Le petit journal de la CFTC-MAEnv & Ets

N°69 – mai 2026

Mieux comprendre, pour bien se défendre.

Lanceur d'alerte – Partie 1

Les notions à connaître concernant le lanceur d'alerte, versus délit de diffamation

Un article d'acteurs publics d'avril 2026 indique que la DGAFP fait un constat simple : la procédure de lanceur d'alerte est peu utilisée dans la Fonction Publique.

Nous avions déjà abordé ce sujet :
https://www.syndicatnationalcftcministereagricultureetetablissements.fr/2024/06/21/lanceurs-dalerte-procedure-de-recueil-des-signalements-au-masa/

Deux signalements en 6 ans au ministère de la culture, la difficulté de garder l'anonymat et surtout une méconnaissance du dispositif par les agents publics. Il est vrai que le lanceur d'alerte est peu connu mais il faut noter aussi qu'une fine feuille de papier sépare le lanceur d'alerte du diffamateur, du calomniateur ou du délateur !

Dès lors, il faut manier avec précaution le processus de lanceur d'alerte mais le cadre existe bien.

Tout d'abord qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte dans la Fonction Publique ?

Un agent public qui a connaissance de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dans le cadre de ses fonctions peut le signaler au sein de son administration employeur ou aux autorités judiciaires.

Cette notion fonctionnelle de lanceur d'alerte introduite en droit français **par la loi n° 2016-1691, 9 déc. 2016, loi Sapin 2 : JO 10 déc. 2016 modifié en 2022** doit être maniée avec prudence. Le secteur privé comme le public sont concernés.

Liens pour en savoir plus :
Entreprise privée : https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F32031
Fonctionnaire /agent public: https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F34665

Dans les 2 cas, agent public ou salarié du privé, il faut malgré tout passer par une phase de signalement en interne tout d'abord (procédure que nous connaissons cf le lien ci-dessus) et/ou en externe par exemple en alertant le Procureur ou le défenseur des droits si le temps s'écoule sans réaction de l'employeur.

Mais il n'y a aucune décision administrative expresse à attendre de l'administration confirmant la qualité de lanceur d'alerte.[1] Le lanceur d'alerte lance son alerte c'est tout !

La protection du lanceur d'alerte agent public existe. ; elle est prévue à **l'article L 135-4 code général de la fonction publique (CGFP)** ; ni représailles ni discrimination contre le lanceur d'alerte ne doivent être mises en place.

Attention, comme toujours il faut avancer des éléments, des faits vérifiés ou vérifiables ; « *L'agent public qui relate ou témoigne de mauvaise foi, de faits de nature à entraîner des sanctions judiciaires, avec l'intention de nuire ou en ayant connaissance, même partiellement, de l'inexactitude des faits, risque 5 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.* »

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044427586

Retenons donc **« la bonne foi »**[2] comme un élément déterminant de la procédure ou encore le fait d'agir **sans intention de nuire**.

Autres concepts à manier : la diffamation et la calomnie

La diffamation consiste « *à affirmer un fait ou à accuser une personne d'un fait portant atteinte à son honneur ou à sa réputation. Le fait allégué ou attribué à la victime doit être précis. Cela signifie qu'il doit pouvoir faire l'objet de preuves contraires* »

Les faits de diffamation sont peut - être « vrais » mais ils portent atteinte à l'honneur de la personne considérée comme diffamée. En effet, il ne s'agit pas non plus de tomber dans la délation.

La suite de l'article ici :
https://www.syndicatnationalcftcministereagricultureetetablissements.fr/2026/05/08/lanceur-dalerte-partie-1/

Rencontre le 21 mai avec Madame la Secrétaire Générale du MAASA suite au Boycott du CSA Ministériel du 5 mai

L'alliance du Trèfle, représentée par Sophie GARDEL (CFTC) et Anne-Laure DELAPORTE (SNISPV), a été reçue avec les autres OS, par Mme Cécile BIGOT afin de re-définir un peu mieux le cadre du dialogue social suite au Boycott du CSA M.

En effet, le dialogue social nous semble très compliqué, ou plus simplement, peu efficace alors même que nous avons, soit des propositions qui nous paraissent pertinentes à porter, soit des rejets sur des propositions qui ne nous semblent pas aller dans le bon sens pour les agents.

Dans les 2 cas, c'est un peu un dialogue de sourds sauf rares exceptions.

