

## Le Secrétaire général

Dossier suivi par : Anne Bertomeu, Christophe Malglaive  
Référence : CFDT-Agriculture  
Tél :  
Mél :

A l'attention de Madame BIGOT-  
DEKEYSER  
Secrétaire générale du MAASA

Paris, le 5 août 2026

Objet : Gestion de l'expertise, ordre du jour de la réunion de GT du 15 septembre

Document(s) joint (s) : Courrier de la CFDT-Agriculture relatif aux suites du rapport CGAAER sur l'expertise du 14 janvier 2026

Copie : Maud FAIPOUX, Directrice Générale de l'Alimentation

Madame la secrétaire générale,

Vous avez réservé une suite favorable à la demande de la CFDT-Agriculture de créer un Groupe de Travail (GT) dédié à la gestion de l'expertise et nous vous en remercions.

En vue de la première réunion de ce GT prévue le 15 septembre 2026, nous souhaitons appeler votre attention sur les points suivants.

- En premier lieu, nous vous rappelons les éléments de notre courrier du 14 janvier 2026 ci-joint, relatifs au nouveau réseau d'expertise « crise-épizootie ». Ce réseau a déjà démontré sa pertinence en appuyant les services déconcentrés dans la gestion de la crise de Dermatoses Nodulaires Contagieuses. Dans un contexte de crises sanitaires récurrentes et durables, consolider ce réseau nous semble une priorité. Une des façons de fidéliser les agents de ce réseau serait de mettre en application une des recommandations du rapport du CGAAER relatif à la gestion de l'expertise, à savoir augmenter la cotation du poste occupé en fonction de l'expérience de celui qui l'occupe. Cette approche permettrait à des agents d'envisager une carrière avec un véritable parcours d'expert, cohérent avec la durée nécessaire pour construire une expertise solide et reconnue.
- Nous regrettons de devoir constater que la prise en compte de cette expertise n'a pas été à la hauteur de l'engagement des agents concernés lors de la **revalorisation de l'IFSE** (note de service SG/SRH/SDCAR/2025-708 du 22/10/2025) pour les **techniciens en poste en services déconcentrés qui ont une mission de Personne Ressource (PR)** pour la DGAL (pour 20 à 30% de leur temps). En effet, ils font désormais l'objet d'un classement dans le groupe G2 et non plus dans le groupe G1 comme en 2022.

A la suite de leurs questions concernant la motivation de ce changement de groupe, d'après les informations dont nous disposons, il leur a été répondu que, d'après le SRH, pour les catégories B, l'esprit de construction des grilles de revalorisation de l'IFSE est le suivant :

- ✓ en G2.2 sont classées toutes les fonctions dites cœur de métier, la définition du cœur de métier tient compte des évolutions organisationnelles de l'Etat (transfert au SGCD, CGF, FEADER....) ;

- ✓ en G2.1 sont classées les fonctions avec des spécificités particulières ou avec un niveau d'expertise élevé, ce qui est le cas des personnes ressources ;  
A noter : les personnes ressources font l'objet d'une exception par rapport à l'obligation d'occuper les fonctions à au moins 50% du temps de service (cf §2.1 de la note) pour en bénéficier. Pour ces agents le taux d'occupation de la fonction n'est en effet que de 20% à 30% ;
- ✓ en G1 sont classés les fonctions des agents qui occupent des postes de catégorie A ou qui encadrent au minimum 3 personnes.

Toutefois, le SRH apporte la précision suivante concernant ces techniciens qui ont une mission de PR: *« ils ont bien été revalorisés mais le différentiel entre leur salaire présent et leur salaire antérieur est effectivement moindre que le différentiel "avant/après" pour des techniciens non personnes ressources. »* Cette revalorisation « moindre » par rapport à un technicien non PR peut être illustrée par l'exemple suivant : pour un chef technicien PR qui a plus de 10 ans d'ancienneté, cette revalorisation n'est que de 33 euros par mois.

**Cette revalorisation, de notre point de vue, n'est pas à la hauteur de l'investissement et des compétences de ces techniciens PR, qui apportent un appui à l'administration centrale, répondent aux questions des agents des services déconcentrés, assurent des formations, interviennent en tant qu'experts lors de gestion d'alertes sanitaires ou de contrôles.**

- Concernant cette **revalorisation de l'IFSE**, nous avons également eu des remontées de difficultés de la part d'agents de catégorie A, des **Ingénieurs de l'Agriculture et de l'Environnement (IAE) qui exercent des missions de PR.**

En effet, certains de ces IAE PR ont reçu une notification individuelle au titre de 2025 du barème annuel de l'IFSE les classant en groupe G 3.2, alors que d'autres IAE PR font l'objet d'un classement dans le groupe G 4-2.

Or, cette différence de classement ne peut s'expliquer ni par la différence de périmètre de d'intervention, ni par la différence de région d'affectation. Par ailleurs, selon un échange intervenu avec le SRH, il apparaît que, tout du moins pour la campagne de primes au titre de 2025, le ministère a revalorisé les IFSE des agents occupant des fonctions de PR uniquement si il s'agissait de catégorie B, utilisant alors la note de service pour procéder à des avantages catégoriels qui ne sauraient être admis dans le cadre de cette note de service.

Or, vu les retours des agents de catégorie B PR, cette valorisation de l'IFSE n'est pas à la hauteur de leur investissement (cf paragraphe ci-dessus relatif à la revalorisation de l'IFSE pour les techniciens PR).

Ces pratiques, consistant en une application différenciée de la note de service SG/SRH/SDCAR/2025-708 du 22/10/2025 conduisent de fait à valoriser certains agents en fonction soit de leur corps d'appartenance, soit de leur résidence administrative, alors même que les fonctions qu'ils occupent sont identiques ou tout du moins analogues avec celles assurées par des agents ne bénéficiant pas de cette revalorisation. Ces pratiques discriminatoires constituent une violation du principe d'égalité de traitement entre agents publics se trouvant dans des situations comparables.

Sur ces propos, la jurisprudence constante du conseil d'Etat affirme le principe selon lequel l'administration doit faire prévaloir le traitement égal des personnes placées dans des situations identiques sans différence de situation appréciables, qu'il s'agisse d'agent public (appartenant ou pas au même corps) ou d'usager du service public (CE « Denoyez et Chorques 10 mai 1974 ») (CE Section 9 février 2005 « syndicat national unitaire et indépendant des officiers de police »).

Enfin, nous en avons fait état dans notre courrier ci-joint du 14 janvier 2026, mais compte tenu de la période de restrictions budgétaires importantes impactant notre ministère, nous appelons à nouveau votre attention sur les limitations des déplacements des membres des réseaux d'expertise, en particulier des personnes ressources.

Nous estimons, et pensons que vous partagez cet avis sur le niveau d'exigence élevé nécessaire au maintien d'un réseau efficient, que ces déplacements sont essentiels, à la fois pour le maintien de la compétence technique et l'harmonisation des pratiques, mais également pour animer des échanges de pratiques ou des formations délocalisés en régions.

**En conclusion, la CFDT-Agriculture demande à ce que les points suivants puissent être à l'ordre du jour de la réunion du GT du 15 septembre 2026 :**

- les modalités de révision de la note de service SG/SRH/SDCAR/2025-708 du 22/10/2025, de façon à valoriser à hauteur de leur engagement et des services rendus à toute la communauté de travail, les agents ayant des missions de Personnes Ressources, et ce qu'ils soient de catégorie B ou de catégorie A ;
- de dédier et « sanctuariser » des enveloppes permettant de financer les déplacements des membres des réseaux d'expertise, y compris les PR ;
- d'envisager les modalités de mise en œuvre effective des trois dernières recommandations (R4, R5 et R6) du rapport du CGAAER relatif à la gestion de l'expertise d'un ministère technique.

Je vous remercie par avance pour la prise en compte de nos demandes et vous prie de croire, Madame la Secrétaire générale, en l'assurance de ma sincère considération.

Le secrétaire général

A blue ink signature, appearing to be 'M. JOURMIER', with a long horizontal stroke extending to the right.

Marc JOURMIER