

Nouveau dispositif de soutien psychologique pour les agents du ministère

Un accompagnement renforcé avec Qualisocial

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2025

Le rapport annuel 2025 sur l'état de la fonction publique, publié par la DGAFP, dresse le panorama complet de l'emploi public, des conditions de travail et de la santé des agents. Bilan : plus d'agents, davantage de contractuels, et une santé au travail qui reste un enjeu majeur.

Égalité professionnelle : la CFDT choisit d'agir, pas de s'absenter

Le 7 octobre 2025, malgré le départ de plusieurs

organisations, la CFDT reste pour transformer l'essai : un accord de méthode juridiquement opposable afin d'ouvrir et sécuriser une négociation «mieux-disante». L'objectif est clair : sortir des postures, cadrer un processus qui oblige, finance et évalue – bref, rendre l'égalité effective dans les trois versants de la fonction publique.

Présidence de séance

M. Boris Melmoux-Eude, Directeur général de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

Organisations syndicales

CFDT, CGT, FO, CFDT, Solidaires, UNSA, FSU, CFE-CGC, FAFPT

Employeurs

Représentants territoriaux et FPH

Administrations : DIESE, DGOS, DGCL

Introduction

M. Boris Melmoux-Eude rappelle qu'en l'absence d'un accord de méthode, la DGAFP mettra en œuvre un plan d'action nécessairement moins ambitieux. L'objectif est d'obtenir un accord de méthode pour engager une négociation «mieux-disante».

Les organisations CGT, FSU et Solidaires lisent une déclaration lumineuse, quittent la séance et annoncent qu'elles ne signeront pas l'accord de méthode sans gouvernement de plein exercice.

FO adopte une position similaire et quitte également la séance.

M. Melmoux-Eude souligne que l'ouverture des négociations et la signature d'un accord de méthode peuvent se faire sans gouvernement de plein exercice. Les arbitrages

interministériels et le portage politique interviennent en clôture des discussions avec les organisations syndicales, jamais en amont.

Position de la CFDT

La CFDT constate les inégalités persistantes malgré des avancées depuis 2018 et 2023. Elle assume ses responsabilités, refuse la politique de la chaise vide et se déclare prête à signer un accord de méthode. Elle souhaite maintenir le dialogue social, même dans un contexte politique incertain.

La CFDT rappelle qu'un accord de méthode est juridiquement contraignant pour l'employeur public. Elle est favorable à une négociation même sans accord de méthode majoritaire, par cohérence et exigence. **Elle s'engage pour un accord final contraignant, financé et évalué, visant une égalité réelle dans la fonction publique.**

Positions des autres organisations

UNSA : mandatée pour signer l'accord de méthode dès à présent.
CFE-CGC et FAFPT : positions convergentes avec celles de la CFDT et de l'UNSA.

Méthodologie des travaux

La DGAFP propose une approche intégrée avec des séquences d'auditions d'experts par axe.

Un échange riche et approfondi a porté sur l'établissement d'une liste d'experts à contacter.

Contributions de la CFDT

- **Expertise** : binômes resserrés (max. 2 experts/axe), équilibre entre approches théoriques et opérationnelles,

- parité et diversité disciplinaire ;
- **Transparence salariale** : transposition de la directive européenne ;
 - **Articulation vie pro/perso** : intégrer charge mentale, freins de carrière, stéréotypes, organisation du travail et accès aux services publics, avec une lecture territoriale (ex. travaux d'Émilie Agnoux) ;
 - **VSS** : associer la cellule «Artémis» du ministère des Armées ;
 - **Santé/handicap** : priorité à la prévention et à l'organisation du travail ;
 - **Culture de l'égalité** : intégrer des experts en communication.

Suites

- Prise de contact rapide avec les experts pressentis ; clarification des modalités de prise en charge pour les signataires.
- Prochaine séance : ordonnancement des travaux, séquençement des auditions par axe et calendrier opérationnel.

> **Source** : Article initialement publié par l'UFFA-CFDT

Document :

