

## Compte-rendu

A Paris, le 23 mai 2025

# Malaise des agents des Services d'économie Agricole : Sacrifice sur l'autel de la PAC

## Comité social d'administration «Forêt Agriculture»

### CSA FA du 14 mai 2024

Sous la présidence de Monsieur Philippe DUCLAUD, directeur général de la performance économique et environnementale des entreprises (DGPE) – accompagné de ses collaborateurs et de représentants du service des ressources humaines (SRH).

Étaient présent·e·s pour **FO Agriculture** : Pascal GROSJEAN et Magali MONIER en tant que membres titulaires et Mathieu PINSON en tant qu'expert du CSA «Forêt Agriculture».

Deux points d'actualité étaient inscrits à l'ordre du jour de cette réunion :

1. La mise en œuvre de la Politique Agricole Commune (PAC),
2. les suites de la crise agricole et conséquences sur les organisations (chantier simplification, contrôle unique, ...).

L'ordre du jour ne comprenait donc pas de point forestier.

### En bref ...

Sur la forme du CSA FA, il a été proposé aux membres de tenir au moins 2 CSA FA par an, l'un au printemps qui porterait plutôt sur l'agriculture, l'autre à l'automne qui porterait plutôt sur la forêt.

La situation alarmante des Services d'économie Agricole (SEA) a été largement évoquée, dénoncée, par tous et toutes.

Si la DGPE a bien partagé notre constat, elle s'est trop souvent satisfaite à notre avis, des bons résultats obtenus cette année, à savoir : le paiement dans les délais des agriculteurs.

**A quel prix?!** Nous l'avons rappelé à chaque fois.

Outre les projets en cours (de tentative) de simplification des outils (cf. aides à la prédation, avec une simplification prévue pour 2025 à partir des retours du groupe usagers mis en place avec l'ASP) et les conclusions de l'audit de la DNUM sur ISIS (« *Il faudra remplacer ISIS par un nouvel outil qui prendra le relais* »), la DGPE a fait deux propositions :

- le renfort d'intérimaires à venir dès juin-juillet 2024 (marché d'intérim engagé par le MASA),
- la reprise du plan d'accompagnement des SEA de 2016.

A noter : la formation spécialisée de ce CSA sera réuni par la DGPE le 18 juin prochain après-midi.

## Déclaration liminaire

---

Voir en annexe la déclaration liminaire de **FO Agriculture**

## Résumé de ce compte-rendu

---

**Soutien aux agents des SEA** : Des collègues des SEA de deux départements (06 et 38) ont déjà décidé d'engager une action pour forcer l'Administration à réagir et à baisser (un peu) la pression qui les écrase. Ils ont déposé un préavis de grève auprès de leur direction ou du ministère, et ont communiqué sur la situation de leur service dans la presse locale (et régionale). **FO Agriculture** leur apporte tout son soutien dans cette action visant à rétablir des conditions de travail décentes dans leur structure. Si d'autres agents des SEA souhaitent engager également une action, **FO Agriculture** les invite à se rapprocher de leurs représentant-e-s FO localement en vue de s'accorder sur la meilleure à mener.

**Divergences entre la DGPE et les Agents sur la Campagne PAC 2023** : Ce compte-rendu met en lumière les désaccords profonds entre la Direction Générale de la Performance Économique (DGPE) et les agents concernant la gestion de la campagne PAC 2023. Alors que la DGPE insiste sur le succès de l'anticipation et de la préparation, ainsi que sur l'efficacité des outils de surveillance, les agents expriment une réalité tout autre, caractérisée par une pression écrasante, des outils informatiques défaillants et un manque de soutien. Ces divergences révèlent un écart significatif entre la vision stratégique de la DGPE et les défis rencontrés par les agents sur le terrain.

**Incompatibilité des Solutions Proposées** : De plus, les solutions avancées par les deux parties pour améliorer les prochaines campagnes PAC présentent des différences fondamentales. Tandis que la DGPE privilégie des mesures générales à plus long terme, les agents insistent sur des actions immédiates pour répondre à leurs besoins opérationnels urgents. Cette disparité souligne l'importance d'un dialogue et d'une collaboration étroite pour trouver des compromis et des solutions efficaces qui répondent aux besoins de toutes les parties prenantes.

**Position de FO Agriculture : Améliorer la situation !** : **FO Agriculture** demande de mettre l'accent sur l'instauration d'un dialogue et d'une écoute constructifs entre la DGPE et les agents. Les demandes portées par **FO Agriculture** incluent la révision des priorités, le renforcement de la communication, l'adaptation des outils informatiques, le soutien aux agents, la reconnaissance de leur travail, l'augmentation des effectifs, la planification des ressources, la formation et le développement professionnel, ainsi que l'évaluation continue des besoins en personnel.

