

Le petit journal de la CFTC-MAEnv & Ets

N°67 – mars 2026

Mieux comprendre, pour biens se défendre.

Edito : Concours et ancrage de l'agent dans son territoire professionnel : un défi ?

Les chiffres publiés par le ministère sont sans appel et méritent qu'on s'y arrête. Le métier de **Technicien Supérieur du Ministère de l'Agriculture (TSMA)**, *article suivant dans le petit journal*, qui représente le cœur de notre expertise collective, que ce soit à l'agriculture ou à l'écologie souffre **d'un déficit de candidatures** alarmant : à peine 1,94 candidat par poste en grade T1, et 3,33 en grade T2.

Des ratios qui, dans bien des professions comparables, seraient jugés comme des signaux d'alarme. Notre analyse est claire : ce n'est pas l'intérêt pour nos missions qui manque — ces missions, nous le savons, ont du sens et de l'utilité et sont souvent passionnantes — c'est avant tout la reconnaissance qui fait défaut.

Des conditions d'entrée perçues comme trop rigides, des perspectives salariales insuffisantes au regard du niveau d'expertise exigé, et une visibilité trop faible de nos métiers auprès des jeunes diplômés : voilà les freins réels qu'il nous faut lever collectivement.

2026, une année charnière qu'il ne faut pas gâcher

L'administration semble, cette année, avoir pris la mesure de l'urgence. Pas moins de 105 opérations de recrutement sont programmées en 2026, dont 87 concours destinés au renouvellement des effectifs et 18 examens professionnels visant à valoriser la promotion interne. C'est un signal positif, et nous le reconnaissons volontiers. Mais ouvrir des postes ne suffit pas. **Encore faut-il que les lauréats trouvent, à leur arrivée, un environnement d'accueil¹** à la hauteur de leurs attentes et de leurs compétences. La CFTC sera vigilante pour que cette mobilisation ne se réduise pas à un simple effet d'annonce, et s'assurera que derrière les chiffres se trouvent **de véritables engagements pour l'intégration et l'accompagnement** des nouveaux agents.

La proximité, est également une condition indispensable à la fidélisation

Un agent qui débute sa carrière sans savoir dans quelle région il exercera, sans pouvoir se projeter, sans pouvoir s'ancrer dans un territoire, est un agent dont on fragilise l'engagement dès le premier jour.

C'est pourquoi nous saluons les efforts engagés pour simplifier les premières affectations, notamment à travers les Concours Nationaux à Affectation Locale (CNAL) et une meilleure prise en compte des vœux géographiques des lauréats. Pour **la CFTC, faciliter l'installation locale** n'est pas un détail administratif : c'est une condition fondamentale pour que nos agents s'épanouissent, s'investissent durablement et deviennent les acteurs de terrain dont nos territoires ont besoin. **Un agent enraciné dans son territoire, c'est un agent efficace et motivé sur le long terme.**

1 Quid du sujet logement notamment sur la région Capitale ou dans des grandes métropoles ?

La CFTC a rencontré en intersyndicale la directrice de la DGAL le 12 mars dernier concernant le « malaise » à la Sous direction sécurité sanitaire des aliments (SDSSA).

Comme les autres organisations syndicales, la CFTC s'inquiète de la santé des agents et de leurs conditions de travail pour l'ensemble du ministère ainsi que chez les opérateurs : c'est une évidence que de le dire.

La rencontre du 12 mars était essentielle pour faire part à la directrice en face à face d'une part ,des remontées que nous avons provenant d'agents de cette direction depuis plusieurs mois (en l'occurrence pour la SDSSA) mais aussi, et d'autre part, d'un certain agacement du fait que notre demande d'inscrire ce point de débat, DGAL /SDSSA, à l'OJ de la formation spécialisée (FS) **du CSA AC du 10/03**, n'ait pas été retenue ; et pire, soit restée finalement sans réponse (courrier à la SG du 3/02 sur ce point).

La visite sur site et l'éventuelle **enquête administrative**, voire un audit envisagés, sont des sollicitations que les Organisations syndicales (OS) sont en droit de demander lorsqu'il y a alerte ! Et c'est bien le cas ici. Les visites sont même normales et régulières dans un environnement de travail comme le nôtre.

Si les conditions de travail ont évolué favorablement depuis quelques semaines à la DGAL du fait de mesures prises et de GT divers mis en place comme nous l'a indiqué la directrice le 12/03, alors pourquoi s'inquiéter ? Le cadre juridique des visites est clair ; les enquêtes internes sont tout à fait possibles et la jurisprudence encadre ces « outils » mis à notre disposition.

De plus, qui pourrait sérieusement avoir confiance en des syndicats qui ne demanderaient rien ?!

Rappelons - le : le burn out, l'épuisement professionnel, pire le suicide sont des événements, des accidents, qui peuvent malheureusement nous arriver à tous.