Il s'agit de préparer le prochain CSA M du 9 juin qui mettra à l'ordre du jour ce sujet spécifique du dialogue social au vu de nos revendications dans la déclaration liminaire du CSA M du 5 mai.

La charte du dialogue social de 2023 concernant le CSA M devrait être revue dans la foulée.

Ce qui nous semble incontournable et améliorables se sont :

- Les réponses aux questions faites aux SRH relativement aux agents : certes les agents interrogent parfois eux même directement l'administration centrale sans passer par le local, certes il y a de l'impatience mais il nous faut trouver un moyen efficace pour ces questions de droit de la fonction publique - nous devons avoir des retours et connaître le délai approximatif de réponse… mais rien n'est gagné. La réflexion sur le fameux « Ticketing » étant abandonnée .

- Des groupes de travail (GT) trop nombreux et parfois ni efficaces ni nécessaires selon la CFTC : bien des GT existent (plus de 50 % en 3 ans selon les RH) et nous en sommes nous aussi victimes ; certains sont essentiels mais nous filent quasi devant le nez d'autres sont plus de l'affichage et pourraient d'ailleurs entrer dans une grande catégorie plus générale. Chaque OS a son opinion sachez-le, mais **pour la CFTC 4 ou 5 grandes thématiques sont incontournables :**

– la rémunération (point d'indice, primes, NBI etc etc),

– la santé et les risques (RPS, maladies professionnelles et accidents du travail, handicap, santé au travail pour les personnes sur des postes dangereux et/ pénibles etc etc),

– l'évolution de carrière (promotions, avancements, mobilité, formation, etc),

– les conditions de travail au quotidien dans un environnement respectueux, poli et valorisant (non discrimination, reconnaissance du travail, humanité minimale etc etc).

- Améliorer le fonctionnement des GT et le calendrier : la secrétaire générale nous a indiqué que finalement seuls 65 jours sur 1 année étaient réellement disponibles une fois retirés : les week-ends, jours fériés, congés scolaires (qui de plus dépendent des académies à certains moments de l'année) , les lundis et vendredis voire mercredis et enfin les Congrès ou Assemblées des oragnisations syndicales ainsi que les conseils syndicaux pour certains,

A cela s 'ajoutent les changements de dates de dernières minutes, les documents qui nous parviennent le jour « j » (donc difficile de les analyser) et des superpositions de GT entre les différentes instances notamment avec la DGER.

Ces 65 jours, s'ils sont exacts, ne sont à notre sens pas suffisants pour travailler normalement et sans pression ! Nous sommes finalement pris dans nos propres turpitudes et en souffrons.

Pour la CFTC il est évident qu'il nous faut aussi réduire le nombre de GT mais aussi assouplir fortement ce mode travail : personne ne peut envisager concentrer nos travaux sur seulement 65 jours et nous presser comme des citrons, nous mais aussi les agents des SRH par la même occasion !

Les documents doivent nous parvenir suffisamment tôt pour être analysés et le planning doit être tenu le mieux possible.

Un challenge ?!

CSA Ministériel du 5 mai 2026 : Boycott !

La situation tendue dans nos services et le dialogue social en état de mort cérébrale, a entraîné l'intersyndicale de nouveau à dire NON !

Boycott du CSA M mais aussi des autres instances du mois de mai à l'exception, par exemple, du GT BREXIT ou des CAP ainsi que des enquêtes administratives et visites en cours.

La CFTC soutient ce boycott et ces mesures en raison d'une situation beaucoup trop difficile pour les agents. Rien ne va plus ou presque.

Nous ne parvenons pas à nous faire entendre.

Veuillez trouver la déclaration liminaire de l'intersyndicale ainsi que le communiqué : https://www.syndicatnationalcftcministereagricultureetetablissements.fr/wp-content/uploads/2026/05/communique-CSA-M-du-5-05-2026-1.pdf

https://www.syndicatnationalcftcministereagricultureetetablissements.fr/wp-content/uploads/2026/05/DL-du-CSA-M-du-5-mai-2026-1.pdf

CSA AC du 20 mai 2026

Déclaration Liminaire de l'alliance du trèfle : Un coup de gueule sur la situation bien morose en centrale ; épuisement, stress et surcharge entraînent une pression sur les agents.

Les visites et enquêtes de la formation spécialisée du CSA Administration Centrale dans les directions sont bien la preuve des problèmes que l'on ne peut plus écarter.

