Union des Syndicats Force Ouvrière du Ministère chargé de l'Agriculture et de ses Etablissements publics

Compte-rendu

A Paris, le 10 novembre 2026

Dernier CSA ministériel : bilan de la mandature, textes statutaires, réforme de la communication de l'État, dispositif de signalement des violences, des discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes

CSA M des 3 et 4 novembre 2026

Ce CSA M était présidé par Madame Cécile Bigot-Dekeyzer, secrétaire générale du MAASA.

FO Agriculture était représentée par Stéphane TOUZET, Jean-Christophe LEROY, Soizic BLOT, Isabelle GIOUANOLI, Nicolas GILOT, Stéphane RIGAUDEAU, Frederick BOQUET, Martine BALLAND, Mathieu PINSON et Catherine HOBENICHE.

Introduction

Le CSA ministériel des 3 et 4 novembre 2026 était le dernier de la mandature, à moins d'un mois du scrutin des élections professionnelles, prévu à partir du 3 décembre. La séance a débuté par le bilan de la secrétaire générale, qui a salué la nouvelle organisation du dialogue social et évoqué les chantiers restés inachevés, puis s'est poursuivi par un point de la DGER sur le mouvement lycéen.

La déclaration liminaire de **FO Agriculture** a particulièrement signalé le budget, les effectifs, la situation des contractuels, l'égalité professionnelle, la santé et la sécurité au travail, le SIVEP et le « Reset Brexit », ainsi que la préparation inquiétante des élections professionnelles.

Le rapport social unique n'a pas été examiné à la demande des organisations syndicales, faute d'accès à la base de données sociales.

L'ordre du jour comprenait pour avis trois projets d'arrêtés : un sur les stagiaires (ingénieurs, enseignants, TSMA), un autre sur le dossier individuel numérique de l'agent et le troisième sur le stage des IPEF recrutés par concours interne, ainsi que des points d'information sur la réforme de la communication de l'État et sur les bilans 2024-2025 du dispositif de signalement.

De nombreuses questions diverses (44) ont clos la séance.

Secrétariat FO Agriculture
78 rue de Varenne – 75349 PARIS 07 SP
Tel. : 01 49 55 52 84 / 40 04
Mél : foagriculture@agriculture.gouv.fr

Secrétaire général de FO Agriculture
78 rue de Varenne – 75349 PARIS 07 SP
Tel. : 06 08 75 86 68
Mél : stephane.touzet@cher.gouv.fr

https://fo-agriculture.fr/

FO Agriculture

Table des matières

Introduction.....1

Propos liminaires de l'administration.....3

Bilan de la mandature par la secrétaire générale.....3

Mouvement lycéen : intervention de la DGER.....3

Pour avis : plusieurs textes statutaires sur les modalités d'évaluation des stagiaires en formation.....4

Projet d'arrêté fixant diverses dispositions relatives aux modalités d'organisation de la formation des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement stagiaires et élèves.....4

Présentation du projet et objectifs.....4

Intervention de FO.....4

Vote.....5

Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 8 juin 2023 fixant les modalités de stage, d'évaluation et de titularisation des personnels enseignants et d'éducation stagiaires relevant du ministre chargé de l'agriculture.....5

Présentation du projet et objectifs.....5

Vote.....6

Projet d'arrêté sur la période d'enseignement professionnel des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture stagiaires (TSMA).....6

Présentation du projet et objectifs.....6

Avancées et vigilance soulevées par FO 6

Réponses et engagements de l'administration.....7

Vote.....7

Pour avis : Projet d'arrêté portant application pour le ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la souveraineté alimentaire de l'article R.137-3 du code général de la fonction publique (dossier numérique de l'agent).....7

Présentation du projet et objectifs.....7

Points de vigilance soulevés par FO.....8

Débats et les réponses de l'administration. .8

Vote.....9

Pour avis : projet d'arrêté fixant les modalités d'organisation du stage des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts recrutés par la voie du concours interne.....9

Présentation.....9

Amendements de FO et débats.....9

Vote.....10

Pour information : projet de réforme de la communication de l'État.....10

Pour information : présentation du rapport social unique 2025.....11

Pour information : présentation des bilans 2024 et 2025 du dispositif de signalement et de traitement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.....11

Dispositif et périmètre.....11

Volumes et profil des signalants.....11

Motifs des signalements.....11

Traitement des dossiers.....12

Débats.....12

Questions diverses.....13

Élections professionnelles et données transmises.....13

Contractuels : CDIsation, Brexit, signature des contrats, revalorisation, attestation de fin de contrat.....14

AESH.....16

Salaire non versé : aides d'urgence.....16

Double authentification en l'absence de smartphone professionnel.....17

Priorisation des missions du BOP206.....17

Accidents de service.....17

Mobilités liées à une situation personnelle contraignante.....17

Rapport d'enquête administrative.....18

Responsabilité financière des gestionnaires publics.....18

Protection fonctionnelle.....18

Carrières, formation et textes.....18

Conclusion générale.....20

Propos liminaires de l'administration

Bilan de la mandature par la secrétaire générale

Bilan de la mandature et dialogue social : La secrétaire générale remercie les représentants du personnel pour leur implication dans les instances et estime réussie la mise en place de la nouvelle organisation du dialogue social issue de la réforme de 2019. Concernant les **élections professionnelles et actualités des services**, plus de 500 candidatures ont été déposées pour les élections professionnelles de décembre prochain.

Missions, attractivité, rémunérations et statuts : La secrétaire générale revient sur les réorganisations engagées (police sanitaire unique, transferts de missions aux régions, centres de gestion financière) et le dossier toujours ouvert du « Reset Brexit ». En matière d'**attractivité**, elle cite le plan d'action ministériel, la refonte des sites de recrutement et des concours, ainsi que les travaux sur le recrutement et la formation des techniciens supérieurs. Sur les **rémunérations**, elle met en avant l'indemnité de gestion de crise, la revalorisation des référentiels des contractuels et la refonte de l'IFSE, présentée comme une revalorisation de près de 18,5 M€ pour environ 12 000 agents. Concernant les **statuts**, elle évoque les évolutions de la filière enseignement, la filière formation-recherche et l'ouverture du recrutement aux vétérinaires de nationalité étrangère.

Égalité, action sociale et santé au travail : La secrétaire générale mentionne le renouvellement de la double labellisation égalité-diversité, le nouveau plan handicap et la convention avec le FIPHFP. Les crédits d'action sociale ont été préservés malgré les contraintes budgétaires. En matière de **santé et sécurité au travail**, elle souligne le nouveau plan ministériel de prévention, la rénovation des dispositifs de signalement, la protection des agents en contrôle et la sécurisation des lycées agricoles. Elle présente ces sujets comme une priorité durable.

Enfin, **le plan climat-adaptation (CASI)**, la secrétaire générale souligne la forte mobilisation des services d'économie agricole, un renfort de plusieurs dizaines de contractuels et un accompagnement organisationnel, psychologique et du coaching peuvent être proposés aux services concernés.