## Premier bilan de la campagne PAC 2023 : des points de vue manifestement divergents entre la DGPE et ses agents

DGPE	Agents
<p><b>Contexte difficile mais anticipation efficace</b></p>	<p><b>Pression intense et surcharge de travail</b></p>
<p>La DGPE a souligné que les efforts d'anticipation et de préparation ont été déterminants, mettant en avant la campagne menée à blanc et des outils de monitoring efficaces. Cependant, les agents ont ressenti une pression immense et une surcharge de travail en raison des exigences politiques et des délais serrés. Pour eux, la préparation anticipée n'a pas suffi à alléger le stress quotidien et la charge de travail excessive.</p>	
<p><b>Succès du monitoring et des outils testés</b></p>	<p><b>Dysfonctionnements outils informatiques</b></p>
<p>La DGPE a mis en avant le succès des outils comme les « feux rouge/vert » et a considéré que les tests préalables avaient réduit les risques de dysfonctionnement. En revanche, les agents ont souligné les problèmes persistants avec les outils informatiques, notamment ISIS et SAFRAN, qui entravent leur travail quotidien. Pour les agents, ces outils sont loin d'être fiables et efficaces, en dépit de l'optimisme de la DGPE.</p>	
<p><b>Flexibilité et droit à l'erreur</b></p>	<p><b>Qualité des dossiers et complexité accrue</b></p>
<p>La DGPE a valorisé le principe du droit à l'erreur, permettant aux agriculteurs de modifier leurs déclarations après signature, comme une flexibilité bénéfique. Les agents, cependant, ont constaté que cela entraînait souvent des dépôts de dossiers incomplets ou incorrects, augmentant leur charge de travail par la suite et compliquant le processus d'instruction. Cette flexibilité, bien qu'avantageuse pour les agriculteurs, a compliqué le travail des agents in fine.</p>	
<p><b>Amélioration des interactions avec les exploitants</b></p>	<p><b>Manque de soutien et conditions de travail difficiles</b></p>
<p>Pour la DGPE, l'accent mis sur une interaction plus étroite avec les exploitants a permis de résoudre les problèmes rapidement et de réduire les difficultés rencontrées. Les agents, en revanche, ont ressenti un manque de soutien adéquat de la part de leurs supérieurs et des autorités régionales, et de coopération avec l'ASP, ce qui a exacerbé leurs conditions de travail déjà difficiles.</p>	
<p><b>Simplification à venir</b></p>	<p><b>Complexité persistante des procédures</b></p>
<p>La DGPE a bien identifié la nécessité de simplifier les processus réglementaires et a annoncé des mesures concrètes pour l'avenir. Toutefois, les agents ont critiqué la complexité des procédures actuelles et ont exprimé des doutes quant à l'efficacité des promesses de simplification. Ils craignent que les annonces de simplification ne se traduisent pas en améliorations tangibles et rapides sur le terrain.</p>	

**Réussite collective malgré les défis**

**Impression de mal faire et manque de reconnaissance**

La DGPE a salué la performance collective et les efforts fournis, estimant que les objectifs de paiement ont été atteints et que la campagne était finalement une réussite. Les agents, cependant, ont ressenti que leur action était perçue comme inefficace et ont exprimé un sentiment de mal-être en raison des défis et des contraintes rencontrés. Ils estiment que leurs efforts ne sont pas suffisamment reconnus et valorisés.

**Incompatibilité des solutions proposées par les agents avec celles de la DGPE pour améliorer les prochaines campagnes PAC**



**Stabilisation des outils informatiques**

Les agents insistent sur la nécessité urgente de remplacer l'outil ISIS et d'améliorer SAFRAN pour garantir des outils fiables et conviviaux. La DGPE envisage de remplacer ISIS à long terme et poursuit les efforts de stabilisation de SAFRAN, néanmoins elle estime que ces outils ont permis de respecter les délais de paiement.

**Incompatibilité :**

**Les agents demandent un remplacement plus rapide et une attention accrue à la stabilisation des outils, tandis que la DGPE semble plus confiante dans la capacité des outils actuels à atteindre les objectifs.**

**Simplification des procédures administratives**

Les agents appellent à une harmonisation des règles entre les piliers de la PAC et à une réduction de la charge administrative pour simplifier les procédures. La DGPE prévoit des mesures de simplification telles que la réduction du nombre de pièces justificatives et l'amélioration de l'ergonomie des déclarations. (cf « dites le nous 1 fois »).

