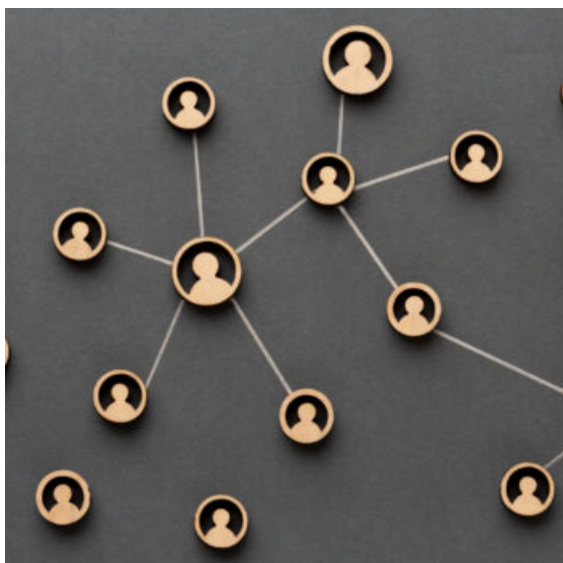


CSA Ministériel des 18 et 19 mars – A retenir, à lire

LES INSTANCES



Un CSA ministériel réuni sur deux jours, avec un ordre du jour particulièrement dense et varié : handicap, mobilité, NBI, quasi-statut du CNPF, gestion de crise, situation des AESH, allègement de service...

Aperçu du CSA Ministériel - Dans sa déclaration liminaire le SEA-UNSA à mis l'accent sur :

Budget et politique éducative

Des emplois en légère hausse, mais très loin des besoins réels de l'enseignement agricole public. Une loi de finances 2026 mais sans que les amendements adoptés n'aillent au bout du parcours législatif de la loi.

Handicap : nous avons saisi la ministre

Zéro cadre réglementaire pour les allègements de service dans l'enseignement agricole. L'UNSA saisie la ministre pour l'ouverture immédiate d'un chantier visant à aligner nos règles sur celles de

Mobilité et attractivité : ça coince à plusieurs niveaux

- 3 postes ATS sur 4 classés "non télétravaillables" : contraire aux règles ministérielles, contraires aux accords, contraire au bon sens.
- Fin du pacte enseignant : on l'avait dit, on s'y était opposé ; les conséquences arrivent.
- Postes gagés / PNA : la situation connue depuis plus de 20 ans percute aujourd'hui de plein fouet la mobilité des titulaires et fragilise les contractuels.

La Secrétaire générale a rappelé trois chantiers discutés avec les organisations syndicales :

- **Carrières des TSMA** : un séminaire est prévu le 9 avril, suivi d'un groupe de travail le 21 mai,
- **Expertise technique** : inspiré du rapport du CGAAER, un plan d'action sera discuté le 28 mai pour maintenir les compétences avec des pistes proposées par la COSE.
- **Agents contractuels** : leur recrutement, formation et évolution seront étudiés au second semestre 2026, après des travaux préliminaires menés par la DGAFP.

L'année 2026 est une année blanche sur les mesures catégorielles, mais cela n'empêche pas de travailler pour l'avenir.

En matière d'**égalité et diversité**, les retours de l'AFNOR sont positifs pour le renouvellement du label ministériel. Le MASAA agit pour l'**attractivité** : le plan de communication et des capsules vidéo seront présentés par la DICOM. Sur le sujet des **élections professionnelles 2026** : Une partie textes seront discutés lors du CSA et une **élection test** sera menée du 29 avril au 6 mai.

Enfin sur le plan opérationnel :

- Une **indemnité de gestion de crise** (DNC) est demandée au ministère du budget pour 500 agents (département, région et administration centrale), avec un paiement espéré en juin.
- **RESET Brexit** : malgré l'absence d'accord final avec le Royaume-Uni, le MAASA travaille et anticipe les impacts pour les agents et tente d'apporter le maximum de réponses.
- **Cybersécurité** : les outils et processus doivent être renforcés pour sécuriser les données.