Mouvement lycéen : intervention de la DGER

La Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER) du MAASA indique que la mobilisation dans l'enseignement agricole est restée limitée : cinq établissements ont été bloqués au plus fort du mouvement, début octobre, et une trentaine ont été impactés ou fermés par précaution. Un seul lycée restait bloqué au moment du CSA. Les consultations organisées dans les établissements font ressortir des préoccupations prioritaires concernant les conditions matérielles, notamment l'état des bâtiments, les sanitaires et surtout la restauration scolaire. Les élèves soulignent également la qualité des relations avec les équipes pédagogiques et leur attachement à leur établissement.

La DGER annonce le suivi et la déclinaison des mesures gouvernementales pour l'enseignement agricole, notamment des classes de seconde à moins de 28 élèves et un accès facilité aux accompagnements psychologiques et sociaux. Les modalités concrètes doivent être précisées dans les prochains jours.

Pour avis : plusieurs textes statutaires sur les modalités d'évaluation des stagiaires en formation

Projet d'arrêté fixant diverses dispositions relatives aux modalités d'organisation de la formation des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement stagiaires et élèves

Présentation du projet et objectifs

Ce projet d'arrêté vise à préciser les modalités de gestion des absences des IAE durant leur formation statutaire à l'Institut Agro Dijon et à l'ENGEES de Strasbourg.

Il prévoit deux dispositions principales :

- **En cas d'absence prolongée :** lorsque les absences, hors congés annuels, dépassent un mois au cours d'une même année de formation, l'administration peut décider de mettre fin au stage. L'agent conserve toutefois la possibilité de suivre ultérieurement tout ou partie de sa formation.
- **En cas d'absence à une épreuve :** lorsqu'un motif sérieux est reconnu par le directeur de l'école, une épreuve de remplacement est organisée dans les meilleurs délais. Si cela s'avère impossible, une note correspondant à la moyenne obtenue par les autres candidats est attribuée. En l'absence de motif sérieux reconnu, la note zéro s'applique.

L'objectif de ce texte est de concilier les exigences de la formation initiale des IAE avec la prise en compte des situations individuelles, en encadrant les conséquences des absences sur leur parcours de formation.

Intervention de FO

Cet arrêté vise à mieux encadrer les situations d'absence des élèves et stagiaires pendant leur formation. Sur le principe, nous en sommes favorables.

Néanmoins, nous souhaitons qu'en priorité soit privilégié la possibilité d'organiser des épreuves de remplacement lorsqu'un agent est absent pour un motif sérieux.

Quelques réserves complémentaires sur les modalités retenues :

- Le seuil d'un mois d'absence (congés autres que le congé annuel, cumulés ou non) au-delà duquel l'administration peut mettre fin au stage doit être encadré. Une absence justifiée ne doit pas conduire **automatiquement** à remettre en cause un parcours de formation.
- La décision de mettre fin au stage doit reposer sur une appréciation individualisée, tenant compte de la situation de l'agent, de la nature et de la durée de son absence, ainsi que des possibilités de rattrapage.
- Les épreuves de substitution doivent être privilégiées.
- L'attribution d'une note moyenne en remplacement d'une épreuve pose question par rapport aux autres élèves : ne faudrait-il pas attribuer une note moyenne de l'élève dans la matière concernée ?
- Les motifs sérieux d'absence doivent faire l'objet d'une appréciation bienveillante et homogène entre les deux écoles de formation (Institut Agro Dijon et ENGEES).

- C'est le directeur qui juge seul le sérieux du motif. Il serait plus pertinent qu'un comité avec des représentants des élèves soit instauré pour statuer ?

Ces dispositions doivent permettre d'accompagner les élèves et stagiaires confrontés à des difficultés et non devenir un moyen de les pénaliser pour des absences indépendantes de leur volonté.

Vote

Après notre intervention et les modifications de l'arrêté présenté, **FO** vote POUR.

Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 8 juin 2023 fixant les modalités de stage, d'évaluation et de titularisation des personnels enseignants et d'éducation stagiaires relevant du ministre chargé de l'agriculture

Présentation du projet et objectifs

Ce projet d'arrêté est proposé pour décliner les dispositions précitées du code général de la fonction publique aux stagiaires des corps d'enseignement et d'éducation de l'enseignement agricole issus des concours 2026, qui sont actuellement en période de stage et bénéficient d'une formation initiale dispensée par l'École nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole (ENSFEA).

Il n'a pas vocation à concerner les lauréats des concours 2027, dès lors que la réforme du recrutement et de la formation initiale ayant fait l'objet du décret n° 2026-579 du 30 juin 2026 donnera lieu à l'adoption de nouvelles modalités de formation qui remplaceront l'arrêté du 8 juin 2023.

En premier lieu, concernant l'absence pour motif sérieux à une épreuve donnant lieu à évaluation, le projet d'arrêté prévoit, lorsque l'établissement n'est pas en mesure d'organiser une nouvelle épreuve, d'attribuer au stagiaire le niveau médian obtenu par l'ensemble des autres stagiaires ayant passé cette même épreuve.

Cette formulation tient compte des spécificités de la formation dispensée à l'ENSFEA au cours de laquelle les stagiaires ne sont pas notés mais évalués via des niveaux d'acquisition de compétences compris de 0 à 4.

En second lieu, concernant les absences pour un motif autre que le congé annuel, la durée autorisant l'autorité compétente à mettre fin au stage est fixée en tenant compte de la diversité des modalités de formation des stagiaires. Ainsi, le projet de texte prévoit de retenir une durée maximale d'absence représentant :

10% de la période de formation des stagiaires issus du concours externe, qui dure 19 semaines au sein de l'ENSFEA (personnels enseignants recrutés au niveau de la licence et dont la titularisation est subordonnée à l'obtention d'un master).

20% de la période de formation des stagiaires dont le parcours de formation dure 10 semaines au sein de l'ENSFEA (personnels enseignants stagiaires lauréats des concours externes titulaires d'un master autre que le master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation - MEEF ; stagiaires lauréats des concours externes dont la titularisation n'est pas subordonnée à la détention d'un master ; personnels d'éducation stagiaires lauréats du concours externe et du troisième concours).

25% de la période de formation des stagiaires dont le parcours de formation dure au plus 6 semaines au sein de l'ENSFEA (personnels enseignants stagiaires lauréats des concours externes titulaires d'un master MEEF ;

personnels enseignants stagiaires lauréats des concours internes, des troisièmes concours ou de la liste d'aptitude ; personnels d'éducation stagiaires lauréats du concours interne).

Vote

FO vote POUR.

Cet arrêté ne soulève pas de question particulière car elle ne concerne que la promotion en cours. FO restera vigilante sur l'adaptation de ce texte pour les promotions à venir régis par les nouvelles modalités du recrutement et de la formation initiale inscrite dans le décret n° 2026-579 du 30 juin 2026.

Projet d'arrêté sur la période d'enseignement professionnel des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture stagiaires (TSMA)

Présentation du projet et objectifs

Le projet d'arrêté modifie les textes de 2014 encadrant la formation des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (TSMA) stagiaires, pour les deux grades : technicien et technicien principal. Il s'inscrit dans la mise en œuvre du décret du 2 mai 2025 relatif à l'amélioration des conditions de formation des fonctionnaires stagiaires et élèves.

Le texte prévoit deux dispositifs principaux : l'**organisation d'une épreuve de substitution** en cas d'absence pour motif sérieux et la possibilité de **mettre fin à la période de formation à l'INFOMA** lorsque les absences dépassent 15 jours ouvrés (hors congés annuels), avec possibilité de reprendre ultérieurement la formation. L'administration présente ces dispositions comme une clarification et une sécurisation de pratiques déjà existantes.

Avancées et vigilance soulevées par FO

Les principales avancées : FO reconnaît plusieurs améliorations, à savoir, la **garantie d'une épreuve de substitution** en cas d'absence justifiée, la possibilité pour le conseil de formation de proposer une **titularisation malgré des certifications manquantes** lorsque les absences ne permettent pas de les obtenir, ainsi qu'une **prorogation de formation** pouvant aller jusqu'à un an. La reprise de la formation après une interruption est également prévue. La référence aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (**BOETH**) est par ailleurs actualisée pour sécuriser le cadre juridique.

Le principal point de vigilance - la fin de formation après 15 jours d'absence : FO alerte sur le dispositif permettant de mettre fin à la période de formation en établissement au-delà de 15 jours ouvrés d'absence. Le périmètre retenu, qui vise les congés autres que les congés annuels, est particulièrement large et peut concerner des congés pour maladie, maternité, paternité, accident de service ou proche aidant, avec un risque de discrimination notamment des agents BOETH.

Un **seuil identique pour les deux grades** apparaît également **disproportionné au regard de leurs durées de formation différentes** (quatre mois pour le premier grade, huit mois pour le second, selon les éléments disponibles). FO demande donc d'exclure les congés protégés du décompte ou, à défaut, de revoir le seuil en fonction de la durée réelle de formation.

Les **conséquences administratives et financières** d'une fin de formation doivent aussi être précisées, notamment pour les BOETH recrutés par contrat. La situation des agents concernés, leurs droits et les conditions de reprise ne peuvent rester dans le flou.

Évaluation, absences et garanties individuelles : FO demande également un encadrement plus précis du dispositif d'évaluation. La notion de **« motif sérieux »**, laissée à l'appréciation de la direction de l'établissement, ne repose sur **aucun critère objectif ni voie de recours clairement identifiée**. FO Agriculture réclame des garanties pour éviter des différences de traitement entre promotions, voire entre stagiaires d'une même promotion.

La **substitution d'une épreuve ne doit pas être assimilée à un rattrapage** lorsque l'absence est justifiée. FO Agriculture demande également de clarifier le traitement des absences injustifiées et les conséquences d'une absence à une épreuve sans motif reconnu.

Réponses et engagements de l'administration

L'administration précise que la **fin de formation** ne constitue pas un licenciement : le stagiaire **conserve son statut et ses droits, notamment la prise en charge des frais de formation, et peut reprendre ultérieurement sa scolarité**. Elle indique que le seuil de 15 jours ouvrés sera réexaminé à la lumière des observations de FO.

Sur le **motif sérieux**, elle **accepte de préciser le rôle de la direction et la consultation du conseil de formation, ainsi que d'adresser des consignes pour harmoniser les pratiques**. Elle confirme par ailleurs que l'épreuve de substitution constitue la règle.

Le réexamen du seuil de 15 jours constitue un premier engagement à suivre.

Pour FO, il ne suffit toutefois pas de garantir la possibilité de reprendre une formation interrompue : il faut surtout protéger les stagiaires contre les conséquences d'absences légitimes, notamment pour raisons de santé, de handicap ou de situation familiale, et garantir des règles équitables entre les deux grades.

Vote

FO vote POUR.

Pour avis : Projet d'arrêté portant application pour le ministère de l’agriculture, de l’agroalimentaire et de la souveraineté alimentaire de l’article R.137-3 du code général de la fonction publique (dossier numérique de l’agent)

Présentation du projet et objectifs

Le projet d’arrêté prévoit la mise en place du dossier individuel de l’agent (DIA) sur support électronique au MAASA, conformément au code général de la fonction publique. Le dispositif reposera sur l’application GAUdDI, intégrée au système d’information RenoiRH. Son entrée en vigueur est prévue le 31 mars 2027.

L'**objectif affiché est de permettre aux agents de consulter leur dossier depuis leur espace personnel RenoiRH, de télécharger les documents et de demander l'ajout de pièces**. Les gestionnaires RH pourront également traiter les justificatifs directement dans l'application, avec une réduction des échanges papier et une dématérialisation des transmissions au comptable public.

Points de vigilance soulevés par FO

FO reconnaît que la dématérialisation peut faciliter l'accès aux documents et simplifier certaines démarches. Elle rappelle toutefois qu'un dossier individuel ne constitue pas un simple espace de stockage : il représente la mémoire administrative de la carrière de l'agent et participe à la garantie de ses droits. Plusieurs enjeux ont donc nécessité des garanties précises :

- **Fiabilité et exhaustivité** : comment garantir l'intégrité des dossiers, l'absence de perte de pièces et la possibilité de corriger les erreurs de classement ? La reconstitution des parcours professionnels doit rester possible.
- **Confidentialité et sécurité** : les données personnelles et sensibles, notamment celles relatives à la santé ou à l'activité syndicale, doivent bénéficier de protections strictes, d'habilitations adaptées et d'une traçabilité des consultations.
- **Conservation et effacement** : les durées de conservation des documents disciplinaires doivent respecter les règles réglementaires, notamment l'effacement de certaines sanctions dans les délais prévus.
- **Conditions de travail des services RH** : la dématérialisation ne doit pas générer une charge supplémentaire pour des gestionnaires déjà fortement sollicités par les transformations des outils et procédures.

Débats et les réponses de l'administration

Les représentants du personnel ont également alerté sur les **risques de sécurité informatique**, particulièrement au regard des cyberattaques récentes, et **FO** a alerté sur les difficultés liées à la **coexistence des dossiers papier et numériques**. L'administration précise que seules les nouvelles pièces seront intégrées au dispositif lors de son lancement. Les dossiers papier existants ne seront pas numérisés dans un premier temps : cette opération nécessiterait des moyens importants et ne dispose d'aucun calendrier. Les deux supports coexisteront donc pendant une période indéterminée.

Les **agents pourront consulter leur dossier et demander l'ajout de documents**, dans le respect de la nomenclature réglementaire. Les règles d'accès des tiers restent inchangées et nécessitent une demande formelle de l'agent. Un **travail interministériel est également engagé pour faciliter les transferts de dossiers entre ministères**.

Concernant les sanctions disciplinaires, l'administration assure que les règles spécifiques d'effacement sont bien prises en compte dans l'arrêté. Elle indique enfin que la **sécurisation est intégrée au dispositif et précise que le recours à l'intelligence artificielle dans la gestion RH n'est pas envisagé**.

Vote

Abstention de FO.

FO s'est abstenue sur ce projet d'arrêté car même si le principe de la dématérialisation n'est pas contesté, les garanties apportées restent insuffisantes sur plusieurs aspects essentiels : sécurisation des données personnelles, fiabilité et exhaustivité des dossiers, droits de rectification des agents et conséquences sur la charge de travail des services RH. La dématérialisation ne doit pas se traduire par une dégradation des droits des agents ni par une perte de mémoire de leur parcours professionnel. La coexistence durable des supports papier et numérique, sans calendrier de reprise des dossiers existants, constitue notamment un enjeu à suivre.

Pour avis : projet d'arrêté fixant les modalités d'organisation du stage des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts recrutés par la voie du concours interne

Présentation

L'administration a présenté le projet d'arrêté relatif au stage des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) recrutés par concours interne à compter de la session 2027. **Ce texte fait suite au décret du 12 août 2025, qui ouvre ce concours à tous les agents de catégorie A, fonctionnaires ou contractuels, justifiant de quatre années de services publics**. Auparavant, l'accès était réservé à certains corps d'ingénieurs des ministères chargés de l'agriculture et de l'écologie, avec six ans d'ancienneté.

Ce nouveau vivier conduit à adapter la formation. La principale modification consiste à **supprimer le caractère obligatoirement diplômant du cursus, jusqu'ici un master spécialisé de 75 crédits ECTS organisé par AgroParisTech et l'École nationale des ponts et chaussées**. **Les parcours pourront aussi être adaptés aux profils des lauréats, certains pouvant prendre leur poste de manière anticipée sans suivre l'intégralité du cursus, notamment la mission professionnelle finale**. La période passée sur le poste sera alors évaluée et prise en compte pour la titularisation. Le comité d'orientation de la formation a rendu un avis favorable le 22 octobre 2026.

Amendements de FO et débats

FO a présenté **deux amendements**, dans la continuité de ses interventions du CSA M des 9 et 10 juin 2026 sur la formation des IPEF :

- Le premier, à l'article 2, vise à ce que le **parcours tienne compte des compétences acquises dans l'activité antérieure du stagiaire, de son projet professionnel et des besoins de son lycée employeur, afin de concilier la diversité des profils avec la dimension scientifique et technique du corps**. L'administration n'y voit pas de difficulté et reprendra la rédaction pour la soumettre aux autres ministères concernés.
- Le second, à l'article 3, prévoit un **bilan au minimum bisannuel de l'accompagnement**

individualisé des stagiaires souhaitant préparer un doctorat, présenté dans les instances ministérielles compétentes. L'administration a, pour celui-ci, émis des réserves : l'arrêté ne portant que sur l'organisation du stage, et l'évaluation de la formation relevant déjà du cadre réglementaire applicable aux ingénieurs élèves.

Par ailleurs, les échanges ont porté sur la fin du caractère obligatoirement diplômant. Plusieurs représentants du personnel ont **questionné la cohérence avec la politique ministérielle de développement des formations diplômantes et insisté sur le maintien d'un niveau d'exigence**. L'administration a répondu que le parcours resterait encadré et soumis à une validation statutaire nécessaire à la titularisation, et que le diplôme national ne serait écarté que pour des adaptations justifiées, comme une prise de poste anticipée. Elle a souligné le caractère dérogatoire de cette souplesse et rappelé que d'autres grands corps, comme les ingénieurs de l'armement ou les architectes et urbanistes de l'État, ont des formations statutaires non nécessairement diplômantes.

Vote

FO vote POUR.

Pour information : projet de réforme de la communication de l'État

L'administration a présenté la réforme de la communication de l'État, formalisée par une instruction du Premier ministre publiée fin août 2026, dont la mise en œuvre doit intervenir au plus tard le 1er janvier 2027. **Cette réforme fait suite à plusieurs travaux d'inspection ayant mis en évidence l'importance des dépenses publiques consacrées à la communication : près d'un milliard d'euros en 2024 et environ 6 000 personnes mobilisées**, directement ou indirectement, sur ces missions. Elle repose sur trois objectifs principaux :

- La **transparence**, avec une meilleure identification de l'ensemble des dépenses de communication, y compris celles qui ne figurent pas explicitement dans les budgets dédiés.
- La **sobriété**, avec une réduction des budgets de communication de 30 % entre 2024 et 2026, déclinée en une baisse de 20 % pour les ministères et de 40 % pour les opérateurs. L'administration a notamment rappelé qu'un **moratoire sur les dépenses de communication**, décidé **entre septembre et décembre 2025**, avait permis de réaliser environ 300 millions d'euros d'économies.
- L'**efficacité**, avec une meilleure coordination des campagnes, une évaluation de leur performance et une identification plus claire de l'État comme financeur et porteur des messages diffusés.

La réforme confie au **Service d'information du Gouvernement (SIG) un rôle renforcé dans la coordination de la stratégie interministérielle**. Un document annuel devra recenser les intentions de communication des ministères afin d'éviter les chevauchements et les incohérences entre campagnes. Au niveau ministériel, **chaque ministère devra également formaliser sa propre stratégie de communication, couvrant les administrations centrales, les services déconcentrés et les opérateurs sous tutelle**.

Pour information : présentation du rapport social unique 2025

N'ayant pas eu accès aux données sociales , et ayant constaté des incohérences dans le rapport social unique, les représentants du personnel ont demandés son report afin de pouvoir l'analyser correctement. L'administration a donc reporté le point à un prochain CSA avec les futurs élus.

Pour information : présentation des bilans 2024 et 2025 du dispositif de signalement et de traitement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes

Dispositif et périmètre

Le dispositif de signalement est multicanal : **téléphone de 9h à 19h, plateforme, mail et courrier.**

Le dispositif "Concept RSE" le gère depuis le 1er janvier 2024 (je ne suis pas sûre que tout le monde connaisse, on pourrait mettre un lien pour renvoyer vers ça et mermettre aux collègues de retrouver les contacts ?), prenant la suite du dispositif "Allodiscrim". Il est **ouvert aux victimes, aux témoins et aux candidats** à un recrutement. Son périmètre dépasse les seuls agents rémunérés par le ministère, puisqu'il couvre aussi les agents des établissements et opérateurs de l'enseignement supérieur, soit au moins 35 000 personnes selon l'administration.

Volumes et profil des signalants

Les saisines sont passées de **156 en 2024 à 121 en 2025,** soit une baisse d'environ 22 %. Avec **déjà 135 signalements en 2026**, l'année retrouverait le niveau de 2024, ce que l'administration attribue notamment aux actions de communication.

Les **femmes représentent 74 % des signalants en 2024 et 69 % en 2025**, alors qu'elles forment environ 61 % de la population ministérielle. Les signalements des titulaires passent de 60 % à 68 %, ceux des contractuels de 21 % à 28 %, et ceux des agents de catégorie C reste inférieurs à ceux des catégories A et B. L'enseignement secondaire concentre 51 % puis 54 % des saisines, l'administration déconcentrée passe de 21 % à 33 %, tandis que l'administration centrale et le supérieur reculent. Le pic de 2024 dans le supérieur s'expliquant par une série de dossiers portant sur les mêmes faits en relation avec des Violences Sexistes et Sexuelles (VSS).

Motifs des signalements

Le **harcèlement moral reste le premier motif**, mais il recule de 65 % à 57 %. La discrimination directe progresse de 9 % à 17 % et le harcèlement discriminatoire de 7 % à 10 %, pour un total de 27 % de discriminations en 2025. Les VSS passent de 3 % à 10 %, ce qui traduirait une meilleure identification. Le handicap arrivait en tête des critères de discrimination en 2024. **En 2025**, ce sont **l'activité syndicale, l'état**

de santé et l'origine ethnique qui ont la tendance la plus haussière, également observée par "Concept RSE" dans les autres ministères et qui a motivé une conférence contre le racisme le 20 octobre.

Traitement des dossiers

Sur la **phase d'écoute et d'information, 104 signalements s'arrêtent à ce stade**.

Les autres font l'objet d'une instruction sur pièces, puis d'une note au signalant et d'une décision de recevabilité, avec **42 dossiers recevables en 2024 et 40 en 2025**. Lorsque le signalant lève l'anonymat, une phase contradictoire s'ouvre avec l'autorité d'emploi, aboutissant à 14 rapports assortis de préconisations en 2024 et 8 en 2025. Les situations complexes sont soumises à un comité d'expertise pluridisciplinaire.

En 2025, sur 10 dossiers, un a été classé sans suite et huit ont donné lieu à des mesures correctives ou préventives : coaching, médiation, recadrage de l'organisation, fiches de poste, suites disciplinaires, enquête administrative ou saisine au titre de l'article 40. Deux mécanismes complètent le dispositif : l'alerte collective, lorsque plusieurs signalements visent la même structure ou le même mis en cause, et l'alerte préalable pour les violences sexuelles et sexistes, avec l'accord de la personne.

Débats

Protection fonctionnelle et protection des victimes : Les organisations syndicales ont dénoncé l'absence de réponse aux demandes de protection fonctionnelle, qui aboutit à un refus tacite au bout de deux mois et oblige à saisir le tribunal administratif. Elles ont demandé combien de victimes avaient dû changer de poste ou quitter leur structure. L'administration a répondu que la demande est un droit mais que l'octroi n'est pas automatique, la direction des affaires juridiques appréciant chaque situation, et a renvoyé aux questions diverses. Elle a reconnu qu'une victime contrainte de partir constitue une forme d'échec, liée à la lenteur des procédures.

Anonymat, confiance et représailles : Les organisations syndicales ont souligné les doutes persistants sur l'anonymat, en particulier chez les contractuels et dans les petites structures. Elles ont cité un établissement composé à 90 % de contractuels où les prises de parole ont été suivies de représailles, et rappelé l'absence de médecine de prévention dans certaines régions. L'administration et "Concept RSE" ont expliqué que l'anonymat n'est levé qu'à la demande de l'agent, tout en reconnaissant un besoin de mieux communiquer en amont. Les témoins ne peuvent pas être anonymes vis-à-vis de "Concept RSE", mais peuvent le rester vis-à-vis de l'administration.

Enquêtes administratives et suites disciplinaires : Les organisations syndicales ont dénoncé une confidentialité à sens unique : l'établissement connaît le fond du dossier, et des agents ayant témoigné se retrouvent sanctionnés, ce qu'elles qualifient de **procédure bâillon**. Faute de recevoir les rapports, elles ne peuvent pas caractériser les faits. Elles ont aussi évoqué des directeurs mis en cause qui restent en poste ou changent d'établissement en reproduisant les faits, ainsi que des **agents isolés par des collusions locales**. L'administration a répondu que les situations sont souvent plus complexes que le signalement initial, une victime pouvant aussi être mise en cause, et que "Concept RSE" travaille sur pièces, d'où le recours aux enquêtes administratives (CGAAER, IGAPS, RAPS). Le **rapport de "Concept RSE" est préliminaire et les suites disciplinaires ou pénales reposent sur l'enquête administrative**. Une suspension reste possible dans l'attente du pénal, et les CAP et CCP disciplinaires sont paritaires.

Lecture des chiffres et autres points soulevés : FO a fait remarquer que les pourcentages calculés sur de petits effectifs sont trompeurs, le doublement apparent en pourcentage de discrimination au motif d' activité syndicale correspondant par exemple à une baisse de cas (9 à 8). L'administration partage ce point et juge les volumes très faibles au regard des effectifs. FO relativise aussi ces volumes mais craint un climat délétère. D'autres sujets ont été abordés : la confusion possible avec l'adresse « signalement.discrimination » alors que le périmètre est plus large, la place des représentants du personnel dans le comité d'expertise (instance administrative non paritaire), l'accompagnement des dossiers jugés irrecevables, le déclenchement d'une analyse collective des risques en cas de signalements multiples dans une même structure, le faible retour de l'enquête de satisfaction et la capacité des cellules internes de l'enseignement supérieur, questions renvoyées à la sous-direction concernée.

Pistes d'amélioration : Sur la **communication**, il est nécessaire de mieux expliquer l'anonymat et le périmètre de la cellule, d'afficher les supports dans toutes les structures et de revoir l'intitulé de la boîte fonctionnelle. Un **groupe de travail de la formation spécialisée ministérielle** sur les discriminations est prévu début 2027, après les élections professionnelles, en lien avec l'accord égalité-diversité 2024-2026.

Les organisations syndicales demandent d'**élargir à tout le périmètre de la cellule, harcèlement moral et violences sexuelles et sexistes** compris, de **faire appel à un appui extérieur (demande de FO) et de mettre à jour les Documents Uniques d'Évaluation des Risques professionnels (DUERP) et les plans de prévention locaux**. Elles souhaitent également **accélérer la protection des victimes** au sein du comité d'expertise, **renforcer le soutien psychologique, social et syndical, mobiliser la chaîne médico-sociale (demande de FO)** et mieux connaître les **suites données aux dossiers**, qu'il s'agisse de protection fonctionnelle, de mobilités subies ou de mesures du comité.

L'enquête de satisfaction devrait aussi couvrir le vécu après le signalement. Les visites de terrain devraient être systématisées selon un calendrier pluriannuel, demande à porter en formation spécialisée. Enfin, les organisations syndicales demandent d'**associer un représentant du personnel au comité d'expertise, de mieux protéger les agents témoins lors des enquêtes administratives, d'informer les organisations syndicales de leurs suites, et de clarifier l'articulation avec les cellules internes du supérieur en formation spécialisée de réseau**.

Questions diverses

Élections professionnelles et données transmises

Comment l'administration fiabilise-t-elle les listes électorales et informe-t-elle les agents ?

La fiabilisation repose sur des regroupements internes avec les structures et sur des échanges interministériels, pour les agents qui relèvent de nos scrutins mais sont affectés dans d'autres ministères (et inversement). Côté information, les agents reçoivent les messages automatiques de la solution de vote, dont l'intitulé peut prêter à confusion, des flash info directs, des supports papier, le site internet, Chlorophylle, et des relais par les chaînes managériales et les RH de proximité. Pour les agents hors du ministère, l'administration travaille avec les opérateurs sous tutelle, où se trouve la majorité des effectifs concernés, et avec le ministère de la Transition écologique, qui utilise la même solution de vote (notamment pour les lycées maritimes). Un formulaire de contact a été diffusé en début d'année et des courriers ont été envoyés au domicile à la rentrée. L'administration reconnaît que des personnels manquent dans certaines listes de CAP.

Que doit faire un agent qui constate qu'il n'est pas sur la liste électorale ?

Il peut déposer une réclamation sur le portail de vote ou contacter le centre d'assistance par courriel ou par téléphone. Cette procédure figurait dans le flash info diffusé la veille et sera rappelée dans les prochaines communications. Les organisations syndicales ont toutefois relevé qu'aucune procédure cadrée n'apparaît dans la note de service, et que certains candidats validés ne figurent pas dans le fichier électoral du système de vote. Ce dernier point n'a pas reçu de réponse claire.

Où en sont les listes de diffusion demandées par les organisations syndicales ?

Les organisations attendent depuis plusieurs semaines un premier envoi, promis mi-septembre, puis un approvisionnement au fil de l'eau et pas seulement des renvois complets. Leurs listes actuelles sont très incomplètes (jusqu'à 40 % d'erreurs selon les instances), et une même personne peut figurer dans jusqu'à 8 listes différentes sur une centaine. L'administration confirme que des transmissions différentielles sont possibles. Elle annonce que les prochains flash info rappelleront aux agents qu'il est normal de recevoir des communications syndicales pendant la campagne. Aucun calendrier précis n'est donné, et la situation des agents sans messagerie professionnelle n'est pas traitée. Les organisations syndicales regrettent aussi que le RGPD soit opposé aux listes de diffusion alors que l'administration sait aller chercher les bénéficiaires de la protection sociale complémentaire.

Que contiennent les fichiers de l'état des corps et quand le prochain sera-t-il transmis ?

Le fichier transmis en septembre correspondait bien à l'état des corps au 1er septembre 2026, malgré une mention erronée dans le bandeau de certaines pages. Les organisations syndicales l'ont jugé très incomplet. L'administration examine l'ajout de colonnes sur les fonctions exercées, l'établissement et la direction de rattachement (DGER ou DGAL), dans la limite de ce que permet le RGPD. Cette dernière colonne faciliterait le tri des agents de l'enseignement, car la colonne « affectation » varie beaucoup selon le secteur. Jusqu'en décembre, la priorité est la fiabilisation des listes électorales : l'état des corps complet sera transmis ensuite, sans date précise.

Contractuels : CDIsation, Brexit, signature des contrats, revalorisation, attestation de fin de contrat

Que devient la CDIsation des agents contractuels Brexit arrivant au terme de 6 ans de contrat ?

Depuis janvier 2026 dans le contexte du Reset Brexit et des tensions sur les effectifs du programme, la CDIsation directe dès le recrutement et la CDIsation anticipée avant les 6 ans ne sont plus possibles pour ces agents. En revanche, la CDIsation au terme des 6 ans, prévue par la réglementation, n'est pas remise en cause et les contrats n'ont pas été interrompus. Le circuit est le suivant : l'administration (chaque DRAAF) identifie les agents susceptibles de remplir les conditions, puis saisit le SRH, qui examine chaque situation et confirme l'éligibilité. Au moins une dizaine de demandes ont été formulées en 2026 pour la seule région Hauts-de-France. Un point complet sur les CDI et les effectifs par catégorie est prévu à la réunion sur le Reset du 26 novembre, décalée pour suivre le sommet du 20 novembre. Le sujet sera aussi abordé au prochain GT Brexit.

Et pour les agents dont la catégorie a changé alors que leurs missions n'ont pas évolué ?

FO signale que certains agents se voient refuser la CDIsation parce que leur catégorie a changé, changement qu'ils contestent. Le CGFP prévoit la CDI pour les contrats conclus ou renouvelés sur plus de 6 ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique. Des contrats ont pu être conclus avec des catégories

différentes, et l'administration en discute avec les responsables de programme, dossier par dossier. Si les fonctions n'ont pas évolué, la condition d'ancienneté pourrait logiquement être considérée comme atteinte, mais aucun résultat ni engagement ferme n'est donné. La question de l'ancienneté en cas de changement de catégorie a été renvoyée à cette réponse.

Dans quels cas un CDI peut-il être proposé avant 6 ans de services ?

Le ministère s'appuie sur les dispositions juridiques pour ouvrir deux possibilités : le recrutement direct en CDI ou la CDIsation anticipée. Elles visent les secteurs en tension et les métiers à expertise rare que l'on ne trouve pas parmi les candidats fonctionnaires, soit le numérique et les vétérinaires. Dans tous les cas, une fiche de poste doit être publiée. Les emplois permanents restent prioritairement destinés aux fonctionnaires, et le recours aux contractuels ne se justifie qu'en cas de remplacement temporaire ou en l'absence de candidature de fonctionnaire. Les textes figurent dans les notes de service, dans un guide du recrutement publié l'automne dernier et dans les messages aux réseaux et aux IGAPS. À noter l'écart avec la réponse sur les agents Brexit, pour lesquels la CDIsation anticipée n'est plus possible.

Un poste occupé par un contractuel est-il rouvert à la mobilité ?

Non. Que le poste soit publié au fil de l'eau ou dans une campagne de mobilité, un contractuel recruté reste en poste jusqu'à sa mobilité ou, s'il est en CDD, jusqu'à la fin de son contrat si celui-ci n'est pas renouvelé. Le poste n'est pas republié ~~pas remis~~ à la mobilité au seul motif qu'il est occupé par un contractuel. L'administration précise que la règle est claire et ancienne.

Pourquoi les attestations de fin de contrat ont-elles été tardives et qu'est-ce qui a changé ?

En 2025, la charge accumulée au bureau des contractuels n'a pas permis de les délivrer dans les délais. Cette année, les équipes ont été significativement renforcées avec un pôle d'appui dédié. Quelques retards ont pu subsister, mais aucune grosse difficulté n'a été remontée, la situation étant sans commune mesure avec l'année précédente. L'automaticité n'est toutefois pas acquise : l'outil informatique, ancien, ne signale pas qu'une attestation est nécessaire, et le service suit chaque contrat individuellement. Un paramétrage est possible mais complexe, et il s'ajoute à d'autres chantiers numériques RH (dossier agent, Virtuo, signature électronique). Les organisations syndicales ont rappelé que, sans attestation, les agents ne sont pas rémunérés.

Où en est le déploiement de Virtuo et de la signature électronique des contrats ?

Trois chantiers sont menés en parallèle : la dématérialisation du dossier administratif, la signature électronique des contrats (pour accélérer les signatures et donner de la visibilité sur leur avancement) et déploiement de Virtuo, outil de gestion des candidatures. Virtuo a été déployé cet été pour les contractuels de remplacement dans l'enseignement agricole et doit s'étendre ensuite à tout le ministère, sans calendrier. L'administration reconnaît que l'appropriation par les établissements, gestionnaires et services du SRH a pu retarder certains dossiers. L'accompagnement a été renforcé en septembre, avec des webinaires reconduits en octobre, et il sera prolongé sur les premières semaines et les premiers mois des prochains déploiements. Les organisations syndicales ont répondu que ces retards retombent sur des collègues précaires, parfois contraints de renoncer à leurs démarches.

Où en est la revalorisation triennale des contractuels en CDI ?

L'administration reconnaît un retard accumulé en 2026 et dit rattraper en priorité les revalorisations 2024-2025. Le pic d'activité de la rentrée étant passé, le bureau des contractuels reviendra vers les structures et les

agents avec des réponses ou des explications. Elle rappelle que tous les trois ans l'examen de la situation est obligatoire, pas la revalorisation, mais qu'un refus doit pouvoir être expliqué à l'agent par la structure. Les organisations syndicales signalent des agents en attente depuis 2022-2023 et une vingtaine de dossiers bloqués depuis juin par le blocage du contrôle budgétaire (CBCM), avec des conséquences sur les CAP. L'administration indique traiter ces dossiers dans les prochaines semaines, avant d'engager les revalorisations 2026.

La subrogation sera-t-elle généralisée pour les contractuels ?

Ce dispositif doit éviter les ruptures de rémunération : l'employeur maintient le versement des sommes dues à l'agent, tout en percevant directement les indemnités journalières correspondantes. C'est un chantier interministériel de la DGAFP, qui doit l'articuler avec la DGFiP (RenoiRH - outils RH interministériels et outil de paye). La DGAFP annonce pouvoir le mener en 2028. Les organisations syndicales ont relevé que, dans plusieurs établissements publics où la subrogation existait, certains font marche arrière malgré les annonces de généralisation. L'administration a noté la remarque.

AESH

Où en est le GT sur le statut des AESH ?

Il est fixé au 24 novembre après-midi, le matin étant réservé au GT sur le numérique. Les organisations syndicales demandent à la quasi-unanimité un statut particulier de fonctionnaires, dans un contexte où un amendement a été déposé et, à ce stade, validé à l'Assemblée nationale. Certaines jugent le calendrier peu favorable (une semaine avant les élections, projet de loi en cours d'examen, autre GT le même après-midi), et un intervenant préférerait attendre l'examen par le Parlement. D'autres insistent sur les spécificités de l'enseignement agricole. L'administration maintient la date, sauf demande contraire des organisations. Un report se ferait après les élections.

Salaire non versé : aides d'urgence

Que se passe-t-il en cas de salaire non versé ?

L'administration cherche d'abord à verser un acompte. Si ce n'est pas possible, ou si c'est trop tardif, l'aide d'urgence alimentaire peut être mobilisée. Elle suppose une analyse de la situation du foyer par l'assistante de service social (revenus notamment) et couvre les besoins de première nécessité de l'agent et de ses personnes à charge. Elle n'est ni automatique ni remboursable, puisque l'agent sera payé ensuite. Les demandes urgentes sont traitées sans attendre la commission mensuelle des secours, et le virement intervient sous 48 heures après la décision. L'administration prévoit d'améliorer la circulation de l'information entre bureaux de gestion et service social, et de communiquer plus largement sur les secours existants. Elle déclare ne connaître que trois cas, mais les organisations syndicales en ont signalé un quatrième (contractuel muté, non payé en septembre, acompte le 28 octobre) et estiment que beaucoup ne remontent pas par résignation ou par crainte de l'humiliation. Elles demandent, avec inscription au procès-verbal, une allocation compensatrice automatique forfaitaire de 500 à 1 000 euros dès qu'une erreur est identifiée, sans dossier, comme dans d'autres ministères, et dénoncent un plafond d'éligibilité qui exclut des agents (70 euros au-dessus dans un cas). L'administration va étudier les pratiques des autres ministères. Aucun acompte n'est automatique et le circuit dépend en partie de la DGFiP.

Double authentification en l'absence de smartphone professionnel

Quelle solution pour les agents qui refusent d'utiliser leur smartphone personnel pour la double authentification ?

Plusieurs options sont à l'étude, avec des conséquences différentes en matière de sécurité, de coût, de contraintes logistiques et de mise en œuvre. Aucune n'est arrêtée. Un retour est annoncé dans un groupe de travail qui traitera aussi de la gestion de la flotte mobile. Les organisations syndicales demandent des solutions rapides et un message à l'encadrement, citant des agents qui ont dû interrompre des missions, des reproches faits à des agents qui ne consultent pas leur messagerie, et des pertes financières. L'administration indique avoir entendu le message, sans engagement précis.

Priorisation des missions du BOP206

Comment les missions sont-elles priorisées dans les DDI, et que dit la DGAL sur les effectifs ?

La DGAL indique qu'aucune réduction d'effectifs n'est annoncée en 2027, hors celle conditionnelle liée au Reset Brexit (baisse du plafond d'emploi de 38 ETPT dans le programme 206). Elle n'a aucune information sur la baisse de 6 ETP évoquée pour la DDPP de la Manche, qui représenterait un quart des effectifs du service concerné. Sur la priorisation, le directeur départemental détermine les missions à traiter en priorité selon ses moyens, avec le préfet comme donneur d'ordre, et le dialogue de gestion avec les niveaux régional et national partage cette responsabilité. Les agents ne priorisent pas, mais contribuent à l'analyse de risques, notamment en sécurité sanitaire des aliments. Les organisations syndicales demandent que les critères soient définis aux niveaux national et régional, et alertent sur un cas d'abandon des contrôles à l'export, qui engage la responsabilité de ceux qui signent les certificats, et sur les risques psychosociaux. Ces deux points n'ont pas reçu de réponse.

Accidents de service

Quels sont les délais de reconnaissance des accidents de service ?

L'imputabilité doit être examinée dans un mois à compter de la déclaration et des pièces (dont le certificat médical), et dans quatre mois en cas d'expertise médicale puis passage devant le conseil médical. Sans décision à l'issue du délai, l'agent est placé provisoirement en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), sur la durée du certificat médical. Une notification de l'administration reste nécessaire, et si l'imputabilité n'est pas confirmée, l'agent devra rembourser les frais. Les organisations syndicales signalent des structures qui ignorent cette procédure et des accidents de l'an dernier toujours non reconnus. La question sur d'éventuelles sanctions pour les services trop lents n'a pas reçu de réponse.

Mobilités liées à une situation personnelle contraignante

Comment sont traitées les demandes de mobilité liées à une situation personnelle contraignante ?

Les agents qui font part de leur situation bénéficient d'un examen attentif de leur demande et d'un accompagnement des IGAPS pour repérer des postes adaptés. Cela dépend des postes disponibles à proximité, et il n'existe pas de délai automatique. Une organisation syndicale a signalé un dossier suivi depuis

plus de deux ans, malgré un engagement pris en formation spécialisée ministérielle, et la requalification de postes dans le secteur concerné. L'administration a répondu que le dossier serait examiné très précisément.

Rapport d'enquête administrative

Un rapport d'enquête administrative peut-il être communiqué aux représentants du personnel ?

Non, il n'est pas destiné à être publié ni largement diffusé : l'enquête administrative sert à vérifier la matérialité de faits signalés et n'est ni judiciaire ni disciplinaire. Si une sanction est envisagée, le dossier passe en CAP : ses membres et l'agent concerné reçoivent les éléments disciplinaires et l'agent peut présenter ses observations. Les organisations syndicales ont signalé des agents qui répondent honnêtement aux enquêteurs puis se voient reprocher d'avoir parlé, et l'absence de retour sur des signalements au titre de l'article 40. L'administration n'a pas souhaité entrer dans un dossier particulier.

Responsabilité financière des gestionnaires publics

Quel appui pour un agent mis en cause en responsabilité financière des gestionnaires publics ?

L'instruction technique de mai 2025, prise après un arrêt du Conseil d'État et des circulaires du Premier ministre, ouvre la possibilité d'un appui juridique. Il n'est pas automatique : la décision revient au directeur des affaires juridiques, qui peut le refuser en cas de faute personnelle, de manquement à la probité ou de circonstances graves (par exemple un détournement de fonds). La demande passe en principe par le supérieur hiérarchique, sans que cela conditionne sa recevabilité. Les critères ne sont pas écrits : l'administration évoque la nature des faits, l'intentionnalité et l'importance des manquements. Le dispositif n'a jamais été mis en œuvre, aucun agent n'ayant été renvoyé devant la Cour des comptes. depuis 2023.

Protection fonctionnelle

Quels sont les délais de la protection fonctionnelle ?

Le délai moyen est de 33 jours calendaires, environ la moitié du délai fixé par le CGFP, avec des écarts de 3-4 jours à plus de 30 jours selon la complexité du dossier et le nombre de pièces à examiner (de 10 à 300 pages). La moyenne est gonflée par des décisions implicites de rejet : lorsqu'aucune plainte ni poursuite n'existe, la saisine est laissée volontairement ouverte pour protéger l'agent, puis rejetée si le procureur classe sans suite. Un accusé de réception est envoyé manuellement. Pour les contractuels sur budget et les personnels de l'enseignement supérieur, dont le N+1 est impliqué, le canal de saisine reste à définir avec la DGER.

Carrières, formation et textes

Comment sont attribuées les promotions à la classe exceptionnelle des enseignants ?

Les taux de promotion sont validés par la DGAFP et fixés pour trois ans par arrêté. L'examen du parcours apprécie l'investissement professionnel sur la durée : activités, implication dans la réussite et l'accompagnement des élèves, vie de l'établissement, formations suivies et compétences. À valeur professionnelle égale, le départage s'appuie sur l'échelon et les anciennetés (échelon, grade, corps, fonction publique, titulaire ou contractuel). Le bilan annuel des promotions sera complété par l'affectation

géographique des promus.

Combien de promotions d'attachés hors classe en 2027 ?

Le décret de mai 2026 fixe un taux de 8 %, sans demande de taux dérogatoire par le ministère. Cela permet 28 promotions au titre de 2027, contre 12 en 2026. Le nombre est plus que doublé, mais pas multiplié par 5 comme le disait la question, car les dispositifs liés aux viviers disparaissent en parallèle.

Les secrétaires administratifs de l'enseignement agricole sont-ils défavorisés pour la classe exceptionnelle ?

Selon l'administration, il faut comparer promus et promouvables, et non le nombre d'agents du secteur. Les agents de l'enseignement agricole pèsent environ 14,6 % des promouvables du tableau d'avancement et environ 15,6 % des promus, un taux légèrement supérieur chez les promus, ce qui reflète l'attention portée aux différents secteurs lors de l'établissement des tableaux.

Comment se passe l'après-examen professionnel d'attaché ?

Sur les 20 lauréats 2025, 14 sont nommés ou en cours de nomination, 9 sont restés au ministère de l'Agriculture et 5 ont effectués leur mobilité validante hors du ministère. (délai moyen de 5 mois depuis le 1er janvier 2026) et 6 sont toujours en attente ~~attendent~~. Les lauréats ont deux ans pour effectuer leur mobilité validante. Les difficultés apparaissent surtout là où il y a peu de postes disponibles ou quand l'agent a des contraintes géographiques. L'administration contacte chaque lauréat dès la publication de la liste, pour vérifier si la mobilité est déjà acquise puis faire le point sur ses vœux, et peut alerter les collègues qui suivent d'autres zones géographiques. Le SRH indique que les IGAPS peuvent accompagner les lauréats dans l'identification des postes, l'analyse de leurs candidatures et la recherche de solutions adaptées.

Quelles sont les dates des campagnes d'entretien professionnel ?

Le report de la date de remontée du 31 décembre au 31 janvier est possible sans difficulté. L'autre date doit rester commune à tous les ministères de l'administration territoriale de l'État, mais l'administration en discutera avec eux, y compris pour une date plus tardive. Les organisations syndicales demandent un aménagement pour l'enseignement agricole technique : le 31 mars tombe après une période de février dégradée et pendant la préparation des comptes financiers des établissements. L'administration examinera cette suggestion et reviendra vers elles.

Comment la promotion de techniciens spécialité forêt est-elle accueillie à Nancy ?

Les 44 stagiaires sont accueillis dans un lycée professionnel du centre-ville, avec un grand amphithéâtre. Cette solution pose des difficultés de trajet (15 minutes à pied pour les formateurs) et de restauration collective, et l'administration cherche à la pérenniser. Un deuxième responsable pédagogique est arrivé le 1er septembre. Sur le niveau des apprenants (34 sur 44 ont un BTS gestion forestière), des réflexions portent sur l'individualisation de la formation : dispenses éventuelles, durée, calendrier, logement. Elles seront traitées dans le GT sur l'évolution du recrutement et de la formation des TSMA. Les organisations syndicales demandent de tenir compte des contraintes de recrutement et de l'absence de techniciens T2 dans certains services.

Les lignes directrices de gestion restent-elles applicables ?

Oui. La réglementation est toujours en vigueur : le décret a été codifié dans le CGFP, aux articles R. 413-1 et suivants, et traite notamment des compétences des différentes instances. L'administration n'a donné aucune précision sur le contenu des LDG ministérielles.

Conclusion générale

Cette séance a confirmé la distance entre le bilan présenté par l'administration et la réalité vécue par les agents. Sur le fond, **FO** retient quatre constats :

- **Des moyens insuffisants.** Le PLF 2027 ne prévoit aucune mesure catégorielle pour le ministère, les grilles des catégories B et C continuent de se dégrader et les effectifs de contrôle comme ceux de l'enseignement agricole restent sous tension. La part des contractuels atteint désormais 38,7 %, avec des retards persistants sur les attestations, les revalorisations triennales et la CDIsation.
- **Un dialogue social fragilisé.** L'absence de BDS, le report du RSU, la préparation chaotique des élections et les listes de diffusion toujours incomplètes pèsent sur la qualité du dialogue social. L'échec de l'accord QVCT et les réponses évasives sur plusieurs questions diverses vont dans le même sens.
- **Des protections encore trop fragiles.** Le bilan du dispositif de signalement a mis en évidence les doutes sur l'anonymat, les représailles, les délais de protection fonctionnelle et le suivi des enquêtes administratives. Les réponses de l'administration sont restées en deçà des attentes sur ces sujets.
- **Des textes qui progressent, mais avec des vigilances.** **FO** a voté pour les projets d'arrêtés TSMA et IPEF, après avoir obtenu des engagements : réexamen du seuil de 15 jours d'absence, précision de la notion de « motif sérieux », reprise de la rédaction de l'amendement sur l'article 2 de l'arrêté IPEF. Elle s'est abstenue sur le dossier individuel numérique de l'agent, faute de garanties suffisantes sur la sécurité, l'exhaustivité des dossiers et la coexistence des supports papier et numérique.

Plusieurs rendez-vous permettront de vérifier les engagements pris : le GT sur le statut des AESH, le 24 novembre ; la réunion sur le « Reset Brexit », le 26 novembre ; le GT sur la formation des TSMA, en décembre ; l'agenda social de janvier, qui doit définir la feuille de route 2027 ; le GT sur les discriminations, début 2027.

FO Agriculture restera mobilisée pour que ces échéances débouchent sur des mesures concrètes. Elle continuera à défendre l'ensemble des agents,titulaires et contractuels, dans la prochaine mandature.

L'équipe FO Agriculture

Être solidaires et avancer ensemble
Résister – Revendiquer – Reconquérir

Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr