

DGAL : missions BREXIT en péril

Groupe de travail MASA du 09/07/2025

Conséquences de l'accord conclu le 19 mai entre le Royaume-Uni et l'Union Européenne

Trop de questions restent sans réponse !

Les agents Brexit : toujours dans le brouillard !

Lors du dernier groupe de travail MASA, nous avons été conviés à une réunion d'information sur l'avenir des missions BREXIT dans les SIVEP, à la suite de l'accord politique conclu le 19 mai entre le Royaume-Uni et l'Union européenne. Cet accord, encore flou dans ses modalités concrètes, soulève de nombreuses inquiétudes RH et professionnelles pour les agents, notamment dans les SIVEP-BREXIT.

Des annonces sans garanties concrètes

Un accord politique, pas de calendrier clair : cet accord avec le Royaume-Uni vise à instaurer un espace SPS commun, sur le modèle suisse, provoquant une réduction drastique aux contrôles sanitaires et phytosanitaires à l'import/export. Mais aucune date précise n'est avancée.

Les points essentiels précisés en séance :

- Une **décision en suspens jusqu'en automne**, tant que la commission européenne n'aura pas statué sur l'accord.
- Contrôles maintenus « **jusqu'au dernier moment** » : Tant que l'Union Européenne n'a pas modifié sa réglementation, les missions des agents SIVEP perdurent.
- Pas de garanties sur les effectifs : le MASA refuse aujourd'hui de s'engager sur le devenir des CDD au-delà des contrats en cours. **La date du 30/06/2026 est avancée**

pour les contrats actuels, sans perspective de renouvellement.

- **Pas de visibilité sur le reclassement** : les CDD de 3 ans ne seront pas suspendus tant que les modalités d'application de cet accord ne seront pas mises en œuvre, mais rien n'est dit sur leur reclassement futur.
- **Pas de communication transparente** sur le nombre d'agents impactés.

La mise en place d'une **task-force RH pour suivre la situation**, avec la désignation d'un chef de projet dédié, est loin de nous rassurer. **Derrière les termes technocratiques et le vernis de coordination, c'est bien un plan de licenciements d'ampleur qui se dessine,**

sans qu'aucune garantie ne soit donnée aux agents concernés. Plutôt qu'une stratégie claire de reclassement et de fidélisation, on assiste à une gestion à vue, marquée par l'improvisation, l'opacité et l'absence de mesures concrètes. **Nous refusons que cette réorganisation se fasse dans le flou, au détriment des personnels mobilisés depuis des années sur les missions Brexit.**

Une restructuration d'ampleur sans stratégie claire

Le ministère reconnaît l'ampleur majeure de la réforme qu'il dénomme comme un « RESET BREXIT », mais ne présente aucun calendrier, ni cible RH claire.

L'administration se limite à rappeler la note de service relative au dispositif de restructuration, ainsi que les mesures prévues (accompagnement des agents, indemnités de restructuration mobilisables dans le cadre d'une opération de restructuration), afin de faciliter les transitions professionnelles. Elle a précisé que les sujétions particulières, comme le travail de nuit, ne seront pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité de restructuration, ce qui soulève une réelle injustice pour les agents qui ont

assuré ces missions contraignantes pendant des années.

Comme **les agents en CDD** ne sont pas concernés par le périmètre de la note ci-dessus, ils seront exclus de ce dispositif et risquent de faire les frais d'une logique d'ajustement budgétaire, avec des fins de contrat sans solution durable.

L'Élan Commun exige pour tous les agents :

- Une **transparence totale** sur les volumes d'emplois concernés (sites et contrats)
- Des **garanties écrites sur le maintien des CDD jusqu'à terme de leur contrat et leur reclassement dans les structures qui sont dans le besoin**
- Un **accompagnement digne** pour tous les agents, CDD, CDI et titulaires : droit à la mobilité, à la formation, priorités supra-légales
- Un plan de transformation concerté, non dicté par une logique purement comptable

L'Élan Commun restera mobilisé pour un service public fort

Nous continuerons d'exiger que les agents ne soient pas les variables d'ajustement d'un accord politique non anticipé. L'État doit assumer pleinement ses responsabilités envers les personnels qu'il a lui-même recrutés pour répondre à l'urgence du Brexit.

Nous demandons un véritable dialogue social, avec des engagements fermes et concrets, à la hauteur des enjeux humains et professionnels que cette réorganisation implique. Cela doit passer par les instances officielles (CSA, F3SCT).

Comment le MASA peut-il prétendre lancer des campagnes d'attractivité, alors qu'il n'est même pas capable de reclasser dignement les agents déjà en poste ?

Il est temps de valoriser notre institut de formation (INFOMA), **véritable atout de notre Ministère pour former et**

accompagner les agents dans la durée, et rompre avec la logique de délégation au privé, notamment dans le cadre de la mise en œuvre de la police sanitaire unique avec un renfort des équipes en sécurité sanitaire des aliments.

Ce sont les agents et les structures publiques qui font vivre le service public au quotidien. Ils sont présents, ils sont compétents, ils sont disponibles. Mobilisons-les.

C'est cela, la vraie performance : un service public humain, durable, au service de l'intérêt général, pas une variable d'ajustement soumise aux coupes budgétaires aveugles.

Agents des SIVEP, CDD, CDI ou titulaires : faites-nous remonter vos situations ! Ensemble, nous défendrons vos droits.

L'Élan Commun – Engagé pour la défense des agents publics et des missions de service public

Pour contacter l'intersyndicale : elan-commun.syndicats@agriculture.gouv.fr

[View Fullscreen](#)