

CSA ministériel des 8 et 9 décembre 2025 : Revalorisation IFSE, catégorie active en abattoirs, expertise, SEA, contractuels...

LE CSA ministériel des 8 et 9 décembre a permis d'aborder les imperfections de la revalorisation de l'IFSE, de discuter des difficultés des SEA, d'aborder les sujets très sérieux de l'expertise et de la transition écologique au MAASA.

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 à 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'État 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 (B0 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 indemnitaire 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 indemnитaires :

- 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).
-

CSA ministériel du 7 octobre 2025 : Indemnité de gestion de crise, IFSE, RESET-BREXIT, PSU, agressions... quelques avancées.

Le CSA ministériel était présidé par Cécile BIGOT-DEKEYZER, secrétaire générale du MASA, accompagnée notamment de son adjointe Noémie LE QUELLENEC, de Flora CLAQUIN, cheffe du SRH, de Maud FAIPOUX, directrice de la DGAL et de Benoît BONAIME,

directeur de la DGER.

La CFDT était représentée par Béatrice LAUGRAUD et Emmanuel BISEAU (titulaires), Nicolas BREZISKY (suppléant), ainsi que Jean Philippe MALLET, Ludovic DUBOIS et Muriel LEUBA en tant qu'experts.

Revalorisation de l'IFSE, c'est pour tout le monde ou presque !

La secrétaire générale indique que la mise en œuvre de la revalorisation annoncée est en cours pour les 12 000 agents éligibles au RIFSEEP (pour un montant total de crédits de 18,5 M€). Les rappels de paie ont été effectués selon le calendrier prévu : en août pour les corps de catégorie C, en septembre pour les catégories B, en octobre pour les catégories A. **La secrétaire générale annonce cependant une note de service à venir qui précisera les ajustements notamment pour les agents en abattoirs.**

La CFDT demande ce qu'il en est pour les **opérateurs**. La secrétaire générale répond que les travaux sont engagés à FranceAgriMer (FAM) et à l'Agence de services et de paiement (ASP) et devraient l'être chez les autres opérateurs mais que «**Bercy bloque tout pour l'instant**». Il s'avère que des travaux sont également initiés à l'INAO mais avec une date d'effet qui s'avèreraient différente et bien plus tardive de celle du MASA.

Pour la CFDT-Agriculture, c'est loin d'être satisfaisant. Si les opérateurs ne sont finalement pas alignés sur la politique indemnitaire du MASA, c'est l'attractivité des opérateurs qui sera dégradée sans aucun doute alors même que les postes sont déjà difficiles à pouvoir par des titulaires. La CFDT-Agriculture s'interroge par ailleurs sur ces propos alors que d'autres annonces ont été faites aux agents de l'ANSES leur indiquant qu'il n'y aurait aucune revalorisation de l'IFSE. Quant à l'ASP qui bénéficiait d'une enveloppe permettant de revaloriser partiellement les montants d'IFSE,

le CBCM a bloqué la revalorisation respectant pourtant le montant de l'enveloppe. Il ne reste actuellement qu'à l'IFCE où les travaux restent en cours.

Face à ces constats et ces annonces, la CFDT continuera à demander à ce que la revalorisation profite à tous les agents du MASA sur la base de montants indemnitaire équivalents.

Indemnité gestion de crise pour la dermatose nodulaire contagieuse (DNC), c'est OUI !

Concernant les agents mobilisés dans le cadre de la dermatose nodulaire contagieuse des bovins, notamment ceux des départements impactés et du SRAL de la DRAAF AuRA, la CFDT demande si l'indemnité de gestion de crise sera bien activée, reprenant les termes du courrier adressé à Madame la directrice générale de l'alimentation le 22 août 2025 par notre organisation syndicale.

L'administration répond positivement et informe que l'IGC sera mobilisée pour les agents investis dans la gestion de la dermatose nodulaire contagieuse (DNC). Elle attend que la situation soit totalement enrayer avant de commencer le versement aux agents concernés.

La CFDT se félicite de la réactivité de la mise en œuvre de cette indemnité, en réponse à la réactivité et à l'implication des agents pour gérer la crise de la DNC.

Indemnité gestion de crise et SEA, c'est NON !

La CFDT-Agriculture avait également sollicité l'administration pour mettre en place l'IGC pour les agents des SEA pour la seconde année consécutive. Pour l'administration, cette année

est «une année normale, sans crise». Pour autant, l'administration ne dit pas que tout va bien dans les SEA...

La CFDT-Agriculture indique que les agents des SEA ont une nouvelle fois été confrontés à des difficultés majeures dans l'instruction des aides PAC pour la campagne 2025. La surcharge de travail est devenue chronique, la perte de sens déjà constatée l'année passée perdure, et les signes d'usure professionnelle se multiplient.

La CFDT-Agriculture revendique :

- *des moyens humains pérennes, notamment dans les SEA identifiés en grande difficulté,*
- *la reconduction de l'indemnité de gestion de crise,*
- *un plan d'action budgétaire concernant ISIS et son remplacement,*
- *des mesures de simplification pour les agriculteurs et les services, sur la base des propositions départementales.*

La charte d'engagements réciproques SEA-AC, bien qu'utile, reste partiellement appliquée. Nous demandons :

- *un bilan de cette charte,*
- *la présentation du nouveau modèle d'attribution des moyens humains,*
- *un retour d'expérience sur les SEA en tension.*

Indemnité pour les remplacements en abattoir, c'est OUI et NON

La CFDT-Agriculture a de nouveau interrogé l'administration sur la mise en place d'une indemnité dédiée visant à rémunérer les remplacements en abattoirs, indemnité dont l'ancien chef de service du SRH avait indiqué lors d'un précédent CSA-M que le dossier était à l'étude au niveau de la fonction publique. Il est rappelé que les remplacements en abattoirs sont payés

en utilisant le complément indemnitaire annuel (CIA) qui n'est pas réglementairement prévu pour cela.

L'administration a répondu que les remplacements en abattoirs seraient bien payés en 2025 en utilisant une nouvelle fois le CIA. Par ailleurs, l'administration ne précise aucun délai sur la mise en place d'une indemnité dédiée... annoncée depuis presque deux années.

Pour la CFDT, se satisfaire d'un paiement par le biais d'un second CIA est dans l'intérêt des agents dès lors que le montant octroyé en remplacement du CIA déjà versé ne dépasse pas le montant du plafond réglementaire du CIA de l'agent... Or, pour certains d'entre eux, le plafond réglementaire était atteint, nécessitant de payer sur l'année suivante le solde des remplacements en abattoir qui ne pouvait être payé sur l'année en cours... Cela peut donc se reproduire en 2025.

La création d'un vecteur indemnitaire dédié est une nécessité garantissant à l'agent de percevoir en intégralité ce qui lui est dû... La CFDT-Agriculture s'étonne de l'absence de réponse de la fonction publique pour un dossier déposé il y a plus d'un an, on aurait pu souhaiter les mêmes délais de mise en place que pour l'indemnité de gestion de crise.

Indemnité type «CIA» pour les contractuels, c'est ni OUI ni NON

La CFDT-Agriculture a également souhaité connaître la position de l'administration sur la possibilité de versement d'une prime de «fin d'année», ou prime de résultat type «CIA» pour les agents contractuels œuvrant pour le bon fonctionnement des services du ministère. En réponse quelque peu évasive, l'administration indique qu'elle y réfléchit.

La CFDT-Agriculture signale que les contractuels qui réalisent des entretiens professionnels annuels au même titre que les

titulaires devraient aussi pouvoir bénéficier d'une prime de résultat, car sans leur travail et leur investissement permanent, certains services auraient du mal à fonctionner. La CFDT est bien sûr consciente que ce type de campagne a un coût non négligeable, que la période n'est pas propice à de nouvelles dépenses mais pour autant, si rien n'est proposé ou estimé, rien n'avancera....

Et la police sanitaire unique ?

En l'absence de clause de revoyure pour 2026, la CFDT a interrogé l'administration sur une éventuelle révision à la baisse du nombre de contrôles réalisés par les délégataires dans le cadre de la police sanitaire unique, afin de garantir une adéquation entre les missions confiées et les moyens disponibles.