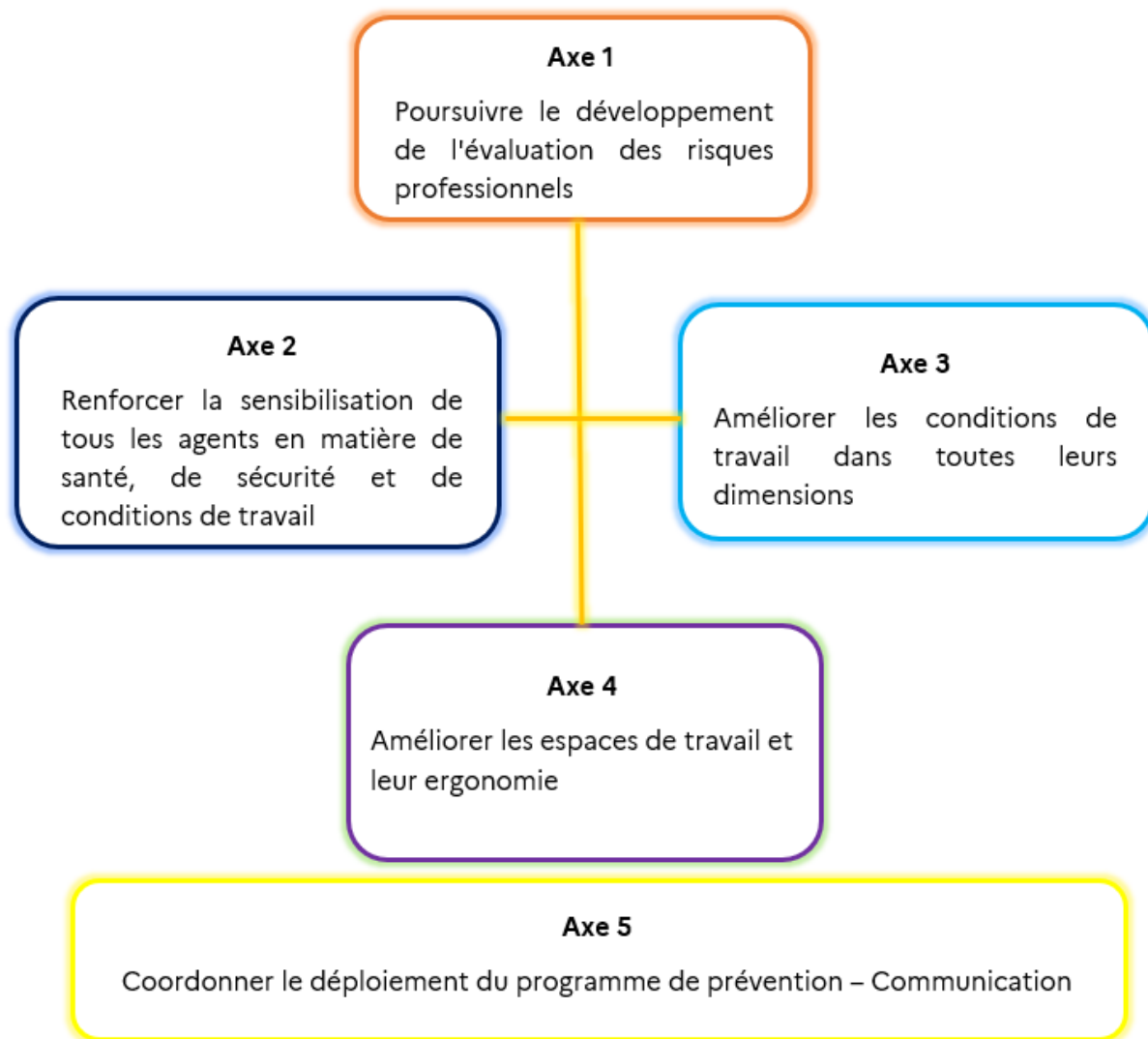
- Communiqué de presse du 04 septembre 2025 [ICI](#)
-

Formation spécialisée CSA-AC du 30 septembre 2025

La formation spécialisée du comité social d'administration de l'administration centrale s'est réunie le 30 septembre 2025 sous la présidence de Flora Claquin, cheffe du SRH et de Nadine Richard-Pejus, adjointe de la cheffe du SRH.

La CFDT-Agriculture était représentée par Grégor Appamon, Stéphanie Clarenc et Mireille Troupel.

**Programme prévention : l'urgence
d'agir... et d'investir**



Le programme prévention de l'administration centrale a été voté à l'unanimité par l'ensemble des organisations syndicales.

Dans une déclaration liminaire intersyndicale (à consulter [ICI](#)), les organisations syndicales ont souligné la nécessité de mener les actions du programme à leur terme. Elles ont également insisté sur l'importance de mobiliser les moyens humains, techniques et financiers nécessaires afin de garantir une mise en œuvre efficace et concrète de ces mesures, particulièrement attendues par les agents.

En effet, parmi les actions de ce programme, il y a des actions relatives à la **gestion de la charge de travail**, un enjeu majeur pour l'ensemble de la communauté de travail. Il prévoit également des **actions spécifiques à destination des**

managers afin de les accompagner dans l'exercice de leur fonction, rendue particulièrement complexe par l'augmentation constante des missions et la réduction des moyens humains.

Le développement de la **culture de la prévention** constitue également un axe fort du programme. Celui-ci inclut l'accueil des nouveaux arrivants, mais aussi la prise en main des outils informatiques ainsi qu'une meilleure information des agents sur la prévention des risques professionnels. Dans cet objectif, il est également prévu le déploiement et la mise à jour du **document d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** dont il sera question plus loin dans l'article.

Des **fiches par public** (agents, nouveaux arrivants, managers, ...) sont en cours d'élaboration à la demande des organisations syndicales, afin d'identifier les actions et le public auxquels elles sont destinées.

Pour la CFDT-Agriculture, il est important que les actions et les chantiers de ce programme ne soient pas déployés indépendamment les uns des autres. Ce programme s'inscrit dans une démarche de politique de prévention avec des actions qui présentent des interactions entre elles et s'alimentent les unes les autres pour renforcer la culture de prévention au sein de l'administration centrale.

Certaines actions, notamment celles de l'axe 3 relatif à l'amélioration des conditions de travail, visent à améliorer la qualité de vie au travail. En l'absence d'accord sur la QVCT, ces actions sont les bienvenues.

Une prévention efficace suppose également de pouvoir disposer de l'ensemble des éléments permettant d'améliorer la prévention des risques professionnels comme les accidents du travail, les mentions dans les registres de sécurité et les mesures prises. La transmission de ces éléments constitue une obligation réglementaire, non respectée par l'administration.

