

Corps des Techniciens Supérieurs du MASA : Un pilier essentiel en pleine mutation

Groupe de travail du 29 avril 2025

La réunion était présidée par Xavier Maire, chef du service des ressources humaines (SRH) accompagné de ses collaborateurs ainsi que de représentants du réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS) et de l'INFOMA.

Ont participé à ce GT pour **FO Agriculture** : Soizic Blot (SNTMA-FO), Magali Monier (SNTMA-FO), Sabine Stoecklin (SNTMA-FO), Mathieu Pinson (SNTMA-FO), Sylvain Thibault (SNTMA-FO), Laurent Saugues (expert SNTMA-FO) et Jean-François Gourdon (expert SNAMA-FO).

FO Agriculture est l'union des syndicats FO au MASA. Elle est notamment composée du Syndicat National des Techniciens supérieurs du Ministère en charge de l'Agriculture (SNTMA-FO), du Syndicat National des Ingénieurs de l'Agriculture et de l'Environnement (SNIAE-FO), du Syndicat National des Agents administratifs et de l'IFCE du Ministère de l'Agriculture (SNAMA-FO) et du syndicat national des personnels de l'enseignement agricole et de l'ANSES (FO Enseignement Agricole).

Introduction

Le corps des Techniciens Supérieurs du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (TSMA) joue un rôle stratégique dans la mise en œuvre des politiques publiques agricoles, alimentaires, vétérinaires et environnementales. Acteurs de terrain essentiels, les TSMA assurent des missions variées allant du contrôle sanitaire à l'appui aux filières agricoles, dans un contexte marqué par une complexité croissante des enjeux et une attente accrue en matière de sécurité, de traçabilité et de développement durable.

Malgré cette position centrale, le corps des TSMA est confronté à une double tension : un vieillissement préoccupant de ses effectifs et des difficultés croissantes de recrutement, exacerbées par une attractivité en recul. Ce diagnostic met en lumière des fragilités structurelles mais également des leviers d'action : revalorisation des parcours, diversification des voies d'accès, montée en compétences et modernisation du cadre statutaire.

Ce compte-rendu dresse un état des lieux précis de la situation actuelle du corps des TSMA, analyse les dynamiques démographiques et professionnelles à l'œuvre, explore les perspectives d'évolution, et met en lumière les propositions syndicales et administratives pour répondre aux défis identifiés. Il vise ainsi à nourrir une réflexion collective sur l'avenir d'un corps indispensable à la performance et à la continuité du service public agricole.

Résumé

Un corps essentiel aux missions agricoles mais confronté au vieillissement : Le corps des TSMA, avec 5 606 agents (au 31 mars 2024), est essentiel aux missions du ministère de l'Agriculture, intervenant dans la sécurité sanitaire des aliments, l'économie agricole et la santé animale. Malgré leur rôle central, ces agents font face à un vieillissement préoccupant : 46 % ont plus de 50 ans, et 22 % pourraient quitter les services d'ici 2028. Les recrutements, essentiellement par concours externe, peinent à compenser les départs, surtout dans les filières sensibles (abattoirs, forêt, contrôle vétérinaire). Une faible mobilité interne et un recours encore marginal à des voies alternatives (VAE, détachements) limitent la réponse à cette urgence démographique.

Une gestion prévisionnelle alarmante : Un point de gestion prévisionnelle (GPEEC) anticipe un déficit de près de 600 TSMA d'ici 2028 si les tendances actuelles persistent. Le recours aux contractuels est envisagé à court terme, mais l'objectif reste de maintenir une majorité de titulaires. Le service RH s'engage à adapter les concours et renforcer la communication, notamment pour les concours à affectation locale.

Des leviers d'attractivité encore insuffisants : Pour le **SNTMA-FO**, l'attractivité du corps est fragilisée par l'absence de mesures salariales, bien que des actions soient menées (plateforme "Rejoignez-nous", marque employeur). L'évolution des missions exige des compétences techniques et comportementales accrues, renforçant le besoin de formation continue.

