

<https://www.snetap-fsu.fr/2026-ceinture-pour-toustes-les-agent-o-es-du-MAASA.html>



2026 : ceinture pour tous les agent•es du MAASA !

- Nos Actions - Le SNETAP-FSU dans les instances - Comité Social d'Administration Ministériel (CSA M) -

Date de mise en ligne : mercredi 17 décembre 2025

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

L'ESSENTIEL CSA ministériel



En réponse à nos propos liminaires, la Secrétaire Générale considère qu'il n'y a avait rien de nouveau dans l'instruction technique sur la protection fonctionnelle qui puisse justifier de nous la présenter au préalable. L'Élan Commun rappelle en séance, qu'outre le fait que la réglementation en vigueur impose que les représentant·es des personnels soient consulté·es à ce sujet, des interrogations demeurent en matière de formalisation de saisine pour les personnels de l'enseignement supérieur, les agent·es contractuel·es sur budget en EPEFPA et les opérateurs d'État. La [SG](#) affirme que les agents appartenant à des établissements dotés d'une autonomie juridique ne peuvent pas faire appel à la Direction des Affaires Juridique du MAASA pour être défendus.

Le directeur général adjoint de la [DGER](#) répond à l'interpellation de l'Élan Commun sur les propos inadmissibles du président du CA d'[EPEFPA](#) Limoges. Il indique qu'un certain nombre de mesures seront présentées au prochain [CNEA](#) pour faire face à ce type de situation. L'Élan Commun rappelle que la parole - malsaine - se libère à la suite de ces propos tout comme les menaces qui perdurent via les réseaux sociaux à l'encontre des agent·es de cet établissement.

1. RIPEC

Un projet de modification du décret N° 2022-1166 portant création du Régime Indemnitaire des Enseignants Chercheurs (RIPEC) est proposé pour avis.

L'Élan Commun rappelle que l'on continue d'oublier les enseignant·es du secondaire qui sont affecté·es dans l'enseignement supérieur et qui, ainsi, ne bénéficieront pas de ces indemnités. Ce qui n'est pas acceptable.

2. Planification écologique menée par le MAASA

Le chef du projet de coordination de planification écologique présente l'action du MAASA à ce sujet. La DGER présente la partie spécifique liée à l'enseignement agricole et son annexe.

L'Élan commun souhaite davantage de formation des agent·es car les collègues sont demandeurs mais en présentiel. La question des moyens ne peut être occultée et la [PLF](#) en être une excuse. La présentation envoie une belle image mais la LOSARGA comporte des mesures à rebours, en témoigne la question des haies.

Le rapport de l'agence PHARE est-il réalisé et si tel est le cas, rendu publique, car il sensé produire une évaluation de l'EPA2, étape logique avant la mise en place de l'EPA3 (ce dernier doit d'ailleurs inclure l'engagement des salarié·es agricoles). Les moyens manquent cruellement pour les référent·es EPA3. Or, il faut valoriser ces dernier·es.

La référence « HVE » n'est pas pertinente ; l'Élan Commun rappelle par contre que l'objectif des 20% de consommation de produits bio n'a pas été atteint.

En outre, le budget alloué est fragile. Nous proposons un budget pluriannuel comme c'est le cas au ministère de la Défense. Certaines initiatives interrogent : planter des arbres est effectivement une bonne démarche mais ne peut en rien prétendre compenser les trajets en avion. Attention aussi à l'origine des produits biologiques dans les restaurations collectives : s'ils ne sont produits à proximité, cela est sans nul doute moins pertinent que de mobiliser les circuits courts.

