

Budget Sécu 2026 adopté : ce qui va vraiment changer pour nous ...

Après l'adoption, ce mardi 9 décembre, du projet de budget de la Sécurité sociale pour 2026 (PLFSS 2026) par les députés, le texte doit encore retourner au Sénat avant un dernier passage à l'Assemblée nationale, où il sera définitivement adopté.

Examen professionnel des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) au titre de 2025

Parution de la note de service relative à l'examen professionnel d'accès au corps des IAE au titre de 2025.

Report des congés 2025 et campagne CET 2026 : ce qu'il

faut retenir

La note de service SG/SRH/SDCAR/2025-794 du 4 décembre 2025 précise le mode opératoire pour le report des congés 2025 et l'abondement du compte épargne temps (CET).

Réforme des IRA – Groupe de travail DGAFP du 25 novembre 2025

Un groupe de travail a été constitué par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) pour travailler sur un projet de réorganisation des Instituts régionaux d'administration (IRA) qui doit déboucher sur la création d'un établissement public national, à brève échéance (Janvier 2027).

CSA Alimentation du 19 novembre 2025

La réunion était présidée par Maud FAIPOUX, directrice générale de l'alimentation.

La CFDT-Agriculture était représentée par Anne JAMMES et

Christophe CORNU.

Après les déclarations liminaires de chaque organisation syndicale, Maud Faipoux précise qu'elle a fait le choix d'une instance sur une journée, compte tenu de l'importance des dossiers évoqués et de l'actualité du ministère intéressant les services.

RESET BREXIT ET PLF 2026 : des sujets sensibles, et pas si « indolores » que ça !

Maud Faipoux souhaite, outre les nombreux sujets qui seront abordés dans la journée, vouloir apporter des précisions sur deux thèmes qui ne sont pas inscrits à l'ordre du jour, puisque relevant du CSA ministériel :

- **RESET-BREXIT** : la validation du mandat de négociation entre l'Union Européenne et le Royaume-Uni, le 13 novembre, « top-départ » des échanges formels, mais sans que cela donne, pour le moment, plus de visibilité sur l'échéance des mesures. Ce sujet n'est pas traité lors du CSA Alimentation, puisqu'il ne concerne pas uniquement la DGAL, mais fait l'objet d'un groupe d'échanges spécifique, organisé en miroir de la task-force. Les questions diverses relevant de ce sujet ne feront donc pas l'objet d'une réponse lors de cette instance.
- **PLF 2026** : il est actuellement en débat dans les instances parlementaires, sans certitude sur le vote. Maud Faipoux indique que l'impact sur le programme 206 est réel (mathématiquement, la diminution des crédits est de 16 %), mais qu'il existe des disparités entre les actions. Ainsi, il y a des augmentations de crédit sur

certaines lignes (+ 36 % en santé et protection animales, où les crédits sont « sincérisés »), et un recul sur des actions qui sont à présent en « rythme de croisière » (« Ma cantine ») ou sur des budgets réajustés (paiement des laboratoires à l'euro près, pour la sécurité sanitaire des aliments).

Si la CFDT-Agriculture reconnaît que l'effort doit être partagé entre les différents ministères, elle ne peut que regretter la « coupe franche » de 50 ETP sur le BOP 206. L'impact de la réduction d'effectifs, dont Mme Faipoux indique qu'elle sera portée par le RESET-BREXIT (à condition, selon elle, qu'il ait lieu dans un temps proche, ce qui reste une supposition, et qu'elle qualifie de « plus ou moins indolore »). Notre organisation syndicale ne souhaite pas partager la vision défaitiste manifestée (« Ça aurait pu être bien pire »), mais réaffirme sa volonté d'un dialogue constructif et la recherche de solutions permettant aux agents concernés par le RESET-BREXIT de sortir par le haut de cet imbroglio impulsé par le Royaume-Uni.

Dans sa déclaration liminaire, notre organisation syndicale s'est, comme à chaque réunion de cette instance, fait l'écho auprès de la directrice générale du malaise persistant, et de la dégradation continue des conditions de travail au sein du MAASA : « *La CFDT-Agriculture vous a alertée, Madame la directrice générale, de manière réitérée depuis plus de deux ans, des difficultés de vos agents, rendant l'exercice de leurs missions a minima plus complexe, mais aussi parfois impossible à tenir. Si notre organisation syndicale reconnaît l'efficacité du dispositif des référents mobiles de gestion de crise, pour lesquels nous avons particulièrement été insistants et qui a montré son efficacité depuis ce mois de juin, tous les signaux ne sont pas au beau fixe.* »

Maud Faipoux réaffirme sa volonté de dialogue, partage par ailleurs certains de nos constats, en particulier celui

relatif à l'obsolescence de certains outils numériques, dont le sujet a été mis à l'ordre du jour de ce CSA.

Police sanitaire unique : pas de clause de revoyure, mais un engagement sur la volumétrie des contrôles en 2026, et des critères qualitatifs en discussion...

La présentation de ce sujet est réalisée par Vanessa HUMEL-FOURRAT, sous-directrice de la qualité sanitaire des aliments.

Maud Faipoux s'y était engagée, mais... il n'y aura pas de clause de revoyure, pour cause de restriction budgétaire. Dans notre déclaration liminaire, ce point était mis en exergue : « *Si on évoque la police sanitaire unique, un seul constat remonte du terrain : rien de nouveau, ou plutôt si, la clause de revoyure est officiellement morte et enterrée pour cause de restriction budgétaire. Alors maintenant, que fait-on ?*

Nous ne pourrons bien entendu pas revenir sur la délégation des contrôles, vendue comme étant la panacée aux baisses d'effectifs, avec un coût prohibitif (450 € l'intervention d'un délégataire, tout de même...) et à l'affichage promis d'un nombre de contrôles accrus sur la filière amont, cette « part de choix » laissée aux agents formés et aux compétences techniques reconnues. Le résultat ? Pas d'explosion du nombre de contrôles amont, là où le risque pour la santé humaine est majeur en cas de dysfonctionnement, mais des agents devenus des correcteurs orthographiques pour des délégataires tenus à faire du chiffre et délaissant la qualité des rapports. Quoi qu'on puisse vous en dire, vos agents sur le terrain sont impliqués, consciencieux, et les courriers de mise en demeure,

par exemple, sont remis dans des formes administratives adéquates car ils aiment que les choses soient « bien faites ».»

Maud Faipoux dit « entendre, et prendre les décisions qui s'imposent », en annonçant une baisse de la programmation de 20 % en remise directe en 2026, tant pour les services déconcentrés que pour les délégataires. La convention technique financière a déjà été révisée, prenant en compte la diminution du nombre de contrôles délégués en 2026 (60 000 au lieu des 75 000 initialement prévus), des discussions étant également en cours sur le volet qualitatif des rapports.

De même, la programmation pour les services est ramenée de 25 000 à 20 000. Cette baisse vise à accroître les inspections « amont » par les services, tel que cela avait été imaginé à la mise en œuvre de la délégation. Maud Faipoux indique également qu'elle partage la vision du nombre insuffisant des 40 ETP dédiés à la supervision.

Ces décisions vont (enfin) dans le sens des demandes faites par la CFDT-Agriculture ces deux dernières années. Notre organisation syndicale, si elle regrette vivement l'absence de la clause de revoyure promise depuis la mise en place de la délégation, se félicite d'avoir été entendue sur l'allégement visant à « donner de l'air » aux services déconcentrés en 2026, et d'aller vers l'adéquation missions-moyens que nous réclamons depuis le début.

Maud Faipoux indique que cette décision de baisser le nombre d'inspections dévolues aux délégataires aura un impact budgétaire certain dans leurs structures, mais qu'elle représente également une marge de manœuvre imprévue sur le programme 206. La décision de réduire le nombre de contrôles par les délégataires a en effet été prise postérieurement à la préparation du PLF 2026...

Les bases de données dans RESYTAL n'étant pas particulièrement

fiables, certains délégataires mentionnent qu'ils « manquent d'établissements à contrôler ».

Vanessa Humel-Fourrat annonce un assouplissement de la convention technique, et indique que les délégataires seront envoyés en 2026 sur des zones géographiques où les établissements à risques seront inspectés en priorité. A partir de 2026, la DGAL annonce la création de sous-axes spécifiques pour les délégataires dans RESYTAL.

La CFDT-Agriculture interroge sur les délais pour que les requêtes DEDAL soient (enfin) opérationnelles. Il est répondu que la mise à jour a pris plus de temps que prévu mais que la livraison a été effectuée le 4 novembre. Il est précisé que toutes les requêtes pour la délégation seront mises à disposition en décembre pour une mise en œuvre en 2026. Le guide utilisateur à destination des délégataires est en préparation.

Par ailleurs, les quotas par activités seront supprimés dès lors que les établissements concernés n'existent pas en nombre suffisant (c'est le cas des poissonneries dans certains départements, par exemple).

La volumétrie de recontrôles sera estimée localement, et non plus figée à 20 %.

La programmation liée aux denrées d'origine végétale reste identique (2100 contrôles) avec des formations prévues en distanciel. Concernant les droits d'accès CCRF, le protocole fait l'objet d'une révision annuelle, actuellement en cours.

Concernant les PSPC (plans de surveillance et de contrôle), 80 % des prélèvements ont été réalisés, avec des disparités entre régions, liées à des conventions signées tardivement avec les laboratoires (les délégataires ont dû patienter). Le taux de réalisation devrait être proche de 100 % d'ici la fin de l'année.

En ce qui concerne les prélèvements à la ferme, le taux de réalisation est faible (55%), seuls 2163 contrôles sur les 3875 programmés ont été faits.

La CFDT-Agriculture interroge sur les raisons possibles de ce taux très bas ? Selon Maud Faipoux, les agents des DDPP (surtout en Bretagne, où 30 % de ces contrôles sont programmés) ont pris du retard compte tenu de leur charge de travail.

La CFDT-Agriculture interroge également l'administration sur l'impact ou non du contrôle unique, et si elle dispose d'une cartographie des départements où des difficultés seraient remontées dans la réalisation des contrôles en fermes. Il est répondu que rien n'a été remonté en ce sens vers l'administration centrale.

Notre organisation syndicale est dubitative. Des remontées de terrain font état de contrôles pour le moins «compliqués» dans certaines exploitations agricoles, en particulier dans le sud-ouest. Il est étonnant que rien ne soit rapporté à la DGAL.

Enfin, la CFDT-Agriculture, suite à des remontées du terrain, souhaite connaître la position de la DGAL sur le contrôle des marchés par les délégués. Ceux-ci ne travaillent effectivement pas la nuit (cas des marchés estivaux dans les zones touristiques par exemple).

Maud FAIPOUX répond que ce sont les directions départementales, sous la responsabilité des préfets, qui font le choix de la réalisation ou non de ces contrôles, et que la DGAL n'interfère pas dans ce champ.

SIGAL, SINEMA... Ou comment les services tentent de s'organiser « en attendant » !

Denis FEUILLOLEY, directeur de projet SIAL à la DGAL, présente l'avancement de SIGAL2 et de SINEMA. En préambule, il souligne que la réécriture de SIGAL a pour objectif principal d'accroître l'ergonomie des outils, de moderniser les socles techniques, et de « gommer les irritants ». Il reconnaît que le projet est complexe, car il fait intervenir de nombreux prestataires.

La refonte du socle technique SIGAL prévoit la reprise de toutes les fonctionnalités existantes, sauf les PSPC qui seront intégrées dans MAESTRO.

La CFDT Agriculture, dans sa déclaration liminaire, a évoqué, pris dans les remontées de terrain qui lui sont faites, deux exemples assez révélateurs des attentes des agents :

« Des discours lénifiants sur l'amélioration prévue, mais pas tout de suite, les outils numériques mis à disposition sont un exemple parlant. Par exemple :

-> comment vos agents en services déconcentrés peuvent-ils sereinement solliciter des vétérinaires pour des actes de vaccination lors de la crise de la DNC, alors qu'ils savent pertinemment qu'ils ne pourront pas les rémunérer pour ce travail dans un délai raisonnable, compte-tenu de l'absence de connexion entre CALYPSO et SIGAL ? Cette situation est d'autant plus incompréhensible qu'on ne la découvre pas lors de cette nouvelle crise, puisque la même problématique perdure à minima depuis la crise FC0, pour laquelle, depuis plus de deux ans, les vétérinaires sanitaires n'ont pas été payés. Nous sortons certes du contexte pur de ce CSA, mais comment feront vos services lorsque le maillage des vétérinaires ruraux se sera encore affaibli suite aux dettes causées par

notre administration défaillante en termes d'outils numériques ?

→ *les requêtes DEDAL, même combat... il semblerait, au vu des remontées de terrain, que le développement des requêtes adaptées, permettant le suivi du travail des délégataires, y compris qualitatives, ne soit toujours pas opérationnel... Lors du CSA Alimentation de juin avait été évoquée une «migration en cours». Les agents attendent toujours, l'été est passé, l'automne est là.... Où en est cette migration, quand les agents peuvent-ils espérer pouvoir œuvrer plus sereinement ? »*

Concernant CALYPSOVET, Denis Feuillolley précise qu'elle communique avec SIGAL, mais que les interactions doivent être renforcées pour une coopération plus opérationnelle.

SIGAL sera « réécrit », on améliore le visuel des écrans pour rendre l'application plus ergonomique (pas de répétition de saisie de données d'un écran sur l'autre par exemple). Denis Feuillolley indique qu'un nouvel apprentissage sera nécessaire pour utiliser au mieux l'outil rénové, sans que cela représente « une révolution ».

A la remarque de Denis Feuillolley sur le prochain test de l'outil par un groupe utilisateur, la CFDT-Agriculture s'interroge sur le choix des testeurs, sélectionnés par les COSIR, en indiquant qu'il aurait peut-être été pertinent d'inclure des non-experts pour avoir des remontées plus réalistes de la perception de l'outil modifié.

Philippe PAQUET, directeur adjoint du programme, présente le schéma directeur numérique de la DGAL. Il indique que pour lui, la conception des outils doit être centrée sur ses utilisateurs. C'est le principe du schéma directeur, l'idée étant de pouvoir passer d'un outil à l'autre sans même sans apercevoir, avec la plus grande fluidité possible. Son constat, partagé par la CFDT-Agriculture, est que le SIAL «ne fonctionne pas comme il le devrait et que l'obsolescence

technique est trop forte».

Maud Faipoux reconnaît qu'il est temps de réagir, en passant d'un maintien en condition de sécurité où on tente d'empêcher que le système s'écroule, à un maintien en condition opérationnelle où on construit quelque chose de solide. Et ceci en maintenant les outils fonctionnels le temps de leur remplacement.

Cette opération est annoncée à effectif constant compte tenu du contexte actuel : en accord avec les DRAAF, la décision a été prise, dans le cadre d'une mobilisation nationale, qu'un ETP par DRAAF soit mis à disposition en 2026, soit 13, et la même chose en 2027, soit 26 ETP pris sur les effectifs régionaux, pour renforcer les équipes en charge du schéma directeur numérique.

Si la CFDT-Agriculture se félicite de la prise en compte effective des remontées de terrain sur l'obsolescence numérique au MAASA, et sur la volonté affichée d'offrir aux services des outils modernes, elle s'inquiète des conséquences des prélevements d'ETP dans les services déconcentrés, qualifiés « de nécessaire sacrifice en vue d'une anticipation sur l'avenir » par Maud Faipoux.

Notre organisation syndicale souligne également la nécessité d'entretenir et de faire évoluer les nouveaux outils en continu pour éviter une nouvelle décrépitude à moyen terme. L'interopérabilité entre les systèmes est rappelée comme une priorité absolue par les agents.

Situation sanitaire, tout est sous

contrôle (ou presque)

Olivier DEBAERE, directeur de projet chargé des épizooties à la DGAL, présente un état des lieux de deux crises sanitaires majeures :

- **Dermatose Nodulaire Contagieuse (DNC)** : la crise perdure depuis 22 semaines, avec 104 foyers recensés répartis sur 6 départements. Une première vague a touché la Savoie, suivie d'une reflambée. Le dernier foyer en date remonte au 14 novembre dans les Pyrénées-Orientales. La communication de crise a été un enjeu important, face à un volume significatif de fake-news circulant sur les réseaux sociaux.
- **Influenza aviaire hautement pathogène (IAHP)** : la situation se dégrade avec 123 cas en octobre et 44 pour le seul mois de novembre au jour de l'instance.

La Vendée est particulièrement touchée. Olivier Debaere souligne que la France en est au début de cette nouvelle crise, qui constitue une grande source de préoccupation. Il insiste sur la nécessité de trois soutiens indispensables : psychologique pour les éleveurs et les intervenants, financier via les indemnisations, et technique par un dialogue et des explications scientifiques.

La CFDT-Agriculture rappelle l'impact émotionnel fort ressenti par les agents, toujours en première ligne lors des annonces aux exploitants et lors des interventions en élevages, en particulier les dépeuplements. Elle réaffirme l'importance d'un accompagnement et remercie Olivier Debaere d'avoir mis en exergue la solidarité qui s'est exercée pour faire face à la crise de l'été. Notre organisation syndicale tient également à souligner l'appui qu'ont apporté les agents CCRF aux équipes des DDPP de plusieurs départements.

Cependant, le risque de démobilisation des agents perdure, notamment en l'absence de dispositif harmonisé et clair

concernant la récupération ou la rémunération des heures supplémentaires effectuées pendant ces crises.

Maud Faipoux reconnaît que la question de la rémunération des heures supplémentaires n'était pas prévue dans le dispositif initial de gestion de crise. Une fiche réflexe RH est en cours de finalisation pour harmoniser les pratiques entre départements. Nadine Richard-Pejus précise que l'indemnité de gestion de crise (IGC) ne se substitue pas au règlement des heures supplémentaires, et qu'une boîte à outils est en préparation avec le ministère de l'Intérieur. L'instruction des dossiers d'IGC intervientra une fois la crise terminée, afin de n'oublier personne.

