

Enseignement : une revalorisation de l'IFSE au rabais.

CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION



Malgré les promesses d'équité, la revalorisation indemnitaires laisse les agents en poste dans l'enseignement à l'écart. Le SEA-UNSA, réformiste mais lucide, dénonce le manque de dialogue social et de connaissance du ministère face aux réalités et contraintes spécifiques de nos métiers. Notre Ministère nous informe que nous sommes toutes et tous revalorisés ... OUI mais NON !

Un partage inéquitable des 18 millions d'euros

Avec une enveloppe de 18 millions d'euros pour 12 000 agents, l'enseignement agricole qu'il soit technique ou supérieur est le grand perdant de cette refonte de l'IFSE. Pourquoi n'a-t-il droit qu'à une demi-revalorisation? ? C'est la question que nous avons posée lors du seul espace de pseudo dialogue social qui nous a été offert. Les réponses du ministère, loin de refléter la réalité des établissements, témoignent d'une méconnaissance profonde de nos métiers.

Le SEA-UNSA avait choisi de rester dans le processus pour écouter et essayer de peser sur les décisions finales en vue de limiter au maximum les impacts négatifs que nous venions de découvrir. Nous avons assumé nos responsabilités en intervenant jusqu'au dernier moment sur le contenu de la note de service, dans un contexte où le risque d'annulation pure et simple de la mesure était loin d'être négligeable. Si quelques avancées liées à des combats historiques ont pu être obtenues, comme le rattrapage partiel de l'IFSE des TFR sur celui des autres B, la diminution de l'abattement de l'IFSE des logés par NAS, le constat est sans appel : cette réforme pénalise lourdement l'enseignement agricole, technique et supérieur.

Des arguments ministériels contestables pour le coup de rabet.

Info ou intox ? Les agents de l'enseignement agricole technique travailleraient moins que les autres ? Quand les légendes sont tenaces, le ministère fait ses économies sur le dos de l'enseignement. Le rapport de la Cour des comptes mis en avant pour justifier cette demi-revalorisation concerne l'Éducation nationale et n'est pas transposable à l'enseignement agricole, qui, au-delà du Code de l'éducation, est régi par le Code rural.

Parmi les justifications avancées? :

- **Harmonisation des primes IFSE** : certes, les primes des agents C et B du ministère de l'Agriculture sont parmi les plus élevées, mais pourquoi revaloriser deux fois moins les collègues en poste dans l'enseignement??
- **Ils travailleraient moins que les autres** ? contrairement à ce qui est suggéré, les agents ATS des établissements sont bien à 1607 heures par an. **Avec des contraintes supplémentaires** :
 - Pas de flexibilité sur les plages horaires de la journée.
 - Impossibilité de choisir ses congés ou RTT
 - Congés imposés pendant les congés scolaires impactant le coût des « vacances »
- **Établissements de plus en plus fermés** ? l'idée que les agents seraient en «?congés gratuits?» lors des fermetures est infondée et irrespectueuse.

Une classification injuste malgré nos alertes.

La nouvelle note de service sera la base de la classification dans les groupes IFSE.

Pour les catégories B la refonte de l'IFSE conduit à la transposition du groupe 3 en groupe 2.2 (sous-division du groupe 2). La méconnaissance des métiers a entraîné l'écriture de descriptifs de missions approximatifs ou inappropriés. Ainsi, la suppression, des descriptifs "gestion de procédures complexes ou à technicités particulières" aura pour impact le reclassement des collègues en G2.2 "Cœur de métiers". **Beaucoup de SA et de TFR seront même contraints dans ce groupe 2.2.**

Une reconnaissance au rabais pour tous les agents

Le constat est sans appel ! Quelques exemples concrets :

- **Catégorie C** : 33,33?€ bruts par mois, soit la moitié moins que leurs homologues hors enseignement.
- **Catégorie B**: dans le meilleur des cas entre 42 et 75 €. Mais pour beaucoup avec un reclassement dans le G2-2 « cœur de métier » 4, 7 ou 13?€ bruts par mois

- **TFR**: les soi-disant «?gagnants?» verront, pour la plupart, leur reconnaissance diminuer malgré un rattrapage d'écart avec les autres B.
- **Personnels de santé**: déjà exclus du « Ségur de la santé », une revalorisation anecdotique, limitée par des plafonds réglementaires.
- **Attachés** : des revalorisations et un reclassement oui, mais là aussi au rabais.
- **Statuts d'emploi d'encadrement, inspection** : revalorisation quasi nulle, voire zéro et même négative pour certains semble-t-il.

Les établissements devront rapidement proposer le reclassement de leurs agents, dans les nouveaux tableaux de descriptifs des fonctions, notamment les catégories B (SA et TFR), majoritairement relégués dans le sous-groupe « cœur de métier »

Nous invitons?:

- Les agents classés dans l'ancien groupe 2 à demander leur reclassement à l'identique en groupe 2.1.
- Les encadrants à soutenir cette démarche pour limiter l'impact négatif de cette refonte et obliger le cas échéant, les décideurs et cadres en appui à assumer ces choix en l'expliquant à chacun des agents en poste.

Ce choix, fait sans véritable dialogue social, doit être assumé par les décideurs.

L'effet mécanique probable de déclassement doublera la peine, puisqu'au-delà d'une demi-revalorisation certains agents se verront reclasser dans un groupe inférieur, diminuant de fait leur niveau de sujétion et d'expertise.

Alors que la qualité et le dynamisme de l'enseignement agricole sont reconnus, c'est un coup dur de notre ministère pour les personnels dont la complexité des missions et des conditions d'exercice ne sont pas reconnues. Dans un contexte de recrutement difficile où l'attractivité des métiers et la mobilité en générale au sein du MASA est au cœur des discussions !

Qui postulera demain sur un poste dans l'enseignement agricole technique ou supérieur ?

Le SEA-UNSA continuera de porter dans toutes les instances, et à tous les niveaux, les valeurs des personnels de l'enseignement agricole afin de défendre une juste reconnaissance de tous les agents garants d'un service public d'éducation essentiel.

Calendrier de mise en œuvre

- Les opérations de paramétrage prendront environ trois mois, avec un calendrier indicatif de paiement :
- Août 2025 pour les catégories C ;
- Septembre 2025 pour les catégories B ;
- Octobre 2025 pour les catégories A et A+.

S'il y a un décalage dans les mois de paiement, cela n'aura pas d'incidence sur les revalorisations : chaque agent percevra la revalorisation avec rétroactivité **au 1er janvier 2025**.

Télécharger la note de service

[Note de service SG/SRH/SDCAR/2025-340 du 27/05/2025](#)

Le baromètre UNSA de nos métiers est très attendu par le monde de l'éducation, les médias et le gouvernement. En effet, notre employeur ne peut pas en ignorer les résultats quand 50 000 de ses agents y répondent.

Elle propose des questions récurrentes sur la satisfaction des personnels dans leur métier, sur leur envie d'évolution professionnelle, de mobilité professionnelle, et sur les sujets qui les préoccupent le plus : charge de travail, rémunération d'un côté, et les multiples transitions de la société qui percutent leur métier, d'un autre côté.



Je signe la pétition

pour le maintien de la rémunération à 100% en cas de maladie
et pour l'abrogation du jour de carence

Je signe la pétition Mobilisé.e le 13 mai

17 avril 2025

[Je signe la pétition](#)