Les syndicats sont là pour prévenir et proposer des solutions, contrer l'inertie éventuelle de l'administration, voire s'opposer si l'administration n'apporte que des rustines ou nous « *distrait* », au sens ici de détacher, dans des parades managériales qui souvent nous laissent incrédules.

<https://www.syndicatnationalcftcministereagricultureetetablisements.fr/2025/09/26/lusure-professionnelle-la-prevenir-est-une-necessite/>

<https://www.syndicatnationalcftcministereagricultureetetablisements.fr/2026/03/14/suicide/>

<https://www.syndicatnationalcftcministereagricultureetetablisements.fr/2025/07/22/burn-out-rps-partie-1-quest-ce-que-le-management-toxique/>

La mobilité de printemps 2026 au MAASA se termine le 31 mars.

Pour rappel, la date limite du dépôt des candidatures sur le portail Agrimob est fixée au mardi 31 mars 2026.

Les résultats de cette mobilité seront publiés sur le site [Rejoignez-nous !](#) le **lundi 15 et le mardi 30 juin en fin d'après-midi**. Un message électronique sera adressé aux candidats, au plus tard, le mardi 16 juin et le mercredi 1^{er} juillet.

N'hésitez pas à nous contacter, notamment si vous avez fait vœu de mobilité et que vous souhaitez signaler à l'administration une situation individuelle spécifique.

Mobilité au Ministère de la Transition Ecologique : nouvelle modalité de publication des postes en 2026

Si vous envisagez une mobilité au Ministère en charge de la Transition Ecologique, sachez que, depuis ce mois de février 2026, qu'il expérimente une nouvelle modalité de publication des offres d'emploi : il s'agit d'un dispositif unique, quel que soit le type de poste à pourvoir ou la période de l'année.

Ainsi, **chaque 1er mardi du mois**, les dernières offres d'emploi sont mises en ligne sur le site du ministère (<https://recrutement.ecologie.gouv.fr/offres-demploi>) et sur le site interministériel [Choisir le service public](#).

La première vague de publication d'offres d'emploi a eu lieu le mardi 3 février 2026.

Désormais, :

- seuls les postes vacants sont publiés, c'est-à-dire ceux réellement disponibles (vacances confirmées, départs en retraite ou créations) ;
- la publication des postes a lieu une fois par mois (le 1er mardi) sur le site du recrutement et sur le site Choisir le service public. Ces offres sont accessibles pendant 30 jours minimum ;
- la publication des résultats sur l'intranet a lieu 2 fois par mois. Si vous êtes un candidat externe (fonctionnaire ou contractuel), le recruteur vous tiendra informé de son choix.

<https://recrutement.ecologie.gouv.fr/actualites/offres-demploi-mobilite-2026-simplifie>

◆ Les postes en DDI

Les offres d'emploi des ministères Aménagement du territoire et Transition écologique au sein des DDI, et notamment les DDT(M), sont, quant à elles, publiées uniquement sur le site «choisir le service public» <https://choisirleservicepublic.gouv.fr/nos-offres/filtres/organisme/10804/>

Suspension de la réforme des retraites : décalage de l'âge de départ à la retraite des agents titulaires

La loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 modifie plusieurs règles relatives aux pensions des agents titulaires de la fonction publique et notamment l'ajustement du calendrier de l'âge de départ à la retraite.

Ainsi, la date de départ en retraite ainsi que le nombre de trimestres exigés sont modifiés pour **les agents titulaires nés entre 1964 et 1968**.

Vous pouvez consulter [les nouvelles modalités sur notre site internet](#).

Le simulateur de calcul sur le portail de l'ENSAP sera mis à jour prochainement pour intégrer ces nouvelles dispositions.

Ce décalage des âges impacte également les dispositifs de départ anticipé. Pour en savoir plus, vous pouvez consulter le site des retraites de l'État : <https://retraitesdeletat.gouv.fr/actif/lage-de-depart/la-retraite-anticipee>

Pour plus d'information sur la retraite des agents titulaires, vous pouvez consulter notre fiche pratique ["La retraite \(agent titulaire\)"](#) mise à jour en mars 2026.

La rupture conventionnelle est pérennisée dans la fonction publique

Mis en place en 2020, le dispositif expérimental de rupture conventionnelle devait s'arrêter le 31 décembre 2025 pour les agents titulaires. La loi de finances pour 2026 l'a pérennisé pour les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique et il est désormais prévu [aux articles L.552-1 à L.552-5 du code général de la fonction publique](#). Les décrets d'application seront prochainement mis à jour.

Entre 2020 et 2025, 8783 fonctionnaires de l'État ont bénéficié d'une rupture conventionnelle.

