Union des Syndicats Force Ouvrière du Ministère chargé de l'Agriculture et de ses Etablissements publics

Compte-rendu

A Paris, le 16 octobre 2025

Comité Social d'Administration Ministériel

CSA M du 7 octobre 2025

Présidence : Cécile BIGOT-DEKEYZER, Secrétaire générale (SG) du Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Aouvertainé Alimentaire (MAASA).

FO Agriculture était représentée par : Catherine HOBENICHE, titualire ; Jean-Christophe LEROY, titulaire ; Christine HEUZE, titulaire ; Stéphane TOUZET, titulaire ; Soizic BLOT, suppléante ; Mathieu PINSON, expert ; Nicolas GILOT, expert ; Martine BALLAND, experte ; Florent CADART, expert - Point « Méthode de travail pour le futur accord SPS - Reset Brexit » ; Jimmy RYCKEMBUSCH, expert - Point « Méthode de travail pour le futur accord SPS - Reset Brexit » ; Cécile VOLLAND-CARRILLO, experte - Point « Index égalité professionnelle au MAASA »

Introduction

Le Comité social d'administration ministériel (CSAM) du MAASA s'est tenu dans un contexte marqué par l'incertitude politique et l'absence de budget prévisionnel. Les échanges ont porté sur les déclarations liminaires des représentants des personnels, auxquelles ont répondu la Secrétaire générale du MAASA, la Directrice générale de l'alimentation (DGAL) et le Directeur général de l'enseignement et de la recherche (DGER). Les discussions ont abordé un large éventail de sujets, allant de la **reconnaissance du travail des agents et de l'amélioration des conditions de travail** à des dossiers stratégiques tels que la **GPEEC, la réforme du corps TSMA, l'enseignement agricole, la sécurité des agents et le futur accord SPS « Reset Brexit »**. Ce compte-rendu restitue les positions de l'administration, les avancées constatées et les alertes formulées par FO Agriculture, en insistant sur les enjeux concrets pour les personnels et sur la nécessité que les engagements prennent forme dans des actions tangibles et durables.

Sécrétariat FO Agriculture
78 rue de Varenne – 75349 PARIS 07 SP
Tel. : 01 49 55 52 84 / 55 52
Mél : foagriculture@agriculture.gouv.fr

Sécrétaire général de FO Agriculture
78 rue de Varenne – 75349 PARIS 07 SP
Tel. : 06 11 54 05 32
Mél : jean-christophe.leroy@agriculture.gouv.fr

https://fo-agriculture.fr/

SOMMAIRE

Introduction....1

Réponse de la SG, de la DGAl et du DGER aux déclarations liminaires....4

Attaque au couteau à Antibes : mesures et travaux en cours....5

Méthode de travail pour le futur accord SPS - Reset Brexit....6

Contexte général et cadrage européen....6
Gouvernance du projet et dialogue social....7
Accompagnement RH et dispositifs pour les agents....8
Impact des restructurations et gestion des effectifs....9
Situation locale et articulation nationale-régionale....9
Clôture et perspectives....9
Priorités pour FO Agriculture....10

Rapport social unique (RSU) du MAASA....10

Introduction et présentation générale....10
Contenu du RSU....10
Chiffres marquants....10
Échanges et observations des organisations syndicales....11

Index égalité professionnelle au MAASA....13

Présentation générale....13
Débats et questions des représentants des personnels....13

Point sur le dossier TSMA – Modification du statut et évolution du corps....14

Contexte et objectifs....14
Méthode de travail....15
Prochaine étape....15

Questions diverses....15

1. Mise à jour des listes de diffusion pour les agents en DDI....15
2. Rapport d'expertise du CGAAER....15
3. Budget équipement et dépenses en DDI....16
4. Rattachement des ISST au CGAAER....16
5. Reset Brexit....16
6. Restauration pour les agents MAASA en DDI....16
7. Repyramidage des TFR (Techniciens Formation Recherche)....17
8. Contrat pour enseignants et ATLS et attestations de fin de contrats....17
9. Indemnité de fin de contrat pour contractuels....17
10. Doctrine de CDIsation des contractuels....17
11. Confirmation du GT TSMA....18
12. GT GPEEC et NBI....18
13. Risques d'agressions des agents....18
14. Contrôle unique et outil national....18
15. Attractivité des postes dans l'enseignement agricole et IFSE....19
16. Subvention restauration MAASA....19

17. Prime de type CIA pour les contractuels.....19
19. Indemnité de remplacement en abattoir.....19
20. Indemnité de gestion de crise.....19
21. Le RIFSEEP des agents affectés chez les opérateurs (ANSES, ASP, INAO...).....20
22. Qualité de vie au travail (QVT).....20
23. Retraite progressive à 60 ans.....20
24. Prise en charge domicile-travail.....20
25. Politique salariale interministérielle des métiers de la filière numérique.....20
26. IFSE des Ingénieurs de recherche praticiens hospitaliers 21

Réponse de la SG, de la DGAl et du DGER aux déclarations liminaires

Dialogue social et valeurs de la République : La Secrétaire Générale réaffirme sa volonté de maintenir un dialogue social constructif et productif. Elle souligne que, dans le contexte politique et international actuel, les agents du MAASA ont à cœur d'exercer leurs missions et de faire avancer les dossiers afin de répondre au mieux aux usagers. Concernant les valeurs de la République, elle souligne l'importance capitale de cet enseignement dans l'enseignement agricole.

