



Groupe de Travail MAASA Reset Brexit du 11/06/2026

Les CDD sacrifiés ! C'est une honte.

**Le Ministère n'ira pas au-delà du droit quel
que soit le Statut ! Tout est dit.**

Un contexte d'incertitude persistante sur le calendrier du "Reset Brexit"

La Secrétaire générale a rappelé que cela fait plus d'un an que l'UE et le Royaume-Uni ont acté le principe de revenir sur les contrôles frontaliers. Cependant, les modalités précises de cet accord, baptisé "Reset Brexit", restent floues. Les négociations, menées par la Commission européenne, sont complexes et englobent d'autres sujets (pêche, échanges universitaires), ce qui ralentit le processus selon la règle du "rien n'est accepté tant que tout n'est pas accepté".

La DGAL a précisé que le point clé reste l'acceptation par le Royaume-Uni d'un "alignement dynamique" sur la réglementation européenne, malgré quelques points de friction (étiquetage, pesticides). Un sommet politique est envisagé mi-juillet 2026 (la date du 13 juillet est évoquée) pour faire un bilan. Tant que ce sommet n'a pas eu lieu, la date d'application du Reset Brexit reste inconnue, même si l'hypothèse de travail est une mise en œuvre courant 2027.

Face à cette attente, l'Élan Commun a interrogé l'administration sur des articles de la presse britannique annonçant que le Royaume-Uni préparait déjà ses producteurs, demandant si l'administration avait plus d'informations.

Le prochain groupe de travail est fixé au **8 septembre 2026 à 14h00**. L'administration espère avoir plus de visibilité d'ici là et s'est engagée à nous informer au plus vite si l'actualité devait s'accélérer, en veillant à transmettre des informations validées pour éviter les rumeurs.

Les mesures d'accompagnement RH et le projet de restructuration

L'administration a confirmé avoir travaillé à l'élaboration de plusieurs outils pour accompagner les agents :

- **Foire Aux Questions (FAQ)** : Une nouvelle version, enrichie de 35 points, vient d'être transmise.
- **Fiches d'information** : Des fiches pratiques ont été créées sur l'accompagnement RH (novembre 2025) et les obligations de l'employeur (janvier 2026).

- **Arrêté de restructuration** : Un projet d'arrêté est prêt. La Secrétaire générale a pris l'engagement formel d'opter pour la durée maximale autorisée, soit **trois ans**. Une fois l'arrêté publié, les mesures d'accompagnement s'appliqueront sur cette durée, offrant plus de temps et de souplesse.

Quel avenir ?

La direction a confirmé que plusieurs pistes sont envisagées pour les postes qui seront libérés après le "reset", notamment le renforcement de la **police sanitaire unique** et l'affectation à la future **brigade import**. L'objectif affiché est de conserver l'intégralité de la centaine d'ETP concernés par le Brexit, **bien que cela soit suspendu aux négociations budgétaires**.

Le repositionnement des agents : bourse à l'emploi et priorités

Une **bourse à l'emploi spécifique** sera mise en place. Elle sera ouverte aux fonctionnaires titulaires et aux agents contractuels en CDI, donnant accès à des postes variés au sein du ministère (programmes 215 et 206, enseignement agricole). Les règles de priorité seront définies lors d'un prochain groupe de travail.

Des efforts de coordination ont été menés avec la DGAFP, France Travail et le ministère des Armées pour faire connaître les compétences des agents du Brexit.

L'Élan Commun exigera que l'ancienneté et la situation géographique des agents soient les critères prioritaires.

La situation des agents contractuels (CDD) : un traitement jugé inacceptable

Nous avons soulevé avec force le point de l'exclusion des agents en CDD de la future bourse à l'emploi, jugeant cela inacceptable. Ces collègues, recrutés sans connaître le "reset", ont montré un engagement sans faille. Il a été rappelé que le **respect de l'humain doit s'appliquer à toutes et tous, quel que soit le statut**.

L'administration a répondu que les CDD, initialement prévus jusqu'au 30 juin 2026, sont **prolongés jusqu'au 31 décembre 2026** pour s'aligner sur la date potentielle du "reset", assurant qu'il n'y aurait pas de fin anticipée. La Secrétaire Générale a rappelé que la nature d'un CDD est d'avoir une date de fin, ce qui, selon elle, ne constitue pas un "mauvais traitement". **Une vision que l'Élan Commun a fermement contestée.**

L'accompagnement humain : entretiens, formation et soutien psychologique

- **Entretiens individuels** : Les IGAPS ont mené une première campagne d'entretiens terminée en février 2026. Une deuxième vague généralisée n'est pas prévue pour l'instant faute de visibilité, mais il a été rappelé que **tout agent peut solliciter un nouvel entretien individuel** dès maintenant.
- **Formation des encadrants** : Une formation sur mesure pour les chefs de SIVEP et leurs adjoints est prévue les 7 et 8 juillet 2026.
- **Cellule de soutien psychologique** : L'anonymat strict de la cellule empêche d'avoir des chiffres précis sur le recours des agents du Brexit. Un bilan chiffré global et anonyme pourra être obtenu au niveau national.

Tensions sur le terrain et manque de données

Nous avons alerté sur des situations de tension et des messages contradictoires en local. Certains agents, y compris sur des postes export, sont déjà incités à chercher une mobilité, ce qui génère une anxiété prématurée.

Des remontées font état de CDD renouvelés uniquement jusqu'en septembre 2026 sur certains sites en raison d'un sureffectif par rapport à la dotation. L'administration, surprise, s'est engagée à examiner ces situations.

S'agissant des postes export (notamment en DDPP), l'administration a argumenté en expliquant que l'export ne s'arrêterait pas uniquement aux mouvements vers le Royaume Uni et que par conséquent les agents affectés sur ces postes ne perdraient qu'une partie de leurs missions. Autrement dit, une réponse qui détourne le cas d'agents en CDD dont les contrats sont exclusifs Brexit. Les postes seront-ils maintenus malgré tout ? Aucune réponse précise de l'administration, aucune réflexion envisagée.

Enfin, nous avons déploré l'absence totale de données chiffrées sur les effectifs (agents concernés, départs, arrivées). L'administration a reconnu ne pas avoir les chiffres et s'est engagée à préparer un point pour la réunion du 8 septembre 2026.

Pour renforcer l'accompagnement, un poste d'ingénieur général territorial est en cours de recrutement pour la DRAAF Hauts-de-France, avec une arrivée espérée à la rentrée.

La Secrétaire Générale a conclu en réaffirmant que ce dossier était une priorité absolue.

Faut-il encore y croire ? Une chose est sûre : nous ne lâcherons rien. L'Élan Commun restera mobilisé pour exiger que pas un seul agent, quel que soit son statut, ne reste sur le carreau. Restons unis et engagés d'ici le 8 septembre !

