

<https://www.snetap-fsu.fr/IFSE-Le-grand-Hold-Up.html>



# IFSE : Le grand Hold-Up

- Métiers - Tous métiers - CAP/CCP -

Date de mise en ligne : mercredi 18 juin 2025

---

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

---

<https://www.snetap-fsu.fr/local/cache-vignettes/L400xH335/ifse-f1d0d.png>

La refonte de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) présentée lors des groupe de travail du 14 et 20 mai 2025 puis entérinée par la publication de la [note de service SG/SRH/SDCAR/2025-340](#) le 27 mai soulève la profonde incompréhension et l'immense colère de nombreux-ses agent-es. Les orientations retenues illustrent l'iniquité de la politique indemnitaire menée par le ministère et un dialogue social en panne

## 1. Un système de classement inéquitable et verrouillé

Le classement des agent-es en "groupes de fonctions" repose sur une logique déconnectée de la réalité professionnelle. En effet, les agent-es ne choisissent que rarement leurs fonctions – hors très ponctuellement lors de mobilités – et sont donc assigné-es au groupe de leur poste sans réelle possibilité d'évolution. De plus, un certain nombre de fonctions ne sont tout simplement pas classées et inventoriées. En témoigne l'absence de certaines fiches de postes type du répertoire interministériel des métiers alors pourtant que ces métiers existent bien dans le répertoire ministériel de notre ministère publié en 2021. D'autre part, le passage d'un groupe fonction au groupe fonction supérieur est quasiment impossible, car quoi qu'en dise l'administration, ce processus se heurte à une contrainte de contingentement liée à l'enveloppe budgétaire globale figée et cela indépendamment des postes réellement occupés. Ce mécanisme bloque la reconnaissance de l'évolution des missions et de l'évolution de la technicité des agent-es sur leur poste et cela rend certaines fonctions, postes et structures de moins en moins attractives et ne prend pas en compte leur développement. De plus cette rémunération rattache les agent-es de la fonction publique à leur poste tout en les détachant du statut de fonctionnaire.

## 2. Une politique indemnitaire profondément injuste

Détachée du traitement indiciaire, l'IFSE devient une part de salaire instable, non prise en compte dans le calcul de la retraite. Cette logique renforce la précarisation salariale sur le long terme. Un-e agent-e qui effectue toute sa carrière avec cette part variable sera, in fine, sous-rémunéré-e. Il est donc impératif que le transfert des primes vers des points d'indice soit relancé et amplifié, l'indemnitaire ne comptant que très peu dans le calcul de la pension de retraite. Notre administration y voit une nouvelle façon de basculer des éléments de la rémunération et de la reconnaissance de l'engagement des agent-es par une désocialisation de la rémunération, comme elle compte le faire en transposant les montants de [NBI](#) perçus dans l'IFSE ce qui affirme au fond le souhait d'une suppression de la NBI.

## 3. Inégalités de traitement entre établissements publics

Les agent-es détaché-es en PNA (position normale d'activité) dans les établissements publics (ANSES, [ASP](#), [ONE](#), IFCE...) sont particulièrement maltraité-es : aucune enveloppe budgétaire spécifique ne leur est allouée. Ces personnels devront se contenter des fonds propres de leurs établissements, comme l'a indiqué l'administration. Déjà fragilisé-es par la menace de suppression d'un tiers des établissements publics d'ici 2026, ces agent-es deviennent donc doublement marginalisé-es en subissant un impact salarial direct.

## 4. Une ventilation budgétaire déséquilibrée et inéquitable

La répartition des montants disponibles favorise massivement les catégories A et A+, au détriment des agent-es de catégories B et C. Cela creuse les inégalités de traitement, alors même que les personnels B et C remplissent des missions essentielles. Les revalorisations annoncées sont dérisoires : 33 € bruts par mois pour un-e agent-e de catégorie C de l'enseignement technique, contre jusqu'à 1005 € bruts pour certains A+ et alors que ce sont ceux-là mêmes qui ont été les chevilles ouvrières de la mise en œuvre de cette réforme. L'adage ne ment pas, on n'est jamais mieux servi que par soi-même.

## 5. Une revalorisation injuste pour les personnels de direction et les ingénieur-es

Les personnels de direction des [EPLEFPA](#) (hors [SRFD](#)) bénéficieront d'une revalorisation moyenne de 1 000 € sur l'année. Ce montant est inférieur au Complément indemnitaire annuel (CIA) versé dans le cadre de leur gestion du Pacte Enseignant. L'argument d'une mensualisation de cette somme ne trompe personne : cela ne représente aucune réelle amélioration de leur pouvoir d'achat et encore moins la reconnaissance de leurs responsabilités.

