

09 et 10 juin 2026

Propos introductifs de la SG

Actualités :

En premier lieu, le gouvernement a renforcé les mesures liées à la perte du pouvoir d'achat : revalorisation du SMIC, versement d'une indemnité différentielle à 1 800 agents du MAASA, ainsi qu'une aide de 100 € pour ceux utilisant leur véhicule personnel dans un cadre professionnel. Par ailleurs, le télétravail est temporairement encouragé afin de limiter les frais de transport.

En outre, face à la recrudescence des cyberattaques – dont certaines ont récemment visé le ministère –, des dispositions urgentes ont été prises, notamment l'obligation de double authentification pour accéder aux mails et au VPN en télétravail.

Sur le volet des élections professionnelles, la participation aux élections tests a progressé (38% contre 32% en 2022). Le ministère a décidé de renforcer l'équipe projet pour gagner en réactivité.

Concernant les enseignants en situation de handicap, un allègement de service est envisagé, dans l'attente des mesures concrètes du MEN.

Enfin, le "coup de rabet" budgétaire de 2026 se traduit par un gel ciblé des crédits, sans pour autant entraîner d'annulations à ce stade (mi-juin). En effet, la masse salariale, les effectifs, le programme 143 et une grande partie du programme 142 restent préservés, tandis que les ajustements seront évalués au fil de l'année.

Point 1 : Le dialogue social

Suite au boycott du CSA-M du 05 mai 2026 et sur la base des échanges en bilatérale avec la Secrétaire Générale du 21 mai 2026, une présentation est faite par le SRH des éléments partagés et ce qui est proposé dans les prochains mois.

Un plan d'action est proposé afin de prioriser et clarifier la programmation de la feuille de route, d'actualiser la charte des bonnes pratiques du dialogue social élaboré en 2023 qui fixait le cadre du dialogue social dans les instances et prévoir des points réguliers avec le service des ressources humaines afin de pouvoir échanger sur des dossiers spécifiques.

Afin d'échanger sur ces éléments, un groupe de travail spécifique se tiendra le 25 juin prochain.

Cas spécifique des AESH

Pour les AESH, il est envisagé la création d'un corps de catégorie B mais cela implique que les agents exercent des missions à temps complet, et donc qu'ils ne soient plus affectés à des élèves mais à des établissements.

Cela demande également la création d'un concours. Un groupe de travail se tiendra la semaine prochaine au MEN et une présentation sera faite au GT du 24 juin (le MAASA a demandé à y participer pour obtenir les informations). Actuellement, il n'y a que les AESH en CDI qui sont employées par le ministère, les AESH en CDD sont en contrat avec leur établissement, contrairement au MEN.

Point 2 : Réforme du recrutement des enseignants

Suites aux arbitrages, le recrutement à bac+3 va être étendu aux disciplines générales.

Un certain nombre de garanties ont été portées en interministériel en faveur des enseignants de l'enseignement agricole. Le projet de décret a été présenté en groupe de travail avec les organisations syndicales.

Le MAASA préserve un acquis : le maintien du statut de stagiaire dès la première année, contrairement au statut d'« élève » adopté par l'Éducation nationale.

La durée du stage 2 ans peut être ramenée à un an en fonction des profils et concours.

La titularisation sera subordonnée à l'obtention d'un master 2. Une avancée importante est la création du CAPEPSA (professeurs d'EPS). Ce n'est pas un nouveau corps mais une discipline attachée au corps des PCEA.

Le CAPEPSA : il fallait trouver le bon moment pour le créer, c'est une réussite.

Une demande spécifique a été portée au budget pour prendre en compte ce recrutement.

L'UNSA accueille favorablement ces évolutions, qui constituent une réponse à la crise d'attractivité du métier d'enseignant. Faciliter l'accès aux concours devrait permettre d'élargir le vivier de candidats. Cependant, ces mesures ne suffiront pas à elles seules à résoudre la crise. Une amélioration conséquente de la rémunération et des conditions de travail des enseignants reste indispensable.

Plus d'information : [Lire notre communiqué suite au Groupe de Travail.](#)

Réforme de la formation des IPEF

Trois projets d'arrêtés visent à moderniser la formation des Ingénieurs des Ponts, des Eaux et des Forêts (IPEF). Ils actualisent les règles pour les ingénieurs-élèves (IPEF) et les lauréats du concours externe (CETT), sans toucher au concours interne.

Principales évolutions :

- **COV** (Comité d'Orientation et de Validation) : composition et rôle précisés, notamment pour les formations doctorantes.
- **Formation élèves Ingénieurs** : cahier des charges révisé intégrant le développement durable et un tronc commun de la haute fonction publique.
- **CETT** : 25 % minimum du stage de formation sur la connaissance du corps et adaptation au poste, avec un parcours individualisé (PFI) et un bilan obligatoire avant titularisation.

L'UNSA a porté les remarques de l'UNPEF qui est favorable aux trois textes tout en restant vigilant sur l'application. L'UNSA a, en particulier, porté la question du calendrier du concours interne non présenté dans les textes et pour lequel il existe des inégalités de traitement entre le ministère de l'environnement et celui du ministère de l'agriculture.

Sur le concours interne, l'administration se laisse le temps car les modalités d'accès devront être connues avant juin 2027. Un travail est prévu en collaboration avec les syndicats et représentants des IPEF.

Déploiement de la double authentification pour les VPN

Face à la multiplication des cyberattaques (usurpation d'identité, fuites de données), le MAASA accélère le déploiement de la double authentification pour sécuriser les accès VPN et messagerie, conformément à la feuille de route cyber d'avril 2026 et aux injonctions de l'ANSSI.

Dès juin 2026, les agents devront utiliser un code à 6 chiffres (généré via une appli mobile comme FreeOTP, google authenticator) en plus de leur mot de passe. Aucune donnée personnelle n'est collectée.

Calendrier :

- 1^{er} juin : VPN Iroise (SNUM/RMSI DRAAF).
- 8 juin : VPN Mercure (agents du numérique).
- 20 août : Généralisation du VPN Demeter (enseignement agricole).

Cette mesure répond à l'urgence après des attaques récentes et vise à sécuriser 100 % des systèmes critiques d'ici février 2027.

Exemples majeurs de cyber-attaques : octobre 2025 Région hauts de France, Fuites sur RESANA, Agra-Press. Pour les agents qui ont été impactés et dont l'identité a été usurpée, cela a été très compliqué à gérer humainement.

L'ensemble de ces attaques repose sur des modes opératoires similaires : Vol d'identifiants professionnels, achat sur le darknet de l'identifiant puis connexion illégitime à la boîte mail.

L'enjeu de la double authentification est d'envoyer un code d'authentification sur un équipement différent de celui qui permet de se connecter (mail + téléphone). Aucune donnée personnelle (ni numéro personnel) ne sera captée par l'application. Il n'y a aucun risque de sécurité à installer sur un téléphone personnel ou professionnel.

En application, l'administration centrale et certaines DRAAF testent la mise en place depuis début juin. La bascule VPN Mercure va se faire à partir du 20 juin pour l'administration centrale et les DRAAF, la

généralisation pour la partie enseignement agricole sera à partir du 20 août. Chaque agent aura 30 jours pour réaliser la bascule avec un accompagnement (assistance, communications).

L'utilisation de clé OTP a été étudiée et assez rapidement écartée en raison de la lourdeur administrative.

D'autres solutions que le téléphone mobile ont été étudiées suite au GT de janvier. Des référents seront nommés pour aider les agents qui seraient en difficulté pour mettre en place cette double-authentification, ainsi que des outils.

Questions diverses :

1- *Indemnité de gestion de crise qui module à la baisse le CIA :*

L'UNSA a signalé un problème à la DAAF Guadeloupe : le directeur utilise l'IGC (indemnité de gestion de crise) pour réduire arbitrairement le CIA de certains agents (-25 à -30 %), sans dégradation de leur manière de servir. Le CSA d'avril 2025 mentionne cette pratique, mais la direction refuse toute transparence : ni explication aux agents, ni débat en CSA sur la répartition.

En réponse, l'administration a bien pris le sujet et alerté le directeur sur cette mauvaise pratique. L'IGC doit être une prime en complément du CIA. Le SRH expertise le sujet et les cas de collègues sur cette DAAF, qui ont été impactés par une baisse de CIA suite à la perception de l'IGC.

2- *Financement des habilitations INRS :*

Suite à l'arrêt du partenariat entre la MSA et les EPLEFPA dans certaines régions concernant les formations SST et PRAP, pouvez-vous confirmer que le ministère assurera le financement du renouvellement des habilitations INRS et de la formation des formateurs concernés, et selon quelles modalités ?

Le marché interministériel prévoit bien cette formation, le ministère pilote est le ministère des armées, le MAASA peut y participer. Le marché sera notifié au 1er semestre 2027.

3- *La note sur l'IFSE de 2025 précise une particularité sur la NBI pour certaines fonctions : « ...pour certaines fonctions bénéficiant d'une NBI, le montant d'IFSE correspondant à leur groupe de fonctions et à leur grade, est minoré du montant correspondant à celui de leur montant annuel de NBI... Une note de service ad hoc précisera les fonctions concernées. »*

A ce jour, ladite note n'est toujours pas parue. Quand sera-t-elle enfin rédigée ? L'UNSA souhaite avoir accès à cette note avant publication.

En réponse, l'administration a confirmé que ce sujet sera discuté en groupe de travail NBI prévu fin septembre. **L'UNSA a déploré une absence de réponse, malgré une relance, sur la baisse d'IFSE des agents sans information de la RH ou via une note de service.**

4-Questions diverses de l'Intersyndicale (Elan commun / FOEA / SEA-UNSA)

Où en est l'avancement du dossier CTI / Ségur des infirmier.es du côté du MAASA et quels sont les retours du MEN ? Quels éléments calendaires pouvez-vous donner en vue d'une mise en œuvre de la mesure ?

Même scénario technique que celui qui avait été présenté : corps BiGem permettant de bénéficier des grilles statutaires de ce corps (comprenant les 49 points d'indice supplémentaires), la gestion ministérielle permet à chaque ministère de gérer l'évolution de carrière de ses agents. C'est encore en discussion.

Un GT spécifique sera dédié à ce sujet au mois de septembre.



CSA Ministériel du 9 juin 2026 Déclaration liminaire intersyndicale

Madame la Secrétaire Générale,

Lors du dernier CSA ministériel, l'ensemble des organisations syndicales représentatives de ce ministère a pris la responsabilité grave et unanime de boycotter certaines instances et groupes de travail, tout en en préservant d'autres, quand les enjeux concernant les agents étaient importants. Ce geste de boycott, loin d'être symbolique, était un signal d'alarme des représentants poussés à bout par un dialogue social que nous jugeons, sans aucune ambiguïté, d'une qualité insuffisante.

En réaction, vous avez affirmé être surprise par nos propos, ne pas avoir eu d'alertes préalables d'aucune organisation syndicale et ne pas vous reconnaître dans les termes de notre précédente déclaration. Cette divergence d'appréciation d'une même réalité nous inquiète, tout autant que

les dysfonctionnements que nous dénonçons. Que l'administration ne se « reconnaisse pas » dans notre constat est une chose ; qu'elle ne perçoive pas le ressenti unanime de ceux qui font vivre le dialogue social au quotidien et représentent l'ensemble des agents, en est une autre, bien plus préoccupante.

Nous avons ensuite accepté le moment d'échange, certes informel, que vous nous avez proposé pour expliquer nos revendications et préciser nos propos - manquant de précisions et de faits précis... Ce moment d'échange était nécessaire pour renouer le dialogue. Il aura au moins permis d'inscrire de manière formelle au cours de ce CSA ministériel un point à l'ordre du jour concernant le dialogue social. Les représentants du personnel restent cependant demandeurs de réponses claires et officialisées en instance à leurs interrogations et attendent aujourd'hui de vrais actes, et pas seulement des mots qui se voudraient rassurants.

Nous le répétons : nous faisons le constat partagé et unanime d'un dialogue social dégradé. Nous ne sommes pas ici pour égrener une simple liste de griefs administratifs, techniques ou d'exemples isolés. Nous sommes ici pour porter une parole commune : le système actuel ne fonctionne plus !

Vous ne pouvez ignorer les éléments suivants :

- **Une unanimité qui doit faire sens** : quand l'intégralité des organisations syndicales, malgré la diversité de leurs sensibilités, pratique du dialogue et modes de fonctionnement, s'accordent sur le constat d'un dialogue social de « façade », il ne s'agit plus de perceptions individuelles mais d'une alerte collective qui doit être entendue.
- **Un dialogue social en apparence nourri** : lors de notre rencontre, vous avez indiqué que le nombre de groupes de travail avait augmenté de 50% depuis deux années. C'est un fait indéniable. Ce chiffre important, et dont nous sommes aussi à l'origine, montre qu'il peut y avoir des possibilités d'échange, mais il n'implique pas que celui-ci soit toujours de qualité... et c'est bien ce que nous dénonçons.
- **Une nécessité de sortir d'une logique de chambre d'enregistrement** pour le retour à une culture du compromis, de la négociation et une réelle prise en compte des alertes syndicales : nos instances ne peuvent être traitées comme de simples formalités administratives. Le dialogue social exige de la transparence, de l'écoute et, surtout, une réelle volonté de co-construction qui fait aujourd'hui cruellement défaut. Il existera toujours une différence entre entendre et écouter au cours d'un exercice de dialogue.
- **Une absence de réponses administratives impactant l'action syndicale** : le manque de considération est devenu normal : nous connaissons la charge de l'ensemble de vos services et de leurs agents dont nous saluons l'engagement régulièrement. Nous dénonçons pour autant depuis plusieurs mois l'inadéquation entre les missions du

ministère et ses moyens, nous connaissons la lourdeur administrative et le poids des décisions interministérielles ou budgétaires...

Pour autant, l'ensemble de ces motifs ne saurait rendre acceptable le silence face à nos alertes, l'absence de réponse face à des sollicitations diverses, la diffusion tardive de documents de travail sur des sujets parfois lourds de conséquences, la pression mise sur certains sujets pour les éteindre parfois tout aussi rapidement, la gestion de calendriers de réunions erratique impactant fortement nos propres organisations...

Comprenez que tout ceci mis bout à bout puisse être perçu comme une forme d'entrave directe à l'exercice de nos missions de représentation.

Une reprise de dialogue sous conditions de résultats

Soyons clairs, si nous avons accepté de revenir à cette table suite à notre rencontre, ce n'est pas par satisfaction, mais par respect pour les agents que nous représentons. Vous avez pu le constater, si certains groupes de travail ou instances ont pu se tenir avec certains d'entre nous, cela ne remet pas en cause le fait que l'intersyndicale reste sur sa faim. L'inscription d'un point sur le dialogue social à l'ordre du jour de ce CSAM est évidemment un premier pas marquant votre volonté de nous répondre, mais il ne saurait constituer une fin en soi.

Les agents que nous représentons n'attendent plus des promesses de « concertation », parfois sans suite, mais bien des actes.

Comme suite à notre demande, nous avons noté que vous étiez aussi favorable à la révision de la charte de gestion sur le dialogue social. Mais cette révision ne saurait régler à elle seule la situation. Elle ne fera sens que si, elle est réellement, *in fine*, appliquée...et que la culture du dialogue social reprend tout son sens.

Nous avons aussi retenu qu'il y avait nécessité de retravailler conjointement l'agenda social, de manière à ce que des marges de manœuvre puissent être trouvées pour tous, y compris l'administration. Nous serons aussi force de propositions dans cet exercice.

Malgré tout, nous maintenons nos demandes sur :

- **Un respect du cadre** : une meilleure coordination entre vos services pour que la représentation des agents soit assurée dans les meilleures conditions. Nous demandons la transmission systématique dans les délais réglementaires des documents préparatoires. On ne bâtit pas une stratégie ministérielle sur des documents reçus

quelques heures avant une instance voire après, sauf à ne pas souhaiter prendre en compte les avis des organisations que nous représentons.

- **Une stabilité dans l'agenda social** : cette stabilité est indispensable pour une bonne préparation des groupes de travail et l'organisation des représentants syndicaux qui doivent jongler entre leur mandat et leur métier.
- **Des réponses, pas du silence** : un calendrier précis et publié de réponses à toutes nos sollicitations restées en suspens, dont certaines datent de plus d'un an.
- **Un engagement d'une meilleure transparence** : pour un dialogue social constructif, il n'est pas admissible que l'administration ne présente pas d'éléments chiffrés permettant aux organisations syndicales de faire des contre-propositions. Dans cet esprit, la transmission des saisines DGAFP suite à nos demandes nous paraît indispensable. En contrepartie, nous nous engageons à ne pas divulguer, utiliser, publier, tout document placé explicitement sous le sceau de la confidentialité.
- **L'implication de l'ensemble des directions** d'administration centrale afin d'assumer leurs responsabilités par leur présence lors des instances clés, notamment de la DGER pour les sujets transverses. Des réponses aux questions doivent être systématiquement apportées dans les instances ad'hoc.
- **La concrétisation des engagements** : les groupes de travail (AESH, NBI, expertise, PNA, ...) doivent déboucher sur des avancées réelles et matérielles, y compris par la modification des notes de service, et non sur de simples échanges de vues.
- **La prise en compte de nos propositions** : nos propositions visent à des améliorations des dispositifs proposés. Leur prise en compte est le plus souvent dans l'intérêt mutuel des agents et de l'administration. Dans le cadre du dialogue social, nous devons pouvoir discuter au fond de nos propositions avec l'administration.

La vigilance demeure !

Madame la Secrétaire Générale, les agents de notre ministère vivent une crise de moyens et de sens, où aucun service ne semble épargné. Le dialogue social est un élément essentiel pour permettre d'améliorer leurs conditions de travail. Par ailleurs, concernant le sens au travail, il est indispensable que, comme nous l'avons demandé à de multiples reprises, notre Ministre, les défende publiquement du « bashing » anti-fonctionnaires et renforce son soutien public aux personnels de terrain agressés.

Nous attendons de cette séance des garanties concrètes et un changement radical de méthode de mise en œuvre du dialogue social au sein de notre ministère.