**Incompatibilité :**

**Bien que les deux parties cherchent à simplifier les procédures, les agents mettent en exergue la nécessité d'une harmonisation plus poussée et d'une réduction plus radicale de la charge administrative que ce que propose la DGPE.**

**Renforcement du soutien aux agents**

Les agents demandent un soutien accru sous forme de formations continues et une réduction de la pression managériale excessive. La DGPE envisage de reprendre et d'adapter le plan d'accompagnement des SEA de 2016 ..., ainsi que d'engager un marché d'intérim pour fournir des moyens complémentaires.

**Incompatibilité :** Les agents demandent attendre un soutien plus direct et immédiat, notamment en termes de formations et de gestion de la pression, tandis que la DGPE propose des mesures plus générales telles que la reprise du plan d'accompagnement et l'engagement d'un marché d'intérim.

### Communication et collaboration accrues

Les agents appellent à une meilleure communication et collaboration avec les autorités de tutelle, ainsi qu'à une plus grande écoute de leurs besoins. La DGPE propose des webinaires et des groupes de travail avec les usagers, ainsi que des échanges avec les services en amont de chaque Instruction Technique (IT).

**Incompatibilité :** Bien que les deux parties reconnaissent l'importance de la communication et de la collaboration, les agents attendent une implication plus directe dans les décisions et une écoute plus attentive de leurs besoins que ce que propose la DGPE.

## Position de

Pour **FO Agriculture**, il est nécessaire d'établir un dialogue ouvert et constructif, prenant en compte les préoccupations et les besoins de chaque partie :

**Révision des priorités :** La DGPE et les agents doivent revoir ensemble les priorités de la campagne PAC, en mettant l'accent sur les aspects les plus critiques pour garantir le succès global. Cela pourrait impliquer des compromis sur les délais de mise en œuvre des nouvelles mesures ou des priorités en matière de simplification administrative.

**Renforcement de la communication :** Mettre en place des mécanismes de communication efficaces et réguliers entre la DGPE et les agents pour garantir une compréhension mutuelle des enjeux et des défis rencontrés sur le terrain. Cela pourrait inclure des réunions périodiques, des groupes de travail conjoints et des canaux de communication dédiés.

**Adaptation des outils informatiques :** La DGPE devrait mieux prendre en compte les retours des agents sur les dysfonctionnements des outils informatiques et s'engager à travailler en étroite collaboration avec eux pour résoudre ces problèmes de manière rapide et efficace. Cela pourrait impliquer des efforts supplémentaires pour stabiliser les outils existants ou accélérer le développement de nouvelles solutions.

**Renforcement du soutien aux agents :** La DGPE devrait accorder une attention particulière au bien-être des agents en reconnaissant les défis et les pressions auxquels ils sont confrontés. Cela pourrait se traduire par des mesures concrètes telles que des programmes de formation supplémentaires, un soutien managérial renforcé et la prise en compte des préoccupations des agents dans la planification des campagnes futures.

**Mise en place d'une culture de reconnaissance** : Il est essentiel de reconnaître et de valoriser les contributions des agents à la réussite de la campagne PAC. La DGPE devrait mettre en place des mécanismes formels de reconnaissance, ainsi qu'une culture organisationnelle qui encourage le partage des succès collectifs.

**Renforcement des Effectifs** : La DGPE devrait envisager d'augmenter les effectifs des agents pour faire face à la surcharge de travail et répondre aux exigences croissantes des campagnes PAC.

**Planification des ressources** : Il est essentiel d'effectuer une planification anticipée des ressources humaines pour les campagnes à venir, en prenant en compte les besoins opérationnels. Cela pourrait impliquer l'élaboration de prévisions de charge de travail, l'identification des lacunes en matière de personnel et la mise en place de stratégies pour y remédier.

**Formation et développement professionnel** : En plus d'augmenter les effectifs, la DGPE devrait investir dans la formation et le développement professionnel des agents pour renforcer leurs compétences et leur efficacité. Cela pourrait inclure des programmes de formation spécialisés, des opportunités de perfectionnement professionnel et des mesures incitatives pour encourager l'engagement et la rétention du personnel.

**Évaluation continue des besoins en personnel** : La DGPE devrait mettre en place un processus d'évaluation régulier des besoins en personnel, en tenant compte des fluctuations saisonnières de la charge de travail et des évolutions des politiques agricoles.