La CFDT-Agriculture déplore l'absence de réponses sur ce point.

RESET-BREXIT : les agents sont inquiets

Le RESET-BREXIT est un accord entre l'Europe et le Royaume-Uni portant sur la fin des contrôles sanitaires et phytosanitaires ([ICI](#) notre article RESET-BREXIT, équation à trop d'inconnues...).

Les agents recrutés par le ministère de l'Agriculture dans le cadre du BREXIT, notamment pour les contrôles sanitaires et phytosanitaires (SPS) aux frontières, se retrouvent donc directement concernés par les évolutions récentes liées à l'accord politique « RESET-BREXIT ». Le mandat de négociation pour cet accord devrait pouvoir être validé le 17 novembre prochain.

L'accord politique du 19 mai 2025 prévoit la suppression progressive des contrôles SPS aux frontières. Cela implique la disparition des missions confiées aux agents des SIVEP

(Services d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières), à certains agents des DRAAF (Directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt) et des DDPP (Directions départementales de la protection des populations), notamment pour la certification à l'exportation vers le Royaume-Uni, actuellement considéré comme pays tiers.

Ce sont plus de **450 agents qui sont concernés, principalement pour la partie import**, mais également certains agents dont les missions concernent l'export.

Pour la CFDT-Agriculture, cette situation, génératrice de stress et de démotivation, ne peut perdurer. Depuis les échanges organisés en juillet dernier, aucune avancée concrète n'a été portée à la connaissance des agents. La CFDT-Agriculture estime qu'il est impératif que l'administration engage dès à présent un travail individualisé sur les profils des agents, et qu'elle leur présente les métiers disponibles au sein du MASA. Les projets personnels sont suspendus, les tensions s'exacerbent sur les sites, et les arrêts maladie se multiplient.

Les engagements pris en juillet en matière d'accompagnement doivent désormais se traduire en actes. La CFDT-Agriculture pose plusieurs questions : les IGAPS référents ont-ils été désignés ? Quand seront-ils mobilisés de manière proactive auprès des agents ? Quelles mesures sont envisagées pour renforcer les assistantes sociales, les ISST, la médecine de prévention ? Une information ciblée sur Qualisocial est-elle prévue pour les agents des postes de contrôle frontaliers ? Quelles actions concrètes sont envisagées pour accompagner la mobilité, tant sur le plan administratif que professionnel ?

La CFDT-Agriculture attire également l'attention sur les services Ressources Humaines de proximité, qui doivent gérer simultanément les départs, les tensions internes et l'accueil de nouveaux agents. Des moyens humains supplémentaires sont

indispensables pour accompagner cette réforme dans des conditions acceptables.

La CFDT-Agriculture considère qu'une phase de transition est indispensable. Si l'administration souhaite maintenir l'activité de contrôle jusqu'au terme du dispositif, les agents doivent pouvoir accéder rapidement à des postes correspondant à leurs aspirations. Des discussions constructives ont été engagées avec le SIVEP central à la DGAL, notamment sur l'adaptation des fréquences et des modalités de contrôle. Il est essentiel de poursuivre dans cette voie afin de permettre des départs progressifs, sans alourdir la charge des collègues restants.

Enfin la CFDT-Agriculture demande qu'un arrêté de restructuration soit pris et que celui-ci s'étale sur au moins trois ans afin de donner aux agents la possibilité de bénéficier des dispositifs d'aides, notamment financières.

Les réponses de l'administration semblent éparses, ce qui n'est pas satisfaisant, même si la CFDT-Agriculture reconnaît qu'il est sans doute difficile pour elle d'y voir clair actuellement. Toutefois, notre organisation syndicale insiste sur le fait que de très nombreux agents attendent des solutions, et qu'elle sera extrêmement vigilante sur les propositions qui seront faites.

A notre question concernant le devenir des collègues qui ont réussi récemment le concours de l'INFOMA, l'administration nous informe que ceux-ci auront une formation plus généraliste, leur permettant de pouvoir intégrer d'autres postes si nécessaire.

Une autre information notoire est la **nomination d'une cheffe de projet (cheffe de la «task-force»)**, en la personne de **Magali PECQUERY** (CGAAER). En responsabilité lors de la mise en œuvre du BREXIT, et donc connaissant bien le sujet, Madame PECQUERY travaillera à la fois sur le volet des ressources

humaines, ainsi que sur celui des missions métiers.

La CFDT-Agriculture sera particulièrement attentive à l'attention que Madame PECQUERY portera sur le traitement humain des agents, qui pour le moment se révèle particulièrement flou.

Enfin, le réseau RAPS est mobilisé avec notamment la désignation de deux IGAPS référents qui suivront les travaux en lien avec les IGAPS de toutes les régions.

La CFDT-Agriculture constate que les choses se mettent en place, mais souligne que pour les collègues des SIVEP, il est extrêmement difficile de se projeter.

Pour la CFDT-Agriculture il est indispensable que ceux-ci soient régulièrement informés de leur devenir.

Un groupe de travail «miroir» va se dérouler fin octobre.

La CFDT-Agriculture aura l'occasion lors de ce GT de réaffirmer la nécessité de remettre les agents au cœur du dispositif du RESET-BREXIT.

Rapport social unique : des femmes pas à la fête

Le Rapport Social Unique (RSU) 2024 est structuré en deux parties : une partie littérale et une partie chiffrée. Le nombre d'indicateurs passe de 189 à 122, afin de répondre aux exigences de la Base de Données Sociales (BDS), utilisée notamment par la DGAFP.

Parmi toutes les données, la CFDT-Agriculture a fait un petit focus sur la position des femmes et souligne leur place peu enviable dans plusieurs indicateurs, notamment en matière :

- d'avancement,

- de rémunération,
- de catégorie.

La CFDT-Agriculture propose que ces indicateurs soient intégrés aux lignes de gestion afin de contribuer à l'amélioration de la situation des agentes.

Index de l'égalité professionnelle 2024 : un engagement confirmé du MASA

Le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA) affiche **en 2024 un score de 84 points** à l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, soit **une progression de 3 points** par rapport à 2023. **Ce résultat, bien supérieur au seuil réglementaire de 75 points, témoigne de l'engagement constant du ministère en faveur de l'égalité femmes-hommes.**

Ce progrès s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2023-6353 du 19 juillet 2023, visant notamment à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Les décrets d'application du 5 décembre 2023 viendront préciser les modalités de mise en œuvre de cette loi. Il est à noter que des pénalités sont prévues en cas de non-respect du seuil de 75 points, soulignant l'importance de cet indicateur dans les politiques Ressources Humaines des administrations.

En réponse à une intervention de la CFDT, le ministère a réaffirmé sa volonté de poursuivre le traitement de ces enjeux. L'accord ministériel 2024-2026, actuellement en vigueur, consacre notamment un axe spécifique (axe 3) à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Note d'information – Impact du non-

respect de la date du 13 octobre pour le dépôt du budget

Sans entrer dans le détail, la Secrétaire générale du MASA a alerté le CSA Ministériel sur les risques liés au non-respect de l'échéance du 13 octobre 2025 concernant le dépôt du projet de loi de finances.

Le non-respect de la date limite du 13 octobre pour le dépôt du projet de loi de finances au Parlement pourrait entraîner des retards dans l'examen et le vote du budget, avec des conséquences directes sur la mise en œuvre budgétaire des ministères, dont celui de l'Agriculture.

La CFDT souligne que pour le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA), cela pourrait se traduire par :

- un gel ou un décalage des crédits affectés aux programmes en cours,
- des incertitudes sur les enveloppes allouées aux politiques prioritaires (restructurations, soutien aux filières, transition agroécologique),
- une mise en œuvre retardée des engagements pluriannuels, notamment ceux liés à l'accord 2024- 2026.

Agressions – rien de neuf, malheureusement

La séance ayant débuté par l'évocation de l'agression au lycée agricole d'Antibes, la CFDT-Agriculture a demandé où en était le texte de loi permettant à l'administration de porter plainte à la place d'un agent.