Enfin, nous comptons sur le dernier axe, gouvernance et

communication pour sensibiliser les agents à la prévention des risques professionnels et les informer des outils mis à leur disposition comme la formation mentor «savoir réagir face aux risques» et des démarches de prévention des risques professionnels.

La CFDT-Agriculture déplore également l'absence d'un conseiller de prévention pour le déploiement de ce programme et l'animation du réseau des assistants de prévention qui reste difficile à maintenir dans le temps. Beaucoup de turn-over et une démotivation de ces agents à long terme en raison du peu de considération de leur rôle qui se traduit par un accompagnement minimaliste et une absence de reconnaissance dans le cadre du parcours professionnel.

DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) : une méthodologie à préciser

Le DUERP est le document qui recense les risques professionnels auxquels sont exposés les agents d'administration centrale et qui les évalue afin de déterminer si des actions de prévention sont nécessaires.

Il existe un DUERP pour l'administration centrale mais il n'a plus été mis à jour depuis de nombreuses années alors que c'est un document «vivant», à mettre à jour régulièrement en fonction de l'évolution des conditions de travail et des risques associés.

Dans le cadre de la mise à jour du DUERP, il est prévu de regrouper les activités qui présentent des risques similaires en **unités de travail** et de créer des unités de travail avec des risques spécifiques. Si on prend l'exemple du risque incendie, il est globalement identique mais il peut y avoir des spécificités locales où les conditions d'évacuation sont

plus à risque qu'ailleurs. Ce découpage permet d'intégrer à la fois ce qui est transversal mais également les spécificités.

Avec cette articulation, il faut qu'un agent puisse identifier facilement les risques auxquels il est exposé et ce document doit être accessible à tous les agents avec un format qui s'y prête.

Des groupes de travail sont prévus pour définir les unités de travail. Chaque direction sera représentée ainsi que les assistants de prévention et les représentants du personnel. Il est également bien prévu de créer une unité de travail spécifique pour les inspecteurs de l'enseignement agricole, au regard des spécificités de leur activité.

La CFDT-Agriculture insiste sur la mise à jour du DUERP qui est nécessaire, l'ancien document datant de plusieurs années. C'était d'ailleurs déjà l'un des objectifs du précédent programme de prévention. La méthodologie proposée mérite d'être testée mais suscite des réserves, notamment sur les points suivants :

- *L'implication de la communauté de travail et la co-construction de ce document qui doivent permettre de développer la culture de la prévention.*

Ce document n'aura pas fait l'objet d'une démarche partagée et les agents pourraient ne pas se retrouver dans les unités de travail et les risques associés. Nous avons écho d'agents qui souhaiteraient participer à l'élaboration de ce document pour leur structure, ce qui permettrait aussi une meilleure appropriation du sujet.

- *Le découpage approprié en unités de travail au regard de l'ensemble des spécificités de l'administration centrale*

En effet, avec cette méthode, ce sont des groupes de travail qui vont déterminer les unités de travail et les risques

associés. Il est évident que, même si les missions peuvent paraître similaires, tous les bureaux ne présentent pas la même charge de travail, la même exposition des agents aux risques RPS, certains sujets peuvent être plus sensibles que d'autres, la gestion de crise n'est pas présente partout, certains agents se déplacent dans des pays à risques,... La CFDT s'interroge sur la prise en compte de ces spécificités.

- *L'évaluation des risques doit être le reflet de ce qui se passe sur le terrain*

Avec la méthodologie proposée, il n'y a pas de session de sensibilisation sur les enjeux du DUERP et sur l'évaluation des risques à destination des agents et des encadrants. Il n'y a pas non plus d'ateliers participatifs avec les acteurs sur le terrain. L'évaluation des risques ne doit pas reposer exclusivement sur les assistants de prévention et les encadrants intermédiaires.

Rapport de la médecine du travail

A Paris, sur les 1790 agents recensés :

- 202 personnes ont été reçues pour une visite médicale obligatoire, dont 130 agents qui sont en SMP (Surveillance Médicale Particulière) et doivent bénéficier d'une visite chaque année ;
- 129 agents ont été reçus à leur demande.

Le docteur Bénoliel indique que les conditions ergonomiques sont globalement satisfaisantes (mobilier, organisation des espaces de travail, ...). En revanche, la santé mentale reste au cœur des préoccupations, tant par son ampleur que par la complexité des situations rencontrées. Les risques RPS ne cessent d'augmenter avec des situations de souffrance au travail liées à des conflits hiérarchiques, une charge de travail excessive, des agents sans affectation et un besoin

croissant de soutien psychologique.

Pour la CFDT-Agriculture, ces chiffres parlent d'eux-mêmes et traduisent le mal-être en administration centrale. En effet, en retirant les 130 personnes et au regard de l'obligation d'une visite tous les 5 ans pour les autres agents, ce sont à minima 332 personnes qui auraient dû être vues en médecine du travail. Or, seulement 72 personnes ont été convoquées. A côté de cela, les demandes pour voir le médecin du travail explosent (129 agents) avec des situations de détresse et de RPS qui ne cessent de croître.

Il est donc grand temps que l'administration centrale se saisisse de ce sujet, s'engage et accorde des actions destinées à améliorer les conditions de travail des agents. Ces actions seront à renforcer dans le cadre d'un futur programme prévention.

A Toulouse, un nouveau médecin du travail, le docteur Bruel est arrivé en septembre 2024 après 20 mois sans médecine du travail. L'objectif est dans un premier temps de rattraper le retard : visites réglementaires, dossiers urgents.

Les visites ont mis en évidence des problématiques de TMS : syndromes de canal carpien, lombalgies, épaules, cervicales, ... et des situations de RPS en lien avec la souffrance au travail et l'évolution des organisations. Selon le médecin, les conséquences de la réorganisation s'estompent progressivement et la situation semble réglée et apaisée. Le séminaire de la rentrée a été apprécié. Il insiste cependant sur la nécessité de l'accompagnement au changement.

En complément des risques psychosociaux (RPS), la CFDT-Agriculture accordera une attention particulière aux situations de troubles musculo-squelettiques (TMS), qui tendent à se développer dans certains contextes professionnels. Il sera essentiel de mettre en œuvre des mesures de prévention ciblées, notamment par la réalisation

de visites de poste, d'actions de sensibilisation (e-learning, communications, affiches, ...), et la formation des assistants de prévention afin de prévenir ces risques.

Au cours des échanges, le docteur Bénoliel nous a fait part de situations parfois de détresse dans lesquelles certains agents peuvent se retrouver et qui devraient faire l'objet d'actions de prévention, et a insisté sur la formation des managers.

Elle note cependant une entraide forte dans les équipes et une bienveillance importante en cas de maladie et de report de charge de travail.

De même, elle précise que trop d'agents viennent la voir pour obtenir des jours de télétravail supplémentaires, parfois jusqu'à 5 jours. Elle précise que 5 jours, ce n'est pas médicalement acceptable car les agents ont besoin de liens sociaux aussi.

La CFDT-Agriculture remercie le docteur Bénoliel pour ces échanges qui reflètent bien l'état des services de l'administration centrale avec de nombreuses situations de détresse et de tensions au sein de la communauté de travail, compensées par une entraide et une bienveillance des équipes, mais cet équilibre reste fragile et se fragilise chaque année un peu plus... Il est urgent d'agir !!!

Légionellose à Toulouse ? Qu'en est-il ?

Un agent d'Auzeville s'est retrouvé contaminé par la légionellose, les études sont en cours mais les premiers éléments confirmeraient que la contamination n'a pas eu lieu sur le site d'Auzeville.

La bactérie responsable de la légionellose se multiplie dans

l'eau chaude stagnante. C'est ensuite la vapeur d'eau (lors d'une douche par exemple) qui contamine l'être humain. Dans le cas présent, l'agent était en congé les jours précédant son hospitalisation et n'a pas pris de douche sur le site d'Auzeville les jours précédant ses congés. De même, la climatisation n'est pas une source de dissémination de la bactérie.

Ces éléments vont dans le sens d'une contamination en dehors du site d'Auzeville. La SDLP a néanmoins fait procéder à des analyses dans les réseaux d'eau chaude d'Auzeville et les résultats sont attendus. Au moment du CSA, 4 jours s'étaient écoulés depuis la réception des analyses par le laboratoire qui n'a pas rappelé le ministère, ce qui laisse supposer des résultats négatifs. Nous vous tiendrons informés de la situation.

La CFDT-Agriculture reste à votre écoute, n'hésitez pas à [nous contacter](#).

Résultats des promotions au choix : publication du 22 octobre 2025

Les résultats des promotions au choix au titre de 2025 pour les corps administratifs et techniques ont été publiés sur le site Intranet du MAASA.

Pour rappel, le bénéfice de la promotion dans les corps des

IAE et des attachés est soumis à une mobilité validante (voir [la note de service](#) et [notre article](#)).

Pour la filière administrative au titre de l'année 2025

- [Promotion au choix dans le corps des secrétaires administratifs](#)
- [Promotion au choix dans le corps des attachés d'administration de l'État](#)

Pour la filière technique au titre de l'année 2025

- [Promotion au choix dans le corps des techniciens supérieurs](#)
- [Promotion au choix dans le corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement](#)

Avec la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les commissions administratives paritaires (CAP) ont perdu leurs compétences sur les mobilités et les promotions.

Pour la CFDT-Agriculture, l'exercice des promotions s'accompagne obligatoirement de communication. En effet, les agents promouvables et proposés doivent être tenus informés tout au long de la procédure. Il est par ailleurs, vivement conseillé de prendre contact avec l'IGAPS.

Si la CFDT-Agriculture ne s'est jamais montrée favorable à la disparition des CAP-promotions, elle se mobilise néanmoins au quotidien, auprès des agents, pour les soutenir dans le cadre de ces nouvelles dispositions et les aider dans leurs démarches auprès de l'administration.

La [CFDT-Agriculture](#) se tient à votre disposition.

Le mois sans tabac, c'est dans quelques jours !

Un seul objectif : arrêter de fumer en 30 jours !

La publicité le dit «Vous n'étiez pas seul quand vous avez commencé, vous ne serez pas seul pour arrêter». Le Mois sans tabac est là pour vous aider et vous accompagner.

Dès le 1^{er} novembre 2025, arrêtez de fumer pendant 30 jours à l'occasion du **Mois sans tabac** et multipliez par 5 vos chances d'arrêter définitivement la cigarette. L'inscription se fait en ligne dès maintenant.