La CFDT-Agriculture restera vigilante sur les engagements pris par le ministère pour amener une réponse indemnitaire satisfaisante à l'ensemble des personnels engagés sur le front des différentes crises sanitaires. De même, elle souligne la nécessité pour le ministère d'accroître sa communication instantanée (réseaux sociaux, Intranet), afin de produire des « contre-feux » face aux fake-news.

Vaccination anti-grippale des agents : protéger les volailles pour protéger les humains...

Sophie BELICHON (MUS) présente les enjeux de la vaccination des agents intervenant en élevage. Il s'agit d'une mesure de protection collective visant à éviter la transmission de virus grippaux humains aux animaux et ainsi limiter les risques de recombinaison virale. Les bons de vaccination sont en cours de distribution dans les services. Le port des Équipements de Protection Individuelle (EPI) par les agents en exploitation

est réaffirmé comme une mesure essentielle.

La CFDT-Agriculture s'interroge sur le nombre d'agents qui seront vaccinés à l'issue de cette campagne, mais souligne le bien-fondé d'une mesure visant à limiter un risque réel pour l'ensemble des populations.

Point d'information sur le département Santé Forêt en Occitanie

Ce point, ajouté tardivement à l'ordre du jour, et présenté par Mylène GENTILS, concerne la création d'un pôle spécifique Santé des forêts en Occitanie, jusqu'ici couverte par le pôle Sud-Est basé à Avignon. Lors du CSA de la DRAAF Occitanie, les organisations syndicales ont émis un avis favorable sur le principe de la création mais ont demandé un report du vote sur les modalités de mise en œuvre, exigeant une communication préalable de la convention entre les DRAAF Occitanie et PACA et une réelle concertation.

Maud Faipoux indique que le pôle, ainsi que le poste de chef de pôle, sont une création. Les modalités pratiques, incluant une phase transitoire où les agents de PACA interviendront encore en Occitanie, se mettront en place progressivement.

La CFDT-Agriculture, s'appuyant sur des remontées de la DRAAF PACA, alerte sur le manque de concertation avec les agents impactés par cette réorganisation, génératrice de stress. Elle soutient la demande de report exprimée en local, afin d'engager une réelle concertation, et de balayer le dossier plus précisément, en n'oubliant pas la partie relative aux effectifs dédiés à ces nouvelles conditions de travail.

Questions diverses

Une fois de plus, toutes les questions diverses n'ont pas encore reçu de réponse lors de la tenue du CSA Alimentation, ou lors de la rédaction de ce compte-rendu. La CFDT-Agriculture déplore vivement cet état de fait.

Quelques réponses sont apportées par Nadine Richard-Péjus et Maud Faipoux :

→ **Catégorie active** : après l'annonce en CSA M du refus d'accorder la catégorie active aux agents d'abattoir, de SIVEP et de Rungis, à la demande des organisations syndicales, le dossier de saisine du guichet unique nous sera communiqué. Il s'agira ensuite de l'analyser pour comprendre le pourquoi d'un tel refus, afin de revenir pour une nouvelle demande en ce sens.

La CFDT-Agriculture s'était faite l'écho de cette incompréhension dans sa déclaration liminaire : « Les agents en abattoirs ont vu la semaine dernière leurs derniers espoirs s'évanouir quant à la reconnaissance de la catégorie active. Cette demande de bon sens, qui aurait pu jouer dans l'attractivité de ces métiers si compliqués à pourvoir, ne verra finalement pas le jour. Notre organisation syndicale s'associe à cette immense déception, et s'inquiète des répercussions qu'elle aura, dans les années à venir, sur les recrutements si nécessaires dans ce secteur, compte tenu des départs massifs en retraite des techniciens dans les cinq ans à venir. Les agents impactés par le RESET-BREXIT, outre la non-reconnaissance pour eux de la catégorie active, sont depuis quelques mois maintenant au cœur d'un imbroglio européano-britannique. Plusieurs centaines d'agents sont dans la tourmente, se demandant quel sera leur avenir, personnel ou professionnel. Fonctionnaires titulaires ou stagiaires, contractuels, tous et toutes ont des attentes fortes sur l'accompagnement qui leur sera proposé dans les mois à venir.

»

→ **NBI** : le groupe de travail du 12 novembre a permis d'établir un état des lieux (cartographie des postes ouvrant droit à NBI). Il est précisé que tout agent qui bénéficie d'une NBI dans la cartographie actuelle la conservera. L'objectif est un redéploiement vers les services dont l'attractivité est la plus faible.

La CFDT-Agriculture restera vigilante sur ce sujet, dans le contexte actuel budgétaire très constraint et vous invite à faire remonter d'éventuelles situations contraires aux annonces faites.

→ **Recrutement des techniciens** : Les travaux menés montrent une augmentation des inscrits aux concours, grâce à une modification des conditions d'admission pour les étudiants en BTS, une révision des épreuves d'admission et la recherche de compétences plus ciblées. Il semblerait que les inscrits T1 et T2 soient plus nombreux à la prochaine session du concours.

La CFDT-Agriculture reste réservée sur cette annonce. Un nombre important d'inscrits, c'est bien, mais il faudra refaire le point ultérieurement pour vérifier si les personnes inscrites se sont effectivement présentées aux écrits... De même, il apparaît à présent un taux plus important de prolongation de stages, ou de non-titularisation, sur lesquels l'administration devra s'interroger.

La CFDT-AGRICULTURE réaffirme son soutien aux agents dont le quotidien demeure toujours compliqué dans le contexte politique et budgétaire actuel.

Si ce CSA Alimentation a permis des échanges nourris et le partage de certains constats avec la DGAL, en lien certain avec le temps dédié à cette instance, notre organisation syndicale reste cependant vigilante sur les décisions qui ont

été annoncées, et pour lesquelles nous serons attentifs aux suites données : amélioration des outils numériques, volumétrie des contrôles, indemnisation et récupérations horaires des agents impactés par la gestion de crise(s)...



La CFDT-Agriculture reste à votre écoute. N'hésitez pas à nous contacter (cfdt@agriculture.gouv.fr) pour partager vos expériences et vos remarques.

Faciliter l'accès au logement des agents publics : un simulateur enrichi

Un nouveau simulateur de droit vient d'être ouvert sur le portail « logement des agents de la fonction publique » de la direction générale de l'administration et de la fonction publique, offrant de nouvelles fonctionnalités.

Revalorisation de l'IFSE pour les agents de catégorie B du MAASA

Mis à jour le 2 décembre 2025

La CFDT-Agriculture écrit à la cheffe du SRH.

Suite à notre article relatif à la revalorisation de l'IFSE des agents de catégorie B (à lire infra) et à la réunion d'information qui s'est tenue le 12 novembre dernier concernant la refonte de la cartographie de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) au sein du MAASA, la CFDT-Agriculture a récemment transmis un courrier à Flora CLAQUIN, cheffe du service des ressources humaines du ministère (A lire [ICI](#) pour nos adhérents).

Le syndicat demande à Mme CLAQUIN de revenir sur la décision de minorer l'IFSE des agents du montant de leur NBI. **La NBI est distincte du régime indemnitaire et il ne peut y avoir de vase communicant entre ces deux éléments de rémunération.**

Comme indiqué dans notre article lors de sa publication le 9 novembre dernier, le juge administratif a déjà statué sur l'illégalité d'une telle mesure.

La CFDT-Agriculture attend désormais la réponse de l'administration et vous tiendra au courant des suites apportées à notre demande. Dans l'éventualité où celle-ci serait négative, notre syndicat se tiendra aux côtés des agents ayant décidé de saisir le tribunal administratif compétent pour faire respecter leurs droits et réparer le préjudice financier qu'ils ont subi.

A suivre...

Revalorisation des barèmes annuels de l'IFSE

→ Agents affectés en Ile-de-France :

- De 800 à 4.285 € pour l'administration centrale et les services déconcentrés
- De 3.020 à 5.940 € pour l'enseignement supérieur
- De 1.610 à 5.600 € pour l'enseignement technique
- De 700 à 1.670 € pour les abattoirs

→ Agents affectés hors Ile-de-France :

- De 450 à 4.840 € pour les services déconcentrés
- De 50 à 3.440 € pour l'enseignement
- De 1.470 à 2.720 € pour les abattoirs

La version 2.0 de la note de service RIFSEEP est enfin là !

La CFDT-Agriculture avait précédemment indiqué en juin dernier que le fait de présenter le projet de note de service dix jours avant sa publication avait empêché les organisations syndicales d'étudier précisément les changements opérés par l'administration et le cas échéant de faire des contre-propositions. Une seconde version de la note vient d'être publiée, quatre mois après la précédente. Cela montre a minima l'utilité d'entamer un dialogue social bien en amont du calendrier qui a été choisi. On pourra nous objecter que le calendrier était contraint par les impératifs budgétaires, il n'en demeure pas moins que ce chantier était annoncé depuis deux ans par le SRH.