L'administration répond que celui-ci est malheureusement resté au stade de discussion entre les ministères. La CFDT réaffirme la nécessité d'une reprise rapide des discussions, dans l'intérêt de tous les agents du ministère pouvant subir des

agressions.

Le prochain CSA est prévu début décembre.

La CFDT-Agriculture reste à votre écoute. N'hésitez pas à nous contacter (cfdt@agriculture.gouv.fr) pour tout renseignement ou témoignage.

Budget 2026 du MAASA : crédits et emplois des programmes 215 et 206 encore en baisse !

Une présentation du projet de loi de finances 2026 a été réalisée ce mardi 15 octobre 2025 aux organisations syndicales par le Secrétariat Général et le Service des ressources humaines du ministère de l'Agriculture, de l'Agro-alimentaire et de la Souveraineté alimentaire (MAASA).

Étaient présents pour la CFDT-Agriculture, Béatrice LAUGRAUD (titulaire), Emmanuel BISEAU (suppléant), Anne JAMMES (experte), Jean-Philippe MALLET (expert).

Un document présentant les moyens en personnel, les crédits de fonctionnement et d'investissement pour le ministère dans le cadre du PLF 2026 est distribué sur table lors de ce CSA-M extraordinaire. Madame la secrétaire générale excuse Madame la Ministre, retenue par ailleurs. Ce CSA-M se tient en amont de l'audition de Madame la secrétaire générale en matinée du 15 Octobre à l'Assemblée nationale.

Madame la secrétaire générale fait une rapide présentation de

l'évolution des effectifs, de la masse salariale, ainsi que la situation des opérateurs de la mission AAFAR.

Elle précise que ce projet intègre les données financières relatives aux missions «Forêt», même si l'arbitrage n'est pas encore fait sur le maintien ou non de cette composante au sein du ministère.

Les trois priorités affichées du ministère sont :

- Prévention de la gestion des risques en agriculture
- Poursuite de la planification écologique
- Renforcement de l'enseignement de la recherche et de l'emploi.

Évolution des effectifs et masse salariale

(NB : un *Équivalent Temps Plein (ETP)* correspond aux effectifs physiques présents à une **date donnée**, l'*Équivalent Temps Plein Travailé (ETPT)* aux **effectifs physiques sur l'année**. Ainsi un contractuel présent du 1er janvier au 30 juin compte pour 1 ETP au 1er janvier et pour 0,5 ETPT sur l'année).

Effectifs globaux : le plafond d'emplois du ministère s'établit à 30 431 ETPT en 2026, en baisse par rapport à 2025.

Schéma d'emplois : le schéma d'emplois pour 2026 prévoit une réduction nette de 60 ETP pour le ministère.

Répartition : les diminutions d'ETP concernent principalement le BOP 215 « conduite et pilotage des politiques de l'agriculture » et le BOP 206 « sécurité et qualité sanitaire de l'alimentation » avec 50 ETP en moins chacun. D'autres baisses sont également constatées chez les opérateurs (ANSES, ASP, ONF, etc.), avec des réductions ciblées selon les missions et les programmes.

Masse salariale : le gouvernement a décidé d'une suspension de

toute mesure catégorielle nouvelle en 2026. Cette décision va impacter l'ensemble des corps.

Impacts sur les opérateurs de la mission AAFAR

- Baisse d'effectifs : les opérateurs AAFAR (politiques agricoles, alimentaires, forestières et rurales) voient leur plafond d'emplois passer de 13 292 ETPT en 2025 à 13 219 ETPT en 2026.
- Répartition de la baisse :
 - ONF : -37 ETP
 - ASP : -16 ETP
 - ANSES : -6 ETP
 - IFCE : -8 ETP
 - FranceAgriMer : -14 ETP
 - Agence Bio, ODEADOM, INFOMA, INAO : des baisses qui semblent plus modestes, mais qui interviennent sur des effectifs plus réduits, donc un fort impact.

FOCUS

Programme 206 : Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation

Effectifs

- Plafond d'emplois 2026 : 5 083 ETPT (Équivalents Temps Plein Travaillés), en légère baisse par rapport à 2025 (5 141 ETPT).
- Schéma d'emplois 2026 : -50 ETP (Équivalents Temps Plein), soit une réduction nette des effectifs.

Impacts de la baisse d'effectifs selon la CFDT-Agriculture

Les services devront maintenir la qualité des contrôles sanitaires et alimentaires avec moins de personnel.

Risque de tension sur la capacité à répondre aux crises sanitaires et à assurer la surveillance sur tout le territoire.

Programme 215 : Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture

Effectifs

- Plafond d'emplois 2026 : 6 462,5 ETPT, en baisse par rapport à 2025 (6 593 ETPT).
- Schéma d'emplois 2026 : -50 ETP.

Impacts de la baisse d'effectifs selon la CFDT-Agriculture

- Rationalisation des fonctions support et des moyens communs.
- Nécessité de prioriser les actions et d'optimiser l'organisation pour maintenir l'efficacité du pilotage ministériel.
- Risque de surcharge pour les agents restants, notamment dans les fonctions transversales (RH, finances, informatique, etc.) et donc de services rendus aux agents dégradés (retards de paie, erreurs de gestion, suivi moindre des agents, ...), mais aussi aux usagers (PAC, crise, ...).

Les baisses d'effectifs imposent une adaptation des organisations et une priorisation des missions. La CFDT ne cautionne en aucune manière cette réduction d'effectifs et cette restriction budgétaire. Lors de son intervention, la CFDT a souligné l'importance d'adapter les missions des agents à ces restrictions.

De même, notre organisation syndicale déplore que la variable d'ajustement des effectifs maintenus en service déconcentrés soit l'administration centrale, dont les effectifs agents sont déjà fortement sous tension.

Conséquences de la contribution du MAASA à la maîtrise des finances publiques

Pour la CFDT, les conséquences seront multiples. L'attractivité des métiers de l'agriculture est au cœur du réacteur et l'effet de ces mesures sur les agents (augmentation de la charge de travail, nécessité d'adaptation, possible dégradation des conditions de travail, absence de revalorisation salariale) risquent d'être dévastateurs.

Les services du MAASA (déconcentrés, administration centrale) mais aussi les opérateurs, devront adapter leur organisation et prioriser leurs actions pour assurer la qualité de vie au travail des agents.

Les risques de (sur)tensions sur la mise en œuvre des politiques agricoles, alimentaires, forestières et rurales, notamment en matière de contrôles, d'accompagnement des filières et de gestion des crises sont réels.

Vos élus CFDT vont demander une audition auprès des parlementaires de la mission des affaires économiques dont les **programmes 206** («Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation») et **215** («Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture») du ministère de l'Agriculture, de l'Agro-alimentaire et de la Souveraineté alimentaire (MAASA) dépendent.

Cette commission est compétente pour examiner les crédits, les politiques et les projets de loi relatifs à l'agriculture, l'alimentation, la forêt, les affaires rurales et les missions budgétaires associées.

Vos élus CFDT ont à cœur de défendre les intérêts de tous les agents et de toutes les structures, n'hésitez pas à nous faire part de vos réflexions sur notre boîte cfdt@agriculture.gouv.fr

Revalorisation de l'IFSE pour les agents de catégorie C du MASA

Revalorisation des barèmes annuels de l'IFSE

- ➔ Agents affectés dans l'enseignement technique et hors de l'Ile-de-France dans l'enseignement supérieur : +400 euros
- ➔ Agents affectés en administration centrale et dans les services déconcentrés : +800 euros
- ➔ Agents affectés dans l'enseignement supérieur en Ile-de-France : de +1.865 à +2.050 euros

C'est Noël avant l'heure ?

La nouvelle [note de gestion relative au régime indemnitaire](#) tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicable à certains corps et emplois des agents affectés au ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA) a été publiée sur B0 Agri le 27 mai dernier.

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 MASA (emplois laissés à la discrétion du gouvernement, emplois de direction de l'État et emplois des services d'inspection générale ou de contrôle).

Les revalorisations opérées par cette note prennent effet au 1er janvier 2025 et s'étalent du mois d'août pour les agents de catégorie C au mois d'octobre pour ceux de catégorie A, les agents de catégorie B étant traités sur la paie de septembre.

