérique dans les EPLEFPA de décembre 2016?	'Réponse écrite
4-CFDT	RH-GPEEC	15	Suite du PLF 2023 En septembre dernier, Monsieur le Ministre a présenté aux organisations syndicales le projet de loi de finances pour le MASA pour 2023. Pour la première fois depuis longtemps, le MASA pouvait afficher une augmentation des ETP sur tous les programmes budgétaires. Quand sera présentée aux organisations syndicales la loi de finance 2023 du MASA? Et particulièrement pour le BOP 215, il était annoncé une augmentation de 36 ETP pour les services centraux (SRH, Daj, SNUM) et l'accompagnement à la mise en œuvre de la réforme de la haute fonction publique au MASA. Sices 36 ETP ont été confirmés, comment seront-ils répartis? Comment vont être affectés aux bureaux de gestion? Comment compte-t-on financer la gratification des élèves de bac pro en stage? Comment compte-t-on financer la mise en place de bachelors 3 ans dans notre ministère?	'Réponse écrite
4-CFDT	RH-GPEEC	17	Évaluation des LOG Quelle est le calendrier prévu pour la mise en œuvre de l'évaluation des LDG (comités de suivi)? Quelle est l'articulation avec les LDG interministérielles?	'Réponse écrite
5-Alliancedutrèfle	RH-Handicap	58	Prise de poste adaptée pour les personnes ROTH lauréates de concours nationaux Des collègues faisant l'objet d'une RQTH ont été recrutés lors de concours nationaux. Le MASA ayant obtenu le label Egalité-Diversité, il nous semble indispensable qu'avant leur sortie de l'école de formation, soit examinée toutes les modalités permettant une première prise de poste adaptée et ce en les contactant durant leur année d'étude pour permettre la meilleure intégration à l'usage du MASA. A la diffusion des concours locaux pour lesquels les agents sont recrutés sur un poste donné, ces contacts n'ont pas lieu à ce jour. Il serait également opportun de s'assurer que les établissements de formation puissent accueillir les collègues ROTH. AdT souhaite savoir comment le MASA compte améliorer l'intégration de ces nouveaux agents.	'Réponse écrite
1-Elancommun	RH-Promotions	41	Pouvez-vous nous expliquer pourquoi certains représentants syndicaux (d'un service déconcentré de la région Bretagne notamment) n'arrivent pas à obtenir la liste des agents promouvables, contrairement aux obligations de l'administration et des lignes directrices de gestion, demandée et refusée par le service des ressources humaines local, renvoyant la responsabilité aux organisations syndicales?	'Réponse écrite
3-UNSA	RH-Promotions	3	Les avancements hors classe, classe exceptionnelle et échelons spéciaux des PLPA, PCEA pour 2022 ont été publiés sur le 07 mars dernier. Des rectificatifs ont été apportés le 25 avril privant ainsi un grand nombre d'agents de ces avancements alors qu'ils avaient fait l'objet d'une communication officielle. Comment peut-on expliquer autant d'erreurs?	'Réponse écrite

5-Alliancedutrèfle	RH-Promotions	57	Notes de service avancement et promotion L1Alliance du Trèfle souhaite connaître le calendrier de publication des différentes notes de service relatives aux avancements et promotions (listes d'aptitudes, avancement de grade, contrat de fin de carrière,...). Il est urgent en particulier de publier les notes de service pour les promotions au titre de l'année 2023, notamment celle relative à l'échelon spécial hors classe des Attachés d'Administration et des IAE.	'Réponse écrite
1-Elan commun	RH-Recrutement	44	ATLS: Où en est la planification des concours de TFR dans le programme 143? Le concours de TFRIBA annoncé pour 2020 avec 8 petits postes n'a toujours pas été reprogrammé alors que le besoin avait été identifié par la OGER.	'Réponse écrite
1-Elan commun	RH-Recrutement	45	Quand les TFR Labo et TFR docbénéficient également d'ouvertures de concours pour endiguer la précarité et le recours grandissant aux agents contractuels?	'Réponse écrite