3. Cybersécurité

Les attaques "cyber" sont de plus en plus importantes : 6 subies en novembre au sein du MASA (dont 2 interministérielles) avec un impact réel sur les systèmes d'information. Le Chef du SNUM - service numérique du ministère - rappelle dans l'introduction à sa présentation que l'on peut pirater pour une centaine d'euros sur le darknet. Par contre pas de risque de fuites de données personnelles sur RESANA, la partie agriculture.gouv.fr n'a pas été touchée par un hacking ces dernières semaines, contrairement à ce que laisse penser une image dans un reportage télévisé. Piéger les agent·es via des courriels frauduleux, dits « phishing » constitue une porte d'entrée importante à la cyberattaque. Aussi le SNUM souhaite-t-il cibler tou·tes les agent·es qui auraient malencontreusement cliqué sur un mail de ce type dit "d'exercice". En réponse à une interrogation de l'Élan Commun, la Secrétaire générale affirme qu'il n'y a pas d'agent·es "fautifs" visé·es. Personne n'est fautif, c'est une situation qui peut nous arriver à tou·tes réaffirme-t-elle vigoureusement. Le représentant du Bureau de la Sécurité des Systèmes d'Information assure que l'identité des agent·es en question ne sera pas divulguée en dehors de ce bureau.

L'Élan Commun regrette que ce sujet ne soit présenté qu'aujourd'hui en CSA-M. En 2022, nous avions déjà demandé en vain, d'inscrire les questions de cybersécurité à l'ordre du jour du [CHSCT](#)-M. Depuis des structures du MAASA ont été impacté·es - on le sait pour un EPLEFPA francilien en 2023, par exemple - mais quelles mesures ministérielles ont été prises depuis ? L'impact sur les conditions de travail est pour nous évident. Le récent exemple dans les lycées agricoles d'Hauts-de-France (cyberattaque de l'ENT du conseil régional) confirme le déficit de communication, l'utilisation abusive de matériel personnel pour pallier le manque de fournitures professionnelles, ou encore la charge mentale forte qui demande à repousser en pareil moment des échéances du quotidien aussi urgentes qu'elles soient (bourses, examen,...). La responsabilité de l'employeur est ici rappelée que ce soit au sein de la structure mais aussi dans les situations de télétravail (agent·es non enseignant·es) ou de travail à domicile (pour les personnels de l'enseignement et de la recherche, notamment). Si la Cybersécurité est un enjeu professionnel et personnel pour le MAASA, l'Elan Commun a reposé la question cruciale de la responsabilité de l'employeur en matière d'équipement bureautique (smartphone, ordinateur, logiciel et abonnement). Les carences du MAASA concernant l'équipement de ses agent·es affecté·es dans l'enseignement technique et supérieur et en télétravail conduisent à la multiplicité des matériels personnels utilisés dans un contexte professionnel et de fait à l'augmentation des risques avec les conséquences exposées ci-dessus en terme de charge mentale et de coût d'équipement.

4. Présentation du rapport du [CGAAER](#) : gérer l'expertise d'un ministère technique

L'administration précise que cela ne constitue qu'une première étape. Lors d'une prochaine instance, un plan d'action lié nous sera présenté.

L'Élan Commun considère que les expertises techniques du monde de l'enseignement sont clairement occultées dans ce rapport.

L'Élan Commun a interrogé en séance les rédacteurs du [CGAAER](#) sur la valorisation des expertises techniques des [PLPA](#), [PCEA](#) et des formateur·trice·s en [CFA/CFPPA](#). En effet, ce rapport évoque l'expertise technique des

catégories A ([IPEF](#), IAE et ISPV) sans jamais citer les autres corps de la catégorie A. De plus, l'expertise technique des collègues des équipes pédagogiques n'est pas même pas reconnue au niveau de la hiérarchie locale et les engagements de nombreux collègues dans des projets de recherche, de vulgarisation et d'animation du territoire, en cohérence avec les 6 missions de l'enseignement agricole.

L'Élan commun a également regretté l'absence d'évocation dans ce rapport des expertises des questions non techniques telles que la santé au travail. Sur ce point, la Secrétaire Générale reconnaît « qu'un sujet existe et qu'il se doit d'être regardé ».