Par ailleurs, la création d'un dispositif de valorisation des enseignements complémentaires permet d'assurer la rémunération d'heures supplémentaires pour les Ingénieur-e-s de l'Agriculture et de l'Environnement (IAE) avec des modalités de calcul clairement inéquitables, présentant des effets de seuil majeurs. Les [IPEF](#) sont tout bonnement exclu-es et les fonctions de professeur-es principal-es totalement ignorées.

Finalement, ce sont les seul-es agent-s A et A+ qui sont oublié-es par l'administration. Loin des yeux, loin du cœur.

## 6. La double peine pour les techniciens supérieurs

Certains agent-es, comme les techniciens supérieurs du ministère de l'Agriculture (TSMA), bénéficiant déjà d'une garantie indemnitaire, ne percevront aucun gain réel. Une décision d'autant plus incompréhensible que la communication ministérielle promettait une revalorisation générale et équitable. Cette promesse est aujourd'hui et avec brutalité contredite par les faits.

## 7. Une logique injustifiable et un dialogue social foulé aux pieds

La refonte quadriennale de l'IFSE débouche sur des orientations profondément inéquitables, traduisant une stratégie budgétaire injustifiable de la haute administration. Une fois encore, les réunions se sont déroulées dans le cadre d'un groupe de travail sans dialogue et sans écoute, devenu la signature du MASA. Cette politique indemnitaire ne répond ni à la réalité des missions, ni à celle du terrain mais à une inadmissible logique de l'entre-soi.

## 8. L'inacceptable oubli des personnels de l'enseignement technique d'Ile-de-France

Alors que la vie chère en Île-de-France est en creux reconnue pour les personnels de l'enseignement supérieur avec la création d'une catégorie IFSE avec des montants spécifiques, les agent-es de l'enseignement technique des trois lycées agricoles franciliens en sont inexplicablement exclus. Cette décision remet, on peut le redouter, aux calendes grecques, la nécessaire mise en place de dispositifs liés à la vie chère et pénalise des établissements déjà en difficulté pour attirer, recruter et maintenir le personnel qui les fait fonctionner en aggravant encore leurs difficultés chroniques d'attractivité et la possibilité d'un fonctionnement normal et serein.

## 9. L'enseignement agricole public, encore et toujours pénalisé

Les agent-es de l'enseignement technique continuent de subir un abattement forfaitaire de 10 % sur leur IFSE, au prétexte fallacieux qu'ils ne réaliseraient pas les 1 607 heures annuelles. Une pure fiction reconnue du bout des lèvres par le CSRH après avoir essuyé le feu nourri des organisations syndicales face à ce mensonge éhonté. Malgré cette mesure discriminatoire, l'administration n'a procédé à aucune correction de son projet de refonte et a néanmoins publié la note de service en entérinant cet abattement pourtant injustifiable.

## 10. Une augmentation des cotisations de la PSC pour les plus précaires

Comme ultime affront, les agent-es dont le traitement brut est inférieur à 3 864 € vont voir leur cotisation de protection sociale complémentaire (PSC) obligatoire augmenter, ce qui va ainsi réduire les faibles augmentations de leur IFSE. Une solidarité inversée qui pèse beaucoup plus fortement sur les plus modestes, tandis que les bénéficiaires des plus hautes rémunérations ne subissent aucune conséquence et ne seront pas davantage solidaires.

### Conclusion

Face à ces constats aussi troublants qu'accablants, les organisations de l'Élan Commun demandent une révision immédiate et en profondeur des orientations budgétaires prises par les hauts-fonctionnaires du Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire, en revalorisant prioritairement les agent-es de catégories C et B. La redistribution équitable des montants aujourd'hui concentrés sur les catégories A et A+ est une nécessité pour ne pas acter la rupture de l'équité salariale au sein de notre ministère, mais aussi pour mettre fin aux discriminations indemnitaires faites à l'encontre de l'enseignement technique et des personnels en PNA.

Sans cela, la politique indemnitaire poursuivie continuera à creuser les inégalités, à affaiblir les établissements publics alors que l'attractivité est répétée ad nauseam comme un mantra, et à saper le moral des agent-es, pourtant engagés au service du public.

## Lire aussi

[TFR 2025 : Les nouveaux montants de l'IFSE](#)

[ATFR 2025 : Les nouveaux montants de l'IFSE](#)