

# Le petit journal de la CFTC-MAEnv & Ets

N°64 – décembre 2025

## IFSE : groupes de fonction arbitraires et inégalités !

Les groupes de fonctions de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) créés en 2023 dans la [note de service n°2023-411 du 27 juin 2023](#), ont disparu et ont été remplacés, sans discussion et sans dialogue social. Le soit disant groupe de travail du 14 mai 2025 n'était qu'une présentation générale que l'on nous imposait et déjà les créations de nouveaux sous-groupes posaient question (voir notre article : <https://www.syndicatnationalcftcministereagricultureettablissements.fr/2025/06/25/revalorisation-de-lifse-est-ce-un-miroir-aux-alouettes/>).

**Les nouveaux groupes de fonctions 2025** pour l'attribution de l'IFSE au MAASA étaient décrits dans la [note de service n°2025-340 du 27 mai 2025](#) puis, abrogée et remplacée dans la plus grande discrétion, par la [note de service n°2025-708 du 22 octobre 2025](#).

Oui car ce sont bien les sous-groupes, créés par on ne sait qui et on ne sait comment, qui aujourd'hui ont permis à l'administration de minimiser les augmentations d'IFSE. Des revalorisations plus faibles pour certains mais pas pour d'autres. Cela crée donc des tensions entre agents et des situations non égalitaires pour une même fonction parfois !

### Situation des IAE : exemple du groupe 4

En 2023, le groupe 4 des IAE était divisé en 2 sous-groupes 4-1 et 4-2 (ce dernier ne comportant que les stagiaires).

En 2025, le groupe reste divisé en 2 dans les services déconcentrés mais plus en Administration centrale. De plus, le groupe 4-2 n'est plus réservé aux stagiaires.

La suite de l'article avec des exemples pour toutes les catégories est à retrouver ici : <https://www.syndicatnationalcftcministereagricultureettablissements.fr/2025/12/08/ifse-groupes-de-fonction-arbitraires-et-inegalites/>

## Administration centrale : RIALTO et RENOIRH - GT-A

Le GT du 5 décembre 2025 qui portait sur le RIALTO de l'AC ainsi que sur les annexes DGPE et DGAL, abordait également la fin d'Equitime et la mise en place de la plateforme RENOIRH GT-A.

Comme déjà dit dans l'article ci-joint:

<https://www.syndicatnationalcftcministereagricultureettablissements.fr/2025/10/16/equitime-une-page-se-tourne-en-administration-centrale/>, **Equitime va disparaître au profit de RENOIRH GT A.**

Toutes les informations sont à retrouver ici : <https://intranet.national.agriculture.rie.gouv.fr/Self-Mobile-RenoiRH-GTA-a625.html>

Il est donc demandé aux agents de bien vérifier leur situation en prenant des captures d'écran si besoin afin de faciliter la régularisation.

Les webinaires vont continuer et la FAQ est mise à jour régulièrement mais la vigilance est de mise.

Points à retenir pour l'avenir et pour la bascule :

- Les arrêtés signés sont encore valables bien évidemment,
- On ne dépose plus de congés après le 12/12 : FERMETURE EQUITIME
- La hiérarchie validera les TT déplacés comme avant,
- Pas de E badgeage pour le travail à domicile ou à distance
- Les cadres qui veulent badger le peuvent même s'ils sont au forfait
- les RTT et CA seront regroupés en ARTT,
- Si modification de votre TT , avec le souhait de passer avec du flottant et/ou du fixe, cette demande équivaudra à une nouvelle demande donc application des nouvelles modalités
- Rien ne change non plus globalement pour les récup d'heures

#### **MAIS :**

- On ne pourra reporter le jour de TT fixe que dans la semaine concernée par le changement et non la semaine suivante (je passe du mardi au jeudi de la même semaine par exemple),
- Pas de pop up dans l'application pour vous informer que vous n'avez pas pris votre recup **donc bien** prendre ses jours ; le cumul de récup n'est pas très compréhensible pour l'agent ( de quand date cette récup ? comment le savoir ?)
- **Modification du RIALTO article 13** ce qui permet désormais de poser les jours de RTT même le mardi ( ex jour de service ) ce jour disparaissant finalement du RIALTO au regard des accords TT

Ce qui semble important c'est que l'agent s'assure que le jour fixe choisi est le jour le plus pertinent pour lui ; en effet les nombreux changements peuvent révéler que le jour fixe n'est finalement pas le plus adapté- pourquoi ne pas passer aux flottants ?