Gestion prévisionnelle de l'emploi et compétences (GPEC) : la priorité sera donnée à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences dans l'agriculture, l'alimentation et la forêt. Néanmoins, elle pointe les incertitudes liées à la situation politique actuelle. Même en l'absence de gouvernement et de budget prévisionnel, les services du ministère ont à cœur d'assurer au mieux la continuité de l'État, au bénéfice des agents du ministère et des usagers.

Qualité de vie et conditions de travail : La Secrétaire générale s'engage à améliorer les conditions de travail malgré l'absence d'accord syndical majoritaire.

Contractuels vétérinaires : la majorité des avenants de revalorisation des contractuels vétérinaires a été signée. L'ajustement pour certaines situations est en cours.

Situation des ISPVs : Ce corps n'a pas été embarqué dans la réforme de la haute fonction publique ce qui constitue une grande insatisfaction. Le ministère reste mobilisé.

Gestion de crise sanitaire (dermatose nodulaire contagieuse) : Elle salue l'engagement important des agents sur le terrain dans plusieurs départements. La situation s'améliore, mais n'est pas encore totalement stabilisée. Le dispositif de gestion de crise sera mobilisé.

Police sanitaire unique (PSU) : la clause de revoyure ne sera pas activée cette année. Cette question sera présentée lors du CSA alimentation du 19 novembre.

Suivi des conditions de travail dans les SEA : des comités de suivi réguliers sont mis en place afin de faire l'évaluation qualitative et quantitative des chartes d'engagement des SEA prévue au premier semestre 2026.

Pour l'enseignement agricole, le DGER répond à **FO Agriculture** : "Nous partageons le cap".

Dans le cadre de la gestion des affaires courantes, nous devons mettre en œuvre la loi d'orientation agricole et son projet iconique, la **mise en place du bachelor agro**, par voie scolaire et par apprentissage. Nous tiendrons les échéances.

FO Agriculture rappelle que la création de Bachelor Agro est une revendication portée par **FO** depuis 2021.

Budget : malgré les incertitudes sur le projet de loi de finance 2026, 2/3 des briques ont été déployées.

Temps de travail des agents contractuels sur budget (ACB) du technique. La négociation au niveau national continue. Le décret en Conseil d'État sera soumis à signature dès que gouvernement sera constitué. Le DGER invite les directions à s'engager, même s'il ne peut pas forcer les acteurs à négocier. Il a souligné l'attachement de la DGER à ce que ces travaux aboutissent.

Contractuels de direction des établissements de l'enseignement agricole : la DGAFP a donné un avis défavorable à l'accès des contractuels au Statut d'emploi des personnels de direction dans, lors du toilettage du décret en avril 2024. Mais le ministère n'a pas renoncé. Dans un cadre budgétaire difficile, de nouveaux référentiels doivent permettre le reclassement des agents en postes avant le 1/09/2024. Après échanges avec la contrôleure budgétaire et comptable ministérielle (CBCM), un cadre de reclassement plus favorable que celui de 2024 a pu être négocié permettant la prise en compte d'éléments d'ancienneté. 1 million a été obtenu au titre de 2025.

L'administration reste attentive et engagée dans le dialogue.

IFSE : une note de service va rectifier des erreurs, notamment concernant les IR praticiens hospitaliers en Ile de France, ainsi que les agents de l'enseignement technique dans cette région.

Concernant les opérateurs, des travaux sont engagés. Les discussions sont en cours.

Attaque au couteau à Antibes : mesures et travaux en cours

La Secrétariat Général (SG) confirme que toutes les mesures de soutien urgentes ont été mises en place pour accompagner les agents impactés.

Suite aux échanges déjà tenus avec les Organisations Syndicales, la Secrétaire Générale propose leur poursuite tant au niveau national que local. Au niveau national, le travail sera structuré selon **trois grandes thématiques :**

- **Accompagnement des agents** : mesures transverses visant la protection des personnels du ministère, y compris hors enseignement agricole.
- **Sécurisation des établissements et des personnels de l'enseignement technique et supérieur (mesures spécifiques)**
- **Santé mentale des jeunes.**

Cette dernière thématique répond à une demande exprimée par **FO Agriculture** lors des échanges précédents.

A cette fin, différents groupes de travail, déclinés dans le cadre des instances ministérielles ou enseignement agricole se réuniront au niveau national, comme au niveau régional et local. La feuille de route sociale du ministère va être mise à jour.

Globalement les représentants des personnels ont salué la démarche et le choix des instances pour traiter les différents sujets. Sans préempter le premier groupe de travail chargé de déterminer la méthode et le périmètre de ces échanges, le 22 octobre, les OS ont émis des remarques.

Ils soulignent notamment le manque de moyens humains, personnel infirmiers, médecins scolaires, assistants d'éducation, psychologues scolaires, assistantes sociales.

Comment informer les collègues des actions mises en œuvres ? Il faudrait élaborer un guide.

Qu'en est-il des territoires d'Outremer ?

Concernant les plans particuliers de mise en sûreté (PPMS), ils doivent être actualisés, les personnels doivent être formés et des exercices doivent être réalisés.

Il convient de prendre en compte les effets psychologiques à retardement. Ces événements fragilisent les collègues victimes de menaces ou d'attaques, précédemment.

Il faut inculquer la culture du réflexe. Les dispositifs doivent être appropriés par les agents et les élèves.

Pour former les élèves et lutter par exemple contre le vandalisme, il faut disposer d'horaires dédiés à des enseignements (Éducation morale et civique).

Les acteurs de la sécurité et les forces de l'ordre ainsi que les personnels régionaux impliqués dans les sécurisation des locaux doivent être mis dans la boucle.

FO Agriculture a particulièrement insisté sur l'hétérogénéité des régions, responsables des bâtiments, dans la mise en place des Plan Particulier de Mise en Sûreté (PPMS).

Ce sont les préfectures qui décident de la nature de exercices de préventions.

Les agents de prévention sont essentiels. La médecine de prévention doit aussi être impliquée.

La santé mentale est une grande cause nationale 2025. Il est temps que nous nous en emparions.

FO Agriculture souligne que beaucoup d'agents ne connaissent que peu de procédures. Ils n'ont pas d'information. Souvent, ce sont les Organisations Syndicales qui les informent.

Après avoir écouté les représentants des personnels, la secrétaire générale et le DGER ont conclu qu'un travail structuré et pluridisciplinaire sera mené pour répondre à la fois aux besoins immédiats des agents et à la prévention globale des risques de violence, en intégrant sécurité, infrastructure, prévention et santé mentale. Cela se fera en relation avec les DRAAF/DAAF et le ministère de l'Intérieur. Le calendrier prévoit plusieurs groupes de travail et instances pour élaborer des réponses adaptées et partagées.

Méthode de travail pour le futur accord SPS - Reset Brexit

Contexte général et cadrage européen

La Secrétaire générale (SG) rappelle que ce CSA ministériel fait suite à la demande d'un CSA extraordinaire consacré au "Reset Brexit", terme utilisé par les instances communautaires pour

désigner la **révision des accords entre l'Union Européenne et le Royaume-Uni**, notamment sur les **contrôles sanitaires et phytosanitaires aux frontières dans le cadre d'un futur** accord sur l'application de Mesures Sanitaires et Phytosanitaires dit **Accord SPS** (SPS = Sanitary and Phytosanitary Measures) visant à potentiellement **supprimer les contôles** des produits, animaux, denrées animales ou d'origine animale ou végétale **ménés par les agents des services d'inspections Sanitaires et Phytosanitaires (SIVEP).**

Les négociations, pilotées par la **Commission européenne**, sont toujours en cours. Un **mandat révisé** a été diffusé le **30 septembre 2025**, avec une **adoption prévue le 17 novembre** lors du Conseil des affaires générales.

Aucune visibilité n'existe encore sur la **durée ni sur le contenu précis de l'accord SPS**, ce qui justifie une préparation anticipée du dispositif administratif français.

Gouvernance du projet et dialogue social

Mise en place d'une task force nationale

La SG et **Magali Pecquery**, désignée **cheffe de projet au CGAAER**, présentent la **lettre de mission** de cette dernière définissant :

- une **task force nationale** (SG, DGAL, SRH, MAPS, DPT, sous-direction SDPRS, DRAPS concernées : Hauts-de-France, Normandie, Bretagne) ;
- des **groupes de travail thématiques** (gouvernance, RH, communication, accompagnement, scénarios de restructuration) ;
- un **groupe miroir** avec les représentants des personnels ;
- des outils de coordination : **espace partagé Resana**, **FAQ**, et **boîte mail dédiée** aux représentants des personnels.

Débat

FO Agriculture insiste sur la nécessité d'une **véritable co-construction** et dénonce le risque d'une **gouvernance "fermée"** où "l'administration se parle à elle-même".

Elle demande :

- **l'intégration directe** de représentants des personnels au sein de la **task force** ;
- un **plan de gestion RH clair et négocié** (GPEC) ;
- la mise en place d'un **plan de formation ambitieux** pour garantir le maintien des agents dans la fonction publique, au-delà de simples formations à la rédaction de CV.

La SG confirme :

- que le **groupe miroir** sera un **lieu de travail**, non de simple information ;
- que la **task force restera interne** à l'administration, mais qu'un **dialogue social structuré** sera conduit via le groupe miroir et les CSA locaux.

Tension : le SG refuse l'intégration formelle des représentants des personnels à la task force, arguant que celle-ci relève de la coordination interne entre services. Les syndicats demandent un vote du CSA sur ce point.

Communication et transparence

FO Agriculture dénonce un **sentiment d'opacité** et le décalage entre les informations disponibles dans la presse britannique et celles transmises en interne.

FO Agriculture demande une **communication régulière, vérifiée et accessible**, y compris aux agents concernés.

La SG s'engage à :

- créer la **boîte mail dédiée** dans la semaine ;
- alimenter une **FAQ validée collégialement** ;
- transmettre "au fil de l'eau" les informations officielles dès qu'elles seront confirmées par la Commission européenne.

Accompagnement RH et dispositifs pour les agents

Points débattus

Les experts de FO Agriculture mettent l'accent sur :

- l'absence de **moyens budgétaires identifiés** pour l'accompagnement ;
- la nécessité d'un **suivi individualisé** par le r**éseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS)**, appuyé sur des **référents spécifiques Reset Brexit** ;
- la situation particulière des **contractuels** (CDD/CDI) et des **stagiaires TSMA** ;
- la **mobilité interministérielle** et les **possibilités d'accueil limitées** dans d'autres ministères (ex. MATE) ;
- la **question du gel des concours** tant que les reclassements ne sont pas achevés.

La SG précise :

- que **tous les agents, y compris les contractuels, seront accompagnés**, selon des modalités adaptées à leur statut ;
- qu'un **arrêté de restructuration** sera pris, ouvrant droit aux **priorités supra-légales**, **indemnités de restructuration** et **actions de formation spécifiques** ;
- que la **formation Infoma** sera **élargie et adaptée** pour favoriser la reconversion.

Impact des restructurations et gestion des effectifs

Les inquiétudes portent sur :

- la **période de transition** et les risques de sous-effectif avant la fin des contrôles ;
- la **perte de primes et d'indemnités de nuit** (estimée entre 6 000 et 10 000 €/an pour certains agents en cycle "capitainerie") ;
- le **devenir des CDD** en fin de contrat ;
- la **non-prise en compte actuelle** des agents "export" dans le dispositif Reset.

La DGAL confirme que :

- les **postes "export"** seront analysés séparément, les missions étant plus diversifiées ;
- la **cartographie des agents** et des besoins de redéploiement est en cours ;
- les mesures d'accompagnement RH s'appliqueront aussi aux **agents hors périmètre SIVEP** impactés indirectement.

Situation locale et articulation nationale-régionale

En **Bretagne**, les représentants des personnels alertent sur la **fermeture du MATE** à la l'accueil d'agents extérieurs, compliquant les reclassements.

→ La SG confirme cette fermeture et annonce une **discussion interministérielle** pour trouver des solutions.

FO Agriculture demande :

- la **tenue de CSA spécifiques** dans les structures impactées (DDPP pour la Bretagne et DRAAF pour la Normandie et les Hauts-de-France) ;
- une **coordination claire entre la task force nationale et les instances régionales** ;
- l'intégration des **formations spécialisées locales (FSSCT)** aux discussions.

La SG rappelle que les **formations spécialisées** sont des **émanations du CSA** et ne peuvent pas traiter un sujet déjà abordé à ce niveau, mais accepte d'examiner une meilleure articulation locale.

Clôture et perspectives

La SG conclut :

- en reconnaissant l'ampleur des **inquiétudes sociales et humaines** ;
- en réaffirmant que le **volet humain est au cœur du dispositif** ;
- en s'engageant à **répondre par écrit** via la **boîte mail et la FAQ**, pour des réponses consolidées et partagées;
- en confirmant le **prochain groupe miroir le 6 novembre prochain**, suivi du **CSA ministériel après l'adoption du mandat européen (mi-novembre)**.

Priorités pour FO Agriculture

- Transparence totale sur l'avancement des négociations et des modalités d'accompagnement.
- Prise en compte effective des retours des agents dans la gouvernance du projet.
- Protection des emplois, des conditions de travail et de rémunération, avec un focus particulier sur les agents du SIVEP.
- Mise en place rapide d'outils de communication et de suivi adaptés.

Rapport social unique (RSU) du MAASA

Introduction et présentation générale

Le Secrétariat général a ouvert la séance en remerciant les équipes du SRH pour le travail de rattrapage accompli sur les rapports sociaux précédents.

Le **RSU 2024** constitue le **4e exercice** depuis la mise en place du dispositif, remplaçant l'ancien bilan social. Il s'inscrit désormais dans une phase de consolidation.

Contenu du RSU

Le document s'articule autour de **10 thématiques et 64 rubriques**, comprenant :

- Une **préface et un organigramme** du ministère ;
- Un **panorama général de l'emploi** et des effectifs ;
- Une **partie** d'analyse qualitative des données relatives aux ressources humaines en 2024 ;
- Un ensemble de **données chiffrées** détaillant les principaux indicateurs sociaux.

Chiffres marquants

- 60 % de femmes dans les effectifs ;
- Âge moyen de départ à la retraite : 63 ans ;
- 43 % des agents formés (contre 37 % en 2022) ;
- 10,2 jours d'absence en moyenne pour raison de santé par agent ;
- Hausse du taux de RQTH (4,45 % → 5,36 %) ;
- Baisse du nombre d'agents victimes et de protections fonctionnelles (57 → 55) ;
- Renforcement du dialogue social (61 → 65 réunions d'instances) ;
- Signature de deux accords majeurs : **PSC santé** et **égalité professionnelle femmes-hommes**.

Échanges et observations des organisations syndicales

FO Agriculture salue le travail important réalisé par les services. Ces chiffres répondent à nos attentes, comparaison pluriannuelle des données et effectifs Femmes/Hommes. Comme chaque année, **FO Agriculture** déplore l'absence de données concernant les agents contractuels sur budgets (ABC) dans ce RSU. D'autant plus que pour l'enseignement technique ou pour le supérieur, la DGER dispose de ces données.

FO Agriculture fait un focus sur quelques thématiques :

Vieillissement lent mais continu des personnels

L'âge moyen, autour de 48,4 ans, apparaît stable depuis 2020. Mais l'âge moyen des agents public (DGAFP) est de 44 ans. Donc au MAASA, le personnel est vieillissant. Cela pose question sur l'aptitude à exercer certaines missions et les risques professionnels, notamment dans l'enseignement et pour le travail de terrain.

Les indicateurs mettent aussi en évidence la différence entre les titulaires et les contractuels, plus jeunes, notamment dans les cat C.

L'âge du départ à la retraite est plus tardif dans les années 2020 à 2024 qu'en 2006. Cela a un impact sur la santé des plus de 65 ans.

Concernant les accidents du travail, **FO Agriculture** souhaiterait avoir des tableaux comparatifs pour analyser le fonctionnement des plans de prévention.

Attractivité encore fragile malgré les outils de communication.

FO Agriculture constate que deux missions du CGAAER ont travaillé sur l'attractivité de nos métiers en 2024, une sur les métiers du ministère et une sur les métiers de l'Enseignement Agricole (enseignants et CPE). Le RSU parle des RH à horizon 2028.

Le rapport précise que le ministère a recours à des contractuels dans les secteurs en tension. Il y a augmentation du nombre d'agents contractuels, 27,5 % (2020) → 34 % (2024), soit plus d'un tiers des agents.

FO Agriculture défend les contractuels et leurs droits et se satisfait des mesures prises en leur faveur, notamment les référentiels de rémunérations à l'embauche. Mais nous constatons un manque de transparence sur leur évolution professionnelle. Nous demandons des concours de déprécarisation et des concours de recrutement.

Même si l'administration défend qu'il n'y a pas de politique générale de recruter des contractuels et que faute d'agents titulaires, l'administration est obligée de recourir à l'emploi de contractuels, **FO Agriculture** témoigne que certains responsables de services préfèrent recruter des contractuels à la place de titulaires.

Le RSU met en lumière une fatigue structurelle liée à la succession des crises et des disparités persistantes entre filières et catégories.

Une proposition est de « faciliter l'accès à la formation ».

Nous partageons cette proposition. Le rapport souligne que 34% des formations se font en distanciel. Cela présente un risque. Nous constatons que les agents ont du mal à trouver le temps pour partir en formation. Ils doivent rattraper leur travail, et souvent pour les enseignants, récupérer leurs cours. Les formations Mentor ne se font pas dans de bonnes conditions et souvent hors du temps de travail.

FO Agriculture défend que les formations en présentiel sanctuarise le temps de formation et permettent l'échange entre pairs. Cela fait partie de la formation.

Par ailleurs, **FO Agriculture** constate un accès encore inégal aux différents dispositifs (CFP, bilans de compétences, reconversions).

Le rapport fait état du dispositif de **traitement de signalements**.

Il a concerné 70 à 84 agents avec 50% d'agents de l'Enseignement Agricole. (Les agents de l'Enseignement Agricole représentent 63 % des agents du ministère).

Les chiffres 2024 montrent une **hausse des signalements** (84 → 156, dont 124 avec suites motivées) et une **baisse du nombre d'agents victimes recensés**.

FO Agriculture y voit à la fois une meilleure expression des victimes et la persistance de **situations de management inadapté, voire toxique**.

FO Agriculture constate que ce dispositif reste peu connu des agents. C'est souvent nous, les syndicats qui orientons les agents vers ce dispositif. Les retours que nous avons sont que cela n'est pas toujours efficace.

Un nouveau marché a été conclu en 2024 avec RSE concept (Responsabilité sociétale de entreprises). Nous tirerons les enseignements du bilan qui en sera fait.

Concernant l'action sociale, les représentants des personnels ont insisté sur la **stagnation de la subvention à l'ASMA**, qui limite l'accès des familles aux prestations sociales. Ils ont demandé **la revalorisation de cette subvention** afin d'éviter une exclusion croissante des publics modestes.

Un chapitre est consacré aux **travailleurs en situation de handicap**.

Le taux augmente frôlant les 6% mais ne l'atteint pas encore. Il varie selon les secteurs. **FO Agriculture** fait le constat qu'il n'y a pas ou peu de concours ouverts pour les enseignants.

Le rapport fait le bilan des actions en discipline. Cela a concerné 10 femmes et 21 hommes, en 2024. (Les femmes représentent 60% des effectifs).

Pour **FO Agriculture**, ce rapport social est une mine d'informations. Automatiser l'analyse des indicateurs permettrait de mieux exploiter ces données.

Par ailleurs, la banque des données sociales, qui devraient être mise à disposition des représentants des personnels, doit être communiquée dans un format exploitable (**Business Objects**).

Réponses de la Secrétaire Générale

La formation professionnelle : elle a demandé une **mission CGAAER** notamment pour retravailler l'équilibre présentiel/distanciel.

Le dispositif de signalement : la SG attribue la hausse du nombre de signalements à :

- une **meilleure communication** et à la rénovation des dispositifs (nouveau prestataire),
- une **libération progressive de la parole**,
- mais a reconnu la nécessité d'un travail de prévention "en amont" dans les services.

Les **erreurs sur fiches de paie**, pointées par les représentants des personnels : la SG , propose d'inclure un **indicateur sur les erreurs et rattrapages de paie** dans le RSU.

L'**exploitation des données du RSU :** la SRH a répondu que :

- la **production est déjà largement automatisée**, mais l'analyse reste manuelle ;
- il **n'existe pas encore de crédits ministériels** pour un projet d'IA interne ;
- une **coopération interministérielle** est envisagée pour mutualiser les efforts.

Les perspectives pour le RSU 2025 : l'administration s'engage à :

- renforcer la transparence et la cohérence des données,
- contextualiser les indicateurs partiels,
- associer les organisations syndicales à la conception du futur outil.

Index égalité professionnelle au MAASA

Présentation générale

L'index égalité professionnelle du ministère est calculé sur 6 indicateurs, tandis que les établissements publics en ont 3. Le score attendu est un minimum de 75 points sur 100, avec des sanctions prévues si ce seuil n'est pas atteint pendant 4 années consécutives.

Historique des scores : 2023 (au titre de 2022) : 83 points ; 2024 (au titre de 2023) : 81 points (légère baisse) ; 2025 (au titre de 2024) : 84 points (reprise et progression). Cette progression est due à des gains sur deux indicateurs : Écarts de rémunération pour les contractuels (+1 point) ; Avant-dernier indicateur complexe (+2 points). Le ministère note que pour obtenir un score maximal sur l'indicateur des plus hautes rémunérations, il faut que 5 femmes figurent parmi les 10 plus hauts salaires. Actuellement, il y en a 3. Aucune obligation ministérielle n'a été fixée pour une progression spécifique, mais des actions sont prévues pour réduire les écarts, notamment sur les deux derniers indicateurs.

Débats et questions des représentants des personnels

Poursuite de l'action au-delà des obligations légales : Question sur l'intention du ministère de poursuivre les efforts sur la réduction des écarts, même sans obligation légale sur les trois prochaines années.

Le MAASA entend la volonté des OS et continuera de travailler sur l'égalité, au-delà des chiffres, notamment sur la qualité de vie au travail et la lutte contre le sexisme ordinaire (adhésion à l'initiative « Stop au sexisme ordinaire »). Engagement à une étude approfondie sur les écarts de rémunération dans le cadre de l'accord ministériel 2024-2026 sur l'égalité professionnelle.

Limites de l'index et recours aux données du RSU (Rapport Social Unique) : Observations sur la complexité à quantifier un problème sociétal systémique avec un index centré sur les écarts de rémunération. Proposition de s'appuyer davantage sur les données du RSU qui mettent en lumière des différences de traitement plus larges, notamment sur les congés maladie et d'autres indicateurs liés à la qualité de vie au travail. Soulignement que le label égalité professionnelle, bien qu'utile, ne suffit pas à lui seul à réduire ces écarts. Recommandation d'utiliser le RSU comme un outil complémentaire pour un suivi plus global et plus fin.

Complémentarité entre indicateurs chiffrés et réalités du terrain : FO Agriculture insiste sur la nécessité d'aller au-delà des chiffres bruts pour aborder les inégalités de manière globale (rémunération, conditions de travail, environnement professionnel). La difficulté d'améliorer significativement les résultats sur certains indicateurs, en raison du faible nombre de personnes concernés, est reconnue, mais cela ne doit pas freiner l'effort global.

Conclusion : Les travaux sur l'index égalité professionnelle sont reconnus comme essentiels, mais nécessitent un élargissement des outils et indicateurs pour mieux cerner les réalités des agents. Le ministère réaffirme son engagement à poursuivre les actions sur l'égalité, dans le cadre du nouvel accord ministériel et des initiatives transversales. Prochaine étape : approfondissement des analyses, notamment via l'étude des écarts de rémunération et l'exploitation des données RSU.

Concernant la présentation de l'Index égalité professionnelle pour 2024, FO Agriculture a rappelé que l'égalité professionnelle constitue une priorité majeure. Comme souligné en séance, le RSU met en évidence des différences flagrantes entre les femmes et les hommes. O Agriculture soutient que, pour lutter efficacement contre ces inégalités, il serait pertinent de s'appuyer sur ces données issues du RSU comme base de travail, plutôt que de se limiter à un index perfectible ou à la mise en place d'un label AFNOR.

Point sur le dossier TSMA – Modification du statut et évolution du corps

Contexte et objectifs

Le MAASA engage un important travail de fond sur l'évolution du corps des **techniciens supérieurs du ministère de l'Agriculture (TSMA)**. L'objectif est double : **renforcer l'attractivité** du corps et **mieux adapter les recrutements aux besoins opérationnels**, notamment via une modernisation des concours et une réflexion sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Méthode de travail

Un **groupe de travail (GT)** spécifique sera **réuni le 22 octobre prochain**. La méthode retenue est **participative**, afin d'associer pleinement les représentants des personnels aux réflexions. Le **RAPS (Réseau d'appui aux personnes et aux structures)** et **l'INFOMA** ont déjà bien avancé sur le dossier.

Axes de réforme en cours

Modernisation des concours : Un **texte de modification des concours** est actuellement **en cours de signature**. **Modalités d'épreuves** modernisées : Introduction d'un **cas pratique** pour l'épreuve écrite du concours externe.

Mise en situation pour l'épreuve orale. Un travail sera mené sur les **modalités de communication** autour des concours, jugées insuffisantes (trop peu de candidats inscrits). Des **leviers de mobilisation** sont identifiés : Les **directeurs de lycées agricoles**, via la DGER. Les **directeurs de DDI**, via la DGAL.

Renforcement du volume de recrutements : Deuxième grade : priorisation des **recrutements en forêt**, afin de répondre aux besoins croissants du secteur. **Premier grade** : renforcement des affectations en **abattoirs**, secteur stratégique. **Promotion interne** : des places supplémentaires seront ouvertes pour favoriser les parcours professionnels internes.

GPEEC et adéquation profil/poste : En parallèle, des travaux sont menés en **GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences)** : Mieux **orienter les recrutements**. Améliorer l'**adéquation entre les profils des TSMA et les postes à pourvoir**.

Prochaine étape

Tous ces éléments seront **présentés et discutés** lors du **groupe de travail du 22 octobre**, qui marquera une étape importante dans l'avancée du chantier TSMA.

Questions diverses

1. Mise à jour des listes de diffusion pour les agents en DDI

Question : Quand aura lieu la mise à jour des listes de diffusion pour les agents en DDI ?

Réponse : Une mise à jour est en cours via le **FlashinfoRH**.

