

Le petit journal de la CFTC-MAEnv & Ets

N°66 – février 2026

Mieux comprendre, pour bien se défendre.

Retrouvez la CFTC-MAEnv & Ets au Salon International de
l'Agriculture 2026



La CFTC-MAEnv & Ets sera présente au Salon International de l'Agriculture SIA 2026, Paris - Porte de Versailles, du 21 février au 1er mars 2026.

Retrouvez-nous à l'espace dédié à la Fonction publique sur le stand CFTC ! Hall 5.1

PSC santé : de nombreuses dispenses sont arrivées à échéance fin 2025

Lors de la mise en place de la Protection Sociale Complémentaire (PSC) en janvier 2025, de nombreux agents avaient demandé une dispense, or plus de 8500 sont arrivées à échéance au 31 décembre 2025.

En effet, les dispenses pour motif « *couverture par un contrat individuel de frais de santé* » (hors CDD) ne peuvent pas être renouvelées et les agents doivent obligatoirement s'affilier à la PSC santé (des instructions leur ont été adressées).

Ainsi, les agents qui ne se seront pas affiliés avant le 31 décembre seront affiliés d'office et les cotisations seront prélevées sur leur paye. Cela concerne 2 331 agents, sur tout le périmètre du contrat collectif (MAASA, opérateurs, ACB), qui n'ont pas répondu aux relances.

A noter : En cas de renouvellement tardif de la dispense (après le 31/12/25), la nouvelle dispense prend effet au 1er du mois suivant la date de validation de la dispense par Mercer, sans remboursements des cotisations prélevées sur la paye.

Expertise et rémunération : halte au déclassement !

Nos missions n'ont jamais été aussi essentielles. Crises climatiques, enjeux sanitaires, transitions agricoles complexes : nos agents sont en première ligne, sollicités de toutes parts, attendus sur tous les fronts. Et pourtant, au lieu de la reconnaissance qu'ils méritent, c'est une

accumulation d'injustices qu'ils se voient opposer — des réformes qui dégradent, des compensations qui insultent, et un silence institutionnel qui blesse. **Pour la CFTC, la reconnaissance ne saurait rester un mot creux agité lors des cérémonies de vœux**: elle doit se traduire concrètement, lisiblement, sur la fiche de paie.

Le déclassement des "personnes ressources" : un coup de massue inacceptable (cf l'article suivant sur le sujet)

Comment espérer maintenir la motivation d'agents qui s'investissent pleinement dans l'animation de réseaux techniques, souvent bien au-delà de leurs attributions formelles, quand l'administration choisit précisément ce moment pour les faire rétrograder du groupe G1 au groupe G2.1 ? Ce déclassement n'est pas une simple mesure de réorganisation administrative : c'est un message envoyé à tous ceux qui donnent le meilleur d'eux-mêmes sur le terrain, un message qui dit, en substance, que leur engagement ne vaut pas grand-chose. La CFTC le refuse catégoriquement. L'expertise technique doit être valorisée, encouragée, récompensée — non sacrifiée sur l'autel de contraintes budgétaires présentées comme incontournables alors qu'elles résultent de choix politiques contestables.

Nos revendications : justice, dignité et reconnaissance concrète !

La CFTC ne se contentera pas de protestations symboliques. Nous portons des revendications précises, articulées et non négociables. En premier lieu, un rattrapage du RIFSEEP permettant de compenser l'inflation accumulée depuis 2020, afin que nos agents cessent de s'appauvrir en servant l'État. Ensuite, l'abrogation pure et simple du déclassement G1 vers G2.1 imposé aux personnes ressources, dont l'expertise mérite d'être valorisée et non sanctionnée. **Ces déclassements sont bien souvent des erreurs manifestes d'appréciation !**

Nous réclamons également l'ouverture d'un vrai plan **de requalification en catégorie A** pour les agents qui exercent des fonctions d'expertise nationale, car la réalité des missions doit primer sur la rigidité des organigrammes.

Enfin, et c'est peut-être l'essentiel, nous exigeons que la **reconnaissance prenne une forme tangible et durable** : non des remerciements de façade, mais une vraie progression de carrière, des perspectives claires, et la certitude que l'investissement professionnel sera effectivement récompensé.

La CFTC ne laissera pas l'expertise de nos agents être bradée. Il est temps que l'administration entende non seulement notre voix, mais les arguments solides et légitimes qu'elle porte.

Dans notre prochain numéro un focus sera fait sur l'attractivité, recrutements et nos filières techniques qui ne se bradent pas !