## Conclusion

---

Le malaise des agents au sein des Services d'Économie Agricole (SEA) est une réalité complexe et préoccupante, exacerbée par une charge de travail excessive, des pressions hiérarchiques constantes, des outils informatiques défectueux, un manque de soutien et de formations adéquates, ainsi qu'une communication insuffisante. Les agents expriment un besoin urgent de réformes structurelles pour améliorer leurs conditions de travail et leur bien-être, avec des demandes telles que la réduction de la charge de travail, l'amélioration des outils informatiques, une meilleure communication avec la hiérarchie et des conditions de travail plus stables.

Cependant, les réponses de l'administration nous ont semblé souvent déconnectées des besoins réels des agents. L'administration semble accorder une priorité significative au paiement *rapide* des aides de la Politique Agricole Commune (PAC). Cette priorité se traduit par une pression accrue sur les agents pour respecter les délais de paiement et maintenir un niveau élevé de productivité, même au détriment de leur bien-être. Par conséquent, les mesures prises par l'administration visent souvent à optimiser les processus et les résultats, sans nécessairement répondre adéquatement aux besoins des agents en matière de soutien, de formation et de conditions de travail.

Cette divergence d'objectifs entre l'administration et les agents souligne l'urgence d'une réforme organisationnelle et d'un changement de perspective pour garantir un équilibre entre les impératifs financiers et le bien-être des employés.



Dans ce contexte les revendications de **FO Agriculture** permettent d'aborder les différences et élaborer des solutions viables. En mettant l'accent sur des éléments clés tels que la révision des priorités, le renforcement de la communication et le soutien aux agents, **FO Agriculture** demande une approche qui prend en compte les besoins et les préoccupations des agents.

Pour **FO Agriculture**, il est essentiel que l'administration reconnaisse et prenne en compte les préoccupations légitimes des agents, en adoptant une approche qui vise à promouvoir la santé, la satisfaction et l'engagement au travail. Seulement ainsi pourra-t-on espérer créer un environnement de travail plus équilibré, productif et durable au sein des SEA.

*L'équipe **FO Agriculture***



**Être solidaires et avancer ensemble**  
**Résister - Revendiquer - Reconquérir**

Suivez toute l'actualité sur notre site : [fo-agriculture.fr](http://fo-agriculture.fr)



## Annexe : Déclaration liminaire de **FO Agriculture**

A Paris, le 14 mai 2024

Mesdames, Messieurs,

En préambule, sur les modalités de travail du CSA, nous regrettons de ne pas avoir été réuni-e-s plus tôt, notamment au moment de la crise agricole.

De plus, la convocation tardive de ce CSA ne nous a pas permis de nous réunir pour préparer correctement cette instance, alors même que les enjeux sont grands pour l'ensemble de notre communauté de travail ! Rappelons en effet que notre organisation syndicale a appelé à la grève en ce moment même dans certains SEA !

Par ailleurs, il est regrettable qu'aucun document ne nous ait été envoyé concernant les points majeurs de l'ordre du jour de cette séance.

Le délai de 15 jours prévu par le règlement intérieur, à approuver ce jour, montre ses limites notamment, en période de congés. Nous avons donc besoin d'un calendrier établi plusieurs mois en avance et de ne garder un délai de 15 jours que pour les urgences. A raison de 2 réunions annuelles, cela devrait être la règle.

Enfin, la programmation de nos travaux prévue par le règlement intérieur aurait dû intervenir en début d'année. Nous regrettons que ce point ne figure pas à l'ordre du jour.

Ceci étant dit, sur l'ordre du jour, dense, rappelons ici les nombreuses et régulières alertes, remontées de différentes voix, agents comme représentants du personnel, mettant en lumière l'augmentation du risque psycho-social avéré pour les agents des SEA. Et ils ne sont pas les seuls à subir cette situation !

Notre lettre ouverte de février dernier est restée sans réponse.

Comment le MASA répond-il aujourd'hui à ces alertes ? Depuis la dernière réunion de ce CSA en septembre, quelles mesures ont-été prises ?

Pourtant en septembre dernier, vous nous avez assuré que « L'administration a parfaitement conscience du traumatisme causé par la précédente programmation. Forte de cette expérience, tout a été mis en place pour limiter les risques. Chaque décision a été prise après avoir étudié et analysé les conséquences en terme de pression sur les équipes. ».

Nous doutons sincèrement que les mesures concernant la simplification et le contrôle unique en agriculture par exemple, aient été réellement étudiées et analysées en terme de pression sur les équipes. Ou alors, là aussi il faudra changer de logiciel, voire de prestataire ... Vu des SEA, la pression sur les équipes a clairement augmentée ces derniers mois et le respect des échéances décidées par les politiques a été le seul critère pris en compte, faisant fi de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des agents.



Les outils TELEPAC, ISIS et SAFRAN ne fonctionnent pas correctement et font perdre un temps précieux aux agents, qui sont en première ligne face au mécontentement des agriculteurs et au détriment aussi du service qu'ils sont en droit d'attendre.

Sur la nouvelle PAC : des règles compliquées, avec des incohérences entre 1er et 2ème pilier, à l'image de l'agriculteur actif, qui a parfois amené à diminuer de plus d'un quart le nombre de bénéficiaires de la PAC dans certains départements. Les services ont du accompagner ce changement et parfois devoir l'annoncer sans y avoir été préparés, ni réellement accompagnés pour le faire.

La présence d'un intervenant de l'ASP aurait été utile à nos travaux de ce jour !

Face au mécontentement légitime de la profession agricole, nous avons besoin d'effectifs suffisants en SEA, avec des agents présents aussi sur le terrain, avec de réelles compétences d'expertises. Et donc, nous avons besoin de formations techniques et administratives, réglementaires et juridiques, initiales et continues, appropriées. Le CGAEER a également constaté ce manque de formation dans son rapport relatif au recrutement des techniciens principaux.

Pouvez-vous nous rassurer sur l'adéquation, dans la durée, entre effectifs d'agents titulaires et missions relevant du MASA ? Pour FO, cela relève d'un programme de formation adapté, ce qui n'est malheureusement pas le cas aujourd'hui.

Sur la question des contrôles en exploitations agricoles, l'article de la France Agricole du 10 mai 2024, qui mélange contrôles administratifs et contrôles judiciaires, sans parler des erreurs qu'il comporte, ne peut qu'être la source de confusion et entretenir un climat tendu entre administrations et agriculteurs.

Autre sujet d'importance : vous vous étiez engagés à faire un point à 1 an du transfert FEADER, nous l'attendons.

Enfin nous déplorons encore une fois l'absence d'un point forestier à l'ordre du jour !

Nous attendons des réponses à nos questions posées en CSA en septembre dernier.

Nous aurions attendu ce jour un point sur l'avancement de la démarche engagée par le MASA sur la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences forestières, en DRAAF et DDT(M). Ce qui nous renvoie aux besoins de formation, déjà maintes fois identifiés !

A ce sujet, la question d'actualité du manque de places à l'Infoma de Nancy pour accueillir à la rentrée 2024 les nouveaux TSMA forestiers est-elle résolue ?

L'étude de la DGPE, concernant le point signalé par FO Agriculture en septembre dernier (agent en détachement à l'ONF), a-t-elle été menée, comme cela nous avait été assuré ?

Et que penser de la dernière décision politique que nous avons découvert ce matin : après la dérogation pour les jachères, le report, à 1,5 jours de la date butoir du dépôt des déclarations PAC ... arrive ou trop tôt ou trop tard !

Enfin, du point de vue des collègues des SEA, « s'il faut voir le coté positif de la chose : on va « certainement" avoir des instructions précises avant le 24 mai! Enfin peut être ? »

En conclusion, les modalités de fonctionnement du CSA nécessitent une révision urgente afin de répondre aux préoccupations légitimes des agents du MASA. Le court délai dans les convocations et le manque de préparation ont entravé notre capacité à aborder efficacement des enjeux identifiés comme cruciaux pour notre communauté de travail.

Les alertes récurrentes concernant le risque psycho-social pour les agents, les lacunes dans la gestion des outils de travail, et les défis liés à la mise en œuvre des nouvelles politiques agricoles sont autant de problèmes qui doivent être traités de manière proactive par le MASA.

De plus, les engagements pris lors de la dernière réunion du CSA doivent être suivis d'effet, notamment en ce qui concerne la formation et l'adéquation des effectifs aux missions. Il est impératif que le MASA réponde de manière transparente et efficace à ces préoccupations et prenne des mesures concrètes pour améliorer les conditions de travail de ses agents.

Enfin, nous insistons sur l'importance d'un engagement continu du MASA à répondre concrètement à nos questions, et à prendre des mesures appropriées pour garantir le bien-être de ses agents, le bon fonctionnement de son organisation opérationnelle et la qualité du service rendu aux agriculteurs, aux consommateurs et aux territoires.

Merci de votre attention.