



GT MAASA RESET BREXIT

03/02/2026

BREXIT : Une restructuration sous la menace

Gestion des contrats : prolongations et incertitudes sur les CDI

Face au flou du calendrier, la Directrice Générale de l'Alimentation a décidé de **repousser la fin des contrats CDD au 31 décembre 2026**, remplaçant l'échéance de juin 2025. L'administration fait le pari que la restructuration n'interviendra pas avant cette date. Cette prolongation concerne aussi les stagiaires de l'Infoma, dans l'espoir qu'ils soient titularisés avant la mise en œuvre de l'accord.

Cependant, un point de tension majeur persiste concernant les promesses de CDIsation faites à certains vétérinaires et agents. L'administration a confirmé qu'une "pause" a été décidée sur l'instruction de la seconde vague de dossiers. L'administration rappelle que la décision finale relève de la Direction générale de l'Alimentation (DGAL) et s'est engagée à réexaminer les cas litigieux, sans garantie de résultat immédiat.

Notre analyse : La prolongation des CDD jusqu'à fin 2026 n'est pas un cadeau, c'est une nécessité de service pour éviter l'effondrement de l'activité. **L'Élan Commun** dénonce le gel cynique de la "seconde vague" de CDIsation. On demande à des agents de s'investir sans aucune perspective, pendant que l'administration se défasse sur la DGAL. Nous exigeons la transformation immédiate de ces contrats en CDI : la sécurité de l'emploi ne doit pas être une variable d'ajustement budgétaire ou un pari sur l'avenir !

Bilan des entretiens IGAPS et problématique de la mobilité

Le RAPS (IGAPS) a présenté un retour qualitatif sur les entretiens menés. Il en ressort que la population concernée est majoritairement jeune et exprime une **très faible volonté de mobilité géographique**. La grande majorité des agents (notamment en Bretagne, Normandie et Hauts-de-France) souhaite rester dans leur bassin d'emploi actuel.

L'administration reconnaît que le ministère de l'Agriculture (MAASA) ne pourra pas reclasser tout le monde localement faute de postes suffisants. En l'absence d'un arrêté interministériel (toujours bloqué par la DGAFF) permettant d'imposer des priorités de mutation aux autres ministères, la stratégie reposera sur une action locale via les Préfets de région pour identifier des postes vacants dans d'autres administrations.

Notre analyse : Le constat est sans appel : les agents veulent rester sur leur bassin de vie, mais le ministère avoue son incapacité à les reclasser localement. **Pour l'Élan Commun, le blocage de l'arrêté interministériel par la DGAFF est inadmissible.** L'administration ne peut pas se contenter de renvoyer les agents vers les Préfets de région en croisant les doigts. Nous refusons les mobilités forcées qui brisent les vies de famille. Le droit au travail sur son territoire doit être garanti, pas sacrifié sur l'autel d'une restructuration mal préparée.

Les fiches RH et la mention « abandon de poste »

Les représentants du personnel sont intervenus fermement sur le contenu des fiches d'information RH, et particulièrement sur la mention indiquant qu'un refus de poste assigné serait considéré comme un « **abandon de poste** ». Il a été souligné la violence de ce terme. L'administration a refusé de le retirer, arguant qu'il s'agit de la seule terminologie juridique valide retranscrivant l'état du droit. Toutefois, une note explicative accompagnera les fiches pour préciser ce contexte légal rigide.

De plus, un débat a eu lieu sur le nombre d'offres : l'administration estime que dans le cadre de cette restructuration spécifique, l'obligation légale se limite à la proposition d'un seul poste, et non trois.

Notre analyse : L'administration persiste à maintenir le terme "**abandon de poste**" pour qualifier le refus d'une affectation arbitraire. **L'Élan Commun** dénonce une violence managériale et juridique inouïe. Menacer des agents qui servent le service public depuis des années d'une telle sanction est une insulte à leur engagement. De plus, limiter l'offre de reclassement à **un seul poste** au lieu de trois est une régression sociale que nous combattons. Nous exigeons le retrait de ces menaces et le respect du droit à un reclassement digne.

Projet d'arrêté de restructuration et indemnités

L'administration a présenté le projet d'arrêté qui encadrera la restructuration et ouvrira les droits aux indemnités (IDV, prime de restructuration, etc.). Une problématique cruciale a été soulevée : **le calendrier des départs**.

L'administration a été claire : les agents qui démissionnent ou partent vers un autre poste **avant la publication officielle de l'arrêté** ne pourront pas bénéficier des mesures d'accompagnement financier. Il est plaidé pour une rétroactivité de l'arrêté afin de couvrir les agents qui anticipent leur départ, mais l'administration s'y montre réticente pour des raisons réglementaires. Les agents sont donc face à un dilemme : partir maintenant pour sécuriser un poste mais sans prime, ou attendre l'arrêté au risque d'une mobilité contrainte ultérieure.

Notre analyse : L'administration place les agents dans un dilemme insupportable : partir maintenant pour sauver sa carrière mais perdre ses indemnités, ou attendre un arrêté hypothétique au risque de subir une mobilité contrainte. **L'Élan Commun exige la rétroactivité des mesures**

d'accompagnement (IDV, primes). Il est hors de question que les agents les plus prévoyants soient les plus pénalisés financièrement. La restructuration est déjà engagée dans les faits, l'indemnisation doit suivre immédiatement !

Continuité de service et périmètre des agents concernés

Concernant la charge de travail, l'administration assure travailler pour adapter l'organisation et éviter une pression excessive sur les équipes restantes. Pour l'heure, **les agents affectés aux missions "Export" ne sont pas ciblés** par le projet de réorganisation, l'attention se concentrant sur les missions "Import". Toutefois, l'avenir des 99 ETP dédiés à l'export reste un point de vigilance pour les discussions budgétaires futures (préparation du budget 2027 dès avril/mai).

Enfin, concernant le Plan de Continuité d'Activité (PCA), l'administration adapte actuellement le plan initial du Brexit à la nouvelle contrainte de réduction d'effectifs. Ce point sera potentiellement présenté lors de la prochaine réunion si les travaux sont finalisés.

Notre analyse : Derrière les discours rassurants sur la charge de travail, l'administration prépare déjà le terrain pour de nouvelles coupes budgétaires en 2027. **L'Élan Commun** alerte : la distinction entre missions "Import" et "Export" est un écran de fumée. Si les effectifs fondent, la pression sur ceux qui restent deviendra insoutenable. Nous refusons de gérer le déclin du service public et exigeons le maintien de tous les ETP pour garantir la continuité des missions et la santé des agents.

Qu'en pensons-nous ?

Le tableau brossé par l'administration est celui d'une restructuration brutale où le droit est utilisé comme une arme contre les agents (menace d'abandon de poste, limitation des offres de reclassement).

L'Élan Commun ne laisse pas passer ce passage en force. Nous porterons lors de la prochaine réunion du 14 avril des exigences claires :

- **CDIsation immédiate** pour tous les dossiers en attente.
- **Rétroactivité des primes** de départ.
- **Suppression des mentions infamantes** dans les fiches RH.

Seule l'action collective permettra de faire reculer cette logique de démantèlement. Restons mobilisés !

La prochaine réunion du groupe de travail est fixée au **14 avril à 14h00**.