2-FO	RH-Recrutement	86	Les effectifs au MASA arrivent à un seuil très critique. Les recrutements de techniciens et de vétérinaires n'arrivent pas à résorber le manque d'agent. En effet, aujourd'hui de nombreux abattoirs ont du mal à recruter des contractuels pour palier les mobilités et aux arrêts. Les équipes travaillent à flux très tendu. Pire même les sièges ont peine à recruter, les postes ne sont plus attractifs, nous parlions du manque d'attractivité des postes en abattoir, mais désormais nous pouvons parler du manque d'attractivité des postes au MASA tout court. Quand il y a 15 ans, il pouvait avoir 8 candidats pour un poste, aujourd'hui pour ce même poste, il peut n'y avoir aucun candidat. Les mobilités au fil de l'eau n'ont fait que renforcer ce manque de candidat, car quand avant un agent pouvait postuler sur 5 postes lors des campagnes de mobilité, aujourd'hui il va s'interdire de postuler au cas où un meilleur poste pourrait paraître 15 jours plus tard...	'Réponse écrite
5-Alliancedutrèfle	RH-Recrutement	60	Recrutement de TSMAFRT Alors que les enjeux liés à la préservation et au renouvellement de nos forêts sont croissants et que l'État devrait donner les moyens d'augmenter ses capacités d'action, le recrutement de TSMAFRT reste au même niveau qu'en 2022, soit à une proportion congrue des recrutements globaux et bien en deçà des besoins pour renouveler les TSMAFRT dont le nombre nécessite d'être amoindri. L'Alliance du Trèfle souhaite savoir comment le ministère envisage de relever les défis à venir sans augmenter les recrutements? Comment le MASA envisage-t-il de venir de ce métier nécessitant une forte spécialisation technique et d'une façon plus générale, quelle place compte-t-il accorder à la forêt dans les politiques ministérielles?	'Réponse écrite
5-Alliancedutrèfle	RH-Recrutement	61	Recrutement des contractuels pour la prochaine campagne PAC ou en abattoirs Les procédures étant particulièrement compliquées, notamment du fait de quatre intervenants indispensables pour procéder à ces recrutements, elles sont aussi particulièrement longues. Pendant ce délai, souvent la moitié des postulants ont trouvé un autre emploi et de ce fait ne donne plus suite à leur demande. Ce phénomène est amplifié par des rémunérations et des durées de contrat souvent peu attractives, encore plus dans les conditions actuelles du marché de l'emploi. L'Alliance du Trèfle souhaite connaître comment le secrétariat général compte faciliter la procédure de recrutement et permettre la réduction de sa durée? De plus, la mobilisation des ETP frictionnels est loin d'être parfaitement connue par les directions départementales interministérielles. L'élaboration d'un document en précisant les modalités semble nécessaire.	'Réponse écrite

1-Elan commun	RH-Rémunérations	50	Concernant l'indexation du salaire minimum dans la fonction publiquesur l'inflation: Nous constatons la situation des catégories C qui peuvent rester entre 10 et 15 ans à ce niveau de rémunération. Même lors de la réussite d'exams professionnels permettant l'accès aux grades supérieurs. Les 3 premiers échelons de la catégorie B sont désormais également concernés. La GIPANE compensant presque rien compte tenu des difficultés liées à la perte de pouvoir d'achat et n'entrant pas comme le RIFSEEP dans le calcul de la retraite. Comment parler et agir sur l'attractivité des métiers de la fonction publique dans ce contexte? Comment notre ministère va porter ces sujets auprès de la DGAFP et des services chargés de ce sujet et que va-t-il être reporté par notre ministère?	'Réponse écrite
1-Elan commun	RH-Rémunérations	51	Qui assure la gestion des "gratifications" rémunérations des bacs pros? Travail supplémentaire à la charge des équipes administratives sans moyen?	'Réponse écrite
2-FO	RH-Rémunérations	70	Prime Informatique Enseignants Un nombre important d'agents nous ont fait savoir qu'ils n'ont pas perçu cette prime annuelle en 2022 alors qu'ils y ont droit. Pouvez-vous faire un état des lieux et nous préciser quand cette situation sera régularisée ?	'Réponse écrite
2-FO	RH-Rémunérations	72	- Versement de la prime mobilité durable ? Des agents attendent ce versement, certains depuis 6 mois.	'Réponse écrite
2-FO	RH-Rémunérations	73	- Inflation Une fois de plus les agents de la fonction publique sont condamnés à perdre du pouvoir d'achat. La maigre revalorisation du point d'indice de l'été 2022 a largement été consommée par l'inflation galopante. Pendant ce temps, discrètement, un nouveau dispositif de rémunération est mis en place à compter du 1er janvier 2023 pour les hauts fonctionnaires avec un alignement réalisé « à la hauteur des niveaux indiciaires et des plafonds indemnitaires les plus élevés constatés dans les corps existants ou dans certaines administrations »... en bref une réelle augmentation pour une grande partie de ces derniers. Quelle revalorisation des rémunérations des agents contractuels ou titulaires de catégories A, B ou C, est programmée ?	'Réponse écrite
2-FO	RH-Rémunérations	78	Heures sup des AED qu'en est-il dans l'enseignement agricole ? Un décret du 15 décembre 2021 ouvre la possibilité pour les AED de l'éducation nationale de réaliser des heures supplémentaires et fixe les modalités de calcul de ces heures. https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044500914 https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044500962 Ces deux textes sont entrés en vigueur le 1er janvier 2022 à l'EN... Qu'en est-il dans l'enseignement agricole ?	'Réponse écrite
2-FO	RH-Rémunérations	80	Rémunération des professionnels jury d'examen. En l'absence de remboursement, il leur est demandé de redéposer un dossier. Certains professionnels ont déjà déclaré ne plus vouloir participer aux jurys. D'autres ne répondent plus. La confiance est perdue. C'est dommageable pour les apprenants et pour l'image de l'enseignement agricole.	'Réponse écrite
2-FO	RH-Rémunérations	84	PRIMESCIA Pourquoi y-a-t-il des oubliés? Ou en sont les régularisations?	'Réponse écrite

2-FO	RH-Rémunérations	85	La prime spéciale IAHP Lors du CT alimentation en octobre 2022, il a été évoqué une prime pour les agents qui ont été impacté par des cas d'IHAP, le recensement des agents a du être réalisé en septembre, or aujourd'hui certains département ont été oublié dans ce recensement. Lors de ce même CT il avait été annoncé qu'il était prévu de rédiger une nouvelle note afin de pérenniser cette prime et que cela permettrait de pouvoir attribuer une prime pour les agents impactés par les nouveaux cas apparus depuis juillet2022. Qu'en est il de ces primes,y aura-t-il un rattrapage pour les oubliés de l'Ouest notamment ? Aujourd'hui les agents potentiellement concerné par ces primes n'ont pas apprécié d'être les oublié, de plus des agents des autres services sont venus prêter moins forte, cette non reconnaissance est générateur de démotivation, les agents se dévouent pour le maintien du service public, mais les reconnaissances ne vont pas de paire, pas sur que les services soient en mesure d'y palier lors des prochaines crises.	'Réponse écrite
2-FO	RH-Rémunérations	0	Régularisation des dossiers financiers à sens unique On constate de plus en plus de retard et d'erreurs de paiement aux déponds des agents. Nous nous étonnons qu'une retenue sur salaire pour "trop perçu" ou jours de grèves puisse être effectuée le mois suivant, alors qu'il faut plusieurs mois ou années pour les régularisations en faveur des personnels... Auriez vous une explication acceptable à apporter aux intéressés ?	'Réponse écrite
3-UNSA	RH-Rémunérations d'information et de communication est parue le 15 décembre 2021, à destination de tous les ministères.	0	Dans le cadre de la réforme professionnelle, des lycées comment vont-ils organiser les stages en entreprise. Si des élèves n'ont pas de lieu de stage comment vont-ils organiser les journées pédagogiques ? Dans le cadre du PACTE proposé par le Ministre peut-on connaître le montant attribué pour l'enseignement agricole . ? Pour les briques, le traitement financier sera-t-il identique dans les différentes régions ? Qui fera le contrôle du fonctionnement des briques ? A l'EN, les proviseurs vont-ils recevoir l'attribution d'une prime pour le fonctionnement du PACTE. Qu'en sera-t-il pour les enseignants de l'EPLEFPA ?	'Réponse écrite
3-UNSA	RH-Rémunérations		Un référentiel de rémunération des 56 métiers de la filière numérique et des systèmes Il est précisé que : "Ce référentiel interministériel se substitue aux référentiels ministériels sur le champ des 56 métiers. Nous vous demandons donc de l'appliquer dès à présent et de mettre en conformité vos cadres de gestion, en veillant à associer votre CBCM." Sachant que la MASA a déjà été pointée du doigt sur sa gestion calamiteuse des agents contractuels qu'il emploie au niveau des rémunérations, quand ce référentiel sera-t-il appliqué, afin que les agents contractuels puissent enfin avoir une rémunération décente à la hauteur de leur implication, de leur dévouement, et de leur expertise technique indispensable ? Il est temps de s'en distancier positivement.	'Réponse écrite