Les corps et emplois relevant du RIFSEEP sont traités dans une seule et même note, à l'exception des agents gérés par la délégation à l'encadrement supérieur du MAASA (emplois laissés à la discrétion du gouvernement, emplois de direction de l'Etat et emplois des services d'inspection générale ou de contrôle).

Cette revalorisation annoncée depuis maintenant deux ans par

l'ancien chef du SRH a été présentée au nom de madame la ministre par la secrétaire générale comme le résultat de «l'obtention d'une enveloppe conséquente de crédits pour revaloriser les montants d'IFSE des agents du MAASA rémunérés par le ministère».

La CFDT a saisi la secrétaire générale en juin dernier concernant le sujet des opérateurs du ministère, ces derniers n'étant pas embarqués dans la revalorisation ministérielle. Lors du CSAM du 7 octobre dernier, il a été indiqué aux organisations syndicales que les travaux étaient engagés chez certains opérateurs (FranceAgriMer et l'Agence de services et de paiement). Il apparaît que tous les opérateurs ne seront pas traités de la même manière et la CFDT restera vigilante concernant les avancées obtenues sur ces revalorisations à venir (ou non) dans ces structures, ainsi que sur le calendrier de mise en œuvre.

Conformément à ce que la secrétaire générale a annoncé lors du CSAM précité, une nouvelle note de service relative à la revalorisation de l'IFSE en 2025 au MAASA a été publiée lors des congés de la Toussaint (BO Agri du 23 octobre). Comme nous l'indiquions dans notre article du 21 octobre (voir [ICI](#)), cette nouvelle publication était rendue nécessaire d'une part par les échanges intervenus entre l'administration et les organisations syndicales et, d'autre part, par des rectifications matérielles de certains barèmes.

Notre précédent article concernant les agents de catégorie C (à relire [ICI](#)) devra être mis à jour, l'administration ayant notamment pris en compte le constat de l'injustice profonde touchant les agents affectés dans l'enseignement technique agricole en Ile-de-France.

Quid des agents de catégorie B

Les revalorisations opérées par cette note prennent effet au 1^{er} janvier 2025 et ont été effectives sur la paie du mois de septembre pour la grande majorité des agents.

Rappelons tout d'abord que lors des bascules au RIFSEEP, des compléments indemnitaire ont été mis en place pour certains agents du fait notamment de leur situation indemnitaire antérieure. C'est le cas notamment des techniciens supérieurs (TSMA) du fait de l'incompatibilité de l'ancienne prime informatique et du RIFSEEP. Pour cette revalorisation 2025, le SRH n'a pas souhaité (contrairement aux précédentes revalorisations) que les agents conservent ce complément dès lors que le nouveau barème d'IFSE est supérieur à l'IFSE que l'agent percevait auparavant grâce à ce complément.

Les trois exemples suivants illustrent les différentes possibilités pour un agent :

	Ancienne note RIFSEEP			Nouvelle note RIFSEEP				
	Barème d'IFSE	Complément d'IFSE	IFSE perçue	Nouveau barème	Nouveau complément	IFSE à percevoir	Gain d'IFSE	
Cas 1	10.000	0	10.000	12.000	0 (Pas de complément antérieur)	12.000	+ 2.000	
Cas 2	10.000	1.000	11.000	12.000	0 (L'ancien complément ne permet pas de dépasser le nouveau barème)	12.000	+ 1.000	
Cas 3	10.000	3.000	13.000	12.000	1.000 (L'ancien complément permet de dépasser le nouveau barème)	13.000	0	

Sans connaître les compléments indemnitaire installés pour certains des agents, **le comparatif des barèmes des deux notes RIFSEEP ne peut que prendre en compte les barèmes «officiels»**, c'est-à-dire ceux inscrits dans la note de service.

Par ailleurs, sous le motif de rendre la nouvelle note de

service plus claire et d'afficher les vrais barèmes que perçoivent les agents, l'administration a indiqué que les bonus liés à certaines fonctions étaient intégrés au barème. Revers de la médaille, la revalorisation peut sembler supérieure à ce qu'elle est en réalité, voire générer une baisse du barème.

Exemple : dans l'ancienne note de service, il était indiqué qu'un secrétaire général non logé d'un EPL de 4^e catégorie relevait du groupe 1.1 et bénéficiait d'une IFSE de 12.460 (SACS) ou 12.960 euros (SACE), auquel s'ajoutait un bonus de 1.295 euros, soit respectivement 13.755 et 14.255 euros au final. Dans la nouvelle note, la fonction est toujours dans le groupe 1 sans distinction particulière, ce qui correspond à un barème de 12.980 (SACS) ou 14.160 euros (SACE) en Ile-de-France, 11.000 (SACS) ou 12.000 euros (SACE) pour un EPL situé hors de l'Ile-de-France.

La CFDT-Agriculture incite très fortement les agents à vérifier l'évolution réelle de leur IFSE au regard des trois dernières notes sur le sujet (2023 et 2025), les montants devant être appréciés au regard des différents éléments qui peuvent faire varier les primes (trop-perçus, moins-perçus, incidence d'arrêts maladie octroyés cette année, etc...).

Enfin, l'administration a décidé de déduire également pour certains agents le montant de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) qu'ils perçoivent.

La CFDT considère comme anormal de diminuer la revalorisation de l'IFSE du montant de la NBI. Comme l'indique la note de service, « la nouvelle bonification indiciaire (NBI), non assimilée à une prime, n'est pas intégrée au RIFSEEP (...) ». La NBI est accordée de droit au regard des fonctions exercées par l'agent et cesse d'être versée quand l'agent n'exerce plus ces fonctions. Étant distincte du régime indemnitaire de l'agent, il ne peut pas être refusé à ce dernier de percevoir le montant de NBI qui lui est dû au motif qu'il perçoit des

primes.

Par ailleurs, le tribunal administratif de Nîmes a jugé en février 2024 que le bénéfice de la NBI ne permettait pas de réduire le montant de l'IFSE versée à un fonctionnaire. L'administration doit donc revenir sur sa décision et poursuivre sa réflexion sur les modalités d'attribution de la NBI en effectuant, le cas échéant, les modifications réglementaires qui s'imposent avant de pénaliser financièrement les agents. Nul n'étant à l'abri d'éventuelles surprises en préparation, rappelons à toute fin utile l'existence de la prescription biennale : l'administration dispose d'un délai de deux ans pour réclamer des sommes qu'elle a indûment versées à un agent, quelle que soit la cause de l'irrégularité.

Un groupe de travail est programmé par le SRH le 12 novembre prochain sur ce sujet. Nous vous tiendrons au courant des suites de cette réunion.

La cartographie des fonctions

Plusieurs remarques peuvent être faites en comparant l'évolution de la cartographie des fonctions des trois corps les plus représentés au MAASA (SA, TSMA et TFR). Sont également concernés par cette revalorisation les corps des agents de catégorie B affectés en PNA au MAASA par leur administration d'origine (exemples : contrôleurs du travail, techniciens sanitaires et de sécurité alimentaire, ...).

Hormis pour les TSMA affectés en abattoir, on assiste à un resserrement des groupes de fonctions. Le groupe 3 disparaît pour l'ensemble des agents, le groupe 2 est scindé en deux et le groupe 1 n'est plus scindé en deux pour les SA affectés hors Ile-de-France et dans l'enseignement.

Ainsi, les SA affectés en service déconcentré hors Ile-de-

France ainsi que dans l'enseignement passent de 4 groupes/sous-groupes à 3. Les TSMA affectés en administration centrale et en services déconcentrés passent de 2 groupes/sous-groupes à 3.

Au final, chaque agent est placé selon une des trois possibilités suivantes :

- Le groupe 1 ;
- Le groupe 2.1 ;
- Le groupe 2.2.

Concernant les TSMA affectés en abattoir, du fait de la scission du groupe 1 en deux sous-groupes, ils passent de trois groupes/sous-groupes à quatre, quelle que soit leur affectation (groupes 1.1, 1.2, 2.1, 2.2).

Il conviendra d'être vigilant quant au groupe ou sous-groupe dans lequel vous êtes placé (cf. la notification nominative obligatoire évoquée à la fin de cet article). Cela aura déterminé votre barème d'IFSE de référence. Ce barème dépend de la fonction que vous occupez.

Quid de l'économie générale des nouveaux barèmes indemnitaire

L'objectif affiché par l'administration dès le début des travaux sur cette revalorisation a été d'attribuer le même régime indemnitaire aux agents des corps de même catégorie à fonction identique. Cela a induit un travail sur les fonctions effectué par le RAPS en lien avec le SRH, afin de déterminer quelles fonctions devaient être créées, supprimées ou dont l'intitulé devait être modifié. Cela induit que les augmentations de barèmes sont bien plus conséquentes pour les TFR que pour les autres corps, les barèmes des TFR étant clairement inférieurs aux autres barèmes dans l'ancienne note de service.