Le Mois sans tabac, de quoi s'agit-il ?

Au 23 octobre 2025, ce sont un peu plus de 61 300 personnes qui se sont inscrites (moins que l'année dernière pour l'instant) à cette nouvelle édition de Mois sans tabac qui se déroule pendant tout le mois de novembre 2025, organisée par le Ministère chargé de la Santé, de l'Assurance Maladie et de Santé publique France.

Pendant 30 jours, il est possible de se faire accompagner et ainsi de multiplier par 5 les chances d'arrêter définitivement la cigarette.

Les inscriptions sont ouvertes et se font en ligne [**ICI**](#) (avant le 1er novembre).

Pourquoi s'inscrire ?

▪ Des bienfaits pour votre corps

Au fur et à mesure que votre corps élimine les produits toxiques de la fumée du tabac comme le monoxyde de carbone, les risques liés au tabac diminuent. Votre santé et votre apparence s'améliorent (respiration, digestion, goût, odorat, performances sportives, teint, etc.).

▪ Moins de dépenses qui partent en fumée

Au regard du prix d'un paquet de cigarettes qui ne fait que flamber, arrêter de fumer permet sans aucun doute de faire des économies !

▪ Des bienfaits psychologiques

Contrairement aux idées reçues, en arrêtant de fumer vous retrouvez sérénité, améliorez votre concentration et la qualité de votre sommeil. Une fois que les désagréments passagers du sevrage seront derrière vous, vous profiterez pleinement des avantages durables de la vie sans tabac.

De nombreux outils et conseils avec le Mois sans tabac

Pour vous aider à arrêter de fumer, avec le Mois sans tabac vous bénéficiez de :

- une consultation avec un professionnel de l'arrêt du tabac
- un kit d'aide à l'arrêt avec votre programme de 40 jours
- divertissements pour ne pas craquer
- toute une communauté ayant décidé d'arrêter de fumer pour partager vos doutes et vos astuces

- l'entraide grâce à la page Facebook et Instagram du Mois sans tabac

Quel accompagnement ?

C'est toujours mieux de **se faire accompagner** pour arrêter de fumer. Trouvez un **tabacologue** proche de chez vous [ICI](#).

Vous pouvez gratuitement :

- bénéficier d'un **e-coaching** gratuit avec une application : **Tabac info service**
- profiter d'un **suivi téléphonique** avec un tabacologue au **39 89**

Sources : Santé publique France et Tabac Info Service

CMO et 90 % de rémunération : traduction en paie sur le salaire d'octobre

Depuis le 1er mars 2025, la loi de finances et deux décrets ont modifié les règles d'indemnisation des arrêts pour congé maladie ordinaire (CMO). Voici ce qu'il faut retenir, surtout sur la mise en place (avec retard !) des retenues sur salaires.

Les remplacements en abattoir, un chantier urgent... depuis 2014

Un peu d'histoire sur le paiement des remplacements en abattoir

Comme chaque année, la campagne des remplacements en abattoir s'est clôturée le 31 août dernier. Pour mémoire, cette campagne pilotée par la DGAL vise à recenser les agents qui assurent des remplacements en abattoir d'animaux de boucherie et de volailles. **Seuls les techniciens supérieurs, les adjoints techniques et les agents contractuels qui relèvent du ministère chargé de l'agriculture sont concernés.**

Dans la limite de **55 jours sur l'année de la campagne** (se déroulant du 1^{er} septembre au 31 août de l'année suivante), les agents sont rémunérés **40 euros bruts** pour chacune des journées passées en abattoir. Ce montant n'a jamais été réévalué.

La note de service en vigueur relative à ces remplacements en abattoir date de janvier 2024. Elle indique notamment que «cette mesure s'inscrit dans le cadre du plan d'attractivité des métiers d'inspection en abattoir lancé en 2021».

Si le dispositif trouve sa justification dans la difficulté pour l'administration de trouver les moyens nécessaires pour réguler l'activité des abattoirs, on peut cependant s'étonner à la lecture de ces propos du fait que, d'une part, le **montant de la journée de remplacement n'ait jamais été réévalué** et, d'autre part, du fait que la **première note de service dédiée à ce dispositif a été publiée en 2014.**

La CFDT-Agriculture peut donc s'interroger du manque de priorisation de l'administration sur des missions considérées comme «indispensables à la continuité de l'activité».

A l'époque, c'est la prime de service et de rendement (PSR) qui était utilisée pour rémunérer les agents participant à ces remplacements.

Et aujourd'hui, qu'en est-il ?

Si aucun problème n'empêche l'indemnisation des agents contractuels embarqués dans ces campagnes, il en va tout autrement pour les fonctionnaires. En effet, pour les premiers, il suffit que figure dans leur contrat une mention leur permettant de percevoir un revenu exceptionnel lié à leurs services. Pour les fonctionnaires, en revanche, aucune garantie ne peut être apportée aux agents sur le fait qu'ils percevront bien le montant qui leur est dû au titre de ces remplacements. **Aucune indemnité n'existe à ce jour alors même que la nécessité de disposer d'un vecteur indemnitaire spécifique est identifiée depuis longtemps.**

Force est de constater aujourd'hui que **l'administration continue à rémunérer les fonctionnaires avec une indemnité qui n'est pas prévue pour cela.** C'était hier la modulation de la PSR ; depuis le passage des agents au RIFSEEP **c'est le complément indemnitaire annuel (CIA)** versé chaque année suite à la campagne d'entretiens professionnels **qui a pris le relais.**

Les écueils de l'utilisation du CIA

Au regard des calendriers des campagnes, donc du versement du CIA octroyé en août et de l'envoi par la DGAL au SRH des montants à payer pour les remplacements en abattoir en septembre, **l'administration se heurte au plafond réglementaire du CIA** en vigueur pour ces agents.