Paris, le 18 mars

Madame la Président(e),

Nous nous retrouvons sur cette première instance de 2026 et nous avons tous pu constater que l'agenda social allait être bien chargé. Cependant, l'échéance électorale ne doit pas nous faire oublier les sujets qui préoccupent nos collègues que sont les mobilités, les avancements et promotions. En effet, nous avons découvert avec surprise, à l'envoi de la feuille de route actualisée que les bilans de ces sujets ne feraient plus l'objet d'un groupe de travail mais d'une simple communication écrite. Après la perte de prérogatives des CAP, cela nous apparaît comme un deuxième coup de rabot dans nos possibilités d'échanger de manière transversale et en

intersyndicale avec votre administration, et ce, sans concertation avec les organisations syndicales représentatives du MAASA. Ce n'est pas à l'UNSA la vision que nous avons d'un dialogue social de qualité.

Sur les aspects budgétaires et politique éducative

Pour l'enseignement agricole, l'évolution des emplois est positive mais elle est loin de compenser les suppressions des années passées et de couvrir les besoins qui sont ceux du système éducatif dans le cadre de la LOSARGA. Nous ne cessons de le répéter : l'enseignement agricole a besoin d'une augmentation conséquente de ses crédits pour accompagner la hausse des effectifs et mettre en œuvre les différents volets de la loi d'orientation. Ce n'est malheureusement pas ce que nous constatons dans la loi de finances 2026.

Pourtant, un consensus politique s'était dégagé en commission des affaires culturelles à l'Assemblée nationale pour renforcer l'enseignement agricole public. Qu'en reste-t-il aujourd'hui ? rien, aucune trace, nous le regrettons profondément. Aucun des amendements adoptés dans ce cadre n'est allé au bout du parcours législatif de la loi. Il s'agissait pourtant de soutenir le réseau d'établissements publics dont le maillage ne tient plus qu'à un fil.

Sur le pacte enseignant, nous avons alerté sur le caractère non pérenne du dispositif : nous n'y étions pas favorables, à raison. Sa disparition n'en aurait pas moins des conséquences problématiques sur le fonctionnement des établissements et l'implication des personnels. La revalorisation durable du métier d'enseignant doit rester la priorité, en particulier pour ceux en milieu de carrière.

Handicap

L'égalité de traitement et la prise en compte du handicap sont au cœur de nos valeurs. Mais encore aujourd'hui, dans l'enseignement agricole, aucun cadre réglementaire clair ne définit les conditions d'allègement de service pour les collègues en situation de handicap, ce qui est un problème. Faute de règles explicites, des solutions locales, se mettent en place. Cela produit des inégalités de traitement. Les collègues déjà touchés par une situation de handicap du fait de leur état de santé se voient tantôt privés d'aménagements, tantôt exposés à des dispositifs informels qui, au lieu de sécuriser leur situation, peuvent les fragiliser et nourrir un sentiment d'incompréhension dans les collectifs de travail.

Le principe d'égalité de traitement avec les personnels de l'Éducation Nationale a d'ores et déjà été regardé comme recevable et sérieux dans un contentieux en cours. Cela confirme qu'il ne s'agit pas d'une simple difficulté de gestion, mais bien d'un véritable enjeu de droit, de santé au travail et d'équité entre agents publics.

L'UNSA, dans ces propos liminaires mais également par courrier, demande donc l'ouverture sans délai d'un chantier réglementaire permettant de décliner, dans l'enseignement agricole, des règles comparables à celles en vigueur à l'Éducation Nationale en matière d'allègement de service.

Plus largement, l'UNSA est satisfaite que l'accord handicap soit envisagé par le ministère. En effet, le plan handicap ne couvre qu'une partie de ce que l'UNSA souhaite mettre en place au MAASA et nous aurons encore des propositions à faire pour l'accord si celui-ci voit le jour.