Ainsi, là où le SRH indiquait que l'évolution moyenne des barèmes par catégorie était comprise entre +10 % et +12 %, la CFDT-Agriculture constate pour sa part un bornage des évolutions indemnитaires qui vont de +0,6 % à +69,4 %. Gageons que les agents bénéficiant d'une revalorisation inférieure à 10 % ne seront pas enchantés. Pour sa part, la CFDT-Agriculture considère que l'étendue des pourcentages de revalorisation débouchera forcément sur de grandes désillusions pour nombre d'agents. Sans parler de ceux qui auront obtenu moins que les revalorisations affichées, voire rien du tout, du fait d'un bonus et/ou d'un complément indemnitaire antérieurs.

Et concrètement...

Comme dans la note précédente, les barèmes sont identiques pour les agents affectés **en administration centrale et en Ile-de-France** (hors enseignement et abattoirs). **Les variations de barème oscillent entre +8,8 % et +42 %.** La revalorisation la plus basse concerne les chefs TSMA classés dans le sous-groupe 2.2 (+1.050 euros annuels).

Les agents affectés **hors de l'Ile-de-France, enseignement et abattoirs, voient leurs barèmes varier de +4,7 % à +56,5 %.** La revalorisation la plus basse concerne les TSMA des deux premiers grades classés dans le sous-groupe 2.2 (+450 euros annuels).

La plus importante modification de cette nouvelle note concerne le traitement des agents affectés dans l'enseignement. Alors qu'auparavant les barèmes étaient les mêmes que pour les agents affectés en service déconcentré hors Ile-de-France, ils diffèrent désormais selon la zone d'affectation et le cas échéant le type d'établissement :

- **Dans l'enseignement supérieur en Ile-de-France, les barèmes s'étalent de +26,5 % à +69,4 %.** La

revalorisation la plus basse concerne les SACS placés dans le groupe 1 (+3.020 euros).

- Dans l'**enseignement technique agricole en Ile-de-France**, les barèmes varient de +18,7 % à +65,4 %. La revalorisation la plus basse concerne les SACN classés dans le sous-groupe 2.2 (+1.610 euros annuels).
- Dans l'**enseignement hors Ile-de-France**, les barèmes oscillent entre +0,6 % et +40,2 %. La revalorisation la plus basse concerne les SACN classés dans le sous-groupe 2.2 (+50 euros annuels).

On remarque globalement que les **progressions de barèmes sont plus intéressantes pour les agents qui passent d'un ancien groupe 3 à un groupe 2.2** que pour ceux qui passent d'un groupe 2 à un groupe 2.2.

Pour les agents affectés en abattoir, les chefs d'équipe dans un abattoir de catégorie 1 passent du groupe 2.1 au groupe 1.2, le premier groupe du RIFSEEP comprenant désormais deux sous-groupes. Ce sont les seuls agents à changer de groupe. Concernant les revalorisations indemnitàires :

- Les **barèmes varient de +6,2 % à +13,54 % en Ile-de-France**. La revalorisation la plus basse concerne les TSMA du premier grade classés dans le groupe 2.2 (+700 euros annuels).
- Les **barèmes s'étalent de +15,2 % à +29,7 % hors Ile-de-France**. La revalorisation la plus basse concerne les TSMA principaux classés dans le groupe 2.2 (+1.470 euros annuels).

Concernant les agents stagiaires, seuls les barèmes pour les TSMA sont affichés. Ils n'évoluent pas par rapport à ceux figurant dans la précédente note de service.

Dans une période où l'attractivité des métiers des TSMA est enfin reconnue comme une priorité par l'administration, la CFDT-Agriculture considère que le gel des barèmes des TSMA

stagiaires est un très mauvais signal envoyé aux futurs agents recrutés.

La situation des infirmiers de l'État

Suite aux engagements du Premier ministre de l'époque, les infirmiers affectés dans l'enseignement ont été revalorisés début 2024. Le ministère chargé de l'éducation nationale (MEN) a ainsi pu modifier l'arrêté qui fixe les plafonds réglementaires du RIFSEEP pour les infirmiers de l'éducation nationale, permettant ainsi une augmentation conséquente de l'IFSE de ses agents.

Au MAASA sont affectés des infirmiers de l'État, corps interministériel pour lequel aucun rehaussement des plafonds n'a été opéré. En conséquence, **on constate un décalage certain du montant des revalorisations**. Du fait des plafonds réglementaires en vigueur :

- L'ensemble des agents logés ne bénéficient d'aucune revalorisation ;
- Les agents du groupe 2 affectés hors Ile-de-France et dans l'enseignement ne bénéficient que d'une revalorisation annuelle de 340 euros (+4,4 %).

Les autres agents bénéficient d'une revalorisation annuelle comprise entre 1.180 (+15,1 %) et 1.400 euros (+16,1 %).

On notera que contrairement aux revalorisations des autres corps de catégorie B, les barèmes annuels d'IFSE des infirmiers de l'État affectés dans l'enseignement sont identiques sur l'ensemble du territoire national ; pas de rehausse dès lors que ces agents exercent en Ile-de-France.

La CFDT-Agriculture regrette que l'augmentation des plafonds réglementaires du RIFSEEP n'ait concerné que les agents du

MEN. A notre connaissance, le MAASA n'a pas pris l'attache du ministère chargé de la santé afin d'étudier la possibilité d'augmenter les plafonds des autres corps d'infirmiers. Ceci dit, aucune référence au secteur de l'enseignement ne figure sur l'arrêté fixant les plafonds indemnitaire des infirmiers des administrations de l'État. Il aurait donc été tout fait possible de prendre en considération les plafonds les plus hauts (5.630 euros pour le groupe 1 des agents logés, 5.210 euros pour le groupe 2) à l'instar de ce qui est fait pour l'ensemble des corps du MAASA affectés en service déconcentré d'Ile-de-France, pour lesquels les barèmes des services déconcentrés sont alignés sur ceux de l'administration centrale.

Et maintenant ?

Sauf problème technique toujours possible pour quelques agents dont la situation dans le SIRH RenoiRH serait incomplète ou erronée, la revalorisation des agents de catégorie B a été opérée sur la paie du mois de septembre. Ainsi, chaque agent de catégorie B a dû voir apparaître sur son bulletin de paie du mois de septembre deux lignes relatives à l'IFSE :

- la première indique le **nouveau montant d'IFSE** mensuel que l'agent doit désormais percevoir,
- la deuxième concerne le **rappel de rémunération** pour les huit premiers mois de l'année. Ce montant est équivalent au différentiel entre le nouveau montant d'IFSE mensuel et l'ancien, multiplié par huit. Cette revalorisation ayant été opérée en référence à la note de service RIFSEEP publiée en juin dernier, les agents dont le barème diffère dans la nouvelle note de service publiée récemment devraient de nouveau voir apparaître ces deux lignes sur un prochain bulletin de paye, probablement décembre, afin que soit pris en compte le barème modifié.

Le SRH a indiqué que chaque agent se verrait remettre une **notification individuelle détaillant son nouveau barème d'IFSE** de référence ainsi que son groupe/sous-groupe RIFSEEP. **N'hésitez pas à la réclamer à votre hiérarchie** ; elle est d'autant plus importante qu'elle peut acter un changement de groupe RIFSEEP, tant en montée qu'en descente.

Les agents qui se voient attribuer un nouveau barème différent de celui figurant dans la première note devront se voir remettre par l'administration une nouvelle notification.

Concernant les fiches de poste, aucune nouvelle annexe V ne sera établie, quand bien même la fonction d'un agent changerait de groupe RIFSEEP, dès lors que cet agent demeure sur son poste. En cas de mobilité de ce dernier, une nouvelle annexe V serait établie et servirait de support pour le recrutement d'un nouvel agent sur le poste libéré.

Face à une note de service de 87 pages (contre 75 pour la précédente) présentée comme «simplifiée pour être plus lisible» (sic !), il reste difficile d'analyser tous les cas de figure. La CFDT-Agriculture se tient à votre disposition en cas d'incompréhension face à votre placement dans un groupe RIFSEEP différent du précédent et/ou face au montant de votre revalorisation indemnitaire.

Document joint :

- [Note de service SG/SRH/SDCAR/2025-708 du 22 octobre 2025](#) relative aux règles de gestion relatives au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicables à certains corps et statuts d'emploi affectés au ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire (MAASA).

PLF, PLFSS : le point à mi-parcours

Le projet de loi de finances et le projet de loi de financement de la Sécurité sociale sont à présent entre les mains des sénateurs. Vue la teneur des débats, une adoption avant le 31 décembre 2025 semble compromise. Un point en matière de calendrier s'impose.

Une volonté du MAASA d'améliorer les conditions de travail de ses agents, mais c'est difficile en période de restrictions budgétaires.