La reconnaissance de la catégorie active en débat : Sur la catégorie active, une demande est en cours visant à reconnaître la catégorie active les agents ayant exercé en service d'inspection en abattoir, dans les postes d'inspection frontière et au marché d'intérêt national (MIN) de Rungis pendant 17 ans. Pour information, aucune demande de reclassement n'a abouti au cours des 10 dernières années..

L'exemple réussi d'un recrutement localisé : Le **SNTMA-FO** réclame un plan de recrutement ambitieux et un rééquilibrage des voies d'accès, tout en saluant les initiatives locales comme celle de l'Allier, où un projet de recrutement territorialisé a porté ses fruits.

Réforme statutaire : assouplissement mais vigilance syndicale : La réforme statutaire des TSMA s'inscrit dans la mise en conformité avec le Code général de la fonction publique. Une mesure-clé permet désormais aux lauréats du concours de conserver leur admission en attendant l'obtention du diplôme requis, jusqu'à la session suivante. Si le diplôme n'est pas obtenu dans ce délai, le bénéfice du concours est perdu. FO alerte sur les zones d'ombre de cette réforme : modalités de report, classement des lauréats, coordination RH, communication ciblée. Elle appelle à une concertation étroite, à une sécurisation juridique, et à la transparence des dispositifs.

Propositions pour renforcer l'attractivité et la formation : **FO Agriculture** suggère de transformer l'année de formation à l'INFOMA en cursus qualifiant de niveau 6 (bac+3) pour renforcer l'attractivité du corps, et de développer des modules de préparation aux concours dès l'enseignement agricole.

Introduction.....	1
Résumé.....	2
État des lieux, perspectives et attractivité du corps des TSMA.....	4
État des lieux.....	4
Attractivité du corps : des efforts de communication à renforcer.....	5
Évolution des missions et montée en compétence.....	5
Catégorie active : point méthodologique.....	6
Position du SNTMA-FO.....	6
Témoignage du SNTMA-FO : Recrutement en abattoir : l'Allier montre la voie.....	6
Projet de réforme statutaire du corps des Techniciens Supérieurs du MASA.....	7
Mise en conformité avec le Code général de la fonction publique.....	7
La nouveauté majeure : bénéfice différé du concours sous condition de diplôme.....	7
De nombreuses zones d'ombre sur la mise en œuvre.....	8
Quid du nombre de postes ouverts ?.....	8
Classement et équité entre candidats.....	8
Niveau de diplôme : une erreur à corriger.....	8
Conditions de diplôme pour la nomination des lauréats de concours.....	8
Articulation avec les fonctions RH et le recrutement.....	9
Publicité et information.....	9
Réforme statutaire : analyse, risques et revendications de FO Agriculture et du SNTMA-FO.....	9
Et demain ? Étendre le report à d'autres situations ?.....	10

État des lieux, perspectives et attractivité du corps des TSMA

État des lieux

Un corps pivot des missions publiques agricoles, vétérinaires et alimentaires

Le corps des **Techniciens Supérieurs du MASA (TSMA)** constitue un maillon essentiel du service public agricole. Avec **5 606 agents** au 31 mars 2024, majoritairement affectés dans les services déconcentrés, ces techniciens interviennent dans trois domaines stratégiques :

- **La sécurité sanitaire des aliments** (45 % - 2 957),
- **L'économie agricole et agroalimentaire** (17 % - 1 961),
- **La santé, l'élevage et la protection animale** (16 % - 688).

Nota : les domaines stratégiques sont à distinguer des spécialités des TSMA.