Une **sous-rubrique dédiée** a été ouverte sur l'intranet RH afin que les agents puissent consulter l'ensemble des Flash info, y compris ceux émis avant leur arrivée. Cela permet d'assurer la continuité de l'information en cas de défaillance des listes de diffusion.

2. Rapport d'expertise du CGAAER

Question : Quand sera présenté au CSA le rapport du CGAAER relatif à d'expertise ?

Réponse : Le rapport du **CGAAER** est en ligne. Sa **présentation** est **prévue pour le CSAM de décembre 2025**.

3. Budget équipement et dépenses en DDI

Question : Quelle est la gestion des budgets équipements et dépenses pour les DDI (ex. masques, EPI) ?

Réponse :

- Le **programme 354** gère la **charte de gestion des équipements** (EPI, masques, protections amiante, etc.).
- Les **programmes 215 et 206** couvrent les **dépenses de fonctionnement spécifiques aux activités** : analyses, blanchisserie, achats liés à la sécurité sanitaire.
- À noter : le **programme 215** ne dispose pas de crédits ouverts pour les EPI en DDI.
- Des confusions locales persistent ; l'administration rappelle la nécessité de se référer à la charte pour éviter les divergences d'interprétation.

4. Rattachement des ISST au CGAAER

Question : Quel est le statut du rattachement des ISST (Intervenants en Santé et Sécurité au Travail) ?

Réponse : Le **rattachement fonctionnel au CGAAER** est confirmé.

Un **message d'information** a été adressé aux OS le **16 mai 2025**, avant la publication de l'arrêté de juin. Bien que cette information ait été évoquée, il semble qu'aucun participant ne l'ait effectivement reçue. Il serait donc préférable de ne pas inclure cette phrase.

Le **poste d'ISST coordonnateur** est en cours de pourvoi. Le suivi relève désormais de la **formation spécialisée**.

5. Reset Brexit

Question : Quelle organisation est prévue autour du Reset Brexit ?

Réponse : Sujet abordé dans le point 2 de l'ordre du jour. La **DGAL** pilote la coordination nationale et les **cartographies locales**. Des **réunions techniques** sont organisées pour associer les chefs de service et les structures concernées.

6. Restauration pour les agents MAASA en DDI

Question : Quelle est la situation de la restauration pour les agents MAASA en DDI ?

Réponse : Depuis janvier 2023, la restauration collective en DDI relève du **ministère de l'Intérieur** (programme 216).

Les crédits correspondants ont été transférés à ce programme.

Le **programme 215** conserve la couverture des **DRAAF et établissements d'enseignement supérieur**.

Pour les **lycées agricoles**, la restauration est **subventionnée par les régions**, non par le MAASA.

Pour FO Agriculture, il est indispensable de connaitre les montants que le MAASA délègue pour la restauration de ses agents car cela reste très opaque au niveau du MI et tous les agents ne sont pas traités équitablement pour l'accès à la restauration.

7. Repyramidage des TFR (Techniciens Formation Recherche)

Question : Qu'en est-il des demandes de postes pour les TFR ?

Réponse : Les demandes doivent être analysées selon les besoins, la qualification et le contexte budgétaire.

FO Agriculture alerte sur le faible nombre d'ouvertures et de promotions dans le corps des AI (moins d'un poste/an depuis 2022, fin de la requalification).

Le **SRH confirme** que le **corps des assistants ingénieurs (AI)** est "bouché".

Les modalités de repyramidage doivent être revues dans le cadre de la réflexion globale sur la **GPEEC**.

8. Contrat pour enseignants et ATLS et attestations de fin de contrats.

Question : Pourquoi les agents ne reçoivent-ils pas leur contrat ? Et les attestations de fin de contrat ??

Réponse : A la rentrée scolaire, il y a eu un grand nombre de recrutements. (Augmentation de +30 % par rapport à 2024, + de 95 % des contrats gérés à la rentrée). Cette hausse a rendu le travail plus difficile, pour l'élaboration des contrats et des attestations de fin de contrat. L'administration s'engage au renforcement de l'équipe.

9. Indemnité de fin de contrat pour contractuels

Question : La procédure d'indemnité de fin de contrat est-elle automatisée ?

Réponse : Non, la procédure reste **manuelle** à ce stade.

10. Doctrine de CDIsation des contractuels

Question : Quelle est la doctrine d'emploi des contractuels en CDI ?

Réponse : La doctrine d'emploi sera mise en cohérence avec celle des contractuels CDD.

Le recrutement en CDI peut se faire dans les secteurs en tension : numérique, abattoir, SEA. Le **CDI est envisageable après 3 ans**, notamment pour les postes d'informaticiens et de **préposés en abattoir**.

Les OS rappellent que la **règle de vacance du poste** s'applique : un contrat ne peut être renouvelé avant la republication du poste.

11. Confirmation du GT TSMA

Question : Un groupe de travail TSMA est-il confirmé ?

Réponse : Oui, **le 22 octobre 2025**.

Le chantier, piloté par le **RAPS** et le **SRH**, vise à renforcer **l'attractivité, la fidélisation et la professionnalisation** du corps.

Les pistes incluent :

- **élargissement du concours** aux étudiants de BTS en cours de diplomation (texte en signature),
- **évolution des concours** avec plus de places en 2e grade et introduction d'épreuves pratiques,
- **réflexion sur l'affectation des sortants d'école** pour améliorer l'adéquation profil/poste.
- Le GT déterminera la **méthode de travail participative** et les sous-chantiers (recrutement, concours, formation, GPEC).