Votes :

- **Non à la réorganisation proposée au SNUM en mode produit[1] et par voie de**

1 Le mode produit a pour finalité de fournir un cadre pour créer un produit qui **résout un problème des utilisateurs finaux** et qui a un impact mesurable sur une politique publique. Priorité est donnée à la valeur et au besoin des **utilisateurs finaux** - sources https://spote.developpement-durable.gouv.fr/concevoir-ou-ameliorer-un-produit-numerique/

conséquence au SIAL (système d'information de l'alimentation) de la DGAL qui est concerné par le projet de réorganisation

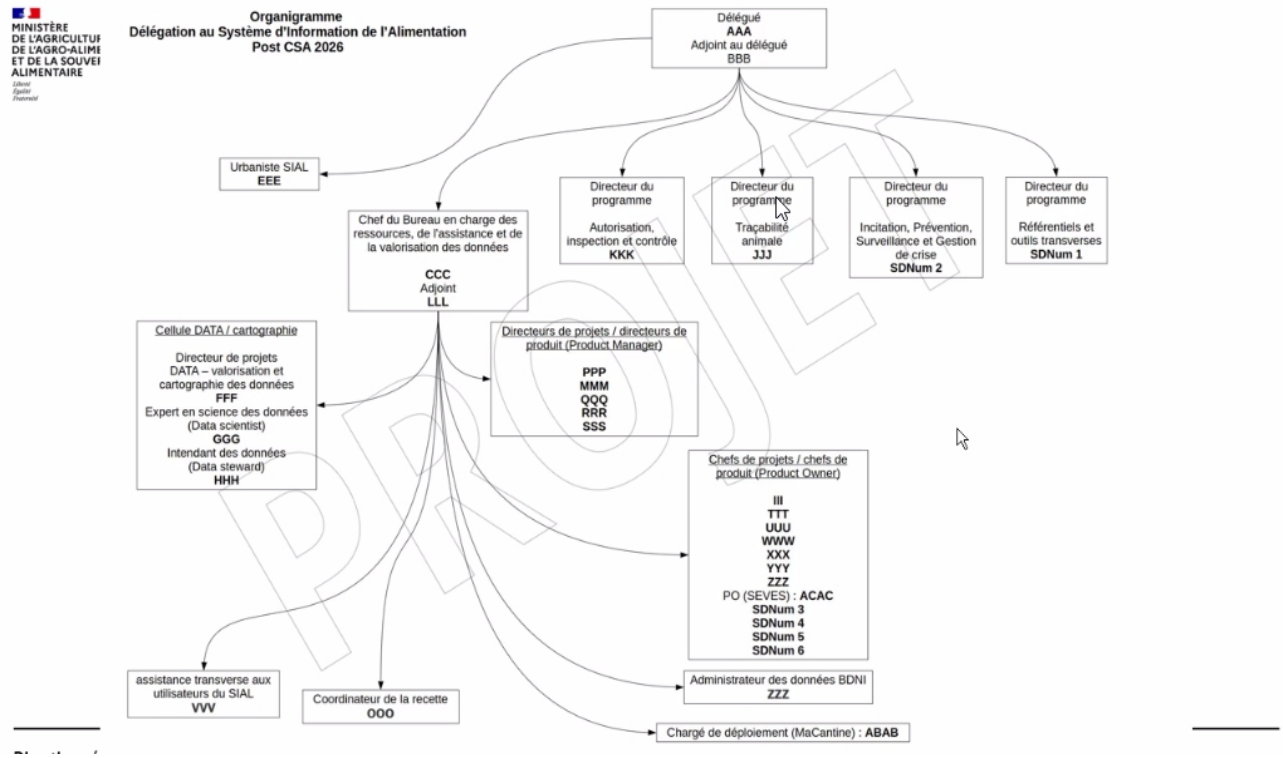
Dans un planning bien serré (mise en place cet été), il est prévu de changer en profondeur le SNUM et le SIAL avec la création d'une délégation rattachée à la DGAL (fin du directeur rattaché).

Malgré ce que nous explique l'administration, qui semble n'y voir qu'une évidence due au besoin de se moderniser exigé par la DINUM et de rester « agile », le paradigme de ce mode de fonctionnement pour le SNUM proposé le 20 mai, est très impactant.

Service qui, à notre sens, ne parvient pas à trouver un équilibre depuis plusieurs années.

Le problème reste que bien des agents que nous avons entendus en HMI plusieurs fois, ne sont pas convaincus de ce changement ; des questions restent en suspens sur la partie très pratique.

La coordination, finalement, sera-t-elle plus efficiente avec les directions métiers ? L'organisation présentée semble, en plus, bien difficile à appréhender – cf ci-dessous en ce qui concerne notamment la DGAL et le SIAL (système d'information de l'alimentation) avec les 4 directions programmes.



Certes, des postes (13 « pris « aux DRAAF) sont prévus pour renforcer les équipes côté SNUM et côté SIAL.

Le BAMOSIAL est aussi transformé en **bureau en charge des ressources, de l'assistance et de la valorisation des données** (rôle plus administratif dirons nous) et sera rattaché à la nouvelle délégation SIAL[2].

2 Le Système d'Information de l'Alimentation (SIAL) constitue un pilier opérationnel de la DGAL, au service de ses missions de surveillance, de contrôle et de pilotage. L'audit Article 4 de la direction interministérielle du numérique (DINUM), conduit en 2023, a permis d'initier une dynamique de transformation en posant des premiers constats structurants. En 2025, un état des lieux approfondi mené par la DGAL est venu confirmer la nécessité d'un cadre stratégique pour accompagner l'évolution du SIAL – souces https://intranet.dgal.agriculture.rie.gouv.fr/schema-directeur-numerique-2025-2030-a25784.html

Bref encore des interrogations, même si nous comprenons parfaitement les difficultés auxquelles sont confrontés les responsables de ce vaste projet.

Les annexes du RIALTO, SG, DGAL et DGER sont en revanche validées.

Avancements et promotions 2026 : modalités pratiques

La note de service n°2026-282 du 21-05-2026 précise les conditions d'éligibilité d'**avancement** au titre de 2027, pour chaque corps et grade.

A noter : **l'éligibilité se constate au 31 décembre 2027** (*Pour l'accès à la hors classe et l'échelon spécial de la hors classe pour les IAE et AAE, l'éligibilité se constate au 31/12/2026*)

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 19 juin.

La date limite de remontée des propositions des chefs de service aux IGAPS, est fixée au 26 juin et les tableaux d'avancement au choix seront publiés le 15 décembre 2026 au plus tard.

Les modalités de la **promotion par liste d'aptitude**, sont décrites dans la note de service n°2026-281 du 21-05-2026,

Elle précise qu'il n'est pas nécessaire de faire acte de candidature, cependant chaque agent éligible doit être informé par le chef de service de la proposition à la promotion ou non, ainsi que les motifs.

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 2026).

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 19 juin.

La date limite de remontée des propositions des chefs de service aux IGAPS, est fixée au 26 juin.

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

Examens pro 2026 : inscriptions en mai et juin

Plusieurs examens professionnels de catégorie A et B sont ouverts à l'inscription en mai et juin :

- Secrétaire administratif (SA) de classe supérieure: inscriptions du 22 mai au 22 juin 2026
- Secrétaire administratif (SA) de classe exceptionnelle: du 22 mai au 22 juin 2026
- Technicien de formation et de recherche (TFR) de classe supérieure : du 3 juin au 3 juillet 2026
- Technicien de formation et de recherche (TFR) de classe exceptionnelle : du 3 juin au 3 juillet 2026
- Attachés d'administration (AAE): du 22 mai au 22 juin 2026
- Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement (IAE) : du 11 mai au 11 juin 2026.

Toutes les inscriptions se font par internet sur le site dédié :
https://www.concours.agriculture.gouv.fr/

Nouvelles notes de service parues

- CIA 2026 au titre de 2025

La note de service n°2026-263 du 6 mai 2026 précise les modalités de la campagne de modulation du CIA 2026 au titre de 2025.

L'objectif du CIA est de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent, qui sont évalués lors de l'entretien professionnel.

A noter : ce CIA 2026 concerne tous les fonctionnaires présents au MAASA au cours de l'année 2025. Il tient compte du temps de présence sur l'année 2025 et de la quotité de temps travaillé. En cas de mobilité au sein du ministère au cours de l'année, l'attribution du CIA est répartie entre les services en fonction du temps de présence de l'agent dans chaque service.

Le CIA sera versé sur la paye d'août 2026.

L'équipe de la CFTC MAEnv & Ets

Pour des infos en direct, consultez notre site Internet :

https://www.syndicatnationalcftcministereagricultureetetablissements.fr/

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