Concernant **les annexes dérogatoires du RIALTO**, celle relative à la DGPE n'a pas posé de difficultés ; même si aucune disposition ne fait apparaître des situations de crise ou d'alerte à la DGPE !

**Pour la DGAL** malheureusement l'annexe présentée n'a convaincu aucune des OS présentes ! La DSS devra donc remettre l'ouvrage sur le métier ; en effet globalement l'annexe a paru peu compréhensible, décousue, les termes non définis ne permettent guère de comprendre les différents cas dérogatoires au régime de droit commun de horaires travaillés .

Il semble qu'un schéma simple et permettant de comprendre la progression dans les alertes, crise etc. serait le bienvenu. En effet les agents doivent comprendre pourquoi il passent d'un niveau à l'autre et quels sont les régimes applicables voire les textes de référence (indemnités ou pas, délais pour prévenir, quelle autorité compétente pour changer de statut et donc changer de niveau 2 ou 3 par ex...)

Le document qualité cité dans le projet d'annexe pourra être joint néanmoins.

L'administration a validé l'idée proposée par CFTC MAEnv &Ets de plus de clarté et d'un document progressif dans les étapes des crises « dgaliennes ». Une « infographie » (ou un schéma) qui soit utilisable par tous et bien au-delà de l'AC, a donc été retenue par Mme PEJUS (SRH) .

## **Budget 2026 : Pourquoi se disputer dans l'hémicycle puisque tout est déjà bien bien verrouillé à Bruxelles !**

#### **Un peu d'histoire :**

La crise de 2008, est un choc économique pour les États, les investisseurs, les Banques comme nous nous en rappelons pour les plus anciens.

Les États n'ont pas réussi à respecter les règles strictes fixées par **le pacte de stabilité et de croissance adopté en 1997** en vue de la création de l'euro (les 3% déficit et 60 % maxi pour la dette). La Grèce est emportée dans la tourmente...

Les pays sont dans une situation financière très difficile et les fameux 3% sont largement dépassés pendant plusieurs années.

**En 2011**, malgré tout, le pacte **est renforcé par le « six-pack »**, nouvelles dispositions budgétaires, efforts supplémentaires et surveillance à fournir face à ce marasme. N'oublions pas qu'il y va de la crédibilité de l'UE sur les marchés, des notations des États, des taux d'emprunts etc. etc. Bref de la confiance.

Pourtant la France a accusé un déficit supérieur à 3 % sans discontinuer de 2007 à 2017, ce qui démontre que les mesures sont bien difficiles à respecter.

Ce carcan étouffe fortement le pays puisque bien des mesures sont finalement impossibles à lancer au regard de cette loi d'airain budgétaire.

Le « six-pack », est cependant renforcé par le **« two-pack »** ! l'UE aime les « pack » et les « paquets ».

25 pays s'accordent alors et **signent le TSCG (traité de stabilité, la coordination et la gouvernance) en mars 2012** (tous les membres de l'Union européenne sauf le Royaume-Uni) ; ce texte est exigé par l'Allemagne qui, attachée à la rigueur budgétaire et ne souhaitant pas corrompre son économie en soutenant les déficits / dettes de ses voisins, continue de s'afficher comme vertueuse.

**La suite sur les impacts pour notre budget...**

<https://www.syndicatnationalcftcministereagricultureetetablissements.fr/2025/12/11/budget-2026-pourquoi-se-disputer-dans-lhemicycle-puisque-tout-est-deja-bien-bien-verrouille-a-bruxelles/>

## Nouvelles notes de service parues

### - Report des congés 2025 sur 2026 et CET

La [note de service n°2025-794 du 04 décembre 2025](#) Report de congés 2025 sur 2026 et campagne de compte épargne-temps (CET) au titre de l'année 2025, prévoit que :

- les **congés annuels de l'année 2025, peuvent être reportés, jusqu'au 31 janvier 2026**, dès lors qu'ils n'ont pas été versés sur le CET de l'agent et sous réserve de l'accord du supérieur hiérarchique.
- Au-delà de cette date, les demandes feront l'objet d'un examen au cas par cas et ne pourront pas être accordées au-delà du 31 mars 2026.

rappel : les RTT ne peuvent pas être reportés mais pourront alimenter les CET.

La note précise également les conditions d'alimentation du CET :

A noter : **la demande d'alimentation du CET doit être remise le 31 janvier 2026 au plus tard** au son gestionnaire RH de proximité, sous couvert de la voie hiérarchique.

### - Modalités de signalement des faits de harcèlement, de violences sexuelles ou sexistes et de discrimination

Parution de la note de service [SG/SRH/SDDPRS/2025-750](#) du 04 décembre 2025 qui :

- rappelle les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels

- et précise les relais à disposition des agents pour signaler des faits de harcèlement, de violences sexuelles ou sexistes et de discrimination dont ils estiment être victimes au sein de leur communauté de travail.

### – Entretiens professionnels 2026 au titre de l'année 2025

La [note de service n°2025-827 du 18 décembre 2025](#) précise les modalités de mise en œuvre des entretiens professionnels au titre de l'année 2025 qui pourront se tenir à compter du 2 janvier 2026. Les comptes rendus d'évaluation, signés des agents, devront être établis pour **le 31 mars 2026** au plus tard.

## INFOS de dernière minute

### – Deux nouvelles mesures votées par Le Sénat

A noter, que, ce 13 décembre, juste avant les fêtes, le Sénat a voté 2 amendements au projet de loi de finances (PLF) 2026 qui sont favorables aux fonctionnaires. Une fois n'est pas coutume !

Le premier allonge de 14 à 21 jours le congé pathologique des femmes fonctionnaires enceintes. Cela permettra de remédier aux conséquences de la baisse de 100 % à 90 % de la rémunération lors d'un arrêt de maladie ordinaire.

Le second pérennise les ruptures conventionnelles. En effet, ce dispositif devait s'arrêter en cette fin d'année 2025.

### – Création d'un congé de naissance

Le futur congé de naissance a été adopté définitivement par les députés le 16 décembre, dans le cadre du budget de la Sécurité sociale et sera applicable aux agents publics.

« Il permettra à chacun des parents de bénéficier d'un congé supplémentaire de deux mois, avec la possibilité de fractionner cette durée en deux périodes d'un mois. L'indemnisation est fixée à 70 % du salaire net durant le premier mois et 60 % durant le second.. Il sera proposé en plus du congé maternité (d'une durée d'au moins 16 semaines) ou paternité (25 jours en plus des trois jours de congé de naissance) ». (Source Acteurs publics)

### – Forfait Mobilité Durable (FMD) : demande à faire avant le 31 décembre

Ce dispositif permet aux agents (fonctionnaires ou contractuels) qui font le choix d'un mode de transport alternatif et durable (vélo, covoiturage) de bénéficier d'un forfait de 300 € par an.

Pour en bénéficier, vous devez obligatoirement **renseigner le formulaire** prévu à l'annexe A de la [note de service n°2024-658 du 04 décembre 2024](#), **avant le 31 décembre 2025**.



L'équipe de la CFTC MAEnv & Ets  
vous souhaite de très bonnes fêtes de fin d'année



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-MAEnv & Ets

Mieux comprendre, pour bien se défendre.