3-UNSA	RH-Rémunérations	4	Où est la mise à jour des taux d'HSE de code 1,6,7,8,77 et 161 auprès de la DGFiP {Taux concernant les professeurs de chaires supérieures et professeurs en classe CPGE} ? Vraisemblablement un certain nombre de collègues professeurs en chaires supérieures et professeurs en classe CPGE ne perçoivent pas les montants d'HSE correspondant aux montants en vigueur pour une heure d'HSE, mais des montants 10 à 12 % inférieurs.	0

3-UNSA	RH-Rémunérations	7	NBI des secrétaires administratifs: Depuis la mise en place du RIFSEEP, les secrétaires administratifs du MASA se sont vus inclure leur NBI dans le RIFSEEP. En effet, le montant de l'IFSE des secrétaires administratifs « qui perçoivent, au titre de leurs fonctions des points de NBI, est minoré pour tenir compte de cet élément supplémentaire relié à leur fonction », (cf. notes des services annuelles-règles de gestion du RIFSEEP). Cette modalité paraît inadaptée aux textes en vigueur relatifs à la mise en œuvre de la NBI, celle-ci s'ajoute au traitement indiciaire de l'agent et non l'inverse. De plus, la NBI est soumise à cotisation due, comptant pour la retraite. Cette mesure est donc préjudiciable pour les SA, provoquant une perte sur leur traitement indiciaire. Il convient de préciser que cette mesure s'applique uniquement au corps des SA du MASA. Par conséquent, l'UNSA demande de réexaminer cette modalité d'attribution de la NBI pour les SA du MASA afin que celle-ci suive les mêmes règles de gestion appliquées aux SA affectés dans les autres entités ministérielles. Cette révision permettrait aux SA de percevoir, à nouveau, leur NBI indépendamment du RIFSEEP.	'Réponse écrite
3-UNSA	RH-Rémunérations	8	CIA pour les agents déchargés syndicaux: La note 2022-472 (campagne de modulation indemnitaire concernant certains corps ou emplois affectés au ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA)) mentionne en page 4 que les agents exerçant une activité syndicales sur la base d'une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70% d'un service à temps plein percevront le montant moyen attribué aux agents du même corps. Cette note a été publiée en juillet 2022 et ils s'avèrent que ces nouvelles dispositions sont défavorables à un certain nombre de permanents syndicaux qui se voient attribuer un CIA à la moyenne du corps. L'UNSA souhaiterait connaître: les modalités de calcul à la moyenne du corps; le montant de CIA accordé à la moyenne du corps pour chaque corps. L'UNSA demande que cette note soit rediscutée pour l'année en cours et sollicite un groupe de travail sur le sujet des déchargés syndicaux.	'Réponse écrite
3-UNSA	RH-Rémunérations	11	Situation des techniciens et IAE occupant la fonction ICPE au regard du RIFSEEP: Au 1er janvier 2023, les techniciens MTECT en DREAL occupant la fonction ICPE ont vu leur cotisation RIFSEEP changer et passer de 2 à 1. Pour les mêmes fonctions, les techniciens MASA, qu'ils soient en DREAL ou en DDECPP, agents du MASA sur Bop 217, 206 ou en PNA sortante, sont restés dans le groupe 2 vu que la grille RIFSEEP TSMA est ainsi faite. L'UNSA demande un ajustement des grilles pour les agents dont leur mission principale relève de l'ICPE au regard de ce qui est pratiqué au MTECT dans le cadre de la convergence des ministères de l'ATE. De même, les IAE, en poste sur des missions ICPE, perçoivent un montant RIFSEEP de 7 à 8% inférieur à leurs collègues du MTECT (ITPE). Le MTECT a fait le choix de reconnaître une forte expertise sur ces missions et a donc créé une échelle à la hausse des primes RIFSEEP. L'UNSA demande que cette réévaluation soit également faite pour les catégories A.	'Réponse écrite
3-UNSA	RH-Rémunérations	12	Situation des contractuels L'UNSA est interpellée par les agents contractuels qui ne perçoivent leur salaire qu'après un à deux mois de travail effectué. Non seulement ces agents doivent faire face à de grosses difficultés financières pendant ce laps de temps, mais si quelquefois ils obtiennent une avance sur salaire, mais en fonction de leur situation, se voient refuser toute aide sociale en présentant une fiche de paie dépassant le plafond des aides du fait du rappel des mois non rémunérés. L'UNSA souhaite que les contractuels puissent être rémunérés dès le premier mois de leur contrat.	'Réponse écrite

3-UNSA	RH-Rémunérations	13	Nouvelle grille TSMA L'UNSA est interpellée par les TSMA depuis le changement des grilles indiciaires; il y a une inéquité de traitement entre les TSMA recrutés depuis plus de 10 ans et ceux recrutés maintenant. Exemple, un TSMA T2 recruté en 2013 devra attendre au moins une douzaine d'années avant d'être promu au choix du fait de la révision successive des grilles avec abaissement d'échelon. A bout de 10 ans d'ancienneté, l'agent est au 4^{ième} échelon et ne répond pas au critère d'éligibilité pour le passage au choix. Par contre un T2 arrivé au cours de cette année sera éligible à bout de 9 ans. L'UNSA demande une dérogation pour ces agents victimes de la revalorisation de la grille Bafin qu'il puissent prétendre à la même durée dans le corps pour le passage au choix et à l'examen professionnel.	Réponse écrite
4-CFDT	RH-Rémunérations	16	Informatique L'absence d'attractivité du MASA est patente pour les informaticiens et la rémunération constitue un élément important. Au MTE, une « prime informatique » significative est accordée aux agents bénéficiant d'une qualification informatique (cf. NS du 26/07/22 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents MTE) après examen professionnel de vérification de l'aptitude (EVA). A titre d'exemple, un IAE travaillant au MTE et disposant d'une qualification informatique bénéficie d'un complément d'IFSE de 3935 € ou 6270 € selon la qualification informatique. Les attachés, les techniciens supérieurs et les secrétaires d'administration peuvent également en bénéficier. Une telle prime est-elle envisageable côté MASA pour tous les agents en charge de missions informatiques ? Dans le cas contraire, comment comptez-vous lutter contre la fuite des compétences à un niveau des services informatiques et redonner de l'attractivité à ce métier à l'usage du MASA ? Un GT spécifique est-il envisageable comme à l'IFCE ?	Réponse écrite
4-CFDT	RH-Rémunérations	20	CIA : quand une harmonisation interministérielle ? Un nombre d'agents MASA dans les départements qui font mobilité à l'usage des ministères ATE se trouvent dans l'incompréhension de leur montant de CIA. En effet, les calendriers, périmètres, périodes des notes de gestion sur le CIA ne sont pas harmonisés entre ministères. Les agents sont mis devant le fait accompli sans qu'ils en aient été informés lors de leur demande de mobilité. Ces situations provoquent beaucoup de colère, car les agents l'interprètent comme un manque de reconnaissance et provoquent un découragement, une démobilité. Le ministère de l'intérieur a déjà fait un geste face à cette situation. Quel est le MASA et à quand une harmonisation interministérielle ?	Réponse écrite

4-CFDT	RH-Rémunérations	38	Prime Ségur Pourquoi l'association des infirmiers (IDE) du MASA ne bénéficie-t-elle pas de la prime dite « Ségur » comme c'est le cas pour les IDE de la fonction publique hospitalière (FPH) ? Pourquoi ne pas attribuer le Ségur de la Santé à tous les IDE de la Fonction publique de l'État (FPE) ? (cf. décret n° 2022-741 du 28 avril 2022) Les infirmier(e)s scolaires sont en effet le dernier rempart contre le décrochage scolaire, la dépression, la maltraitance familiale ou le harcèlement. On constate dans les EPLEFPA, un nombre croissant d'élèves en situation de handicap, de nombreux cas d'élèves avec des PAI lourds, de handicaps de plus en plus sévères qui ne sont plus seulement liés à des troubles des apprentissages (diabétiques, épileptiques, schizophréniques, troubles bipolaires...). L'enseignement agricole est fier d'accueillir ces jeunes en difficulté mais nos IDE travaillent dans l'urgence comme en secteur hospitalier. Ces mêmes IDE ont pourtant été les premiers au front lors de la crise sanitaire liée au Covid et ont été félicités par le Ministre de la Santé M. Véran.	'Réponse écrite
4-CFDT	RH-Rémunérations	40	Éducation Nationale et MASA Les annonces du Ministère de l'EN concernant la prime de 1000 euros versée aux proviseurs va-t-elle être également appliquée à nos personnels de direction ?	'Réponse écrite
