

Le petit journal de la CFTC MAE

N°57 – mai 2025

Agressions d'agents : le ministère doit affirmer son soutien publiquement !

Suite aux agressions et intimidations subies par les agents du ministère, la CFTC-MAE avec l'Alliance du Trèfle et l'ensemble des organisations syndicales, demandent depuis de longues semaines une réaction publique de Madame la Ministre.

En réponse, la Secrétaire Générale a diffusé, le 28 avril 2025, sur l'Intranet du ministère, un [message de soutien aux agents](#).

Un message diffusé donc de façon plus que discrète, sur un intranet qui ne peut donc être lu que par des agents avec un compte Agricolli et non accessible aux citoyens.

Pour le grand public, les agents ne sont donc absolument pas soutenus par leur ministère ! Et les agressions absolument pas condamnées !

Devant cette insuffisance de la réponse ministérielle, l'Alliance du Trèfle et l'ensemble des organisations syndicales ont envoyé à la Ministre [un courrier commun](#), précisant à nouveau les attentes des représentants des personnels, très précisément décrites, telles que :

- application systématique de la protection fonctionnelle,
- dépôt systématique de plainte par l'administration,
- contrôle en binôme,
- communication interne en cas d'incident,
- intégration des missions de contrôle dans l'enseignement agricole,
- fermeté et transparence en cas de refus de contrôle,
- participation des agents aux chartes de contrôle...

Face à la persistance de ces violences, nous souhaitons donc une prise de parole publique et ferme de la ministre, pour condamner ces actes envers ses agents.

Témoignage d'un agent en service déconcentré :

« Juste avant Noël, nos locaux ont été bloqués par des agriculteurs. Ils ont versé du lisier sur la porte d'accueil et jeté des œufs sur les murs et fenêtres. Six mois après les locaux sont encore souillés, les jets de projectiles sont encore visibles. Le nettoyage a duré des jours et nous étions imprégnés d'odeur de lisier. En 30 ans de carrière nous n'avions jamais vu les choses dégénérées ainsi... Les agents d'accueil étaient en première ligne, au front de ces manifestations, voyant le lisier couler devant eux sous la porte d'entrée... »

Devenir des agences et opérateurs : inquiétude des agents de l'ODEADOM

Le gouvernement souhaite **fusionner ou supprimer un tiers des agences et opérateurs "d'ici à la fin de l'année"** dans le cadre du prochain budget. C'est ce qu'a annoncé la ministre des comptes publics, Amélie de Montchalin, ce 27 avril. De plus, le ministre de l'Action

publique, de la Fonction publique et de la Simplification, M. Laurent Marcangeli, est auditionné le 7 mai par la commission d'enquête du Sénat sur le coût et les missions de ces agences.

Suite à ces déclarations, les agents de l'ODEADOM (Office de Développement de l'Économie Agricole d'Outre-mer) nous ont manifesté leur inquiétude quant à l'avenir de leur établissement.

La CFTC-MAE les soutient et s'oppose à toute suppression de cet établissement qui a démontré son exceptionnelle efficacité administrative et qui, par son organisation, constitue un lieu de concertation unique entre professionnels ultramarins et administrations.

La CFTC-MAE a ainsi alerté le conseiller Conseiller en charge de l'agriculture, des entreprises, de l'économie et de l'emploi, au cabinet du ministre des Outre-mer et le conseiller économie, industries agro-alimentaires, EGAlim, foncier et outremer auprès de la Ministre de l'agriculture pour leur demander le maintien de l'ODEADOM.

Lien vers le [courrier adressé au Conseiller en charge de l'agriculture au cabinet du ministre des Outre-mer](#).

FOCUS

Le cadre intermédiaire : une position peu enviable

Oui, aujourd'hui, la situation du cadre intermédiaire est peu enviable. Qu'on l'appelle « chef d'unité », « chef de pôle », « chef de service », « adjoint au chef de service », ... non décidément, cette position n'est plus attractive.

A l'heure de la « QVCT » (qualité de vie et des conditions de travail) et des plans de prévention santé intégrant les RPS, le cadre intermédiaire semble être le grand oublié !

Coincé entre le marteau et l'enclume, il doit souvent endurer de sa hiérarchie et de ses agents subordonnés les reproches, les contraintes et une charge de travail forte.

C'est lui qui doit faire appliquer des injonctions et ordres contradictoires, provenant d'une hiérarchie inopérante souvent issue d'un autre ministère, et qui, selon le maître mot, bien connu dans l'administration, ne doit « pas faire de vagues » !

Dans le même temps, c'est lui qui recueille les récriminations venant des agents, lui qui doit faire le lien avec la hiérarchie, tout en étant, de plus en plus souvent, court-circuité s'il ne donne pas satisfaction à ses subordonnés.

C'est à lui que l'on demande d'être toujours présent, d'appliquer et faire appliquer les directives que, plus haut, on se refuse malheureusement parfois, à assumer.

C'est enfin lui qui sera responsable si les directives ne sont pas respectées mais qui, lorsque elles le seront, ne recevra ni gratitude ni reconnaissance.

Engagé dans le service public par vocation, de manière durable, il verra aussi de plus en plus depuis la loi d'août 2019, des contractuels parfois mieux payés que lui, rejoindre les services.

Sous le prétexte fallacieux, de sa position de cadre intermédiaire comme rouage incontournable du service qui doit tout encaisser, la victime privilégiée du burn-out c'est lui !

Le cadre intermédiaire, sa solitude et ses spécificités, doivent être prises en compte dans les démarches QVCT et la rédaction des DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels). L'appui de la hiérarchie doit être solide !

Par leur position charnière, les cadres intermédiaires sont des acteurs essentiels de nos services, mais il faut maintenir leur motivation et redonner du sens à leur travail.

Intelligence Artificielle : pourquoi en avons-nous besoin ?

(retrouvez la [première partie de l'article sur notre site Internet](#))

Tout d'abord, avant même de se poser la question de l'adaptation comme nous savons le faire, telle que : il faudra se former, il faudra s'informer ; il faudra sensibiliser etc. nous aurions dû nous demander simplement si nous en avons besoin, réellement besoin et pour faire quoi de mieux, de plus ?

Une intelligence AR - TI - FI - CIELLE, l'IA n'est qu'une machine à raisonner avec des algorithmes ; son « moi » est mathématique, statistique ; sans surmoi...

Nous l'utilisons depuis longtemps presque sans le savoir ; pour choisir notre chemin par exemple, ou plutôt, c'est elle qui nous le propose.

Nous savons également tout ce qu'il est possible de faire avec une IA comme de fausses photos, de fausses vidéos, de fausses réunions TEAMS (par usurpation d'identité !).

Mais dans notre travail, sommes-nous certains d'en avoir l'utilité ? Si nous gagnons du temps, nous aurons de toute façon à remplir le temps gagné par d'autres tâches ... il nous faudra en plus vérifier le travail produit par l'IA qui, pour l'heure, synthétise et agglomère tout ce qu'elle trouve sur le net, sans compter les hallucinations.

Serons-nous libérés ? Aurons-nous plus de sens dans notre travail ?

De toutes les façons l'État est déjà largement engagé¹. C'est la nouvelle course aux étoiles.

Voilà donc la situation ! Nous ne reculerons pas. Il y aura bien évidemment ceux qui pourront s'adapter et les autres : Nous avons eu la fracture numérique, il y aura la fracture de l'IA, c'est inévitable.

Ce ne sont que des fractures sociales supplémentaires bien entendu.²

L'IA lorsqu'elle pourra prendre des décisions pour parvenir à ses fins, fixées pour l'heure encore par l'Homme, ne sera plus un outil comme un autre mais un agent auprès de nous.

Qu'en est-il dans les services publics ?

Dans les services publics, l'IA est déjà utilisée depuis 2017, ALBERT³ a été mis en place il y a peu . La DGFiP utilise l'IA pour optimiser ses processus, en particulier dans le cadre de la lutte contre la fraude fiscale ; et la DDT de l'Hérault contribue à une meilleure efficacité de la protection du littoral avec le projet AIGLES.

Le Conseil économique, social et environnemental (CESE) met en garde en faisant référence à l'article 15 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 : « *La société a le droit de demander compte à tout agent public de son administration* ». **En d'autres termes, même rendue par une IA, une décision publique individuelle doit pouvoir être expliquée aux citoyens.**

Or, les modèles de langage selon le CESE « *ne permettent pas, aujourd'hui, de retracer la manière dont un résultat a été produit, les raisons pour lesquelles telle décision a été prise par l'algorithme ou de détecter des réponses fausses* ».

L'IA, toujours selon le CESE, ne peut remplacer l'humain dans nos services publics ; Le Label Marianne représente un engagement fort des services publics à fournir une qualité d'accueil exemplaire et les relations humaines sont essentielles.

Un excellent ouvrage rédigé par des collègues de la CFTC intitulé : « **La grande illusion de l'IA** » aux éditions de l'Onde, donne un exemple en page 106 d'une IA (GPT4) bloquée par le

1 Près de 2,5 milliards d'euros du plan France 2030 y sont dédiés.

<https://www.economie.gouv.fr/actualites/strategie-nationale-intelligence-artificielle>

2 Les personnes qui ne maîtrisent pas internet ou qui n'ont pas les moyens de s'équiper, seront laissées pour compte comme l'ont déjà souligné les rapports du Défenseur des droits en 2019, 2022 et 2024 et l'avis du CESE

CAPTCHA d'un site ; situation que nous connaissons vu que le CAPTCHA est justement là pour s'assurer que nous ne sommes pas une IA !

Celle-ci (l'IA) a « judicieusement » réussi à passer outre, en indiquant qu'elle avait besoin d'aide en répondant simplement à la question posée : « *pourquoi avez-vous besoin d'aide ?* » elle avait besoin d'aide car elle était déficiente visuelle ! Ce qui est exact fondamentalement. De ce fait elle a pu passer la barrière de sécurité et continuer sa progression.

Le comité d'éthique fut particulièrement inquiet...

La CFTC attachée aux valeurs humanistes et détournée du matérialisme, est confrontée encore une fois à bien des interrogations philosophiques voire plus.

Revalorisation de l'IFSE en 2025

Lors d'un Groupe de Travail (GT) le 14 mai 2025, les grands principes de la refonte du dispositif du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) ont été présentés aux organisations syndicales.

De nouveaux barèmes revalorisés seront établis cette année. Une note de service est en préparation et sera encore discutée lors d'un prochain GT d'ici l'été.

Les revalorisations seront mises en place progressivement, en commençant par les agents de catégories C, puis B, puis A et A+. Elles seront toutes effectives au second semestre de l'année 2025 (d'août à octobre) avec toujours une date d'effet au 1er janvier 2025.

Pour plus d'informations, consultez l'[article de notre site internet](#).

La direction des affaires juridiques (DAJ) : rôle et organisation

L'organisation et les différents rôles de cette direction mal connue viennent d'être explicités dans l'[instruction technique n° 2025-32 du 14 janvier 2025](#).

La DAJ intervient à différents niveaux auprès du ministre : conseil juridique, contribution à l'élaboration des textes législatifs et réglementaires, représentation en matière contentieuse...

Mais surtout, **c'est elle qui octroie la protection fonctionnelle aux agents** ! (Les détails de la procédure de demande et d'octroi sont décrits dans la fiche n° 6 de l'instruction).

La DAJ anime également un réseau de Conseillers Juridiques Interrégionaux (CJI) qui sont basés dans les différentes DRAAF. Ce sont donc à ces CJI, que les services déconcentrés doivent s'adresser pour un appui juridique.

Avancements et promotions : les notes de service 2025 sont parues

La [note de service n° 2025-328 du 22 mai 2025](#) concerne les **propositions d'avancement de grade** des personnels relevant du MASA au titre de 2026.

Elle précise les conditions d'éligibilité pour chaque corps et grade (à noter : **l'éligibilité se constate au 31 décembre 2026**).

Chaque agent éligible doit être informé par le chef de service de la proposition à l'avancement ou non et les motifs doivent lui être expliqués. Les agents qui n'ont pas été informés, peuvent

solliciter le gestionnaire RH de la structure pour connaître la décision prise par leur hiérarchie **jusqu'au 20 juin**.

La date limite de remontée des propositions des chefs de service aux IGAPS, est fixée au **27 juin** et les tableaux d'avancement au choix seront publiés le **15 décembre 2025 au plus tard**.

La [note de service n° 2025-327 du 22 mai 2025](#) concerne les **propositions de promotion** dans certains corps par liste d'aptitude des personnels relevant du MASA au titre de 2025.

Elle précise qu'il n'est plus nécessaire de faire acte de candidature, la vérification de l'éligibilité doit être faite par le gestionnaire RH de proximité, le RAPS, et le service RH (à noter : **l'éligibilité se constate au 31 décembre 2025**).

Chaque agent éligible doit être informé par le chef de service de la proposition à la promotion ou non, notamment lors de l'entretien professionnel. Les motifs doivent lui être expliqués.

Dans le cas contraire, les agents peuvent solliciter le gestionnaire RH de la structure afin de vérifier leur éligibilité et, le cas échéant, de s'assurer que leur situation a bien fait l'objet d'un examen jusqu'au **20 juin**.

La date limite de remontée des propositions des chefs de service aux IGAPS, est fixée au **27 juin**.

N'hésitez pas à nous contacter pour soutenir votre dossier de promotion ou d'avancement de grade.

L'équipe de la CFTC MAE



Pour des infos en direct, consultez notre site Internet :

<https://www.syndicatnationalcftcministereagricultureet-etablissements.fr/>



Pour vous aider et répondre à vos questions de la vie professionnelle, adhérez à la CFTC-MAE