Répartition par spécialité et grade

	 Forêts et territoires ruraux	 Techniques et économie agricoles	 Vétérinaire et alimentaire	 Dont VA en abattoir
Technicien	62	413	811	430
Technicien principal	220	654	862	287
Chef technicien	406	894	1284	258
Total	688	1961	2957	975

Source : MASA 2024

Focus démographique : des disparités marquées selon les spécialités

L'analyse démographique des spécialités **VA**, **TEA** et **FTR** révèle des **écarts notables en termes d'âge et de répartition femmes-hommes**. Dans la spécialité **VA**, la population est relativement féminisée, avec un **équilibre global femmes/hommes** ; néanmoins, la structure reste vieillissante : **un quart des agents ont plus de 56 ans**. Dans la spécialité **TEA**, la féminisation est très marquée chez les plus jeunes : **70 % des agents de moins de 40 ans sont des femmes**, mais seuls **13 % ont moins de 35 ans**, signe d'un recrutement jeune encore limité. La spécialité **FTR**, quant à elle, présente une **pyramide des âges plus élevée** et une moindre féminisation : **seulement un tiers de femmes**, dont **une sur trois a plus de 56 ans**. Ces constats confirment la nécessité de politiques différenciées en matière de **recrutement, fidélisation et renouvellement générationnel**, adaptées aux profils spécifiques de chaque filière.

Ils exercent principalement des fonctions d'inspection et de contrôle, mais aussi de gestion technique, d'appui aux politiques publiques et d'encadrement intermédiaire. Malgré leur importance, ce corps fait aujourd'hui face à une **double pression démographique et fonctionnelle**.

Vieillessement des effectifs et tensions en recrutement : une alerte sur les besoins en techniciens

Le vieillissement du corps des agents constitue une urgence démographique et organisationnelle : 46 % des effectifs ont plus de 50 ans, et à flux constants, **22 % pourraient quitter les services d'ici 2028**. Cette situation est d'autant plus préoccupante que les besoins opérationnels ne cessent de croître, notamment dans des filières sensibles comme les abattoirs, le contrôle vétérinaire, la sécurité alimentaire ou la forêt. Pourtant, les modes de recrutement demeurent majoritairement centrés sur le concours externe (53 % pour les techniciens de classe normale, 39 % pour les techniciens principaux), avec une faible mobilité interne et une diversification encore limitée (validation des acquis de l'expérience, liste d'aptitude, détachements).

Dans cette perspective, un point en gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) a mis en évidence qu'à législation et volumes de recrutement constants, un **déficit de près de 600 techniciens supérieurs** du ministère de l'agriculture (TSMA) pourrait apparaître d'ici 2028. À court terme, certains besoins pourraient être comblés par des contractuels, même si l'objectif reste d'assurer une présence de fonctionnaires titulaires.

Le service des ressources humaines (SRH) a précisé que les ajustements de cibles sont définis en lien avec les directions métiers, sur la base de leurs besoins réels. Des évolutions ont déjà été opérées, comme l'augmentation du nombre de places aux concours pour les techniciens des Formations-Recherche (TFR). La nécessité de renforcer la communication sur les concours a été soulignée, notamment au regard des résultats décevants obtenus jusqu'ici avec les concours à affectation locale, pour lesquels une révision de la stratégie de promotion semble indispensable.

Attractivité du corps : des efforts de communication à renforcer

Pour le **SNTMA-FO**, le gel du point d'indice et l'absence de mesures catégorielles nuisent à l'attractivité. Le SRH a mis en avant des actions en cours, telles que la plateforme "Rejoignez-nous" ou encore le travail de marque employeur, en ciblant notamment les jeunes diplômés de BTS.

Évolution des missions et montée en compétence

L'évolution des missions a également été abordée. Les IGAPS ont souligné que les TSMA doivent désormais conjuguer des compétences techniques (maîtrise des outils, expertise de terrain) et comportementales (savoir-être, autonomie, capacité à représenter l'État). Cette montée en exigences a un impact direct sur les recrutements, avec un niveau attendu de plus en plus élevé. Les profils de T2 apparaissent désormais comme les seuls véritablement adaptés aux missions relevant des spécialités FTR et TEA. Dans ce contexte, le renforcement des niveaux de recrutement, ainsi qu'un investissement accru dans la formation initiale et continue, s'imposent comme des priorités.