Par contre, pour le CGAAER, l'expertise au sein de l'enseignement agricole s'est effectivement, jusque là, limitée à l'inspection pédagogique de l'enseignement agricole au motif de la non participation directe des collègues des équipes pédagogiques, par leur expertise technique, à l'appui des politiques publiques de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt. Si le rapporteur ajoute par ailleurs qu'« un bon professionnel de son métier ne faisant pas forcément un expert », il reconnaît néanmoins la pertinence de nos remarques sur des manques de lien avec l'enseignement supérieur agricole (élément relevé dans le rapport) et de « passeurs » entre recherche et enseignement agricole (en référence à un récent rapport d'étonnement du MASA sur cette question). Pour l'Élan Commun et pour les collègues impliqué.e.s, un statu quo sur cette question de l'expertise portée de fait par les membres de nos communautés éducatives (fonctions enseignantes mais aussi technique avec nos [TFR](#)) ne serait pas entendable - et en cela l'ensemble des [OS](#) se rejoignent. De ce point de vue, nous serons particulièrement attentif à ce que propositions soient faites dans le cadre du plan d'actions à suivre, qui ne saurait être en contradiction avec les six missions de l'enseignement agricole dont celle d'expérimentation.

5. Questions Diverses

Mayotte, 1 an après la catastrophe Chido :

l'activité des agent·es dans les différentes structures à repris mais l'accompagnement psychologique demeure nécessaire. Les conditions matériels se sont améliorées mais ne sont pas encore optimales.

Rupture conventionnelle :

Le bilan 2025 fait état de 29 dossiers examinés, 17 avis favorables pour un total de 430 000 Euros. Les demandes proviennent majoritairement des corps techniques, puis des agents en [CDI](#), des corps administratifs et enfin des enseignant·es. 12 demandes émanent des services déconcentrés et d'agent·es d'autres administrations ou en disponibilité. À 98 %, il s'agit de reconversions, souvent en micro-entreprises (restauration, autres activités), y compris des projets agricoles. La reconduction du dispositif pour les titulaires, expérimental depuis 2019 et arrivant à échéance le 30 décembre 2025, est envisagée par la fonction publique, mais pour ce faire il y a nécessité de trouver un vecteur législatif non identifié à ce jour.

[RIFSEEP](#)

: L'administration refuse le terme de « déclassement », employée par des organisations syndicales. Pour L'Élan Commun, le ressenti des agent.es sur ce sujet doit être pris en compte, à plus forte raison couplé aux restrictions

budgétaires sociales actuelles !

Mesures catégorielles :

Le secrétariat général rappelle qu'en 2026, il n'y aura aucune mesure catégorielle. Pour 2027, les perspectives restent incertaines et potentiellement défavorables. Le dialogue se poursuit sans garantie de revalorisations financières à court terme. Inacceptable !

AESH

: le secrétariat général renvoie à une réunion est prévue la semaine prochaine avec le cabinet de la ministre (dans le cadre d'une semaine d'action intersyndicale à l'[EN](#) comme au MASA). C'est un peu court comme réponse à une question portée par l'Élan Commun. Nous rappelons que le positionnement d'un groupe de travail est demandé et le principe validé par la SG comme le DGER depuis 6 mois maintenant ; nous ne pouvons qu'attendre une date portée et assumée comme telle à l'agenda social, jeudi prochain.

Carrière des assistantes sociales

: L'Élan Commun a porté cette question qui fait écho chez l'ensemble des organisations syndicales. A quelques jours de l'échéance visant à ce qu'un.e AS du MASA puisse bénéficier de façon effective de sa promotion sur liste (une tous les 6 ans), nous ne pouvons en rester en l'état (seule option actuellement la mobilité hors du MASA). Le service des ressources humaines doit trouver une solution avec les ministères sociaux (MSO). Pour L'Élan Commun, la clé relève d'une valorisation interne du parcours professionnel des AS du MASA (16 agent·es). L'incompréhension, qui vient ici s'ajouter à la souffrance observée depuis des mois au sein du réseau (et reconnu comme telle par le ministère) ne peut plus perdurer. Le Secrétariat Général, après des échanges nourris en séance (sur la base d'autres exemples, à périmètre comparable, mis en oeuvre tant dans les MSO que dans le ministère des armées avec maintien sur poste des agent.es promu.es), s'engage à observer à nouveau la situation et les possibilités, cela avant le 31 décembre, date à laquelle la promotion tomberait de fait. L'Élan Commun prend acte positivement de cette démarche et indique qu'il proposera en intersyndicale une saisine du cabinet de la ministre afin qu'une solution soit trouvée et que la situation se débloque au profit de notre réseau d'AS et cela dans l'intérêt général de notre ministère, qui garderait ainsi en son sein l'expérience et le degré d'expertise acquis par les agent.es ainsi promues.

Rémunération des AED cédés en 2022

: Pour L'Élan Commun en rester au droit commun et ne pas permettre à ces agent.es comme à l'Éducation Nationale de bénéficier de grilles d'avancement dignes de ce nom n'est pas acceptable. Le secrétariat général, tout en rappelant le droit commun, ne se dit pas fermé à cette demande si des particularités liées sont avérées. La SG adjointe s'engage à refaire un point circonstancié avec la DGER.

Contractuel·les : La progression des agent·es contractuel·les, en administration et dans l'enseignement agricole, pose des enjeux de doctrine de recrutement (proportion de contractuel·les dans les différents services du ministère, l'enseignement agricole y compris), périmètre des postes, mobilité, évolution des fonctions/rémunérations et gestion

des insuffisances professionnelles. Le ministère propose une mise à plat globale, courant 2026, avec le RAPS et le CGAER pour établir une doctrine commune sur ces différents volets (recrutement, accompagnement, parcours, mobilité et sanctions si nécessaire). Une communication structurée sera diffusée sur le calendrier des revalorisations triennales et la transmission des avenants. Les agent·es éligibles au titre de 2024 verront une bascule en paie autour de février-mars 2026. Les revalorisations au titre de 2025 devraient être intégrées en paie entre mars et le 1er mai 2026. Les reclassements menés en 2024 et 2025 ont fortement mobilisé les équipes.

Baisse de 50 EPT sur le programme 215 : C'est irresponsable !

La Secrétaire Générale a indiqué que les moyens budgétaires et humains sont déterminés par le Projet de Loi de Finances (PLF) proposé par le gouvernement, dont elle a présenté les détails lors du CSA-M Budget d'octobre 2025. Elle a précisé que la décision finale appartient désormais aux parlementaires et qu'elle ne peut pas, à ce stade, apporter de réponses concrètes sur les moyens de l'État, car le processus est entièrement entre les mains du Parlement. Pour l'Élan commun, cette orientation, si elle devait prospérer, est « irresponsable » et constitue une nouvelle étape dans la dégradation des conditions de travail.

Opérateurs et RIFSEEP

S'agissant des personnels des opérateurs, la Secrétaire Générale a indiqué que le chantier de revalorisation du RIFSEEP poursuivait sa progression. La Contrôleuse budgétaire et comptable ministérielle a d'ores et déjà validé plusieurs mesures, même si le calendrier demeure en décalage avec les attentes initialement formulées. Elle a par ailleurs insisté sur la complexité du processus dans le contexte budgétaire actuel, rappelant qu'une année entière avait été perdue en raison de la défaillance de l'évaluation ministérielle. Pour L'Élan Commun, cet argumentaire ne saurait être recevable au regard de la situation concrète des agent·es : ceux-ci se verront pénalisé·es de onze mois supplémentaires de revalorisation par rapport au reste du ministère, qui appliquera la réforme au 1er janvier 2025 après avoir déjà essuyé douze mois de retard. Au total, ce sont donc vingt-trois mois de revalorisation différée qui frapperont les offices. Une telle dérive est inacceptable et constitue un véritable scandale !