Cette revalorisation annoncée depuis maintenant deux ans par l'ancien chef du SRH a été communiquée 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 MASA rémunérés par le ministère ».

Dans un contexte budgétaire tendu, la CFDT s'est félicitée de cette revalorisation de l'ensemble des agents relevant du RIFSEEP et affectés au MASA tout en regrettant que les opérateurs sous tutelle de ce ministère n'aient pas été pris en compte pour cette revalorisation. En effet, si l'équité de traitement entre catégories était à rechercher, l'équité de traitement entre les agents du MASA et les agents de ses opérateurs doit être respectée sans équivoque. Au regard des éléments en notre possession, seule l'ASP serait en mesure de revaloriser partiellement ses barèmes d'IFSE .

Sur le sujet du RIFSEEP des opérateurs, la CFDT a saisi la secrétaire générale en juin dernier, sans réponse à ce jour.

Quid des agents de catégorie C

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. Pour la première fois depuis la mise en place du RIFSEEP, le SRH n'a pas souhaité dans le cadre d'une revalorisation de l'IFSE 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	6.000	0	6.000	7.000	0 (Pas de complément antérieur)		7.000	+ 1.000
Cas 2	6.000	500	6.500	7.000	0 (L'ancien complément ne permet pas de dépasser le nouveau barème)		7.000	+ 500
Cas 3	6.000	1.100	7.100	7.000	100 (L'ancien complément permet de dépasser le nouveau barème)		7.100	0

N'ayant naturellement pas accès à la liste des compléments dont disposent éventuellement les agents, le comparatif des barèmes des deux notes RIFSEEP ne peut que prendre en compte les barèmes «officiels».

Plusieurs remarques peuvent être faites en comparant l'évolution de la cartographie des fonctions :

- Le nombre de groupes RIFSEEP demeure inchangé. Deux groupes existent quel que soit le secteur d'affectation de l'agent.
- **Plus aucune fonction n'apparaît dans le groupe 2.** Désormais, un agent est positionné dans le groupe 2 dès lors que la fonction qu'il occupe n'apparaît pas dans le groupe 1. **On en conclut que les agents qui étaient sur une fonction apparaissant précédemment dans les deux groupes sont désormais placés dans le groupe 1 dès lors que l'ancienne fonction est conservée**, ce qui va augmenter leur gain d'IFSE.
- **On peut cependant s'interroger sur les fonctions du groupe 1 qui disparaissent.** Logiquement, les agents occupant ces postes devraient désormais relever du groupe 2, auquel cas le gain indemnitaire serait moindre que celui attendu à groupe RIFSEEP inchangé.
- Le nombre de fonctions dans le groupe 1, passant de 11 ou 13 fonctions (selon le secteur d'affectation) à 7.

- Concernant les montants de régime indemnitaire, la comparaison des deux notes de service amène aux constats suivants :
 - Les **augmentations de barème concernent l'ensemble des agents mais dans des proportions différentes.**
 - Dans son flash info du 2 juin dernier, le SRH a indiqué que l'évolution moyenne des barèmes par catégorie était comprise entre +10 % et +12 %. Hors agents affectés dans l'enseignement supérieur en Ile-de-France, la moyenne des revalorisations de barèmes pour les agents de catégorie C est comprise entre +5,44 % et +13,11 %.
 - En administration centrale et dans les services déconcentrés, la revalorisation est de 800 euros annuels, quel que soit le grade de l'agent et son groupe RIFSEEP.
 - Le même différentiel de barème perdure entre les montants servis en Ile-de-France et ceux servis hors Ile-de-France (de 2.050 à 2.200 euros annuels selon le grade et le groupe RIFSEEP de l'agent).
 - Concernant l'enseignement, les anciens barèmes étaient identiques pour les agents affectés dans l'enseignement technique et dans l'enseignement supérieur, quelle que soit la localisation des agents. Ils étaient par ailleurs alignés sur les barèmes des services déconcentrés hors Ile-de-France. Ce n'est plus le cas. **Les barèmes des services déconcentrés hors Ile-de-France sont supérieurs de 400 euros à ceux de l'enseignement technique et de l'enseignement supérieur hors Ile-de-France, et inférieurs de 1.065 à 1.200 euros à ceux de l'enseignement supérieur en Ile-de-France.**
 - La nouvelle note de service **revalorise de 400 euros annuels tous les agents affectés dans l'enseignement sauf ceux affectés dans l'enseignement supérieur en Ile-de-France.** Même si ces barèmes ne sont pas alignés sur ceux de

l'administration centrale, la revalorisation de ces derniers est cependant bien supérieure à celles des autres agents du secteur de l'enseignement, fluctuant entre 1.865 et 2.050 euros annuels.

Apparemment, le SRH considère que le secteur de l'enseignement agricole public est assez attractif pour ne pas nécessiter de revalorisation conséquente.

La CFDT peut néanmoins regretter une si importante différence entre les revalorisations de barèmes des agents, sans compter que certains pourraient n'avoir eu aucune revalorisation dès lors que le différentiel entre le nouveau barème et l'ancien est égal au complément indemnitaire qu'ils percevaient.

Au regard des modifications apportées dans la nouvelle note de service, le fait de présenter le projet de note de service dix jours avant sa publication a empêché les organisations syndicales d'étudier précisément les changements opérés par l'administration et le cas échéant de faire des contre-propositions.

La CFDT espère qu'à l'avenir le SRH communiquera avec les organisations syndicales bien en amont afin que le dialogue social soit réel et constructif.

Et maintenant ?

Sauf problème technique toujours possible pour quelques agents dont la situation dans le SIRH RenoirRH serait incomplète ou erronée, la revalorisation des agents de catégorie C a été opérée sur la paie du mois d'août.

Ainsi, chaque agent de catégorie C doit voir apparaître sur son bulletin de paie du mois d'août 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 sept premiers mois de l'année. Ce montant est équivalent au différentiel entre le nouveau montant d'IFSE mensuel et l'ancien, multiplié par sept.

Le SRH a indiqué que chaque agent se verrait remettre une notification individuelle détaillant son nouveau barème d'IFSE ainsi que son 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.

Aucune nouvelle annexe V (note de gestion RIFSEEP) 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.

Une certaine confusion peut naître du fait de la concomitance en paye du versement du CIA et de la revalorisation de l'IFSE en août. La CFDT est à votre disposition en cas d'interrogation pour expliquer la rémunération perçue fin août dernier.

Document :

- [Note de service SG/SRH/SDCAR/2025-340](#) : 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 et de la souveraineté alimentaire (MASA).

Rapport de la Commission d'Enquête du Sénat sur les agences et opérateurs

Le rapport sur les missions des agences, opérateurs et organismes consultatifs de l'État, par la commission d'enquête du Sénat, a été publié ce jeudi 3 juillet 2025. Que dit ce rapport ?

Pourquoi cette enquête ?

Le Sénat a voulu comprendre pourquoi l'action publique est devenue aussi illisible, avec ses 1000+ agences, opérateurs et comités. Trop de structures, trop peu de stratégie et beaucoup de coûts mal identifiés : c'est le constat de départ.

Les principaux constats :

- La France a créé ses agences **au coup par coup**, sans vraie stratégie globale.
- Ces structures étaient censées rendre l'action publique plus souple et plus efficace, mais au final, elles ont souvent créé **des doublons et de la complexité**.
- L'État **perd la main sur ses politiques publiques**, car les agences s'emparent parfois de fonctions stratégiques au lieu de rester sur l'exécution.
- Manque de transparence : coûts, effectifs et missions réels souvent mal connus, ce qui complique le pilotage et le contrôle parlementaire.
- La multiplication des agences a accentué la **perte de**

compétences techniques dans l'administration centrale et territoriale.

- Des circuits de financement **trop complexes**, des logos et des communications dispersés qui rendent l'action de l'État illisible pour le citoyen.

Les recommandations fortes du rapport :

Le rapport formule une **soixantaine de recommandations**, dont voici les plus importantes et emblématiques :

Redonner un cap clair à l'État

- Élaborer une doctrine claire sur la création et le maintien des agences.
- Soumettre chaque agence à une seule administration de tutelle.
- Renforcer le pilotage central par les ministères, et en particulier par les secrétariats généraux.

Rationaliser et simplifier

- Évaluer tous les 5 ans la pertinence de chaque agence.
- Fusionner ou supprimer certaines agences devenues redondantes.
- Créer un moratoire sur la création de nouvelles agences sauf s'il y a gain prouvé.
- Favoriser la mutualisation des fonctions support (RH, finances, informatique).

Mieux contrôler et mieux informer

- Publier des données financières détaillées, actualisées et ouvertes (open data).
- Mettre en place une comptabilité analytique pour connaître le coût réel de chaque dispositif d'aide.

Recentrer l'action publique sur l'État

- Rendre le préfet l'interlocuteur unique au niveau local.
- Interdire aux agences de lancer directement des appels à projets locaux, ce rôle devant revenir au préfet.
- Supprimer certaines structures comme l'Agence nationale du sport ou Pass Culture, et réintégrer leurs missions aux ministères.

Clarifier la communication

- Apposer uniquement le logo de l'État, pas ceux des agences, sur tous les supports et sites web.
- Recentrer la communication au sein des ministères.

Esprit global du rapport

Le rapport ne préconise **pas une politique de coupes aveugles**, mais plutôt une **réforme cohérente et progressive**, destinée à rendre l'action publique plus lisible, plus efficace et moins coûteuse.

L'objectif : recentrer l'État sur ses missions stratégiques et éviter que les agences ne deviennent des « *États dans l'État* ».

Sur l'économie globale attendue, le rapport sénatorial estime **qu'il serait possible d'économiser environ 550 millions d'euros** en rationalisant le paysage des agences et opérateurs de l'État – notamment grâce à une réduction des fonctions support – mais « *à missions constantes* ». **Soit quatre à cinq fois moins que les montants affichés par le gouvernement et les deux ministres de Bercy.**

Comme l'a précisé le président de la commission d'enquête lors de la présentation du rapport : « *Au risque de décevoir ceux qui voyaient dans ce travail des milliards d'économies, vous aurez beau chercher, vous ne trouverez pas. Pas de serpe, pas de hache.* »

> Source : **CFDT-UFETAM**



Pour aller plus loin :

[Rapport de la Commission d'Enquête du Sénat sur les agences et opérateurs de l'État](#)

[L'essentiel sur la commission d'enquête](#)

[La liste des 61 recommandations](#)

CSA ministériel des 10 et 11 juin 2025 : IFSE, TSMA, agressions, SEA, catégorie active, opérateurs, loi Duplomb...

Le CSA ministériel était présidé par Cécile Bigot-Dekeyzer, secrétaire générale du MASA, accompagnée notamment de son adjointe Noémie Le Quellenec, de Xavier Maire, chef du SRH, de Maud Faipoux, directrice de la DGAL et de Philippe Duclaud, directeur de la DGPE.

La CFDT était représentée par Emmanuel Biseau, Béatrice Laugraud, Nicolas Brezisky et Frédéric Laloy.

IFSE – Une revalorisation à

géométrie variable...

Dans les services : une enveloppe conséquente, plus d'équité ... qui laissera un goût amer à celles et ceux qui ne vont pas être ou très peu revalorisés

« Madame la secrétaire générale,
Vous avez annoncé au nom de Madame la ministre l'obtention d'une enveloppe conséquente de crédits pour revaloriser les montants d'IFSE des agents du MASA rémunérés par le ministère. Dans les services, cette revalorisation se traduit par plus d'équité entre les filières administratives et les filières techniques.

Toutefois, ce type de revalorisation ne couvre pas de manière équitable l'ensemble des agents au regard de leur catégorie notamment. »

La secrétaire générale rappelle le déblocage d'une enveloppe de 18,4 M€ ce qui n'est pas négligeable dans le contexte budgétaire actuel. Elle reconnaît le peu de dialogue social sur le sujet, parce qu'il y avait peu de marge de manœuvre. Ils ont fait le maximum, le plus équitable possible dans un contexte budgétaire contraint. En moyenne on est sur une revalorisation de plus de 10% pour chaque filière, mais il est vrai que l'augmentation est faible en valeur absolue pour certains agents.

Si la CFDT peut comprendre qu'il y avait peu de marge de négociation sur le plan budgétaire, il y avait possibilité d'échanger sur la cartographie des fonctions et il est fort regrettable que ces discussions n'aient pas eu lieu. In fine, un nombre significatif d'agents, sans changer de fonctions, va se retrouver dans un groupe RIFSEEP différent et parfois inférieur. Si l'administration s'est engagée à ce que aucun agent ne soit perdant sur le plan financier, plusieurs

centaines d'agents ne vont pas être revalorisés et des milliers le seront très peu.

Un article plus complet est en cours de rédaction sur ce dossier.

A retenir dès à présent : la revalorisation de l'IFSE interviendra sur votre feuille de paye entre août et fin 2025, avec un effet rétroactif au 1er janvier 2025.

Au sein des opérateurs : « on leur a donné les infos, à eux de faire le nécessaire maintenant » !

« CFDT Agriculture s'inquiète également du traitement réservé aux agents du MASA qui travaillent au sein des opérateurs sous tutelle de ce ministère. Elle vous demande de faire en sorte que la revalorisation de l'IFSE soit également mise en place chez les opérateurs dans l'intérêt des agents, de leurs employeurs et des structures. Nous espérons avoir une réponse au courrier ([ICI](#)) que nous vous avons transmis en ce sens la semaine dernière. »

Pour la CFDT, ce serait la moindre des choses de la part de la secrétaire générale qui dit regretter le peu de dialogue social sur ce dossier pourtant à fort enjeu pour les agents...

La CFDT ne peut se satisfaire de la réponse « on leur a donné les informations pour qu'ils puissent faire le nécessaire... »

Et pour les prochaines revalorisations ?

La CFDT demande l'instauration d'une clause de révision annuelle pour éviter les gels prolongés pour tous les agents du Ministère et les opérateurs.

Plus spécifiquement pour les opérateurs, elle demande d'anticiper davantage la communication du coût des revalorisations à venir.

Et sinon en matière de pouvoir d'achat ?

Si cette revalorisation est bienvenue, elle ne suffit pas à compenser la perte de pouvoir d'achat entre l'inflation, l'absence de GIPA et le gel du point d'indice, et ce encore plus pour les agents en grande difficulté.

TSMA – Vers plus de recrutements... La CFDT demande la création d'un grade T4 « hors classe » pour les techniciens

Un décret pour améliorer d'un chouia l'attractivité du corps des TSMA...

Les réflexions en matière de GPEC et le rapport des IGAPS mettent en évidence un besoin plus important de recruter des TSMA dans les années à venir, notamment en raison des nombreux départs à la retraite.

De plus, suite à l'évolution des métiers des TSMA ces dernières années, avec des missions de plus en plus techniques et pointues, le recrutement doit permettre de répondre à cette attente. Le MASA doit donc être attractif pour recruter ces profils.

Une première mesure consiste à permettre aux BTS de se présenter au concours et d'en conserver le bénéfice alors même qu'ils n'ont pas encore obtenu leur diplôme et pourront l'obtenir l'année du concours, voire l'année suivante.

Le projet de décret correspondant est soumis pour avis des membres du CSAM : il reçoit un vote favorable à l'unanimité.

Pour CFDT Agriculture, cette mesure constitue une avancée pour l'attractivité des BTS pour notre ministère mais elle ne permettra aucunement de répondre à l'objectif d'attractivité et de recrutement en nombre de TSMA !

La CFDT propose une vraie mesure pour rendre le corps des TSMA plus attractif : la création d'un 4^{ème} grade « TSMA hors classe », à l'image des corps IAE et attachés

Pour CFDT Agriculture, avec la nécessité croissante de recruter des TSMA grade principal (grade 2), il est temps de reconnaître pleinement les TSMA : la création d'un grade hors classe (G4) n'est plus une option, mais une nécessité !