Le tableau ci-dessous présente le nombre de jours de remplacements en abattoir que l'administration peut mettre en paiement (plafond réglementaire – barème de CIA) / 40 €... le calcul est donc à refaire en fonction du montant de CIA réellement perçu.

Grade et affectation	Barème de CIA	Plafond réglementaire du CIA (G1/G2)	Nombre de jours indemnissables
ADT affecté en Ile-de-France	900	1.350	11
		1.320	10
ADT Pal de 1 ^{ère} classe affecté hors IDF	700	1.260	14
		1.200	12
Autres ADT affectés hors IDF	600	1.260	16
		1.200	15
TSMAA 2 ^e et 3 ^e grade affecté en IDF	1.100	3.500	55
		3.200	52
TSMAA 2 ^e et 3 ^e grade affecté hors IDF	1.100	3.130	50
		2.860	44
TSMA 1 ^{er} grade affecté en IDF	1.000	3.500	55
		3.200	55
TSMA 1 ^{er} grade affecté hors IDF	1.000	3.130	53
		2.860	46

A titre d'exemple, comme on le voit dans ce tableau :

- Un adjoint technique principal de première classe affecté hors Ile-de-France et dont la fonction le place dans le groupe 1 de son RIFSEEP, s'il perçoit au titre de la campagne de CIA 100 % de son barème, ne peut pas

être indemnisé au-delà de 14 jours de remplacements en abattoirs. Ainsi, jusqu'à l'année dernière, s'il dépassait les 14 jours, l'agent travaillait gratuitement pour l'administration.

- Dès lors qu'ils sont affectés en Ile-de-France, seuls les techniciens du premier grade ainsi que les autres techniciens relevant du groupe RIFSEEP 1 peuvent être indemnisés pour les 55 jours de remplacements en abattoir quand bien même ils ont perçu 100 % de leur barème de CIA.

Bien évidemment, tous les agents qui obtiennent un CIA supérieur à 100 % de leur barème voient leur nombre de jours de remplacements en abattoir indemnisables diminuer.

A notre connaissance, aucune information n'a jamais été faite aux agents concernés pour les alerter sur ces bornes qui les empêchent théoriquement d'effectuer l'intégralité des 55 jours autorisés par la note de service dédiée. Chaque année, des DDI communiquent leur incompréhension alors même qu'elles doivent expliquer aux agents qu'ils ne percevront pas l'intégralité du montant qui leur est dû.

La CFDT-Agriculture a alerté le SRH à maintes reprises sur la double peine que représente pour ces agents, d'une part, le risque d'une minoration par les structures du premier versement du CIA du fait de l'engagement des agents dans ces remplacements et, d'autre part, le risque avéré et déjà constaté depuis plusieurs années que certains agents ne perçoivent qu'une partie du montant qui leur est dû au titre de leurs journées de remplacements en abattoir. L'année dernière et pour la première fois, le chef du SRH a indiqué que si le montant des remplacements en abattoirs était supérieur au plafond de CIA, le solde du montant serait reporté à cette année 2025. La CFDT-Agriculture espère évidemment que ces agents ne seront pas oubliés et que cette pratique du report, bien qu'insatisfaisante, soit reconduite cette année en tant que de besoin.

A quand une indemnité dédiée aux remplacements en abattoirs ?

Si le chef du SRH avait indiqué en juin 2024 avoir saisi le **guichet unique** afin d'obtenir la création d'un vecteur indemnitaire permettant de disposer d'un cadre juridique cohérent, et accessoirement de pouvoir payer les montants dus aux agents, force est de constater aujourd'hui que rien n'a été fait. Par la suite, le directeur du cabinet de madame la ministre a indiqué aux organisations syndicales lors du CSAM du 25 septembre 2024 que cette indemnité serait créée en 2025. Un an après, on attend toujours...

Pour la CFDT-Agriculture, le fait de ne pouvoir garantir aux agents le paiement d'une indemnité censée être versée après service fait est inacceptable. La CFDT-Agriculture continuera donc de solliciter régulièrement l'administration afin que les engagements pris au plus haut niveau soient respectés.

Revalorisation de l'IFSE... dans l'attente de la version 2.0 de la note de service

Comme indiqué dans notre article relatif à la revalorisation de l'IFSE des agents de catégorie C (A relire [ICI](#)), la nouvelle note de gestion relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et

de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicable à certains corps et emplois des agents affectés au ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA) a été publiée sur B0 Agri le 27 mai dernier.

Les revalorisations opérées par cette note prennent effet au 1^{er} janvier 2025 et s'étalent du mois d'août pour les agents de catégorie C au mois d'octobre pour ceux de catégorie A, les agents de catégorie B étant traités sur la paie de septembre. Elles concernent 12.000 agents pour un montant global de plus de 18 millions d'euros.