Pour rappel, ce dispositif permet aux agents titulaires et aux contractuels en CDI de convenir en commun avec leur administration, des conditions de la cessation définitive de leurs fonctions, avec négociation d'une ISRC (Indemnité spécifique de rupture conventionnelle). ([Note de service n°2020-680 du 4 novembre 2020](#)).

GT prévention des violences envers les agents du MAASA du 3 mars 2026

Ce Groupe de Travail a été l'occasion de présenter tous les dispositifs existants de formation et de travailler à une nouvelle note de service relative à la prévention, le signalement et l'accompagnement des agressions et attaques subies par les agents du ministère. Cette note de service devrait paraître en avril 2026.

Les dispositifs actuels de formations comprennent notamment :

- la formation Mentor "*Savoir réagir face aux risques*"
- la formation "*Maîtrise des risques lors des contrôles*",
- des formations spécifiques pour les managers.

La nouvelle note de service comportera, **en annexe, un modèle de fiche de signalement et de suivi et un descriptif** plus lisible des dispositifs mobilisables en cas d'agression [comme l'avait suggéré la CFTC](#).

Concernant le corps du texte, un point a été soulevé et a retenu toute notre attention. Il s'agit du point crucial du dépôt de plainte en cas d'agression qui pose de réelles difficultés sur le terrain

Ainsi, au point 3.4 Dépôt de plainte, il est inscrit : "*Seul l'agent peut déposer plainte*".

Mais ceci est en totale contradiction avec ce qui est prescrit dans la [Circulaire du Premier ministre du 4 novembre 2024](#) relative à la mise en place du contrôle unique dans les exploitations agricoles : "*Tout incident devra être identifié et une attention particulière devra être apportée à sa gestion ainsi qu'à l'accompagnement des agents victimes d'agression, de menaces ou de tout autre atteinte à leur intégrité physique ou mentale. Dans un tel cas, une plainte devra être systématiquement déposée par le préfet ou l'organisme de contrôle dont dépend l'agent.*"

La circulaire du premier ministre demande que la plainte soit déposée par le préfet ou le directeur départemental et la proposition de note de service examinée ce jour exige que seul l'agent dépose une plainte. L'agent est ainsi laissé seul.

Cela ne prend pas en compte toutes les situations, notamment celles ambiguës où l'agression

est principalement dirigée vers le service public et non directement vers l'agent. Les situations peuvent être trop complexes pour que leur signalement à la justice repose sur les seules épaules de l'agent qui est tout de même dans l'exercice de ses fonctions.

Qui tranchera sur le fait que l'agression est isolée du service ? et qui portera plainte ? Il faut prévoir la possibilité qu'un directeur départemental puisse porter plainte. Sa position de directeur implique aussi qu'il soit responsable et assume des responsabilités !

L'administration a répondu que la DAJ (Direction des affaires juridiques) avait relu le projet de note mais qu'elle sera saisie à nouveau sur ce point.

Vous trouverez tous les détails, en lisant l'article complet sur notre site Internet : <https://www.syndicatnationalcftcministereagricultureettablissements.fr/2026/03/11/gt-prevention-des-violences-envers-les-agents-du-maasa-du-3-mars-2026/>

GT du 11 mars 2026 sur l'évolution du recrutement et de la formation des TSMA

La troisième séquence d'information du 11 mars concernait la formation à l'entrée dans le corps.

- Une obligation de formation en présentiel :

Les TSMA 1 issus du concours externe (niveau Bac) et du concours interne (4 ans de services publics) sont soumis à une obligation de formation de 12 mois de stage dont 4 à l'Infoma.

A l'inverse les TSMA 2 issus du concours externe (niveau Bac + 2) et du concours interne (4 ans de services publics) doivent réaliser 12 mois de stage dont 8 à l'Infoma.

- Prise en charge des frais de mission : [la CFTC a interrogé des agents pour mieux comprendre le sujet ; en effet, ce point n'est pas clair ni satisfaisant pour certains d'entre eux !](#)

La suite sur notre site,,<https://www.syndicatnationalcftcministereagricultureettablissements.fr/2026/03/20/gt-du-11-mars-2026-sur-levolution-du-recrutement-et-de-la-formation-des-tsma/>

Nouvelles notes de service parues

- [Mobilité annuelle 2026 au sein des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat avec l'État](#)

La liste des postes proposés à la mobilité au sein des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat avec l'Etat pour la rentrée scolaire 2026 est disponible en annexe de la [note de service n°2026-127 du 06-03-2026](#).

La candidature doit être adressée par mail à la DRAAF-SRFD de sa région d'affectation avec copie au chef de son établissement d'affectation et au chef d'établissement qui propose le poste, **avant le 2 avril 2026** (les modalités sont décrites dans la [note de service SG/SRH/SDCAR/2026-36 du 19-01-2026](#)).

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**

« Mieux comprendre, pour bien se défendre. »