Compte-rendu de la réunion de la Formation Spécialisée du CSA ministériel, de multiples sujets : refus d'extension de la catégorie active aux agents en poste en abattoirs et en PCF, valorisation de la mission d'assistant de prévention, Qualisocial, prévention du risque amiante, dispositif proches aidants...

DuoDAY 2025, une journée très positive à la CFDT-Agriculture

Pour la deuxième année, à l'identique d'autres services du ministère, la permanence de la CFDT-Agriculture a eu le plaisir d'accueillir dans le cadre du DuoDay, Vincent de ALMEIDA.

Un profil intéressant tourné vers les RH

Notre invité pour cette journée a un profil de formation et un parcours professionnel très ciblés sur le monde des ressources humaines. Titulaire depuis 2011 d'un **MBA en ressources humaines** (Master of Business Administration – diplôme international en gestion et management) qu'il a réalisé en partie aux Etats-Unis et au Portugal, il a rapidement enchainé sur une première expérience professionnelle.

Son parcours l'a amené à travailler à ce jour uniquement dans le secteur privé, et à acquérir de l'expérience en entreprises ou dans des cabinets privés sur de multiples fonctions RH (recrutement, gestion administrative et paie, entretien professionnel, analyse de besoins RH et rédaction de fiches de postes, santé et sécurité au travail...).

Vincent de Almeida souhaite à présent rejoindre un métier RH dans la fonction publique (territoriale ou d'Etat) pour continuer son parcours professionnel. Il est aujourd'hui inscrit dans une formation le préparant au concours de rédacteur territorial (spécialité droit public) pour éventuellement rejoindre la fonction publique territoriale.

De multiples échanges au cours de cette courte journée

Vincent a passé la journée avec les permanents autour de trois moments identifiés :

- Une présentation de l'ensemble des permanents et de leurs parcours respectifs
- Le fonctionnement administratif et politique de la permanence (rôles et missions, adhésions...)
- La communication interne et externe.

Il a pu ainsi partager sur une journée le quotidien d'une permanence syndicale, y compris dans ses moments plus conviviaux !



Il a été particulièrement intéressant de partager les points de vue sur certains aspects de communication, l'utilisation des réseaux sociaux ou de l'IA, de croiser les points de vue «générationnels» et surtout de profiter de la «positive attitude» de Vincent pendant ces quelques heures. Une belle rencontre, un beau moment, une belle leçon de vie que nous vous invitons à partager dès que possible.

Jamais deux sans trois !

Pour la CFDT-Agriculture, cette journée constitue immanquablement une expérience humaine et professionnelle à renouveler.

La CFDT-Agriculture remercie tout d'abord les services du BASS pour l'accompagnement et plus particulièrement notre référente Handicap.

La CFDT-Agriculture tient également à **remercier sa permanente, Brigitte CHELFI, pour son investissement constant pour la réalisation du DuoDay** et son initiative lancée il y a presque deux ans maintenant. Deux expériences d'accueil particulièrement réussies mais un passage de témoin est aujourd'hui prévu, Nathalie LEBRETON reprendra le flambeau pour la prochaine édition car il n'est pas question de s'arrêter là. Jamais deux sans trois comme qui dirait !

De la part de Vincent de ALMEIDA à la permanence :

"Je tenais à vous remercier très sincèrement pour l'accueil que vous m'avez réservé lors de la journée Duoday. Votre disponibilité, votre bienveillance et le temps que vous m'avez consacré m'ont permis de mieux comprendre vos missions et l'engagement de la CFDT envers les agents du ministère de l'Agriculture.

J'ai particulièrement apprécié la qualité des échanges, la transparence avec laquelle vous m'avez présenté votre fonctionnement, ainsi que le soin que vous avez pris pour répondre à mes nombreuses questions.

Cette immersion a été particulièrement enrichissante pour moi et a confirmé mon envie de travailler dans un environnement tourné vers l'accompagnement et le service public.

Vincent de Almeida"

Bref un grand merci à toutes et tous !

=> *Lien vers la publication de l'intranet du MAASA [ICI](#)*

Fonctions à NBI et impact sur l'IFSE : la CFDT-Agriculture écrit à la cheffe du SRH

Le second groupe de travail qui, sur la forme s'apparentait plus à une simple réunion d'information, a permis à l'administration de présenter son « plan » pour l'octroi dans les prochains mois de points de NBI dans le cadre d'une cartographie de fonctions revisitée.

Face à la découverte en séance des propositions de l'administration et au mécontentement général des organisations syndicales, la cheffe du service des ressources humaines qui présidait la réunion a ouvert la possibilité d'une contribution écrite à l'issue de cette réunion.

La CFDT-Agriculture vous communique aujourd'hui sa contribution qui exprime en particulier notre opposition à toute réduction de l'IFSE du montant de points de NBI octroyé.

[20251127_lettre_CFDT_CSRH_NBI_v1.2](#)

Intelligence Artificielle Générative (IAG) : quelles conséquences pour l'emploi public ?

L'arrivée massive de l'intelligence artificielle générative (IAG) bouleverse déjà de nombreux secteurs, et le service public n'échappe pas à cette transformation. Depuis le lancement de ChatGPT fin 2022, les usages et les IA se multiplient, tout comme les interrogations : quelles tâches pourront être automatisées ? Quels métiers seront renforcés ? Et, surtout, quel impact sur les emplois dans la fonction publique ?

Un secteur public particulièrement exposé

Selon l'étude réalisée par Roland Berger en 2023, l'administration publique se trouvait déjà "en première ligne", avec 37 % d'emplois exposés à l'IA générative – un niveau plus élevé que dans le secteur privé (32 %). La mise à jour publiée en octobre 2025 confirme et accentue ce constat : l'impact atteindrait désormais 38 %, soit 2,1 à 2,2 millions d'agents concernés.

Sur l'ensemble des 5,7 millions d'agents publics français, l'étude estime que :

- **8 % des emplois pourraient être automatisés**, soit environ 430 000 postes menacés ;
- **22 % pourraient être "augmentés"**, c'est-à-dire améliorés ou transformés grâce à l'IA, soit 1,25 million de postes

- ;
- **8 % seraient faiblement exposés**, environ 400 000 emplois.

Quels métiers sont les plus menacés ?

Les emplois administratifs apparaissent clairement comme les plus vulnérables. Les agents d'accueil, secrétaires, assistants administratifs, personnels chargés de l'enregistrement ou du traitement documentaire, présentent un potentiel d'automatisation compris entre 56 % et 70 % au niveau mondial. Au total, cela pourrait toucher près de 26 millions d'agents publics dans le monde.

Ces fonctions sont caractérisées par des tâches répétitives, fortement standardisées et reposant sur du traitement d'information – un terrain particulièrement favorable à l'IA générative.

Des gains potentiels... surtout pour les métiers qualifiés

À l'inverse, l'IAG pourrait renforcer les métiers à dominante intellectuelle ou scientifique : experts, enseignants, chercheurs, médecins, juristes, ingénieurs publics, cadres dirigeants, forces de sécurité...

Entre 21 % et 40 % de ces professionnels pourraient voir leur travail enrichi, avec des gains de temps, une meilleure qualité d'analyse ou encore un appui à la décision.

Quelques exemples concrets :

- **Santé** : aide au diagnostic et au tri administratif
- **Éducation** : préparation de cours, corrections, suivi individualisé

- **Sécurité / défense** : analyse prédictive, scénarios de formation
- **Finances publiques** : détection automatisée des fraudes
- **Services d'accueil du public** : traitement intelligent des demandes des usagers

Un risque réel sur les effectifs

À l'échelle mondiale, le cabinet Roland Berger estime que **7,5 % des agents publics pourraient voir leur poste supprimé grâce à l'automatisation** – soit 26 millions de personnes dans le monde.

En France, le potentiel d'automatisation représente **près de 430 000 emplois**, principalement dans les fonctions supports. Les métiers à faible exposition – maintenance, transports, nettoyage, collecte des déchets, etc. – seraient moins touchés, sauf en cas de robotisation conjointe.

Un enjeu syndical majeur

Les chiffres montrent que les effets de l'IA générative ne se répartiront pas de manière uniforme entre les catégories professionnelles.

Ils posent plusieurs défis majeurs pour la fonction publique :

- L'anticipation des suppressions de postes dans les métiers administratifs ;
- L'accompagnement de la transformation des missions ;
- La garantie d'un développement des compétences lié aux nouveaux outils ;
- La préservation de la qualité du service public, qui repose sur l'humain.

*Pour la CFDT, la question n'est pas d'empêcher l'arrivée de l'IA – elle est déjà là – mais de s'assurer que son déploiement se fasse **avec** les agents, et non **contre** eux.*

Alors même que l'attractivité de certaines fonctions interrogent les candidats potentiels, il ne faudrait pas non plus que l'IA par les craintes qu'elle génère, soit contre productive avec les quelques mesures positives d'attractivité que certains employeurs tentent de mettre en place... Le MAASA n'y fait pas exception.

Former, accompagner, donner du sens, anticiper les mobilités professionnelles : voilà les véritables enjeux pour éviter que l'innovation technologique ne devienne synonyme de casse sociale.