Attractivité

Les conditions de recrutement des contractuels par le MAASA se détériorent de plus en plus. Le problème de paie dès le premier mois de travail n'est pas réglé alors que certains ministères y parviennent. L'UNSA réitère ici sa demande d'une mise en œuvre systématique de l'avance de 80% et nous insistons sur le systématique puisque nous savons pertinemment que ces agents ne seront pas payés et qu'il est inadmissible qu'un agent qui vient travailler pour notre ministère ne soit pas rémunéré à la fin du mois. Avec le retard pris sur le remboursement des forfaits mobilité, certains agents n'en voient jamais la couleur et dernièrement c'est la mise en œuvre de la PSC qui pose souci. Nous avons posé des questions précises dans les questions diverses sur certains de ces sujets, mais à l'heure où notre ministère rencontre des problèmes d'attractivité, si nous ne sommes pas en capacité de bien traiter nos contractuels, comment les amener demain à vouloir intégrer le ministère de l'agriculture ?

Mobilité dans l'enseignement : des déséquilibres qui s'accumulent

Mobilité dans l'enseignement, diverses problématiques viennent accroître la crise de l'attractivité qu'il s'agisse des postes d'éducation ou des personnels administratifs, techniques et de santé.

Nous observons depuis plusieurs années le recours croissant d'agents contractuels souvent via des contrats de trois ans. Cela apporte certes une stabilité mais cela traduit et renforce avant tout le manque d'attractivité. Une des causes de cette accentuation est la traduction de la politique RH menée ces dernières années. Plusieurs situations illustrent concrètement ces propos et ce constat :

En premier lieu, les écarts indemnitaires entre l'enseignement et les services déconcentrés freinent objectivement les mobilités, limitant les entrées possibles d'agents sur des postes de lycée. Autre exemple, comment attirer un titulaire lorsqu'un poste de gestionnaire de site, membre de l'équipe de direction, avec management est publié en catégorie C ? C'est une variable d'ajustement budgétaire qui pèsera assurément sur les équipes dans l'ensemble !

A cela s'ajoute le classement abusif de postes comme étant « non télétravaillables ». Cela constitue une entrave supplémentaire à la mobilité. Nous l'avons signalé lors de la mobilité 2025, nous avons renouvelé l'alerte en amont de la présente mobilité mais force est de constater que la situation s'est accentuée.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : sur 456 postes ATS ouverts à la mobilité dans l'enseignement, 330 soit près de 3 postes sur 4 affichent la mention « NON télétravaillable », alors même que ces postes relèvent de missions administratives, techniques dont l'éligibilité au télétravail est bien fixée dans les règles de gestion du ministère.

Enfin, pour terminer, vient percuter la mobilité des enseignants, le traitement tardif des collègues ex-gagés ex-PNA pourtant déprécarisés il y a près de 25 ans. L'obligation de régularisation de la centaine de postes en un temps très court perturbe de façon importante l'équilibre général de la mobilité des titulaires et fragilise la situation des ACEN.

Quasi-statut au CNPF

Nous allons aujourd'hui parler du budget du MAASA et en parlant de budget, en octobre dernier, le projet de quasi-statut des agents du CNPF a reçu un avis défavorable du guichet unique pour des raisons purement budgétaires. Les travaux de révision du décret statutaire actuel qui date de 2009, et dont les dispositions sont obsolètes, ont débuté il y a 9 ans déjà. Outre que cette situation impacte durement les agents, elle ne peut que nuire à la bonne réalisation de leurs missions. Combien de temps encore les agents du CNPF devront-ils pâtir de conditions d'emploi inadaptées et de rémunérations non revalorisées ? Objectivement, cette situation ne peut perdurer, car ces agents ont droit à disposer d'un quasi-statut conforme à l'évolution des conditions d'emploi dans la fonction publique, et comment concevoir que sans ces évolutions le CNPF puisse remplir les nouvelles missions qui lui sont en particulier confiées par la loi "incendie" de 2023 ?

Comment concevoir que le budget 2026 du CNPF ait été encore amputé de 420 k€ rendant ainsi encore plus difficile la validation de ces nouveaux statuts ?

Nouvelle Bonification Indiciaire : où en est-on ?

Pour cette première instance de 2026, l'UNSA vous interroge sur un sujet de l'année 2025 dont nous n'avons plus de nouvelles : La nouvelle bonification indiciaire. Des groupes de travail se sont tenus. Les organisations syndicales ont fait des propositions. L'UNSA en particulier avait proposé de faire bénéficier plus largement les catégories B et d'abaisser le niveau pour les catégories A et A+ déjà bien servies par la revalorisation RIFSEEP. Une réponse était attendue de la DGAFP. Où en est ce dossier qui peut permettre notamment à des personnels RH de bénéficier d'une amélioration de salaire bien appréciable.

Gestion de crise : gérer les conséquences et donner du repos aux services

Sur le plan missions, les crises agricoles, sanitaires ou forestières font heureusement une pause. Toutefois, l'UNSA vous alerte à nouveau sur la fatigue des agents dans les services déconcentrés comme centraux. Les crises sont passées mais le travail pour gérer les conséquences des crises, le rattrapage des missions laissées un temps en suspend reste.

Il y a un besoin de moyens en ETP supplémentaires car les agents ont aussi le droit de prendre les heures et jours de récupération accumulés. Nous accueillons avec satisfaction votre annonce de la demande d'indemnités de gestion de crise pour les départements touchés, pour les personnels venus en renfort, pour les DRAAF et pour les personnels en administration centrale impactés. Cette indemnité, méritée par les agents, est nécessaire si nous souhaitons à nouveau mobiliser des agents lors des prochaines crises.

Déclaration intersyndicale AESH CSAM du 18 mars 2026 - au nom de Elan Commun, UNSA, FO, CFDT

Comme tant d'autres métiers, **le métier AESH** concentre tous les marqueurs des inégalités professionnelles femmes-hommes. Ces personnels exercent leur métier dans des conditions de travail dégradées et **sans véritable perspective de carrière**. Pourtant ce métier a évolué : les accompagnements se sont complexifiés, les responsabilités se sont accrues et la pénibilité n'est plus à démontrer.

Le 7 janvier, le Sénat a rejeté une proposition de loi visant à améliorer leurs conditions d'emploi. Par ce rejet, le Sénat assume ouvertement de maintenir plus 135 000 agent-es dans la précarité, dont plus de 127 000 femmes, **la profession étant féminisée à hauteur de 94%**.

C'est pourquoi, à l'occasion du 8 mars, l'intersyndicale a publié une tribune « Egalité femmes/hommes et handicap : 2 grandes causes nationales :

- Pourquoi alors les AESH sont-elles maintenues dans la précarité ? »

Il ne fait plus aucun doute que maintenir les AESH dans la précarité dans un ministère comme celui de l'Agriculture est incompréhensible. Parce que les AESH exercent sur des missions pérennes, ils et elles doivent enfin être reconnu-es à part entière au sein de l'Institution.

Cela doit passer par :

la tenue de groupes de travail, dans le cadre de l'agenda social, notamment sur le cadre de mission et sur le guide métier comme cela a été promis depuis plusieurs mois dans cette instance.

- la transmission régulière aux organisations syndicales de tous les documents relatifs à l'inclusion comme le rapport IGAS de l'EN sur l'inclusion, évoqué lors de l'audience du 27 janvier 2026 et dont nous n'avons pas été destinataires.
- un calendrier de groupes de travail (communs avec l'EN) sur les contours et implication d'un statut pour ces personnels avec des études d'impact précises ce qui permettrait d'aborder, enfin, cette question sérieusement.

Par ailleurs, la construction et l'évolution du métier d'AESH ne peuvent pas être décidées dans le seul cadre de la Conférence nationale du handicap (CNH). Si cette instance peut constituer un espace d'échange avec la société civile, elle ne saurait se substituer aux cadres réglementaires du dialogue social. Les missions, le cadre d'emploi et l'avenir professionnel des AESH doivent relever des instances statutaires compétentes et d'un véritable dialogue social avec les représentant-es des personnels. Décider de l'évolution de ce métier en dehors de ces cadres serait à la fois inefficace et profondément irrespectueux des agent-es concerné-es.

Il est grand temps pour les ministères de l'EN, de l'Agriculture et du Ministère chargé de la Mer et de la pêche de revaloriser le métier d'AESH en créant un véritable statut, en garantissant un temps plein choisi, un salaire digne et des perspectives de carrière. Lors de cette séance, la secrétaire générale a rappelé que ses interventions se limitent aux sujets relevant du ministère et du CSA. Elle a réaffirmé la priorité fixée par la ministre : la **souveraineté alimentaire**, une politique visant à garantir l'autonomie pour nourrir sa population.

Concernant la revalorisation du **quasi-statut CNPF**, la DGAFP refuse cette revalorisation et la secrétaire générale a exprimé son insatisfaction, tout en affirmant que le ministère espère obtenir une évolution. De même, le sujet des **catégories actives**, refusé par la DGAFP, est décevant.

Pour la partie **NBI** (nouvelles bonifications indiciaires), sa révision s'inscrit dans une démarche globale en cohérence avec la refonte du régime indemnitaire. Ce travail est actuellement en cours dans une deuxième phase, suite à deux groupes de travail (2GT), avec pour objectif de finaliser et de revenir vers les organisations syndicales.

Sur l'**accord handicap**, la secrétaire générale a manifesté des réserves quant à un texte exclusif sur ce thème. Elle privilégie une intégration de cette problématique dans l'**accord égalité-diversité**, plus large et cohérent avec la politique ministérielle.

En matière d'**attractivité**, des travaux sont en cours, mais elle a souligné la nécessité d'une approche interministérielle, certains leviers dépassant le cadre du ministère.

Enfin, un **groupe de travail** (GT) sera mis en place pour dresser un bilan de la **revalorisation de l'IFSE**. Les reclassements, bien que complexes, étaient nécessaires pour harmoniser les grilles entre les différents corps. Malgré tout, chaque agent a bénéficié d'une progression financière.

Point d'information sur la loi de finance 2026

Le **budget 2026 du MAASA** confirme un **schéma d'emplois conforme au projet présenté en 2025 avec une réduction de 60 ETP par rapport à 2025**. Le plafond ministériel s'établit à **30 200 ETPT**.

Les crédits de rémunération subissent des économies, avec une masse salariale diminuée de 4,8 M€, principalement due à des annulations de réserves de la mission « Recherche et enseignement supérieur » et au transfert des fonds FEADER pour les agents partant au conseil régional (programme 215). Concernant les **crédits de fonctionnement**, le programme 142 (recherche/enseignement) voit ses dotations baisser de **0,49 % en AE** et **0,91 % en CP**, tandis que le programme 143 (enseignement scolaire) bénéficie d'une hausse de **2,55 % en AE** pour soutenir les Ets privés. Le programme 149, dédié à l'agriculture et à la forêt, enregistre une **augmentation de 10,27 % en AE**, reflétant les priorités accordées au **plan eau**, aux **crises agricoles** et à la **planification écologique**.

Les **opérateurs** (ANSES, ONF, CNPF, INAO etc.) voient le total d'ETP rester stable (7 914) mais avec un transfert de 32 ETP de divers opérateurs vers l'ONF. Pour le MAASA, les enjeux portent sur la **gestion des crises**, la **transition écologique** et la **modernisation des outils numériques**, dont la cybersécurité.

Plan Handicap et Inclusion 2026-2029

Le **Plan HandiCap et Inclusion 2026-2029** du MAASA, 6^e du genre, vise à renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap. Organisé en **cinq axes**, il mise d'abord sur la **sensibilisation et la formation des managers, équipes éducatives et agents** via des témoignages, modules dédiés et campagnes contre les préjugés. Le **deuxième axe** encourage l'emploi des agents et apprentis handicapés en améliorant le **recrutement** (partenariats avec Cap Emploi, stages, immersions comme le **Duoday**) et en sécurisant leurs parcours. Le **maintien dans l'emploi, troisième axe**, repose sur des aménagements de poste financés par le ministère, un suivi médical renforcé et des dispositifs de reclassement. Le plan intègre aussi une **dimension numérique**, avec des travaux pour l'accessibilité à tous (4^{ème} axe). Enfin, une **gouvernance renforcée** est instaurée : comité de pilotage ministériel, extension du réseau des référents handicap et suivi par indicateurs, dont l'objectif de 6 % d'agents en situation de handicap d'ici 2029 (contre 5,36 % actuellement, en progression de +0,4 % p/r à 2024).

Ce plan concerne **tous les agents du ministère** (administration centrale, services déconcentrés, enseignement agricole) et s'appuie sur une mobilisation collective dont les **représentants du personnel**. Des bilans annuels seront présentés en GT Handicap pour assurer transparence et amélioration continue. Les opérateurs sous tutelle du ministère seront invités à s'en inspirer pour harmoniser les pratiques.

- L'UNSA a regretté que l'accompagnement des agents ne soit pas renforcé. L'objectif est de donner plus de confiance de déclarer leur handicap dans le cadre professionnel. De même il est important de pérenniser la possibilité des agents d'obtenir une promotion, un avancement en tenant compte de leur handicap. Enfin, nous souhaitons intégrer aussi un suivi post-recrutement systématique (N+1) pour évaluer l'intégration de l'agent.

L'administration reprendra plusieurs points proposés par les organisations syndicales dans le préambule du plan afin de mieux coconstruire. Les **mesures et actions** prise lors des **plans précédents** vont **perdurer** même si elles ne sont pas inscrites stricto-sensu dans le plan 2026-2029. Ce nouveau plan présente les nouveaux axes et les nouvelles ambitions. L'axe communication doit être amélioré (référents handicaps et connaissances des mesures et actions du ministère).

L'UNSA a voté POUR

Décret statut unifié des contractuels d'Ets publics (ASP, ONF, FAM, ODEADOM et INAO)

Le projet de décret présenté vise à modifier le **statut unifié** des agents contractuels à durée indéterminée de quatre établissements publics (ASP, FranceAgriMer, INAO, ODEADOM). **Trois axes** sont proposés. **Premièrement**, la fusion des deux **Commissions Consultatives Paritaires (CCP)** existantes (A pour les groupes I-II et B pour les groupes III-IV) en une **instance unique inter-établissements**, en raison de la réduction du corps électoral (72 agents prévus en 2026) et de supprimer la référence au groupe V, désormais inutilisé. **Deuxièmement**, l'**actualisation des sanctions disciplinaires** : introduction d'une exclusion temporaire de 3 jours maximum (avec possibilité de sursis), effacement automatique des sanctions légères après 10 ans (sauf récidive), et consécration du **droit de se taire** pour les agents, conformément à une décision du Conseil Constitutionnel de 2024. **Troisièmement**, la **modernisation des règles liées à la maladie** : maintien des primes en congé de longue maladie, extension du droit à réintégration après des

congés non rémunérés, et mise à jour du **temps partiel thérapeutique**. Le texte, est validé par le Guichet Unique (DGAFF et Budget).

- Pour l'UNSA, le décret qui va dans le bon sens. Mais sur l'arrêté, il est précisé qu'un représentant du même niveau que l'agent peut délibérer sur une sanction. Donc si le statut est unifié, seuls les plus hauts niveaux pourront délibérer sur tous les dossiers. C'est problématique.

En réponse l'administration précise que la sanction peut être délibérée par un représentant d'un niveau de grade au moins équivalent et non pas supérieur.

L'UNSA a voté POUR

Modification du décret relatif à la Commission Nationale des Enseignants-Chercheurs (CNECA),

Ce projet intègre la **CNECA** aux instances du MAASA pour les élections professionnelles, alignant ses règles sur celles de la fonction publique. Parmi les principales évolutions : les **listes de candidats** devront comporter un nombre pair de noms (au moins la moitié des sièges à pourvoir) et un délégué + suppléant, sans restriction de collège. En cas d'égalité, la liste comptant le plus de candidats sera privilégiée, et la limite de **deux mandats** consécutifs est **supprimée**.

Les listes électorales, arrêtées par collège/section, seront affichées un mois avant le scrutin, et la qualité d'électeur sera vérifiée au jour du vote. Une répartition genrée des listes est introduite pour refléter la parité. Le décret précise aussi les conditions d'inéligibilité, l'affichage des candidats, et les modalités de remplacement des membres en cours de mandat. Ces ajustements, validés par le Guichet Unique et discutés avec les enseignants-chercheurs, visent à moderniser les élections professionnelles de la CNECA.

- Les organisations syndicales ont regretté que les discussions n'aient pas été suffisantes et même trop succinctes et demandent de surseoir au vote.

L'administration a rappelé que le sujet a été évoqué en groupes de travail élections. L'administration a pris acte que les organisations ont des remarques à formuler, un GT spécifique sera programmé prochainement, et **le vote est reporté** au CSA M du mois de mai.

Réponses aux questions UNSA :

Questions diverses :

Subrogation des contractuels : quand sera mis en place la subrogation pour les contractuels ?	C'est en cours via un chantier mené par la DGAFP et une harmonisation des outils de paie.
CTI-SEGUR, Infirmier-es : suivi de l'action intersyndicale Elan_Commun, SEA-UNSA, FOEA	Un groupe de travail s'est tenu le 15 octobre 2025 et, dans sa continuité, le ministère a officiellement saisi le ministère de l'Éducation nationale sur sa proposition. Depuis, 2 réunions de travail se sont tenues avec la DGRH de l'Éducation nationale, en janvier puis en février 2026. Les échanges sont donc en cours et l'administration a indiqué qu'un groupe de travail dédié serait réuni avec les organisations syndicales lorsque ces discussions auront abouti. Elle a enfin réaffirmé l'importance de ce dossier pour les infirmier-ères et pour la place de la santé des élèves dans l'enseignement agricole.
Directive transparence salariale : l' UNSA interroge le ministère sur sa mise en œuvre pour les contractuels, y compris pour les EPLEFPA. La directive impose des informations incluant fourchettes de rémunération, rapports réguliers et corrections des écarts de rémunération.	Le projet de loi est en cours d'élaboration par la DGAFP au niveau interministériel. A ce stade, le MAASA attend les travaux DGAFP pour présenter les éléments lors d'un CSA ministériel.
CIA : règles de gestion des structures ?	Le MAASA distribue l'équivalent d'un 100% pour chaque agent au prorata de sa durée de travail (hebdomadaire et dans la structure), pas de déduction des arrêts. Autonomie laissée à chaque structure pour répartir.
Remboursement domicile-travail : l'UNSA alerte le MAASA sur des retards importants de remboursement de trajets domicile-travail.	Pas de retard particulier. Le SRH recommande de signaler les situations individuelles.
Affiliation Mercer (mutuelle santé) : pré-affiliations erronées et refus de remboursement pour les contractuels. L'UNSA demande des clarifications et équité.	Sujet à signaler en CPPS du 31 mars. Une réponse sera apportée par MERCER.
Crises répétées : reconnaissance tardive des heures, ETP et renforts insuffisants. L'UNSA demande des procédures rapides et soutien accru pour les agents surchargés.	La récurrence des crises est un sujet de préoccupation du ministère. Le sujet sera vu en CSA Alimentation mais le secrétariat général agit notamment via la demande d'indemnité gestion de crise (IGC). L'IGC est demandée mais le CIA est possible pour valoriser l'engagement des agents. Enfin, le ministère demande de signaler tout abus ou dysfonctionnement sur l'impossibilité de récupérer ses heures de repos.