Aujourd'hui, les TSMA recrutés en T2 sont confrontés à un parcours professionnel figé, avec pour seule perspective d'évolution le grade de technicien chef (T3). Au-delà, la seule voie de progression passe par une promotion dans le corps des IAE, mais les opportunités de changement de corps sont trop limitées, empêchant de nombreux TSMA d'y accéder. Pourtant, la majorité d'entre eux souhaitent approfondir leur expertise technique, une compétence essentielle pour notre ministère et qui mérite d'être pleinement reconnue et valorisée.

Cette situation va à l'encontre du protocole PPCR (protocole sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations), qui prévoit qu'un agent doit pouvoir dérouler au moins deux grades au cours de sa carrière. Or, dans la configuration actuelle, cela est tout simplement

impossible. C'est pourquoi la création d'un grade T4 hors classe pour les TSMA est une nécessité pour CFDT Agriculture.

Dans un contexte où les jeunes peinent à se projeter sur le long terme et recherchent davantage de flexibilité dans leur parcours professionnel, la création du grade T4 constituerait un levier en matière d'attractivité. Elle offrirait des perspectives d'évolution attrayantes et inciterait les talents à se projeter au sein de notre ministère au travers d'une carrière enrichissante, avec des possibilités adaptées aux ambitions de chacun.

Un groupe de travail bienvenu à la rentrée pour renforcer l'attractivité du corps des TSMA... et on espère d'autres corps demain !

Des groupes de travail se réuniront dans les mois à venir pour déterminer les leviers d'attractivité à mettre en œuvre pour recruter des TSMA. La CFDT aura l'occasion de porter d'autres mesures, telle la généralisation des concours à affectation locale.

Si vous avez des propositions à faire sur ce sujet, [contactez-nous](#), nous sommes à votre écoute.

Faites entendre vos propositions, pour les TSMA... et pour les autres corps !

Risque d'agressions des agents : une réponse très insuffisante...

Un risque d'agression bien présent...

« *Le risque est bien présent. Il y a 3 semaines des collègues de la DDETSPP de l'Orne ont été menacés de mort par un éleveur*

lors du recensement de son troupeau. La semaine dernière un agent d'une DDPP du grand ouest a été séquestré lors d'un contrôle. Des contrôleurs ressentent davantage de pression depuis la mise en place du contrôle unique. Car de nombreux agriculteurs ont compris qu'ils n'auraient pas plus d'un contrôle par an. Ils mettent dans le même panier les contrôles administratifs programmables et les autres contrôles. Au final, le contrôle « unique » n'améliore pas la situation, au contraire, il génère globalement plus de tension et de risque d'agression. »

Et cela continue aujourd'hui : la semaine du CSA ministériel, un éleveur a eu des propos diffamants vis-à-vis des agents des services vétérinaires de la DDETSPP de Dordogne (« les agents de l'Etat sont des collabos »).

Le MASA n'apporte ni réponse politique, ni réponse immédiate...

« L'intersyndicale a salué la mise en place d'un GT spécifique rattaché au CSA ministériel en lien avec les CSA de réseau, avec des mesures envisagées à moyen terme, mais elle regrette vivement l'absence de prise de parole de notre ministre et l'absence de mesure immédiate. »

La secrétaire générale confirme le lancement de GT à venir à partir de la rentrée. La CFDT demande à ce que les syndicats puissent participer en présentiel à ces GT, avec des experts issus des formations spécialisées de réseaux.

La secrétaire générale précise par ailleurs que la ministre est très attentive à chaque agent qui serait en difficulté.

CFDT Agriculture attend de la ministre qu'elle se préoccupe de l'ensemble des agents en ayant un discours de fermeté vis-à-vis des agriculteurs qui agressent des agents de son ministère.

Des avancées à venir ?

La CFDT demande : « *la circulaire Barnier du 4 novembre 2024 sur le contrôle unique prévoit que « tout incident devra être identifié et une attention particulière devra être apportée à sa gestion ainsi qu'à l'accompagnement des agents victimes d'agressions, de menaces ou de tout autre atteinte à leur intégrité physique ou mentale. Dans un tel cas, une plainte devra être systématiquement déposée par le préfet ou l'organisme de contrôle dont dépend l'agent »* : est-il réellement possible, légal, qu'une plainte puisse être déposée par le préfet ou l'organisme dont dépend l'agent, à la place de celui-ci ? »

Le chef du SRH répond que cela ne signifie pas que l'administration porte plainte à la place de l'agent mais qu'elle doit porter plainte en sa qualité d'employeur en cas d'atteinte contre un de ses agents.

Un projet de loi en cours de discussion prévoit en revanche la faculté pour l'employeur public de déposer plainte au nom de l'agent victime et ce quelque soit le fait générateur, que celui-ci ait lieu à l'occasion d'un contrôle unique, pour tout autre contrôle ou dans d'autres circonstances.

La CFDT interpelle l'administration : « *les agents de la DGFIP qui sont amenés à se déplacer et à faire des contrôles tout seuls sont dotés d'une application spécifique sur leur téléphone professionnel qui permet d'alerter les forces de l'ordre en cas de situation d'urgence. Concrètement, l'agent ouvre l'appli avant de commencer son contrôle, et si la situation « dérape », il n'a qu'à appuyer sur un bouton de son téléphone pour déclencher un appel d'urgence vers les forces de l'ordre. Une telle application est-elle envisagée pour les contrôleurs du MASA ?* »

Le chef du SRH prend note de cette proposition que ses services vont étudier.

A quand le travail de pédagogie sur le contrôle unique par la profession agricole ?

La CFDT demande : « *on demande aux inspecteurs de faire preuve de pédagogie, c'est très bien, ils le faisaient déjà d'ailleurs, mais vous semble-t-il adapté qu'un inspecteur doive passer parfois une heure pour expliquer à un agriculteur ce qu'est le contrôle unique afin d'être en mesure de commencer sereinement le contrôle (nous avons plusieurs retours en ce sens...) ? Pourquoi n'est-il pas demandé aux chambres d'agriculture de faire le plus gros de ce travail de pédagogie ?* »

La secrétaire générale répond que les chambres d'agriculture ont en effet un rôle à jouer en ce sens.

CFDT Agriculture attend des actes concrets.

SEA – A quand la boîte à outils pour aider tous les SEA en difficulté ?

« *La phase de télédéclaration s'est globalement bien passée. L'instruction PAC sur le papier permet d'espérer de meilleures (moins pires) conditions de travail dans les SEA (services d'économie agricole). Mais l'instruction des dossiers n'a pas encore démarré et il est beaucoup trop tôt pour dire que la situation s'est améliorée. La CFDT reste vigilante. Il ne faudrait pas que l'été 2025 soit aussi chargé qu'en 2024 et 2023.* »

L'instruction des dossiers PAC a fini par arriver avec une (seule) semaine de retard...

« La CFDT regrette par ailleurs le manque de transparence sur

le plan d'accompagnement des SEA : nous n'avons aucune information sur ce qui a été mis en place dans les SEA en grande difficulté et ce qui est duplicable ailleurs. »

Ni la secrétaire générale, ni le directeur de la DGPE n'ont réagi...

CFDT Agriculture regrette cette opacité. Il est incompréhensible qu'il n'y ait pas d'information sur les mesures prises, car il n'y a pas d'un côté 12/13 DDT(M) en grande difficulté et de l'autre des DDT(M) qui vont très bien. Il est important de profiter de cet accompagnement pour constituer et proposer une boîte à outils à l'ensemble des DDT(M).

Alimentation – PSU et SIVEP/BREXIT, deux sujets très chauds ... et un petit espoir...

Police sanitaire unique (PSU) : après les SEA en 2024, à quand les SSA en crise ?

« S'il y a sans doute du mou pour le travail d'inspection en sécurité sanitaire des aliments dans quelques départements, la situation est devenue critique dans de nombreuses DD(ETS)PP. Après les SEA en crise en 2024, la CFDT redoute que ce soit aux SSA d'être en crise, cette année ou l'année prochaine. La CFDT n'acceptera pas une clause de revoyure au rabais sur cette réforme d'ampleur. »

Maud Faipoux botte en touche en disant que le sujet sera abordé le lendemain en CSA Alimentation ([Cf. CR CSA Alim du 12 juin](#)).