5-Alliance du trèfle	RH-Rémunérations	62	Retard dans le versement des indemnités de fin de contrat L'Alliance du Trèfle a été alertée sur des retards en mois, voire en années, fin 2022 - 2023 (IFC non versées pour des contrats clos en 2021 !) dans le versement des indemnités de fin de contrat (IFC) pour de nombreux contractuels sur moyens d'ajustements (« vacataires PAC »), alors que cette indemnité doit impérativement être reversée lors de la liquidation de la dernière paie. S'agissant de personnes dans des situations financières précaires, la situation est d'autant plus regrettable et difficile à justifier. L'Alliance du Trèfle souhaite savoir où en sont ces régularisations et si subsistent encore des retards, comment le MASA envisage de régulariser tous les retards et assurer cette obligation ?	'Réponse écrite
0-Intersyndicale	RH-SST	54	Médecine de prévention: Depuis le mois de décembre l'administration du MASA a mis fin au contrat qu'il avait à l'association Prévaly qui assurait le suivi des agents.es du SNUM sur la partie médecine de prévention, de leur santé et sécurité au travail. Nous craignons que la résiliation de ce contrat n'amplifie encore les problèmes relevés sur la santé et la sécurité au travail des agents.es et cela dans un contexte où de nombreux agents.es sont déjà en souffrance dans leur travail et alors qu'ils dépendaient du suivi de ce prestataire. Pouvez-vous expliquer les motifs qui ont conduit à la résiliation du contrat ? Ya-t-il eu une évaluation de l'efficacité des prestations de l'association de médecine de prévention Prévaly en lien avec la fin de ce contrat ? Comment l'administration prévoit-elle de garantir la continuité du suivi et du soutien pour les agents.es du SNUM ? Quelles mesures de remplacement sont mises en place pour répondre aux besoins de santé des agents.es en souffrance ? Ya-t-il un nouveau prestataire de service pour assurer aux agents.es du SNUM une médecine de prévention, quelle autre solution est envisagée à très court terme compte tenu de la situation du SNUM ?	'Réponse écrite

3-UNSA	RH-SST	9	Administration centrale: Médecine du travail sur TOULOUSE et le site Auzeville (SNUM, SSP et BAGT): la médecine du travail n'est plus accessible pour les agents. Raison invoquée: soucis de contrats. Plus de 4 mois sans médecine du travail de proximité, c'est inadmissible. La médecine du travail de PARIS ne peut assurer les besoins d'Auzeville dans l'attente. Où en est le sujet de la médecine du travail?	'Réponse écrite
4-CFDT	RH-SST	28	Comités médicaux Les nouveaux comités médicaux doivent être mis en place au 01/07/23. Quel est le calendrier prévu au MASA pour être prêt à cette date? Quel accompagnement est prévu pour l'accompagnement des nouveaux élus à ces comités médicaux?	'Réponse écrite
3-UNSA	RH-Télétravail	5	Précision sur le télétravail en cas de grève: En cas de grève, notamment pour les agents non-grévistes qui sont dans l'impossibilité de se déplacer faute de transport, est-il possible pour eux de poser un jour de télétravail exceptionnel (comme prévu dans l'accord télétravail MASA) plutôt que les obliger à déplacer leur journée télétravaillée, car cela pourrait être imposé par certaines structures? L'accord relatif au télétravail du ministère de l'agriculture et de l'alimentation prévoit en son article 2.5 «Télétravail et circonstances exceptionnelles » du télétravail temporaire pour des circonstances exceptionnelles perturbant l'accès au service ou le travail sur site. En refusant ce télétravail temporaire les jours de grève, l'administration oblige les agents non-grévistes à poser un jour de congé. Or, un jour de congé ne peut être imposé que si les services sont fermés.	'Réponse écrite
5- Alliance du trèfle	Sobriété énergétique	66	Sobriété énergétique Le forfait télétravail a été augmenté de 2,50€ par jour à 2,88€. Alors que l'État se doit d'être exemplaire pour la sobriété énergétique, compte tenu de la hausse du coût de l'énergie, cette augmentation de 15% n'est pas incitative pour de nombreux agents. Par ailleurs, si des outils de communication ont été déployés sur l'intranet du MASA sur les gestes à appliquer, l'Alliance du Trèfle souhaite savoir si le MASA a mis en place un suivi de la communication des bonnes pratiques faites sur le terrain auprès des agents et si l'État dispose d'une vue globale sur les améliorations de pratiques. Nous demandons également la mise en place de formations ouvertes à tous incitant à l'amélioration des pratiques, notamment numériques.	'Réponse écrite