

Le petit journal de la CFTC MAE

N°58 – juin 2025

Devenir des SIVEP : l'inquiétude monte

Plus de 5 ans après l'entrée en vigueur du Brexit, le sommet commercial du 19 mai 2025 entre le Royaume-Uni et l'Union européenne pourrait marquer un tournant pour les exportations agroalimentaires britanniques. En effet, les deux blocs ont décidé de travailler à un accord sanitaire et phytosanitaire (« SPS »). Les Britanniques devraient ainsi s'aligner progressivement sur les règles de l'UE.

Avec l'accord SPS, tout SIVEP à la frontière franco-britannique est menacé car n'y sont contrôlés que des produits provenant de Grande-Bretagne, comme le SIVEP Calais-Boulogne avec ses 3 sites de Boulogne Port, Calais Port et Tunnel sous la manche, ainsi que les SIVEP de Normandie, qui pourraient fermer leurs portes dès 2026.

Les SIVEP de Dunkerque et du Havre semblent plus chanceux car placés à la frontière de l'Union Européenne avec le reste du monde. Ils réceptionnent les conteneurs du Brésil, du Pérou, de Chine etc... On peut imaginer que, demain, ils seront bien suffisants pour contrôler les exceptions anglaises.

Les emplois directement menacés sont :

- les postes d'inspecteur aux frontières Brexit en charge du contrôle à l'import des marchandises britanniques,
- les postes à la certification export vers la Grande-Bretagne créés en DDPP et au SRAL pour le Brexit.
- les postes des vétérinaires contractuels,
- les postes des services support (Ressources Humaines, Informatique, Logistique..).

Mais aussi, tous les personnels des sociétés privées de dédouanement qui se sont implantées autour des SIVEP.

Beaucoup d'agents s'imaginent que :

- les effectifs vont être revus fortement à la baisse dans les SIVEP voire disparaître,
- le cycle capitainerie (1 journée de 8h à 20h / 1 nuit de 20h à 8h / 3 jours de repos à partir de 8h) et les heures de nuit vont être supprimés en même temps que les horaires de contrôle vont changer,
- il n'y aura pas assez de place dans les administrations sur la Côte d'Opale pour reclasser 170 à 200 agents.

Les inquiétudes actuelles des agents sont nombreuses car il n'y a pas de communication officielle. Les agents, qui ont appris ces négociations dans la presse, ont peur :

- de perdre leurs primes de nuit et de subir une forte baisse de revenu après un reclassement,
- d'occuper un poste de reclassement trop éloigné géographiquement , impliquant des frais et du célibat géographique ou trop éloigné de leurs compétences (abattoirs..),
- de voir les contrats en CDD définitivement supprimés et ces agents être remerciés.
- de voir des agents en CDI perdre leur emploi en devant refuser des reclassements trop éloignés ou en abattoir,
- de voir proposer des postes éloignés aux agents titulaires du concours CNAL Hauts-de-France et du concours national,

Pour tous ces agents, les enjeux sont énormes : garder un travail, garder un poste près de son domicile et de sa famille, garder si possible les primes de nuit et éviter des frais.

Notre ministère doit rassurer ses agents et doit communiquer sur les changements très prochains auxquels ils devront faire face.

Lire [l'article complet sur notre site internet](#).

Info de dernière minute :

C'est dans ce contexte qu'un **Groupe de travail est prévu le 9 juillet** sur les conséquences de l'accord conclu le 19 mai entre le Royaume-Uni et l'Union Européenne.

En effet, **la Secrétaire générale et la Directrice générale de l'alimentation ont décidé de mettre en place un dispositif spécifiquement dédié.**

Une task force sera mise en place avec pour objectif d'anticiper toutes les hypothèses de l'accord qui pourraient être formulées ainsi que les mesures et organisations à déployer en conséquence.

Constituée des spécialistes de nos métiers, des experts de gestion des ressources humaines et des carrières, tant au niveau de l'administration centrale que des entités locales, il faut espérer que cette TASK FORCE prenne des positions claires sans pour autant abandonner les agents à leur sort, certains travaillant au SIVEP depuis déjà plusieurs années.

QVCT : les nouvelles tartufferies de la Fonction publique

Depuis 2019, avec la publication du [guide relatif à la qualité de vie au travail \(QVT\)](#), puis celle du premier [plan santé au travail dans la fonction publique \(2022-2025\)](#), la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a fait de la QVCT ou Qualité de Vie et des Conditions de Travail, l'une de ses priorités (axe 3 du plan).

C'est ainsi que dans ce cadre, la mesure 21 vise à favoriser la signature d'accords et de chartes sur la qualité de vie et des conditions de travail en s'appuyant sur la diffusion d'un [référentiel](#) publié en juin 2023.

Mais n'allons nous pas trop loin ?

La QVCT, nouveau bréviaire de la Fonction Publique, est devenue un phénomène de mode avec tous les excès de ses dévots bien décrits par Molière il y a 350 ans.

Des accords et des chartes sont longuement négociées et signées dans un enthousiasme forcé.

Des accords « égalité et diversité », largement poussés par la société civile des grandes entreprises (RSE OU ESG en anglais), qui font pencher le vieux principe d'égalité vers une discrimination positive qui laisse de côté les individus un peu trop banals pour certains ; des « chartes de bienveillance » qu'affectent d'ériger en méthode de management les cadres les plus à la mode.

L'obligation d'obéissance hiérarchique et l'obligation d'effectuer les tâches confiées sont presque devenues des gros mots.

L'Homme ne serait plus carriériste mais devenu bienveillant et altruiste, privilégiant la carrière des autres plutôt que la sienne ? Humanisme hypocrite ?

Tout cela pour nous distraire pendant que l'on détruit le statut des fonctionnaires. Bientôt, la bienveillance ne s'appliquera plus qu'à quelques hauts fonctionnaires, dirigeant de loin des contractuels sans statut.

Assemblée Générale Intermandat de L'ASMA au Croisic : rapide retour sur ce moment convivial mais studieux.

La CFTC MAE s'est déplacée à l'AG inter mandat de l'ASMA du 2 au 5 juin 2025, représentée par Claudine GROSSHAENY et Sophie GARDEL, dans le cadre de l'ADT (Alliance du Trèfle).

Rappel : La création de l'ASMA, en 1985, résulte d'un accord entre le Ministère en charge de l'Agriculture et les Organisations Syndicales représentatives au sein de ce Ministère. En effet ce modèle associatif reste original car il est suivi et géré par les représentants des personnels que vous élisez tous les 4 ans dans vos structures. Elle a donc fêté ses 40 ans cette année.

La semaine a donc alterné, avec une certaine intensité, entre les réunions des OS, l'AG extraordinaire et le CA¹ avec des votes de délibérations ou de positions relatives à la gouvernance de l'ASMA.

La Présentation du bilan moral et financier à mi-mandat a été faite.

Bien évidemment c'est à cette occasion de l'AG inter mandat que le passage de flambeau de présidence a été réalisé entre FO et ELAN commun ; de même les présidents de commissions ont cédé leur place.²



La commission jeunesse (©cftc-mae)



Le nouveau bureau et les 2 co-présidentes Eliane BOCQUET et Isabelle LEBRETON (©cftc-mae)

L'administration s'est finalement déplacée le mercredi en la personne de M. Xavier MAIRE ; il a néanmoins fallu que les OS envoient un mail intersyndical à la SG, réclamant sa présence après qu'il ait décliné sa venue au dernier moment.

Les représentants des AD (Asma Départementales) étaient également présents, pour beaucoup, et la journée du jeudi leur était dédiée pour évoquer le travail fait en 2 ans et aborder les projets pour les 2 ans à venir.

La convention relative à l'ASMA en discussion depuis fin 2023 entre les OS et l'administration n'a en revanche pas été signée à cette occasion.

Comme vous le savez l'augmentation de subvention attendue n'a pas eu lieu mais un versement complémentaire avait cependant été versé en décembre 2024 pour 2025 ; un complément sera-t-il versé pour 2026 ?

Néanmoins la situation reste préoccupante financièrement à certains égards du fait de fortes sollicitations auprès de l'ASMA (la période du COVID ayant logiquement ralenti les activités qui

1 60 membres actifs désignés par les OS composant l'AG.

2 La présidence est tournante ; chaque OS a la présidence pendant 2 ans et la vice-présidence. L'ADT est aujourd'hui SG adjointe représentée par Jean Noel de CASANOVE qui remplace Philippe LEGRAND.

ont depuis largement repris permettant *de facto* de diminuer le fonds de roulement qui était, il est vrai, plutôt élevé).

La CFTC MAE bien représentée et active est attachée à l'ASMA qui doit continuer de permettre aux familles et aux anciens, notamment s'ils sont modestes ou dans une phase difficile, de partir en vacances ou d'obtenir une aide.

Cependant, la CFTC MAE se montrera attentive et vigilante, pour cette seconde partie du mandat, sur l'usage des fonds pour qu'ils soient bien ciblés et que les budgets soient en équilibre. Il y va de l'avenir de l'ASMA et de la crédibilité de ses administrateurs.

En 2027, l'Alliance du Trèfle prendra le flambeau de la présidence.

Pour rappel, les représentants de la CFTC-MAE à l'ASMA sont :

– Claudine GROSSHAENY : membre des commissions « aides et prêts » (suppléante), « jeunesse », « ID » (inter ASMA) et « voyages » ; elle est également au CA comme suppléante de Jean Noel de CASANOVE (Alliance du Trèfle).

– Sophie GARDEL : membre de la commission culture,

– Christine KLICH : membre de la commission des contrôles.

Lisez [l'article complet sur notre site Internet](#) et n'oubliez pas, l'ASMA doit vivre ! [signez la pétition intersyndicale sur notre site internet.](#)

Revalorisation de l'IFSE : est-ce un miroir aux alouettes ?

Au premier regard, c'est un ravissement. Plus de 18 millions d'euros répartis sur près de 12 200 agents du MASA dans le contexte que nous connaissons, c'est une bonne surprise !

En ces périodes difficiles en termes budgétaires, faut-il faire la fine bouche ?

Ce n'est pas dans nos habitudes de critiquer pour critiquer, de revendiquer pour revendiquer

C'est pourquoi nous maintenons que cette revalorisation est une avancée pour certains... pour certains, mais pas pour tous. En effet, en y regardant de plus près, bien des collègues n'ont eu que de la « roupie de sansonnet »³

800 €/an de revalorisation pour des agents de catégorie C, c'est quasi dérisoire mensuellement.

Pour des techniciens TS par exemple, 900 € (soit une évolution de 9% en SD HorsIDF groupe G1) et encore moins pour le G2- 2 avec une évolution de 5%, est ce sérieux ?

Pour d'autres, reconnaissons-le, la revalorisation est forte, voire très forte.

Les attachés attendaient la revalorisation comme rattrapage au regard des IAE, les ingénieurs de recherche également.

Pour la partie enseignement supérieur, la création du secteur IDF avec un barème revu par rapport au secteur HIDF est une bonne chose.

Certaines catégories avaient déjà une IFSE qualifiable de très honorable pourtant, ils bénéficient de cette revalorisation non négligeable par exemple les IPEF avec une moyenne à 4027 €/an.

Était-il pertinent de revaloriser autant dans un contexte social plutôt tendu et avec de tels écarts, laissant l'impression que les petits traitements payent pour les plus gros ?

Des rattrapages étaient nécessaires par rapports à d'autres ministères certes, par exemple au vu des primes du ministère de l'écologie pour les IPEF justement (selon les explications de l'administration) ; mais sommes-nous dans une telle misère de recrutement de catégories supérieures que leurs revalorisations soient à ce point nécessaires et à un tel niveau ?

Nous en doutons à la CFTC.

³ Roupie de sansonnet : Très peu, de faible valeur. Origine : Cette expression remonte au XIIIe siècle et fait allusion à la goutte au nez, soit quelque chose d'insignifiant

A cela s'ajoute de nouveaux sous-groupes pour certains corps (disparition pour les B administratif du G3) qui viennent compliquer les choses et permettent finalement de dissoudre un peu plus les agents dans une catégorie, G1-1, G2-2...

Machination subtile pour perdre l'agent et compliquer encore la vie des cadres intermédiaires au jeu de la bataille navale des primes ?

Ce qui est ennuyeux, voire cavalier, c'est que ce travail a été mené par l'administration avec le contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM) donc le budget, sans informer finalement les OS et leur demander ce qu'elles pensaient des choix opérés au fur et à mesure des avancées - le Groupe de Travail prévu est, de plus, arrivé après la bataille.

Nous étions devant le fait accompli.

Il s'agit certainement d'une erreur d'appréciation qui peut jouer contre l'administration et qui réveille les rancœurs même si comme toujours : un « tiens » vaut mieux que deux « tu l'auras ».

L'équipe de la CFTC MAE



Pour des infos en direct, consultez notre site Internet :

<https://www.syndicatnationalcftcministereagricultureettablissements.fr/>

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