

7 janvier 2026

L'UNSA a rencontré le 07 janvier 2026 la direction du SRH et a porté de nombreuses revendications visant à améliorer l'égalité professionnelle, corriger les iniquités de carrière et moderniser les conditions de travail au sein du ministère. Les discussions ont couvert des sujets variés allant de la promotion des femmes et des personnes en situation de handicap à la reconnaissance des personnels "invisibles", en passant par les blocages de carrière pour certaines filières, l'impact de l'IA et les dysfonctionnements administratifs. Vous trouverez ci-dessous un résumé d'une partie des sujets évoqués lors de cette bilatérale.

Correction des Inégalités de Carrière et Équité Professionnelle

Les discussions ont porté principalement sur les carrières des femmes, des agents en situation de handicap et ceux à temps partiel, qui ont été pénalisés par des interruptions de carrière (maternité, congé parental). L'UNSA a proposé de dépasser le simple équilibre femmes-hommes dans les promotions, en vigueur depuis 2022, en instaurant un taux de promotion volontariste pour les candidatures féminines (par exemple +2 à 5 % par rapport à l'équilibre F/H). Cette mesure, sans coût budgétaire, serait un signal fort.

L'UNSA a présenté la mesure portée précédemment mais qui a pour l'instant toujours été refusée par le MAASA, de réintroduction de "bonifications d'avancement" (de trois, six, ou douze mois) pour compenser ces périodes, mesure jugée simple à mettre en œuvre.

Un point spécifique est soulevé concernant l'absence d'un cadre réglementaire pour l'allègement de service des enseignants en situation de handicap dans l'enseignement agricole public, contrairement à ce qui se pratique à l'Éducation Nationale. L'UNSA demande à ce que des dispositions soient prises au ministère pour l'avenir et indique s'être emparé juridiquement du sujet.

Valorisation des Personnels et Modernisation des Métiers

L'UNSA a réitéré sa demande de revalorisation des rémunérations pour l'ensemble des personnels du MAASA. Elle a de nouveau dénoncé des problèmes de reclassement dans les groupes IFSE lors de dernière refonte des barèmes.

L'UNSA a abordé ensuite la reconnaissance et la valorisation des personnels administratifs, techniques et de santé de l'enseignement agricole, dont le travail et les compétences sont mal connus. La complexification des missions des personnels invisibles nécessite une actualisation urgente des référentiels métiers afin de valoriser les compétences et renforcer l'attractivité dans l'EAT. Il est nécessaire dans les dotations de personnels de reconnaître l'expertise d'agents confirmés. Par ailleurs, nous avons défendu la présence de deux catégories A dans les EPL multi-sites.

Le manque d'attractivité des métiers de l'enseignement affecte aussi bien les personnels enseignants que les personnels administratifs et techniques. Le déficit de candidats sur de nombreux postes en services déconcentrés et en administration centrale accentue celui des enseignants, qui constituent un vivier prioritaire pour les recrutements au sein d'un ministère dit « technique ». S'y ajoute, pour les enseignants, la problématique des perspectives de carrière et de rémunération et la difficile intégration dans les corps des IAE ou des attachés d'administration.

La question des postes administratifs et techniques a également été abordée. L'UNSA, lors de la dernière mobilité de printemps, avait relevé de nombreux postes non télétravaillables et avait demandé une expertise afin que des actions correctives pour la prochaine note de mobilité soient mises en oeuvre. Tout cela constituant un frein à l'égalité et à l'attractivité, nous alertons de nouveau en amont de la prochaine campagne. Ces sujets avaient été portés lors de la bilatérale de rentrée avec la DGER en insistant sur la nécessité de mettre en place des formations adaptées.

Enfin, une difficulté administrative pénalisante a été signalée pour les agents logés par nécessité absolue de service qui, lors d'une mobilité, ne peuvent pas obtenir une mention du montant d'un IFSE « non logés », les empêchant de négocier leur future rémunération sur une base équitable. L'engagement du SRH à mettre en oeuvre une solution n'étant pas concrétisée à ce jour, l'UNSA a de nouveau demandé qu'une annotation manuelle indiquant l'IFSE « non logé » équivalent soit systématiquement ajoutée.

Intelligence artificielle

L'UNSA a aussi lancé une alerte sur les risques de fracture numérique liés à l'IA. La crainte est que certains agents moins à l'aise avec le numérique soient laissés pour compte. Les représentants ont aussi souligné l'insuffisance des formations actuelles.

La demande a été faite pour que l'accès à l'outil ministériel sécurisé "Piag" (basé sur Mistral et fonctionnant en circuit fermé) soit généralisé à l'ensemble des agents, y compris

en services déconcentrés et dans l'enseignement agricole, et que des formations adaptées soient déployées. La mise en place de solutions locales et peu coûteuses (serveur déconnecté à 1000 €) a également été suggérée comme une piste à explorer.

Blocages et Iniquités dans les Parcours de Promotion

Le blocage quasi total de la carrière des Techniciens de Formation Recherche (TFR) a été dénoncé comme un point critique. Ces agents de catégorie B (environ 950) n'ont quasiment aucune perspective d'évolution vers la catégorie A, avec un taux de promotion vers le corps d'assistant ingénieur (AI) d'environ un poste par an. La proposition, déjà faite depuis plusieurs années lors de diverses bilatérales, d'intégrer les TFR dans le corps des TSMA pour leur offrir les voies des examens professionnels et promotions logiques vers le corps des IAE a de nouveau été avancée.

Une autre iniquité concerne le traitement des agents en poste dans les organismes opérateurs (ASP, FranceAgriMer). Les représentants ont relaté que des agents proposés depuis longtemps ne sont jamais promus, et évoquent un manque de transparence sur les choix réalisés.

Problématiques de Gestion Administrative et Statutaire

L'UNSA a demandé la désignation d'un gestionnaire référent pour les agents permanents syndicaux afin de pallier l'absence de suivi administratif centralisé pour les Comptes Épargne-Temps (CET), l'enregistrement des entretiens professionnels et permettre un suivi lors de la réintégration dans un service après plusieurs années de mandat. Bien qu'un IGAPS référent ait été obtenu, demande portée par l'UNSA, un suivi par un bureau de gestion est jugé indispensable pour sécuriser les parcours. Le reclassement IFSE aussi a été soulevé pour la recherche d'une équité de traitement pour ces agents.