Lisez l'ensemble de l'édito et la suite de l'analyse sur notre site : <https://www.syndicatnationalcftcministereagricultureettablissements.fr/2026/02/24/expertise-et-remuneration-halte-au-declassement/>

Colère face à la rétrogradation de groupe pour les personnes ressources : injuste et inacceptable. Nous soutenons les arguments du collègue !

Un collègue en service déconcentré vient nous apporter un éclairage sur les postes de personnes ressources, Il dit les choses et cela nous paraît très justifié.

« Explications Depuis 2020 (note 2020-491) les personnes ressources sont classées dans le groupe G1 des techniciens MASA pour le RIFSEEP. Exemple ci-dessous avec la note 2023-

Description des fonctions	Groupe RIFSEEP	Grade	IFSE agent non logé
Services déconcentrés d'Ile-de-France			
<u>Fonctions d'encadrement ou de coordination</u>			
Chef d'unité, de pôle ou de département de rang n-1 par rapport au chef de service			
Chef d'unité, de pôle ou de département de rang n-2 dans les DRAAF XXL ou XL, si encadrement d'au moins 3 emplois permanents			
Chargé de mission ou chargé d'études d'un niveau équivalent à un agent de catégorie A (poste publié en A)			
Adjoint à chef de service			
<u>Fonctions de gestion et de contrôle de procédures spécialisées ou à technicité ou sujétions particulières</u>			
Responsable d'assurance qualité (mission principale)			
Adjoint responsable plate-forme CHORUS			
Responsable des systèmes d'information d'une direction			
Fonction de référent, d'animation ou de coordination à l'échelon régional d'un niveau équivalent à un agent de catégorie A			
Référént national DGAL			
Personne ressource DGAL			
Technicien en département santé des forêts			
Coordonnateur régional de la faune captive			
COSIR (mission principale)			
CRIC (coordonnateur régional installations classées)			
Inspecteur en SIVEP (service continu)			
Responsable de régie d'avances et de recettes			
Analyste programmeur			
Administrateur de bases de données, administrateur systèmes et réseaux sur dispositif d'ampleur nationale			
	G 1	TS. Chef TS. Ppal TS	12.850 11.750 11.250

411.

Description des fonctions	Groupe RIFSEEP	Grade	IFSE agent non logé	IFSE agent logé par NAS
Services déconcentrés hors Ile-de-France				
<u>Fonctions d'encadrement ou de coordination</u> Chef d'unité, de pôle ou de département de rang n-1 par rapport au chef de service Chef d'unité, de pôle ou de département de rang n-2 dans les DRAAF XXL ou XL, si encadrement d'au moins 3 emplois permanents Chargé de mission ou chargé d'études d'un niveau équivalent à un agent de catégorie A (poste publié en A) Adjoint à chef de service <u>Fonctions de gestion et de contrôle de procédures spécialisées ou à technicité ou sujétions particulières</u> Responsable d'assurance qualité (mission principale) Adjoint responsable plate-forme CHORUS Responsable des systèmes d'information d'une direction Fonction de référent, d'animation ou de coordination à l'échelon régional d'un niveau équivalent à un agent de catégorie A Référent national DGAL <u>Personne ressource DGAL</u> Technicien en département santé des forêts Coordonnateur régional de la faune captive COSIR (mission principale) CRIC (coordonnateur régional installations classées) Inspecteur en SIVEP (service continu) Responsable de régie d'avances et de recettes Analyste programmeur Administrateur de bases de données, administrateur systèmes et réseaux sur dispositif d'ampleur nationale	G 1			
		TS. Chef	12.000	8.400
		TS. Ppal	10.800	7.560
		TS	9.650	6.755

La nouvelle note rétrograde les personnes ressources dans le groupe G2.1 (voir ci-dessous) **INACCEPTABLE!** Et Pourquoi ? Quels sont les motifs ? Les arguments ?

Services déconcentrés - Hors Île-de-France et Île-de-France					
Description des fonctions	Groupe RIFSEEP	Sous-groupe RIFSEEP	Grade	IFSE agent non logé Hors Île-de-France	IFSE agent non logé Île-de-France
Adjoint à un chef de service Chef de pôle, d'unité ou de département, chargé de fonctions d'encadrement, si encadrement d'au moins 3 emplois permanents Chargé de mission ou chargé d'études d'un niveau équivalent à un agent de catégorie A (poste publié en A) Chef de projet informatique Responsable de régie d'avances et de recettes gérant un montant total maximum mensuel supérieur à 4 600€ Référént national DGAL Technicien en département santé des forêts	G 1		TS. Chef TS. Ppal TS	13.400	14.500
				12.200	13.500
				10.550	12.700
Adjoint à un responsable de catégorie A ou B (chef de pôle, d'unité ou de département) Chargé de mission à enjeux en DRAAF/DAAF/DDI (poste contingenté) Chef d'unité, de pôle ou de département (fonctions d'encadrement ne relevant pas du groupe 1) Administrateur de bases de données, administrateur systèmes et réseaux Coordonnateur régional de la faune captive Personne ressource DGAL Chargé du contrôle de gestion Responsable d'assurance qualité Chargé d'enquêtes statistiques Inspecteur en poste de contrôle frontalier (service continu)** Inspecteur ICPE COSIR CRIC (coordonnateur régional installations classées) Technicien d'exploitation informatique Responsable de régie d'avances et de recettes gérant un montant total maximum mensuel inférieur ou égal à 4 600€ Assistant de prévention	G 2	G 2.1	TS. Chef TS. Ppal TS	12.400	13.500
				11.200	12.800
				10.050	12.250

1/ Cette "augmentation" n'en est pas une si on tient compte de l'inflation Exemple d'un chef technicien hors IDF :

La prime n'a pas évolué depuis 2020 où elle était de 12 000. Un simulateur qui tient compte de l'inflation donne l'équivalent de cette somme en 2025 : 13 800 euros (le Covid et la guerre sont passés par là...)

Somme à actualiser 12000	Année correspondante 2020	du Mois de: Janvier
Conversion de Devise Euros vers Euros	Année d'actualisation 2025	à fin du mois de: Mai
Somme actualisée 13788	Inflation cumulée 14.9%	Effacer Calculer

On peut noter que si on tient compte de l'inflation, l'augmentation accordée de 400 euros dans la nouvelle note ne permet pas d'atteindre l'équivalent de ce qui était proposé en 2020. Rester dans le groupe 1 aurait du reste à peine permis de maintenir une équivalence avec ce qui était proposé en 2020 (G1 en 2025 : 13 400 toujours dans l'exemple d'un chef technicien hors IDF). Mais cela aurait, tout de même, été beaucoup plus légitime,.

2/ Nivellement par le bas ?

On pourrait opposer le fait qu'il faille valoriser, par exemple, les référents nationaux qui animent leur réseau et encadrent justement les personnes ressources mais :

- depuis 2020 ces 2 fonctions étaient dans le même groupe :

- la valorisation d'un technicien de cat B qui serait référent national ne passe-t-elle pas plutôt par un passage en cat A (les missions des référents nationaux correspondent à celles d'agents de cat A et pas à celles de technicien) : c'est le nivellement par le bas !
- la valorisation de certaines fonctions ne doit pas se faire au détriment d'autres fonctions : il s'agit ici en fait de rétrograder les personnes ressources plutôt que de valoriser les référents nationaux.

=> Certes, la prime des Personnes Ressources augmente un peu dans les faits mais si on regarde les choses de plus près, elles restent perdantes malgré tout. On entend sans arrêt lors des séminaires que les réseaux des personnes ressources sont précieux mais c'est une bien drôle de façon de les remercier et de les valoriser !!!! *Et qu'on ne vienne pas opposer des restrictions de budget avec tout l'argent donné aux délégataires !* (dixit)

La réponse de l'administration centrale nous expliquant que les personnes ressources sont déjà valorisées par rapport à un technicien classique n'est pas à la hauteur. On a l'impression qu'on **se moque de nous...** »

Voilà bien la situation vécue par beaucoup de nos collègues ; incompréhension, colère etc. Pire, la plupart n'ont pas réussi à s'engager dans des recours et restent face à une situation incomprise sans même la possibilité de réagir, les délais de recours ayant expiré pour beaucoup d'entre eux ou simplement sans connaître les moyens juridiques dont ils disposaient,

RAPPEL : les syndicats sont là pour vous aider, vous orienter et dans certains cas vous dire quand ce n'est plus possible et ne pas vous laisser croire que les recours sont indéfinis : c'est faux !

GROUPE DE TRAVAIL HANDICAP du 17 FÉVRIER 2026 - Futur Plan Handi-Cap et Inclusion 2026-2029

Ce GT était tout d'abord dédié à un retour sur le plan précédent 2023-2025 avant d'aborder le futur plan 2026- 2029 ; ce futur plan Handi-Cap sera présenté aux membres du CSA-M (séances des 18 et 19 mars 2026) avec la participation des secrétaires de la FS du CSA-M.

Le lien du MAASA concernant le sujet se trouve ici (BOE) : <https://handicap.agriculture.gouv.fr/les-categories-de-beneficiaires-de-l-obligation-d-emploi-boe-a230.html>

1- DIAGNOSTIC SANS CONCESSION Le bilan affiché est en trompe-l'œil .

44 recrutements sur un objectif de 80 cela pose question : l'Alliance du trèfle interroge sur un tel bilan. Avec un taux d'emploi actuel de 5,36% cela reste en-deçà de l'obligation légale de 6%

Autre point , il n' y a pas d'évolution en interne pour les agents en situation de handicap ; la mobilité est toujours exigée alors que certains de ces agents ne peuvent pas déménager souvent à cause des soins spécifiques et/ou du matériel.

Pour l'apprentissage il reste bien un objectif mais il n'y aura pas de deuxième campagne. Un nouveau programme sera lancé avec un nouveau prestataire. <https://handicap.agriculture.gouv.fr/apprentissage-et-handicap-a266.html>

Les IGAPS se veulent rassurants : Ils sont toujours vigilants pour le recrutement par la voie spécifique. Il faut un accompagnement avec un point à 2 mois, puis à 6 mois et à la fin.

2 – RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE

Ce point est très important car le reclassement reste une faiblesse à notre sens.

De nombreuses questions ont été posées que nous vous relayons :

1. En enseignement : les chefs d'établissements tardent car ils attendent toujours les financements. Quelle est la procédure ?
2. Quels sont les échanges entre le ministère et les agents en dehors des IGAPS?
3. Est-ce qu'il y a un échange entre la région, pour un rapprochement familial par exemple?
4. Quel financement pour un soutien psychologique ?
5. Financement pour les auxiliaires de vie ?

Retrouvez l'ensemble du développement et les schémas explicatifs sur le site : <https://www.syndicatnationalcftcministereagricultureettablissements.fr/2026/02/21/handicap-partie-i-retour-sur-le-plan-2023-2025-et-quelques-jalons-poses-nous-concernant/>

Deuxième GT sur le recrutement des TSMA du 27 janvier 2026

Le concours reste la voie normale de recrutement de la fonction publique, mais ne permettent plus de pourvoir la totalité des postes ouverts.

Le constat est encore plus flagrant pour notre ministère car sur la période 2019-2025 la moyenne est de 1.94 pour le TSMA 1 et 3.33 pour le TSMA 2.

Nos TSMA (Techniciens Supérieurs du Ministère de l'Agriculture) sont donc recrutés par concours nationaux à affectation nationale sont ouverts par voie (externe et/ou interne), par spécialité (FTR / TEA / VA) et par grade (T1/T2). A ce type de concours, peuvent s'ajouter des concours nationaux à affectation locale (CNAL) pour des besoins spécifiques.

Des mesures ont été mises en œuvre pour :

- renforcer l'attractivité des concours sur la session 2026 : allongement de la période d'inscription, rénovation des conditions d'admission à concourir)
- et pour simplifier les premières affectations : affectations sur place, recherches de poste vacant proche du domicile et recueil des vœux des lauréats.

Cependant, pour améliorer l'attractivité de ces postes, d'autres mesures seraient à explorer, notamment, faire connaître nos métiers et les valoriser auprès des jeunes diplômés.

Pour obtenir plus d'informations, lisez l'article complet sur notre site internet :

<https://www.syndicatnationalcftcministereagricultureettablissements.fr/2026/02/10/gt-du-27-janvier-2026-voies-et-modalites-de-recrutement-et-daffectation-des-tsma/>

La CFTC est représentée par une spécialiste technicienne très engagée sur le sujet.

Nouvelles notes de service parues

- Programme des concours et examens pro du MAASA en 2026

La [note de service n°2026-59 du 04-02-2026](#) présente le calendrier prévisionnel des concours et des examens professionnels du MAASA organisés en 2026.

Ainsi, en 2026, le bureau des concours et des examens professionnels organisera **105** opérations de recrutement dont **87 concours** et **18 examens professionnels**.

De plus, afin de tenir compte des sessions n'ayant pas pu être organisées, notamment en raison des mesures de confinement du Covid-19, **3 doubles sessions seront organisées pour les examens professionnels** d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement (session 2025 & 2026), d'attaché d'administration de l'Etat (2026 & 2027) et d'ingénieur d'études hors-classe (2026 & 2027).

Toutes les informations sont consultables sur : <https://concours.agriculture.gouv.fr>

L'équipe de la CFTC MAEnv & Ets



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**

N'oubliez pas la déduction fiscale de 66 %