SIVEP/BREXIT : vers un accord SPS source de fortes inquiétudes pour les contractuels et les fonctionnaires

Le 19 mai dernier, l'UE et le Royaume-Uni ont conclu un accord afin d'évoluer vers un accord SPS (accord négocié sur les règles sanitaires et phytosanitaires), à l'identique de ce qu'il se passe avec la Suisse où les règles pour l'importation de produits soumis à contrôles sont similaires à celles de l'UE.

Maud Faipoux explicite l'enjeu : il s'agit d'avoir les mêmes règles sanitaires et qu'elles évoluent en parallèle pour faciliter le transport (import/export). Elle précise qu'à ce stade ni les modalités précises (y aura-t-il des exceptions ?) ni le calendrier ne sont connus.

Toutefois, cette annonce génère de nombreuses incertitudes pour les agents qui travaillent dans ce domaine. Le sujet a été abordé plus longuement le lendemain en CSA alimentation ([ICI](#)). Pour la CFDT, un dialogue social de qualité s'impose.

La secrétaire générale et la directrice de la DGAL semblent avoir entendu le message puisqu'elles ont prévu (après ces instances) un groupe de travail sur le sujet le mercredi 09 juillet. Par ailleurs, une task force va être mise en place très prochainement avec pour objectif d'anticiper toutes les hypothèses de l'accord qui pourraient être formulées ainsi que les mesures et organisations à déployer en conséquence.

D'ici là, CFDT Agriculture va aller à la rencontre de plusieurs sites impactés. Il y a beaucoup d'inquiétude légitime que nous allons porter. N'hésitez pas à nous contacter pour alimenter nos questions et propositions sur ce sujet.

Catégorie active pour les agents en abattoir, SIVEP/Brexit et MIN Rungis : on saura en septembre si près de 1000 agents peuvent en bénéficier

Ce régime permettrait aux agents qui ont des missions objectivement pénibles (travail de nuit, dans le bruit, le froid...) de partir plus tôt à la retraite.

Le dossier pour demander la reconnaissance de la catégorie active pour les agents en abattoir, en SIVEP (Service d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières) en cycle continu (7J/7J et 24h/24h) et au marché international (MIN) de Rungis a été transmis le 7 mai à la DGAFP (Ministère de la fonction publique). Bénéficier de ce dispositif particulier suppose 17 années de services accomplis. Cela concerne un peu moins de 1000 agents, à 98 % des TSMA et à 87 % des agents en abattoir.

Pour la CFDT, la transmission de ce dossier est une étape importante. Notre syndicat a été le premier à porter cette revendication suite à la réforme des retraites et la défend sans relâche dans les instances concernées CSA Alimentation, CSA-M, bilatérale avec la secrétaire générale...

La réponse est attendue d'ici 3 mois. Pour la secrétaire générale, le dossier qui a été déposé est solide grâce à l'appui de la DGAL, des services déconcentrés et des ISST ... mais « l'avis favorable n'est pas du tout acquis ».

Devenir des opérateurs : de possibles bouleversements

importants en perspective ... avec un dialogue social minimaliste ... inacceptable !

« Pour CFDT Agriculture, l'existence d'opérateurs et d'agences dans le périmètre de l'agriculture présente des atouts pour éclairer le ministère de l'agriculture, pour accompagner la mise en œuvre de politiques publiques qu'il porte et pour déployer des dispositifs du MASA. Leur gouvernance est ouverte vers le milieu agricole voire d'autres parties prenantes. Certains d'entre eux sont sous tutelle de plusieurs ministères, facilitant une approche transversale par exemple agriculture/environnement/santé pour l'Anses. Leur taille, leur fonctionnement et leur implantation favorise la réactivité et la proximité avec les usagers. Madame la Présidente, est-ce que le ministère de l'agriculture partage ces éléments d'analyse ?

La CFDT alerte sur un risque de suppression, fusion ou réorganisation, qui s'il n'était pas suffisamment réfléchi pourrait avoir de graves conséquences en matière d'efficacité de l'action publique. Ne commettons pas l'erreur d'une réforme comme celle des SGCD il y a quelques années qui se traduit aujourd'hui par une dégradation de la qualité de service et aucune économie substantielle de fonctionnement.

La CFDT s'inquiète des propos tenus par la ministre des comptes publics ce matin : « il y a 2 à 3 milliards d'économies à faire [sur les agences et les opérateurs]. Il y a un tiers des agences et des opérateurs (...) [que] nous allons (...) soit fusionner entre eux, soit fusionner avec le ministère, soit supprimer, soit réduire la voilure. » La CFDT, syndicat réformiste, n'est pas pour le statu quo. Il y a des marges de progrès pour chaque opérateur. Mais les plus-values de chacun de ces opérateurs doivent être maintenues. »

La secrétaire générale concède que si le propos général concerne l'ensemble du service public, en l'occurrence de rendre le meilleur service aux usagers tout en limitant la dépense publique, le focus est souvent mis sur les opérateurs. Elle ne peut pas nous en dire plus. Il y a en ce moment des discussions entre le cabinet du Premier ministre et les cabinets ministériels. Des annonces sont prévues en juillet ou à la rentrée.

Pour CFDT Agriculture, le manque de transparence est incompréhensible. On parle de suppression d'opérateurs, de fusions entre opérateurs, de re-ministérialisation. Les missions des agents pourraient être très impactées... le climat est anxiogène et il n'y a pas de dialogue social ! On nous informera des décisions prises ? Ce n'est pas acceptable !

La secrétaire générale s'engage à revenir vers nous dès qu'elle sera en capacité de le faire.

Anses : vers une priorisation... quoi qu'il en coûte ?!

Modalités de vente de pesticides, retour des néonicotinoïdes, rôle de l'Anses, ... la proposition de loi (PPL) Duplomb visant à « lever les contraintes au métier d'agriculteur » fait du bruit.

La ministre de l'agriculture souhaite que l'Anses priorise les demandes d'examen d'homologation de substances phytosanitaires pour des productions menacées de disparition en France. Il s'agit selon ses dires de gérer l'urgence en attendant des alternatives à ces molécules dont la diminution est un vrai enjeu.

Dans le même laps de temps, un sénateur a travaillé sur une proposition de loi (Duplomb) qui prévoit la priorisation des dossiers par un comité d'orientation, et le gouvernement a

travaillé sur un décret auto-portant qui implique l'avis de l'INRAE dans le travail de priorisation fait par l'Anses.

La CFDT s'interroge : « *Concernant la proposition de loi Duplomb, suite au vote de la motion de rejet du texte présenté par la commission économique et sociale de l'assemblée nationale, la CFDT souhaiterait connaître le positionnement du MASA sur la création d'un comité d'orientation comme indiqué à l'article 2 de cette proposition de loi. Par ailleurs, un décret autoportant déjà examiné en conseil d'État propose l'implication d'un avis de l'INRAe dans les attributions d'autorisations de mise sur le marché (AMM) phytosanitaires. La CFDT souhaiterait connaître l'articulation entre ce décret et la PPL Duplomb et la date de sa promulgation.* »

Maud Faipoux rappelle des éléments de langage que nous avons déjà entendu à maintes reprises, à savoir que à aucun moment il n'y a eu volonté d'ingérence de la part du gouvernement dans le travail d'évaluation de l'Anses. L'évolution demandée porte uniquement sur la procédure, sur la possibilité de prioriser les dossiers, pour des filières en grande difficulté sans solution technique, plutôt qu'un traitement au fil de l'eau.

La CFDT insiste et demande quelle est la position du MASA sur la création d'un comité d'orientation.

Maud Faipoux répond que ce n'est pas le lieu pour répondre à cette question.

Le lendemain, en CSA alimentation, elle précisera que le gouvernement n'a plus son mot à dire du fait que les débats auront lieu en commission mixte paritaire fin juin, et que la seule chose qui compte c'est qu'il puisse y avoir priorisation des dossiers. Peu importe que cela se fasse via le comité d'orientations de la loi Duplomb ou via le décret autoportant par décision de la ministre sur avis de l'INRAe.

Pour CFDT Agriculture, lever les contraintes du métier

d'agriculteur, c'est bien, remettre en cause l'indépendance de l'Anses via la priorisation des dossiers laissée à l'appréciation d'un comité d'orientation, c'est autre chose. Là où l'Anses voit de l'ingérence, le MASA ne voit qu'une procédure qui n'interfère pas avec le contenu de l'évaluation.

L'évaluation des dossiers sera toujours scientifiquement indépendante pour l'Anses. Ses missions, c'est l'évaluation des risques sanitaires pour les hommes et leur environnement et dans le cas des autorisations d'AMM, la bonne application des lois. L'agence s'inquiète de la méthode et des critères retenus pour effectuer les priorisations. Selon qu'elle se fait via la PPL Duplomb ou le décret, la balance entre bénéfice économique et santé ne sera pas la même...

Bonne nouvelle, juste avant la publication de cette article, la commission paritaire a rendu son verdict : la priorisation via le comité d'orientation a été retiré du texte. Reste le décret autoportant... Et puis l'essentiel de la proposition de loi a été validée, avec notamment la réintroduction de produits phytosanitaires de la famille des néonicotinoïdes interdits depuis plusieurs années. Un nouveau recul en matière d'agro-écologie...

En bref

L'ASMA Nationale et les ASMA Départementales en grand danger

L'intersyndicale fait une déclaration dont on peut retenir notamment :

- « *Le dernier rapport interministériel sur l'action sociale de l'État publié par la DGAFP en mars 2025 reconnaît explicitement la qualité, la visibilité et la structuration exemplaire de l'ASMA, modèle reconnu au*

niveau national.

- *Depuis des années, les organisations syndicales alertent sur un budget insuffisant, que le versement exceptionnel et unique de +5 % de la subvention annuelle, réduit en moins de 4 mois à 2 %, ne compensera assurément pas.*

Les conséquences sont d'ores et déjà catastrophiques :

- *Dotations des ASMA départementales en baisse de 13 % en moyenne, mettant en difficulté les plus petites associations ;*
- *Budget global réduit de 17 %, entraînant une augmentation massive des refus de demandes d'aides (683 refus en 2023) ;*
- *Forte baisse des financements pour les séjours, voyages, activités sportives et culturelles, privant des milliers d'agents et de retraités de ces prestations essentielles ;*
- *Prévisions pour 2025 au niveau des séjours : 1 500 ayants droit privés de départ en vacances faute de budget !*

Malgré l'alerte des organisations syndicales, le ministère persiste dans sa politique d'austérité, invoquant la « rigueur budgétaire » et une « révision de l'offre de prestations ».

Nous exigeons une augmentation immédiate et pérenne d'au moins 20 % du budget de l'ASMA ! »

La secrétaire générale répond que l'action sociale n'est pas une ligne d'ajustement, que le MASA fera tout ce qu'il peut, s'il y a moyen d'optimiser des reliquats 2025 ou si le PLF 2026 donne des possibilités.

Évolutions de l'organisation RH du Ministère

La Secrétaire générale du ministère de l'agriculture a confié une mission de réflexion sur l'organisation de la filière RH à Stéphane Le Moing dont voici les principales orientations :

1. Moderniser les outils numériques

- Faciliter l'accès aux informations RH pour les agents, afin d'éviter de mobiliser la RH de proximité, avec la perspective de s'appuyer sur Mon Self Mobile
- Automatiser un certain nombre de tâches en particulier au BPCO (bureau des contractuels) : signature électronique des contrats, attestation de fin de contrat...

2. Muscler la RH de proximité

- Il s'agit notamment de renforcer le rôle d'animation des DRAAF vis-à-vis des SGCD pour résoudre un maximum de difficultés au niveau local et ainsi désempêcher l'administration centrale
- Il n'y aura pas de déconcentration de la gestion de la paye qui nécessiterait des moyens importants

3. Faciliter la transversalité au sein du SRH

Un poste va être créé en appui sur des sujets structurants de la politique RH, pour faciliter la mise en relation

4. Structurer une entité relative à l'attractivité au sein du SRH

Il est prévu que ces orientations soient mises en œuvre dès cette année ou en 2026.

Déontologie : attention aux cadeaux et aux conflits d'intérêts

La présidente du collège de déontologie présente les bonnes pratiques en matière de cadeaux et d'invitations.

Ce guide est avant tout du bon sens et cadre un peu le montant ou la nature des cadeaux ou invitations acceptables ou non. Ainsi, par exemple toute remise d'espèce ou mise à disposition de véhicules doivent être refusés, par contre les cadeaux ou invitations de faible valeur (autour de 15-20 euros) peuvent être acceptés. De même la redondance et l'occasion (à

l'occasion d'un contrôle par exemple) sont aussi des éléments à prendre en compte.

Ces bonnes pratiques ont vocation à être déclinées par structure, cette déclinaison sera elle, prescriptive. L'idée est d'en parler au sein de chaque structure, de questionner les habitudes, de lever les tabous.

Il est prévu une présentation des synthèses des déclarations des agents en CSA local avant une remontée au collège de déontologie qui a dans son périmètre l'AC, les DRAAF, les agents MASA en DDI et les opérateurs sous tutelle.

Enfin, la CFDT rappelle qu'au-delà des sanctions administratives, il y a un risque pénal.

Le collège de déontologie a notamment pour mission de traiter les signalements de conflits d'intérêts, une participation au contrôle déontologique (notamment le cumul d'activité) et une mission de conseil (devoir de réserve ou cadeaux disproportionnés par exemple).

Le collège se réunit environ 10 fois par an et chaque agent peut le saisir, directement ici :
<https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/signalement-d-une-alerte-interne>.

PLF 2026

La secrétaire générale précise qu'elle ne peut rien en dire aujourd'hui. Les conférences budgétaires sont terminées mais les arbitrages ne sont pas encore rendus. Les discussions ne sont pas terminées, elles sont tendues. Les exigences du ministère de la fonction publique sont très fortes.

Pour CFDT Agriculture, cela ne préjuge rien de bon pour 2026...

Télétravail

Aucune forfaitisation de l'indemnité télétravail n'est envisagée en AC et en DRAAF.

En DDI, il y a quatre paiements par an, un par trimestre. Les trois premiers sont forfaitaires sur la base de l'autorisation de télétravail, le 4ème est une régularisation sur la base du nombre de jours réels de télétravail.

Contractuels

L'administration travaille à la rédaction d'un guide sur les droits et obligations des contractuels

Signature dématérialisée des contrats : il sera bientôt possible d'apposer la signature sans avenant papier.

Le calendrier envisagé est juillet 2025 dans l'enseignement agricole, novembre 2025 pour les ACEN, janvier 2026 en DRAAF et AC, juin 2026 dans les DDI.

Handicap

Le taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap au MASA qui était de 3,52% en 2021 est passé à 5,36% en 2025. L'objectif est d'atteindre le taux de 6 % fixé par la loi.

Pour soutenir cette dynamique, le MASA a organisé cette année deux campagnes de promotion par voie de détachement des fonctionnaires ayant la qualité de BOETH, l'une dans les corps administratifs, l'autre dans les corps techniques. La première campagne, qui a suscité un fort intérêt, a permis d'assurer la promotion de quatre secrétaires administratifs et d'un attaché d'administration. La seconde campagne, en cours, vise à assurer la promotion d'un agent en qualité d'ISPV, d'un agent en qualité d'élève IAE, et de deux agents en qualité de TSMA principal dans la spécialité techniques et économie agricoles (TEA), sachant que les lauréats devront suivre une scolarité.

CMO et prévoyance

Le MASA ne délivre plus d'arrêté en cas de CMO > 90 jours. Afin que la prévoyance puisse abonder le salaire à demi-traitement, tout agent concerné peut solliciter une attestation.

Récupération des heures supplémentaires

En DRAAF comme en AC, les agents peuvent récupérer 0,5 jours par mois contre 1 jour par mois en DDI. Le sujet va être mis sur la table dans le cadre de l'accord QVCT.

Qualité de vie et conditions de travail

Les négociations vont reprendre très prochainement.