12. GT GPEEC et NBI

Question : Où en est-on des groupes de travail sur la GPEEC et la NBI ?

Réponse : Les deux GT sont **inscrits à la feuille de route sociale** et feront l'objet d'une **programmation spécifique** à venir.

13. Risques d'agressions des agents

Question : Quel suivi est prévu concernant les agressions des agents ?

Réponse : Sujet lié au **point 2 de l'ordre du jour**. Plusieurs dates de **groupes de travail** ont été proposées.

Le **dépôt de plainte systématique** reste la règle.

Le dossier est en attente de cadrage interministériel.

14. Contrôle unique et outil national

Question : Quel est l'état d'avancement de l'outil national de contrôle ?

Réponse : L'**ASP** est retenue pour développer l'outil national de **collecte et consolidation des données de contrôle**.

Travaux préparatoires en cours ; **mise en service prévue pour 2026**.

Une concertation sera engagée début 2025 avec l'ensemble des **corps de contrôle**, dont ceux du MAASA.

15. Attractivité des postes dans l'enseignement agricole et IFSE

Question : Pour FO Agriculture, les montants de l'IFSE servis dans l'enseignement agricole ne permettent pas de rendre ces postes attractifs.

Les représentants du personnel dénoncent une **revalorisation inférieure de 10 %.**

Réponse : Le calendrier d'application est le même que pour les services : Revalorisation en août pour les catégories C, en septembre pour les catégories B et en octobre pour les catégories A.

Le **CGAAER conduit une mission** visant à objectiver les **différences de temps de travail** entre services et établissements. Cela est d'ores et déjà objectivé dans l'enseignement supérieur.

16. Subvention restauration MAASA

Question : Quel est le montant des crédits de restauration et qui les verse ?

Réponse : Les **crédits ont été débasés du MAASA**.

Le montant est calculé par programme budgétaire selon les transferts opérés.

Le MAASA **n'a pas versé au ministère de l'Intérieur** les crédits correspondants, ce qui entraîne des **écarts entre agents d'une même structure**.

Sujet à suivre pour garantir **l'équité de traitement**.

17. Prime de type CIA pour les contractuels

Question : Une prime type CIA pourrait-elle être mise en place pour les contractuels ?

Réponse : Une **réflexion est en cours à la DGAFP**.

Si mise en œuvre, il faudra en **évaluer l'impact financier et RH**. Sujet à suivre.

18. Coup de rabot sur le CIA (Complément Indemnitaire Annuel)

Question : Les modalités de calcul du CIA ont-elles changé ?

Réponse : Non, le calcul reste fondé sur le **nombre d'agents présents en 2024**.

Aucune modification des règles n'a été introduite.

19. Indemnité de remplacement en abattoir

Question : Quid de l'indemnité pour les agents DDI remplaçant en abattoir ?

Réponse : La création d'un **vecteur juridique spécifique** n'a pas été retenue.

Les agents concernés percevront toutefois un **CIA exceptionnel** pour cette activité.

20. Indemnité de gestion de crise

Question : Quelle est la situation pour la Dermatose Nodulaire Contagieuse (DNC) et les Services Economie Agricole (SEA).

Réponse :

- **DNC** : indemnité déjà traitée, dispositif reconduit.
- **SEA** : en l'absence de crise agricole cette année, elle ne peut être mobilisée.

Cette indemnité n'est pas mobilisable dans l'enseignement agricole.

21. Le RIFSEEP des agents affectés chez les opérateurs (ANSES, ASP, INAO...)

Question : Où en est le déploiement de la réévaluation du RIFSEEP chez les opérateurs du MAASA ?

Réponse : Des échanges ont lieu entre les opérateurs et le CBCM (contrôle budgétaire).

22. Qualité de vie au travail (QVT)

Question : Quelle est la position du ministère sur la qualité de vie au travail ?

Réponse : Le SG regrette que, malgré un **consensus de principe**, **peu d'actions concrètes** aient été menées à ce stade.

Le sujet sera **repris dans la feuille de route sociale** 2026.

23. Retraite progressive à 60 ans

Question : Quelles sont les conséquences de la retraite progressive à 60 ans ? Pour **FO Agriculture**, il est inconcevable que les personnels aient la même charge de travail si leur quotité de temps de travail baisse.

Réponse : Les conséquences sont les mêmes que lors d'une baisse de la quotité de travail (passage à temps partiel). L'organisation relève du manager de l'équipe.

24. Prise en charge domicile-travail

Question : De nouveaux retards nous sont remontés.

Réponse : Le retard est résorbé. Il n'y a pas de retard systémique. Mais des structures ont du mal à transmettre sur le bon format.

25. Politique salariale interministérielle des métiers de la filière numérique

Question : Comment la circulaire dite Borne est-elle appliquée au MAASA ?

Réponse : Les informaticiens ont plus de mal à trouver du travail. Le ministère négocie au coup par coup en fonction des besoins et des candidatures.

26. IFSE des Ingénieurs de recherche praticiens hospitaliers

Question : Pourquoi n'y a-t-il pas de différence entre les agents exerçant en Île de France et ceux exerçant hors Île de France, comme cela existe pour les autre IR ?

Réponse : une NS doit corriger cet oubli.

*L'équipe **FO Agriculture***

Être solidaires et avancer ensemble
Résister - Revendiquer - Reconquérir

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