

## GT TSMA 27 janvier 2026 Préparation du séminaire

Cette séquence visait à préparer le **séminaire du 9 avril prochain**, qui devra aboutir à un plan d'action concret.

### 1. Un constat alarmant : baisse de l'attractivité et de la couverture des postes

L'administration a présenté un bilan chiffré inquiétant sur la période 2019-2025. Bien que l'année 2025 ait marqué un pic d'activité avec 29 concours et examens organisés :

- **Chute du taux de couverture** : Le taux de postes pourvus s'effondre, passant de 96 % en 2019 à **66 % en 2025**.
- **Sélectivité en berne** : Le nombre de candidats par poste diminue drastiquement (1,99 présent par poste pour le TSMA 1 interne). La moyenne est bien inférieure à celle de la fonction publique d'État.
- **Alertes géographiques** : Les Concours Nationaux à Affectation Locale (CNAL) montrent de fortes disparités. La situation est critique en Île-de-France (1 candidat pour 1 poste) et en Nouvelle-Aquitaine, laissant présager des postes vacants.

L'administration justifie cette baisse par une hausse mécanique du nombre de places offertes (CNAL Brexit, abattoirs) sans augmentation du vivier. Nous avons fermement contesté cette lecture unique. Les syndicats ont mis en avant des causes structurelles et politiques :

- Le “bashing” de la fonction publique et le contexte politique dégradé.
- La rupture avec le vivier agricole traditionnel (BTSA), conséquence des tensions entre le monde agricole et l'administration.
- Le manque d'attractivité de certaines localisations ou métiers.

Cependant, l'administration se veut rassurante sur la fidélisation : une fois recrutés, le taux de rétention est estimé entre 90 et 95 % après 3 à 4 ans.

### 2. La problématique des “Faux Externes” et la déstabilisation du corps

Un point de vigilance majeur concerne le recrutement des TSMA 2 (T2). Les chiffres révèlent une captation massive des postes T2 par des agents déjà titulaires du grade T1 :

- **39 %** des recrutements en T2 **externe** sont en réalité des T1.
- **89 %** des recrutements en T2 **interne** sont des T1.

Les organisations syndicales ont pointé du doigt les effets pervers de cette mécanique :

1. **Détournement de la promotion interne** : Cela se substitue aux voies classiques d'avancement.
2. **Perte sèche de postes** : Le poste initial du T1 devenu T2 est perdu et non anticipé.
3. **Risques professionnels** : Ces agents “sautent” des étapes de formation à l'INFOMA, ce qui peut les mettre en danger sur le terrain faute de maîtrise des fondamentaux.
4. **Fermeture à l'externe** : Cela limite l'arrivée de sang neuf et de profils diversifiés.

L'administration a admis le problème et promet un rééquilibrage des places pour la session 2026.

### 3. Évolution des épreuves : le débat sur la “Mise en situation professionnelle”

L'administration généralise l'épreuve de mise en situation professionnelle à l'oral pour les concours externes (dès 2026 pour le T2 externe pour s'harmoniser avec le T1).

Les syndicats ont exprimé une vive inquiétude. Pour les “vrais externes” (jeunes diplômés de BTS), cette épreuve est discriminatoire car ils ignorent les codes et la “posture” administrative, contrairement aux contractuels ou agents internes. Elles ont plaidé pour le maintien d'épreuves techniques objectives (biologie, maths, etc.).

L'administration maintient son cap, arguant qu'il s'agit de tester les capacités d'adaptation et non la technique pure, et que les sujets seront adaptés.

### 4. Stratégie de communication et préparation aux concours

L'administration tente d'élargir le vivier (ouverture aux étudiants en cours de cursus, allongement des inscriptions, communication sur LinkedIn).

#### Les alertes des organisations syndicales sur la préparation :

- **Format “tout virtuel”** : Elles ont déploré le passage aux classes virtuelles pour la préparation aux concours internes. Cela supprime la dynamique de groupe et les échanges informels essentiels à l'apprentissage entre pairs. L'administration justifie ce choix par des économies budgétaires.
- **Ciblage** : Elles ont insisté pour une communication directe vers les étudiants (plutôt que via les directeurs d'établissements) et une meilleure valorisation de nos métiers au sein même de l'enseignement agricole.
- **Apprentissage** : Elles ont proposé la création d'un concours interne dédié aux apprentis. L'administration freine pour des raisons budgétaires et législatives.

### 5. Règles d'affectation : un système complexe

L'administration a clarifié les règles, qui diffèrent selon le grade et l'origine du lauréat :

#### Pour les TSMA 1 (T1) :

- **“Faux externes” (déjà en poste)** : Priorité absolue au maintien sur leur poste actuel si l'emploi est pérenne.
- **“Vrais externes”** : Affectation sur “liste fermée” selon le rang de classement (choix à la place).

#### Pour les TSMA 2 (T2) :

- L'incertitude géographique demeure un frein majeur à l'attractivité (affectation connue seulement en fin de formation).
- L'administration tente de privilégier le consensus au sein des promotions, mais le rang de classement reste le critère final en cas de désaccord.

#### Spécificités :

- **CNAL Abattoirs** : L'affectation se fait sur place (recrutement territorialisé).
- **Postes DROM** : Un mécanisme de “poste bonus” est activé. Si un poste outre-mer est sur la liste, un poste supplémentaire est ouvert en métropole pour garantir que le nombre d'offres dépasse le nombre de lauréats.