> Source : CFDT-UFETAM

Document à consulter :

- **Rapport « Le service public à l'épreuve de l'intelligence artificielle »** – Juillet 2025 [ICI](#)
-

Calendrier prévisionnel des payes et des pensions 2026

Calendrier prévisionnel 2026 des dates de paiement des payes et des pensions des fonctionnaires et retraités de l'État.

Handicap : vivre dignement de son travail

À l'occasion de la Semaine européenne de l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH) et des 20 ans de la loi handicap, la CFDT réaffirme son engagement pour l'emploi et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

Le gouvernement lance une conférence sur le travail et les retraites

Jusqu'en septembre 2026, les partenaires sociaux sont invités à débattre autour de trois grandes thématiques : la qualité de vie au travail, les parcours professionnels et l'avenir des retraites.

Supplément familial de traitement et réalisation du contrôle de scolarité des

enfants âgés de 16 à 20 ans

Dans le sommaire 43 du B0-Agri, le ministère en charge de l'Agriculture a publié deux notes de service :

- La première relative aux modalités de réalisation du contrôle de scolarité des enfants âgés de 16 à 20 ans des agents bénéficiaires du supplément familial de traitement (SFT)
- La seconde relative aux modalités de gestion du supplément familial de traitement (SFT)

Le **supplément familial de traitement (SFT)** est un élément de rémunération variant selon l'indice de rémunération, le nombre d'enfants à charge ainsi que leur âge.

 **Il convient d'être vigilant sur la publication de la note qui définit la réalisation du contrôle de scolarité car elle conditionne le versement du SFT particulièrement pour les enfants à charge âgés de 16 à 20 ans.**

La CFDT-Agriculture a souhaité communiquer une fiche technique décryptant les grands principes de fonctionnement du SFT.

[Fiche SFT_MAJ 20251105](#)

Documents à consulter :

- **Note de service SG/SRH/SDCAR/2025-662 du 16/10/2025 :** Organisation du contrôle de scolarité 2024/2025 [ICI](#)
- **Note de service SG/SRH/SDCAR/2025-686 du 16/10/2025 :**

Supplément familial de traitement (SFT) – gestion courante [ICI](#)

- **Fiche pratique sur les grands principes de fonctionnement du SFT** de la CFDT-Agriculture [ICI](#)
-

Handicap : regardons derrière les chiffres

Les handicaps concernent en France 6 millions de personnes en âge de travailler, dont 3,1 millions bénéficient d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), avec une disparité de situations : handicap physique, psychique ou cognitif – sachant que 80 % des handicaps sont invisibles et 11 % sont provoqués au travail.

Si l'emploi des personnes en situation de handicap progresse (+ 12 % en 2024), il reste encore beaucoup à faire dans les entreprises et les administrations. En effet, **leur taux de chômage reste plus élevé de 5 points que celui de la population active** (12 % contre 7 %).

Dans le **secteur privé**, avec à peine 4 %, on est encore loin du taux d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) de 6 %, connu depuis près de quarante ans. C'est mieux dans les fonctions publiques : **5,93 % – avec des écarts entre l'État (4,86 %), l'hôpitalière (5,90 %) la territoriale (7,24 %).**

Selon la CFDT, des voix de passage existent ; elles passent par le dialogue social et la proximité avec les travailleurs. Il faut peser sur l'organisation du travail, améliorer les conditions de vie au travail, adapter les postes. **Il est**

également nécessaire, par le biais d'accords, d'imposer aux employeurs de tenir compte des parcours professionnels, de la qualité de vie au travail, et d'impulser l'inclusion et l'intégration des personnes en situation de handicap.

En cette semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH), il est indispensable de rappeler qu'elles ont toute leur place à la CFDT. En effet, le travail est facteur d'émancipation, d'épanouissement, d'égalité, notamment lorsqu'il est porteur de sens et permet aux travailleurs de vivre dignement et en bonne santé. C'est ce que nous portons avec le dispositif [« Le travail que nous voulons »](#). C'est ce que les équipes négocient et mettent en œuvre au jour le jour dans les entreprises et les administrations.



Isabelle Mercier, secrétaire nationale.
© Joseph Melin

Par Isabelle MERCIER
secrétaire nationale de la CFDT

La fonction publique, de nouveau sous la coupe de Bercy ?

La fonction publique peut-elle vraiment s'émanciper de Bercy ? Après plusieurs allers-retours entre tutelle budgétaire et ministère dédié, le portefeuille revient aujourd'hui dans le giron des Comptes publics.

RESET-BREXIT : présentation de la méthode de travail. Une anticipation indispensable malgré l'absence d'échéance précise

Cette réunion a permis de faire le point sur l'avancement des travaux liés à la révision des accords RU/UE, la préparation des agents à travers des dispositifs RH adaptés, la coordination des acteurs et la planification des prochaines étapes opérationnelles.

CSA de réseau des DDI du 6 novembre 2025

Retour sur la réunion du Comité Social d'Administration (CSA) de réseau des Directions départementales interministérielles (DDI) du 6 novembre 2025.

Temps partiel dans la fonction publique : un nouveau guide pour tout comprendre

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) vient de publier un guide relatif à la mise en œuvre du temps partiel pour les agents publics.

“La fonction publique est face à un mur de déficit d'attractivité”

Rémunérations en berne, inégalités persistantes entre les femmes et les hommes, conditions de travail dégradées, baisse des effectifs, pyramide des âges vieillissante... : les maux de la fonction publique s'aggravent. Face aux menaces qui pèsent sur les 5,7 millions d'agents et leurs missions, Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT Fonctions publiques, tire le signal d'alarme.

HANDICAP : Actions de sensibilisation – Novembre 2025

Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), deux événements proposés par le ministère en distanciel.

Recours aux contractuels dans la fonction publique : entre variable d'ajustement et nécessité de service public

La députée Céline Thiébault-Martinez a présenté, dans le cadre du projet de loi de finances pour 2026, un rapport budgétaire sur la mission Transformation et fonction publiques. La seconde partie de son rapport dresse un constat lucide sur l'augmentation du nombre de contractuels et sur les risques d'un modèle public à deux vitesses.

GT «Méthode» du 22 octobre

2025 sur l'évolution des modalités de recrutement et de formation des TSMA

Le groupe de travail « Méthode » s'est réuni le 22 octobre 2025, pour évoquer l'évolution à venir des modalités de recrutement et de formation des techniciens supérieurs du ministère. Ces travaux s'inscrivent dans la poursuite de la mission de réflexion prospective confiée au RAPS par la Secrétaire Générale il y a 18 mois, ainsi que ceux concernant la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEEC).

Simplification du processus de départ en retraite des fonctionnaires de l'État

Mise en œuvre à partir du 1er janvier 2026

Novembre bleu, c'est lancé pour 2025 !

Après la campagne annuelle de sensibilisation sur le dépistage du cancer du sein qui vient de s'achever, d'octobre rose, on passe à novembre bleu, le mois de la mobilisation pour **la lutte contre le cancer de la prostate notamment**.

Lancée de manière humoristique il y a 20 ans en Australie, cette grande opération de communication s'est rapidement étendue au monde entier pour sensibiliser les hommes au nécessaire dépistage du cancer de la prostate mais également à d'autres maladies masculines. L'opération novembre bleu apparaît en France pour la première fois en 2012.

Novembre bleu, pour quoi faire ?

Les actions de communication au cours de ce mois ont trois objectifs majeurs :

- Sensibiliser l'opinion publique
- Accroître les dons en faveur de la recherche dans les maladies masculines en particulier le cancer de la prostate qui reste diagnostiquée chez 1 homme sur 8.
- Inviter les hommes à des dépistages précoce pour prévenir les maladies

Selon la ligue contre le cancer : «Chaque année, plus de 71 000 hommes sont touchés par le cancer de la prostate. Il y a 8 870 décès dus au cancer de la prostate par an en France. Son incidence est en forte augmentation de +8,5 % par an».

Les chiffres sont évidemment alarmants, mais la Ligue contre le cancer précise que «plus le cancer de la prostate est détecté tôt, mieux il est traité».

Quand et comment se déroule le dépistage ?

Un dépistage individuel est recommandé dès l'âge de 50 ans et jusqu'à 75 ans.

Le dépistage repose sur deux examens médicaux principaux :

- La prise de sang pour mesurer le taux de PSA (antigène prostatique spécifique). Substance reconnue par l'organisme comme étrangère et provoquant une réaction immunitaire avec fabrication d'anticorps contre elle.
- Le toucher rectal ou palpation dans le cas d'autres maladies que le cancer de la prostate.

La CFDT-Agriculture soutient cette opération de sensibilisation et invite tous ceux qui seraient concernés, notamment par des antécédents familiaux, à se renseigner auprès de leur médecin traitant.