De son côté, le SNTMA-FO a exprimé son opposition à une évolution de carrière différenciée selon les spécialités. Pour le syndicat, l'avancement doit rester équitable entre tous les agents du corps des TSMA. La mise en place de deux niveaux de recrutement pour la spécialité VA, contre un seul pour les FTR et EA, irait à l'encontre de cette logique d'équité et risquerait de nuire à l'attractivité globale des métiers.

Catégorie active : point méthodologique

Concernant la catégorie active, les discussions sont en cours. Une méthodologie s'appuyant sur les facteurs de risque définis par le Code du travail a été mise en place, en lien avec les ISST et les médecins du travail. Les postes exposés à au moins deux facteurs de risque seront examinés, avec une analyse de l'historique. Certaines situations locales, comme les postes d'inspection frontière à Caen ou à Oustream, ont été signalées, ainsi que des inspections menées sur les marchés à Rungis.

Le SRH a précisé qu'aucune demande de reclassement en catégorie active n'a été acceptée sur les cinq à dix dernières années, mais qu'une réponse argumentée sera désormais systématiquement donnée.

Position du **SNTMA-FO**

Pour FO Agriculture et le **SNTMA-FO**, il est impératif de défendre un **plan massif de recrutement**, un **rééquilibrage des voies d'accès**, et une **valorisation de l'expérience acquise** dans les missions difficiles.

En complément, la future loi d'orientation pour le monde agricole ouvre la possibilité pour les établissements d'enseignement agricole de développer des formations de type *bachelor*, avec pour objectif explicite de dynamiser l'entrée dans les BTS et de créer de nouvelles perspectives d'insertion et de montée en compétence. Sur cette base et afin de **renforcer l'attractivité et l'intérêt professionnel du corps des TSMA**, ne serait-il pas pertinent d'explorer l'opportunité d'utiliser l'année de formation initiale à l'INFOMA pour proposer aux **techniciens stagiaires un parcours qualifiant de niveau 6 (équivalent bac+3)** ? Ce type de diplôme de type « Diplôme d'État », construit sur la base d'un cursus professionnalisant, renforcerait la lisibilité de la formation, offrirait une reconnaissance plus forte pour les agents, et permettrait d'**ancrer plus solidement la formation initiale** dans les exigences des métiers du MASA.

En clôture, une demande a été faite concernant la création d'un module spécifique de préparation à l'épreuve de « note de synthèse » dans les établissements d'enseignement agricole technique publics, pour mieux outiller les futurs candidats aux concours.

Témoignage du **SNTMA-FO** : Recrutement en abattoir : l'Allier montre la voie

Confrontée depuis 2012 à un **turn-over massif** dans les services d'inspection en abattoir, la DDETSPP de l'Allier a lancé, sous l'impulsion de Laurent Saugues et avec le soutien actif du SNTMA FO, un **projet de transformation ambitieux**, destiné à redonner sens, stabilité et attractivité aux missions exercées sur le terrain.

Un des piliers de cette reconstruction repose sur une **politique de recrutement offensive et territorialisée**. Conscients que la méconnaissance des métiers freine les vocations, les agents du service abattoir sont allés à la rencontre des jeunes : interventions ciblées dans les **lycées agricoles, maisons familiales rurales**, et **présence dans les forums métiers** ont permis de présenter des parcours concrets, les débouchés possibles, et les conditions de travail réelles dans le service public.

Cette stratégie a porté ses fruits : **12 vacataires ont réussi le concours de technicien**, et **5 ont choisi de revenir dans le département**, preuve d'une adhésion sincère au projet porté localement. Le recrutement s'est aussi appuyé sur la **valorisation des compétences internes**, grâce à des actions de tutorat, de formation continue et à la reconnaissance de l'expérience acquise.

En parallèle, la **stabilisation des équipes** a permis de restaurer un climat de travail apaisé. Les absences se sont réduites, la charge de travail est mieux répartie, et les agents peuvent désormais partir en congé ou en formation sans mettre en péril le bon fonctionnement de la structure.

Ce retour d'expérience montre qu'un **recrutement pensé localement, accompagné et valorisé**, constitue un levier puissant pour renforcer durablement les équipes. Le SNTMA FO souligne l'importance de dupliquer ces bonnes pratiques dans d'autres départements confrontés à des difficultés similaires.

Projet de réforme statutaire du corps des Techniciens Supérieurs du MASA

Ce projet de réforme, bien qu'à portée réglementaire, **s'inscrit dans un contexte de crise des recrutements**. Il soulève des **questions plus larges** sur :

- L'attractivité du concours,
- Les exigences de qualification initiale,
- Et la gestion prévisionnelle des emplois dans un corps en déclin démographique.

Mise en conformité avec le Code général de la fonction publique

Le **projet de décret statutaire**, actuellement en discussion, vise principalement à **mettre en cohérence le statut particulier du corps des TSMA avec les dispositions du Code général de la fonction publique (CGFP)**, entré en vigueur en mars 2022. Ce toilettage réglementaire n'introduit que peu de modifications de fond, mais il contient une **mesure nouvelle significative concernant les conditions d'admission** après concours.

La nouveauté majeure : bénéfice différé du concours sous condition de diplôme

Désormais, les candidats peuvent passer le concours sans devoir justifier du diplôme ou d'un niveau de diplôme requis pour l'entrée dans le corps. Ainsi, un **candidat reçu au concours** mais **n'ayant pas encore obtenu le diplôme requis** pourra **conserver le bénéfice de son admission** *jusqu'au concours suivant*.

Cependant :

- S'il **n'obtient pas le diplôme dans ce délai**, il **perd définitivement le bénéfice du concours**.
- Ce dispositif entrera en vigueur **à compter de la session 2026**.

Cette mesure vise à **éviter la vacance de postes à l'issue des concours** tout en restant conforme aux exigences de qualification.

De nombreuses zones d'ombre sur la mise en œuvre

Cette mesure, en apparence technique, soulève **plusieurs questions pratiques et stratégiques** cruciales.

Quid du nombre de postes ouverts ?

- Si, sur 80 postes ouverts en année N, 30 lauréats sont "en report", seront-ils **comptabilisés dans les 80 postes de l'année N+1**, ou **en plus** (soit 110) ?
- Si ces postes sont "réservés", cela pourrait **réduire les opportunités** pour les nouveaux candidats l'année suivante.
- L'impact sur l'**organisation de l'INFOMA** (accueil des élèves, planification pédagogique) devra aussi être anticipé.

Le SRH a répondu que les postes dont les candidats bénéficient d'un report seraient gagés.

Classement et équité entre candidats

- En N+1, **comment seront classés les lauréats en report** par rapport aux nouveaux admis ? Risque-t-on des **incohérences d'affectation** ou des **sentiments d'injustice** ?
- Le manque de transparence sur ce point pourrait nuire à la lisibilité et à la crédibilité du concours.

Pour le SRH, il n'y a pas de sujet. En effet, le classement au concours n'est pris en compte que dans des cas rares.

Niveau de diplôme : une erreur à corriger

- Le décret utilise encore l'ancienne **nomenclature des niveaux de diplôme** (chiffres romains), alors que la norme actuelle est en **chiffres arabes**.
- Le niveau **V** (ancien) = niveau **3** (nouveau)
- Le niveau **IV** = niveau **4** (bac), et le niveau **bac+2** = **niveau 5**
- Une **correction technique du texte est indispensable**, pour éviter les confusions ou interprétations erronées.

Les corrections nécessaires seront apportées.

Conditions de diplôme pour la nomination des lauréats de concours

La formulation actuelle de la condition de diplôme "jusqu'au concours suivant" crée une ambiguïté sur le moment exact où le candidat doit justifier de son diplôme, ce qui peut entraîner une insécurité pour ceux qui l'obtiennent entre deux sessions. Pour éviter toute confusion, le **SNTMA-FO** propose une reformulation : elle précise que les candidats conservent le bénéfice du concours à condition de justifier de leur diplôme à une date clairement définie (date limite d'inscription ou de nomination de la session suivante). En cas de non-respect de cette échéance, le bénéfice du concours est perdu. Cette clarification vise à sécuriser les parcours des lauréats tout en apportant une lecture plus lisible et juridiquement sécurisée du dispositif. L'administration s'est engagée à clarifier le sujet. Le SRH confirme que des clarifications seront apportées en temps utiles.

Articulation avec les fonctions RH et le recrutement

Le **rapport du CGAAER sur la fonction recrutement** appelle à une meilleure structuration des fonctions RH. Ce nouveau dispositif nécessite :

- Un **suivi individualisé des lauréats en report**, mais **qui en aura la charge ?** (administration centrale, SRH, DRAAF, INFOMA ?).
- Une **coordination étroite** avec les calendriers de concours, les jurys, les affectations, et l'accueil à l'INFOMA.

Publicité et information

La **publicité du nouveau dispositif** doit être anticipée :

- À qui s'adresse-t-elle ? Élèves de terminale ? Étudiants de BTS 1re ou 2e année ? Jeunes en reconversion ?
- Quels canaux ? Plateformes de concours ? Réseaux de l'Éducation nationale ? DGER via « **L'Aventure du Vivant** » ?
- FO revendique d'être **associé à la rédaction des arrêtés d'application et notes de service**, afin :
 - d'être pleinement informé,
 - d'apporter une **expertise de terrain**,
 - de garantir une publicité ciblée, lisible, et inclusive.

Pour le SRH, le dispositif s'adresse principalement aux élèves en terminale des baccalauréats de l'enseignement agricole et aux étudiants en seconde année de brevet de technicien supérieur (BTS).

Réforme statutaire : analyse, risques et revendications de **FO Agriculture** et du **SNTMA-FO**

Le décret introduit une souplesse ponctuelle en permettant aux lauréats de conserver le bénéfice du concours en attendant l'obtention de leur diplôme. Si cette mesure constitue une avancée relative, elle soulève néanmoins plusieurs incertitudes opérationnelles.

FO Agriculture et le **SNTMA-FO** alertent notamment sur :

- le risque de pertes de postes en cas de non-validation du diplôme dans les délais,
- la complexité administrative induite par la gestion de la situation des lauréats « en attente de diplôme ».

Dans ce contexte, **FO Agriculture** et le **SNTMA-FO** formulent plusieurs demandes :

- La clarification du calendrier, du nombre de postes ouverts et des modalités de classement,
- La mise en place d'un dispositif sécurisé, transparent et individualisé de suivi des lauréats,
- L'octroi de garanties juridiques, notamment l'impossibilité de remettre en cause rétroactivement le bénéfice du concours une fois le diplôme obtenu,
- Et enfin, une concertation étroite avec les organisations syndicales représentatives sur les textes d'application et les modalités de mise en œuvre.

Ces mesures sont essentielles pour assurer une réforme équitable, anticipée, et réellement accessible.

Et demain ? Étendre le report à d'autres situations ?

Le principe de report pourrait être élargi dans une **approche plus souple et humaine du recrutement**, permettant notamment de s'adapter aux besoins des jeunes générations incluant :

- des situations de **mobilité étudiante internationale**,
 - un **congé parental/paternité post-concours**,
 - des choix de vie temporaires retardant l'entrée dans la fonction publique.
- Un **dispositif encadré**, par exemple via une **commission de suivi ou dans un format CAP**, pourrait examiner ces demandes au cas par cas, dans l'intérêt du service comme des agents.

*L'équipe **FO Agriculture***



Être solidaires et avancer ensemble
Résister - Revendiquer - Reconquérir

Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr

