

<https://www.snetap-fsu.fr/L-essentiel-du-CSA-ministeriel-du-18-et-19-mars-2026.html>



Budget, handicap, agent•es CDI : L'essentiel du CSA ministériel du 18 et 19 mars 2026

- Nos Actions - Le SNETAP-FSU dans les instances - Comité Social d'Administration Ministériel (CSA M) -
Date de mise en ligne : mercredi 8 avril 2026

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés



L'essentiel du CSA ministériel du 18 et 19 mars 2026

Voir notre [Déclaration liminaire \(DL\)](#).

L'Élan Commun rappelle à la secrétaire générale du ministère - qui, en réponse à notre DL, indiquait que la ministre sous-tendait dans son discours au SIA l'importance de la souveraineté alimentaire, à plus forte raison dans le contexte actuel -, que les mots ont un sens ; ils engagent celles et ceux qui les choisissent, à plus forte raison lors de l'inauguration du stand MAASA au Salon de l'agriculture.

La secrétaire générale a précisé les travaux de l'instance pour cette année civile : poursuite de la réforme du statut TSMA, gestion de l'expertise au sein du MAASA, ouverture du « chantier » contractuels, dont notamment leur gestion RH (en coordination avec les travaux ouverts à ce sujet par la DGAFP), égalité-diversité/handicap, rénovation du site concours du MAASA, dématérialisation du fichier d'agent, « chantier » [NBI](#), situation des personnels infirmiers scolaires, supervision des élections professionnelles - qui auront lieu du 3 au 10 décembre -, indemnité gestion de crise, Reset BREXIT (fiche de poste pour chef de projet en local publiée prochainement par la [DRAAF](#) HDF), poursuite des travaux sur la cybersécurité.

Le prochain sujet du CSAM de mai portera notamment sur le recrutement enseignant, la réforme de la haute fonction publique et les ISPV.

DL intersyndicale : [AESH](#)

L'Élan Commun rappelle la nécessité d'un GT [AESH](#) avec le SRH et la [DGER](#), en écho aux travaux interministériels, pour aboutir à une décision favorable aux agent·es certes ; mais aussi aux usager·es à qui l'on doit un service de qualité.

La secrétaire générale et le DGER confirment que ce GT SRH-DGER sera bien inscrit à l'agenda social. Le DG ajoute qu'il va s'enquérir auprès du cabinet de la ministre du calendrier et des modalités des travaux interministériels sur le statut. L'administration indique enfin qu'un séminaire technique sur l'inclusion dans l'EA aura lieu les 28-29 mai pour présenter le résultat d'une enquête du réseau handicap menée par la DGER.

Lettre ouverte à Madame la Ministre [CGT-FSU-FO](#) (DREAL Bretagne)

L'administration ne souhaite pas évoquer ce sujet car le CSA-M est incompétent sur les situations individuelles.

L'Élan Commun a néanmoins indiqué que si l'instance ministérielle est interpellée, c'est bien parce que le niveau dit « compétent » n'a pas été déterminant pour résoudre une telle situation, ce qui, au-delà du fait que c'est inacceptable, ne peut plus, en outre, perdurer.

1. Présentation des grandes lignes du budget du

ministère pour 2026

Malgré les scandales alimentaires et crises sanitaires à répétition, *L'Élan Commun* indique que le [BOP](#) 206 subit une perte budgétaire importante. Le schéma d'emploi est abaissé de 100 [ETP](#) pour les BOP 206 et 215, alors que sur ces BOP, un pourcentage important de postes est occupé par des technicien·nes et que ce corps est en perte immédiate de candidatures pour assurer les missions. Et pourtant le clap de fin du BREXIT n'a pas encore sonné... Quels seront les postes et missions qui sont supprimés pour diminuer autant ?

2. Plan handicap (2026-2029)

Pour *L'Élan Commun*, l'épaisseur du plan ne conduit certes pas à son efficacité mais cela dit, il se doit d'être plus ambitieux.

En outre, *L'Élan Commun* le rappelle : les agents n'ont pas le sentiment d'être ; ils vivent ce déclassement. Il faut l'intégrer dans ce plan.

Qu'en est-il des suites données par la cellule de signalement ministérielle pour discrimination en raison de son handicap ? L'handicap est souvent au coeur de situations disciplinaires : comment accepter encore aujourd'hui que quelqu'un en position d'encadrement agisse de manière discriminatoire en toute impunité ? Le directeur de la DGER s'est pourtant engagé vigoureusement sur d'autres sujets, entraînant une réaction des directions locales. On doit pouvoir le faire sur la question de la discrimination handicap.

En matière de **mobilités** : le poste proposé pour un collègue en situation handicap est souvent totalement inadapté. Comment ne pas comprendre ainsi que cela ne soit pas violent pour l'agent·e ?

Le SRH a clarifié sa demande d'avis des membres du CSA-M : les axes de ce plan sont à communiquer au fond paritaire pour validation et, pour répondre aux critères exigés, les axes doivent être nouveaux. Par contre le préambule, lui, n'est pas à envoyer. Or, il constitue le coeur de l'engagement du MAASA. Aussi, celui-ci va être retravaillé et nos propositions y seront intégrées.

Le SRH concède de revoir sa façon de communiquer sur nos actions.

Au-delà du plan d'action handicap, il y a également un **GT spécifique sur les discriminations** qui est programmé en mai prochain.

Le barème des sanctions applicables peut être rappelé sans lever l'anonymat.

Le SRH reconnaît que les formations proposées ne peuvent qu'être organisées en présentiel.

En réponse à une proposition spécifique de *L'Élan Commun* sur les **auxiliaires dans le cadre de vie professionnelle** : la DGER n'étant plus présente, difficile pour le SRH de poursuivre le débat. Il est cependant favorable à dessiner une feuille de route sur ce sujet mais une expertise approfondie est d'abord nécessaire.

3. Projet de décret modifiant le décret n° 2010-1248 du 20 octobre 2010 fixant les dispositions applicables

aux agent·es CDI de l'ASP, FranceAgriMer, INAO et ODEADOM

L'**Élan Commun** dresse un amer constat, concernant le projet de décret qui nous est soumis aujourd'hui. En premier lieu, nous dénonçons l'**absence totale de dialogue social de proximité** sur ce texte (sauf à l'ASP). Ce projet n'a fait l'objet d'aucune discussion préalable dans les CSA des opérateurs concernés, ni d'aucune présentation en CCP SU A et B. Prétendre réformer le quotidien des agent·es sans même consulter les instances de base est un signal inquiétant.

Pour nous, il est nécessaire d'appliquer des taux de promotion (pro-pro). Des quotas de concours ou d'avancement calqués sur le statut général à un corps électoral réduit à « peau de chagrin » - soit 72 agents -, est une aberration purement mathématique. La structuration même de ce reliquat de statut, composé d'agent·es ayant une forte ancienneté et majoritairement bloqué·es en haut de grille, rend ces règles caduques. Avec un effectif si réduit, les ratios de promotion ne produisent plus d'avancement : ils organisent l'exclusion. **Nous refusons que ces 72 collègues soient les sacrifié·es de la gestion des carrières** sous prétexte d'un alignement de façade. Pour l'**Élan Commun**, le ministère fait miroiter un alignement des dispositions disciplinaires et des règles de maladie sur celles des fonctionnaires, en les présentant comme « mieux-disantes ». Sur le volet maladie, il est mis en avant un maintien de traitement à 60 % après la première année - au lieu de 50 % auparavant -, mais sur l'autre volet rien ne prouve que les modifications sur les dispositions disciplinaires améliorent le droit disciplinaire de nos collègues.

4. Projet de décret modifiant le décret n° 92-172 du 21 février 1992 relatif à la Commission nationale des enseignant·es-chercheur·es relevant du ministre chargé de l'agriculture

Avec toutes les organisations syndicales, l'**Élan Commun** a demandé - et obtenu - le report de ce projet de texte, arguant en préalable un groupe de travail spécifique conjointement avec la DGER.

5. Présentation de la communication « attractivité » du MAASA

[(>L'Élan Commun est plutôt satisfait de la campagne de communication proposée puisque ce sont les agent·es du ministère qui y sont mais il est important de ne pas oublier de tourner aussi des clips au sein des structures d'Outre-Mer, et de les diffuser auprès des étudiant·es de l'enseignement supérieur agricole.

L'affiche du dernier salon de l'agriculture est choquante et l'**Élan Commun** a tenu à la dénoncer en séance. Le ministère le reconnaît - cela a d'ailleurs été signalé par la haute fonctionnaire à l'égalité - mais l'administration rappelle que les organisateurs du salon n'ont pas de compte à rendre à la ministre de l'agriculture.

6. Questions diverses

6.1. Santé des femmes au travail

En réponse à l'interpellation de l'**Élan Commun**, un GT spécifique - reporté à plusieurs reprises - aura bien lieu le 7 mai prochain, avec - en parallèle - l'ouverture de travaux en interministériel (à la suite d'une initiative de la FSU).

6.2. Alerte sanitaire EPLFPA Guadeloupe

L'administration souhaite que le CSA *enseignement agricole* se saisisse de ce sujet. **L'Élan Commun** insiste et obtient pour que la prochaine FS ministérielle - 2 avril - évoque ce sujet, car ces situations sont récurrentes dans les territoires d'Outre-Mer et pas uniquement dans les établissements d'enseignement.

6.3. Conseils médicaux

Si l'administration ne peut faire un bilan des conseils médicaux départementaux, **L'Élan Commun** rappelle que nous l'attendons pour le conseil médical ministériel. En outre, nous insistons sur une demande - ancienne - de formation pour accompagner au mieux les agent·es concerné·es. **Les situations sont de plus en plus complexes et nombreuses.** En réponse à **L'Élan Commun** sur la publication prochaine de la nouvelle note de service sur les congés, accident, maladies, l'administration déclare qu'un focus sur **les maladies professionnelles** issu de ce projet de révision de note, sera bien présenté lors de la prochaine FS ministérielle.