> Document joint :

- Guide de l'assurance maladie sur le dépistage du cancer de la prostate

[Brochure 148x210 Prostate_BR0PROSTATE22_BD](#)

Nouveau dispositif de soutien psychologique pour les agents du ministère

Un accompagnement renforcé avec Qualisocial

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2025

Le rapport annuel 2025 sur l'état de la fonction publique, publié par la DGAFP, dresse le panorama complet de l'emploi public, des conditions de travail et de la santé des agents. Bilan : plus d'agents, davantage de contractuels, et une santé au travail qui reste un enjeu majeur.

Nouvel outil de gestion du temps et des activités (GTA) au 1er janvier 2026... On vous dit tout !!!

A la demande des organisations syndicales, le groupe de travail relatif au changement d'outil de la gestion du temps et des activités (GTA) s'est tenu le 16 octobre 2025.

Ce groupe de travail était présidé par Nadine RICHARD-PEJUS, chef du service des ressources humaines adjointe. Elle était accompagnée de Sébastien ROLLAND, chef de la mission SIRH et de Lana KOVATCHEVSKI, adjointe du chef de la mission SIRH.

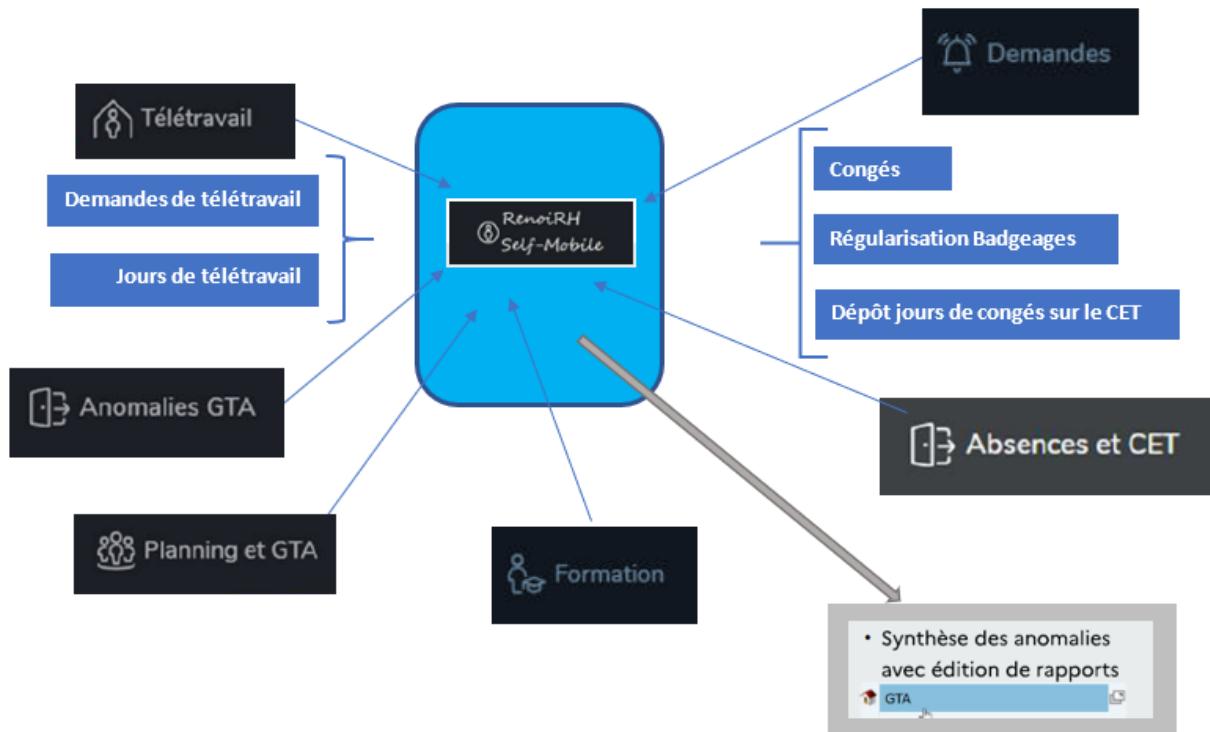
En introduction, Nadine RICHARD-PEJUS précise qu'il était prévu de concerter les organisations syndicales au mois de novembre mais que la date de cette concertation a été avancée à notre demande.

Cette évolution de l'outil GTA s'inscrit dans le cadre de la feuille de route des SIRH avec pour objectif d'automatiser et de moderniser la gestion administrative des agents de notre ministère. La cible étant de dématérialiser les dossiers d'agents depuis la candidature jusqu'à la prise en charge puis la gestion de la carrière. Les équipes ont notamment mis en place la signature électronique des contrats de recrutement des agents.

Avec EQUITIME, l'administration s'est heurtée à des difficultés pour intégrer les demandes de télétravail dématérialisées. Suite à cette problématique, elle s'est mise en recherche d'un autre outil de gestion du temps et des activités. C'est le module GTA de RenoirRH qui a été retenu, cet outil étant déjà utilisé par le MATTE notamment.

Quels sont les avantages de RenoirRH GTA ?

Un portail unique : mon self mobile pour gérer un maximum d'évènements :



De nombreuses fonctionnalités accompagnent également cet outil comme un planning par agent et par structure avec lequel il est possible de filtrer ce qui est affiché (congés, TT, ...).

Pour la hiérarchie, il y a un module à destination des responsables (onglet tâches) pour valider les demandes de TT, de congés et gérer les anomalies. Pour les demandes de télétravail, le formulaire dématérialisé prévoit une justification par le chef de service lorsque la demande de télétravail est refusée.

Les horaires spécifiques comme les horaires en brigade avec des heures comptabilisées en dehors des heures prévues par le RIALTO pourront être incrémentés dans l'outil afin de comptabiliser le temps de travail des agents dans de bonnes conditions.

Concernant le télétravail, le temps de travail est comptabilisé de façon forfaitaire, sans générer de jours de récupération. Cependant, certains agents expriment le souhait

de pouvoir enregistrer les heures effectivement travaillées à distance, afin de disposer d'éléments précis pour attester de leur charge de travail. L'intégration de cette fonctionnalité de badgeage dans l'outil n'est toujours pas envisagée par l'administration actuellement.

De même, des tests techniques vont être mis en œuvre pour déterminer si les agents au forfait pourront bénéficier de cette option.

Une des limites de cet outil est qu'il ne prend pas en charge les document PDF, comme l'arrêt de travail, le document du médecin pour la garde d'enfant malade, ... Ce point est à l'étude et fait partie des améliorations à prévoir car l'administration souhaiterait que les arrêtés de situation administrative, les arrêtés d'avancement d'échelon et autres documents de ce type puissent être déposés dans cet outil et mis à la disposition des agents.

Passons à l'action pour préparer cette bascule

Pour la bascule, les données actuelles d'EQUITIME doivent être stabilisées. Actions à réaliser par les agents d'ici le 12 décembre 2025 :

- Corriger les anomalies (absences pour congés, télétravail, pointages)
- Déposer les congés et les jours de TT jusqu'à la fin de l'année 2025

En cas de difficultés, vous pouvez solliciter votre service RH de proximité.



Après le 12 décembre, seules les modifications qui n'auront pas pu être anticipées seront acceptées.

- Le 12 décembre : il est vivement conseillé aux agents de faire une copie d'écran des éléments d'EQUITIME (nombre de jours de congés restants, CET, ...) pour conserver une trace des informations.

L'administration nous indique que les éléments d'EQUITIME resteront disponibles un certain temps après la bascule mais il est tout de même plus prudent de les récupérer au cas où.

Il est également recommandé de :

- Vérifier que votre compte self mobile est bien activé et fonctionnel
- Suivre les webinaires du mois de décembre
- Consulter les ressources documentaires à destination des agents et des encadrants
- Consulter la FAQ, elle sera mise à disposition prochainement

Et après la bascule ...

A partir du 1^{er} janvier 2026, RenoiRH GTA sera disponible pour l'ensemble des agents de l'administration centrale. Dès sa mise à disposition, il vous est conseillé de :

- Consulter rapidement le module GTA via le self-mobile pour voir si cela fonctionne
- Vérifier vos données personnelles dans le nouvel outil GTA et alerter en cas d'erreurs

Si vous avez des questions :

- Suivre les webinaires du mois de décembre
- Consulter les ressources documentaires à destination des agents et des encadrants
- Consulter la FAQ



Si vous avez des questions et si vous ne trouvez pas de réponse, n'hésitez pas à [nous solliciter](#).

Pour la CFDT-Agriculture, cet outil présente des avantages certains et devrait participer à la simplification des tâches administratives des agents et des encadrants, notamment pour la gestion du télétravail et du report de jours de télétravail mais aussi pour la gestion des rythmes de travail spécifiques.

La CFDT-Agriculture reste cependant vigilante et se réserve la possibilité de se mobiliser si ces objectifs n'étaient pas atteints ou encore s'il y avait une régression des données mises à disposition pour le suivi des rythmes de travail des agents d'administration centrale.

Notre mobilisation continue sur tous les sujets qui vous impactent directement dans l'organisation de votre travail et dans l'exercice de vos missions.