Lors de la réunion du CSAM du 7 octobre dernier, la secrétaire générale a rappelé ces différents points. Elle a par ailleurs indiqué que, suite aux observations des organisations syndicales en mai dernier, une nouvelle note allait être publiée dans les prochains jours. Cette nouvelle note permettra notamment d'effectuer les ajustements suivants :

- **La création d'un barème spécifique pour les agents relevant de l'enseignement technique agricole affectés en Ile-de-France ;**
- **La création d'un barème spécifique pour les ingénieurs de recherche praticiens hospitaliers affectés en Ile-de-France ;**
- **Une revalorisation annuelle supplémentaire de 1.000 euros pour les techniciens supérieurs chefs d'équipe en abattoir ;**
- **La correction matérielle des barèmes concernant les assistants ingénieurs.**

La secrétaire générale a par ailleurs indiqué que l'engagement d'un pourcentage équivalent d'augmentation de l'IFSE pour les catégories d'agents était tenu (entre 11 % et 12 %).

Rappelons qu'à ce jour **l'administration préfère communiquer par catégories d'agents et surtout par moyenne. Cela permet d'occulter certaines disparités criantes dès lors qu'on**

regarde de plus près les nouveaux barèmes IFSE selon notamment les secteurs d'affectation.

A titre d'exemple, l'administration avait indiqué lors d'un groupe de travail, qu'il convient d'ailleurs de renommer réunion d'information, que **les agents de catégorie C auraient une revalorisation annuelle de 800 euros «hors enseignement».** On peut comprendre cette volonté de ne pas assommer les organisations syndicales avec trop de détails quand on s'aperçoit après analyse de la note de service que les variations de barèmes annuels s'évaluent finalement entre 400 euros et 2.050 euros.

En pourcentage, **l'augmentation pour les agents de catégorie C oscille donc entre +5,44 % et +13,11 %.** Seuls les agents affectés hors Ile-de-France et hors enseignement, ainsi que ceux affectés dans l'enseignement supérieur en Ile-de-France, ont droit à ce jour à une revalorisation de leur ancien barème supérieure à 10 % (+10,88 % à +13,11 % pour les premiers, +26,64 % à +32,79 % pour les seconds).

On peut donc logiquement s'attendre à une augmentation pour l'ensemble des barèmes dont l'augmentation est inférieure à 10 %, ce qui va au-delà du secteur de l'enseignement technique agricole, grand oublié de la note de service actuelle.

Pour les agents de catégories A et B, la CFDT-Agriculture attendra la publication de la prochaine note de service pour se prononcer. Gageons qu'avec «des barèmes plus simples, plus lisibles et une augmentation équitable pour chacune des catégories entre 11 % et 12 %» (dixit la secrétaire générale lors du CSAM), l'analyse sera facilitée et aboutira logiquement à la satisfaction de toutes les catégories d'agents, quel que soit leur secteur d'affectation.

Reste donc à attendre la publication de cette nouvelle note et identifier quels seront les heureux (?) bénéficiaires de ces ajustements.

Les revalorisations basées sur la note de service actuelle ayant été opérées sur les payes des deux derniers mois (août pour les agents de catégorie C, septembre pour ceux de catégorie B), la CFDT-Agriculture vous conseille fortement de vous rapprocher de votre hiérarchie dans l'éventualité où vous n'auriez pas encore reçu la notification qui doit accompagner votre revalorisation. **Ce document contient votre nouveau barème annuel ainsi que le groupe RIFSEEP dans lequel vous êtes désormais classé** (pour rappel : il peut être différent de celui que vous aviez avant la revalorisation, même à fonction et secteur d'affectation identiques).

Il est également recommandé de regarder attentivement vos derniers bulletins de paye, notamment ce qui figure au titre du rappel de rémunération au titre de 2025. Les remontées de différentes DRAAF montrent pour certains agents des incohérences concernant la revalorisation, notamment des rappels de rémunération négatifs. A situation inchangée courant 2025, votre barème d'IFSE ne peut pas diminuer.

La secrétaire générale a également informé les organisations syndicales que les travaux étaient engagés au niveau des opérateurs sous tutelle du MAASA, notamment de FranceAgriMer (FAM) et de l'Agence de Services et de Paiement (ASP), tout en rappelant que ces travaux ne pouvaient être qu'à l'initiative des opérateurs qui disposent d'une autonomie financière. A suivre donc de près quand on constate les difficultés de mise en œuvre chez nos opérateurs (comme évoqué dans notre article relatif au dernier CSA-M [ICI](#)).

GT Travaux d'administration centrale du 14 octobre 2025

Le groupe de travail s'est réuni le 14 octobre 2025 pour évoquer les travaux sur les bâtiments de l'administration centrale. Il était présidé par Noémie LE QUELLENEC, secrétaire générale adjointe du MAASA accompagnée de Marc RAUHOFF, sous-directeur de la logistique et du patrimoine.

La CFDT-Agriculture était représentée par Stéphanie CLARENC.

En introduction, la secrétaire générale adjointe a fait part des restrictions budgétaires qui touchent de plein fouet les enveloppes dédiées aux travaux pour les prochaines années. Afin de permettre le financement des autres travaux, les 2 projets ci-dessous ont été suspendus :

- La relocalisation des opérateurs (FAM, INAO, ODEADOM, Agence Bio) actuellement à Montreuil, sur le site de Maisons-Alfort
- Les travaux de l'hôtel Villeroy

Site de Maine : le projet de rénovation du bâtiment «Agroparitech» en flex office se poursuit...

Pour concilier les impératifs budgétaires et les contraintes de surface tout en garantissant un cadre de travail confortable aux agents (avec davantage de salles de réunion et de lieux de convivialité), le choix de la rénovation s'est orienté vers une organisation des espaces en flex office.

La DGAL bénéficie d'un accompagnement par une Assistance à la Maîtrise d'Ouvrage (AMOA) pour l'appuyer dans les étapes

importantes de ce projet.

Dans un premier temps, des échanges ont été menés au travers **d'ateliers «compréhensions des métiers»** réunissant la direction, les sous-directeurs, les sous-directeurs adjoints et des référents métiers pour définir la typologie des espaces adaptée aux besoins des équipes de travail.

Dans cet atelier, la spécificité des métiers a été analysée, notamment au regard des réunions à l'extérieur, du télétravail,... Il a été pris en compte l'évolution des modes de travail et les aspirations des jeunes générations. Le travail en équipe reste une priorité : les agents ne viennent pas au bureau pour travailler seuls toute la journée.

Ensuite, un **atelier «micro-zoning»** a permis de déterminer plus précisément les espaces alloués à chacune des directions avec les espaces de travail, les salles de réunion, les salles de repli et leur positionnement. Des bureaux individuels ont été prévus jusqu'au niveau des sous directeurs et sous-directeurs adjoints.

Les plans retenus ont été validés à la fin de l'été et présentés en octobre aux agents.

Le début des travaux est prévu pour janvier 2026. Tout au long des travaux, des webinaires à destination des agents sont prévus pour les informer de l'avancement des travaux, et des cafés projet sont également prévus pour faciliter les échanges sur ce chantier.

Dès 2027, des **ateliers «règles de vie»** seront organisés. En effet, avec le flex office, les habitudes de travail évoluent. Le principe de place nette sera à respecter, à savoir :

- Pas d'affaires personnelles laissées sur le bureau (ordinateurs, dossiers, stylos, mugs, etc...) ;
- Utilisation de casiers ou rangements individuels pour stocker ses effets personnels en dehors des espaces

communs ;

- Préparation du poste pour le prochain utilisateur. Le bureau doit être prêt à accueillir un autre collègue dès le lendemain (nettoyage du bureau, ...).

D'autres règles devront également être définies, notamment pour les appels téléphoniques, les visioconférences, ...

A ce stade, la forme que prendront les règles de vie (règlement intérieur, affiches pour chaque type d'espace, ...) n'est pas encore connue.

Ces règles communes sont à définir en amont de l'emménagement dans le nouveau bâtiment et devront être partagées par les agents. Ensuite, après l'emménagement, il sera nécessaire de les faire vivre et de les ajuster en fonction du vécu et de la réalité, de la vie des équipes et de ce qui est souhaité par les équipes.

A l'usage du bâtiment, des ajustements de la destination des espaces de travail seront possibles. Par exemple, une salle de réunion pourra devenir une salle silence ou inversement. De même, le bâtiment sera modulable mais il ne faudra pas changer les cloisons à outrance.

Si des actions sont menées pour accompagner le changement et faciliter l'appropriation de cette nouvelle organisation, le flex office demeure une évolution contraignante pour les agents, notamment dans leurs pratiques de travail.

La CFDT-Agriculture alerte sur certains plateaux prévus pour accueillir jusqu'à 18 personnes, ce qui fait beaucoup de monde et risque de dégrader les conditions de travail des agents, notamment en raison des nuisances sonores.

L'administration répond que tout sera mis en place pour réduire les nuisances sonores par les équipements (mobilier, casques, ...) mais aussi par l'application des règles de vie.

Elle insiste également sur le fait que ce n'est pas parce que dans un espace de travail il y a 18 postes que les 18 agents seront présents en même temps. Cette situation devrait être très rare.

La CFDT-Agriculture alerte sur les parois vitrées qui sépareront les espaces de travail des couloirs, notamment pour permettre aux agents de travailler en toute discrétion mais aussi parce que le verre n'est pas réputé pour absorber le bruit ambiant, bien au contraire.

L'administration répond qu'elle mettra tout en œuvre pour réduire les inconvénients liés à ces parois en verre, notamment par l'ajout de stores ou de bandeaux sur les vitres. Ce point sera traité après l'emménagement des collègues et en fonction de ce qui ressortira à l'usage de ces espaces.

Les espaces vitrés ont été pensés pour augmenter la luminosité des espaces de travail. Les stores peuvent donc amener plus de modularité.

Pour la CFDT-Agriculture, il serait pertinent d'envisager l'utilisation de parois constituées de verre acoustique pour absorber le bruit ambiant, en particulier dans les espaces de travail de 18 personnes, le verre standard ayant une capacité d'absorption du bruit très faible.

Surfaces contraintes... et si le flex office permettait d'améliorer la QVCT ? Le pari de la SDLP...

Dans notre article précédent (à relire [ICI](#)), nous vous avons communiqué les modalités d'échanges mises en place pour concerter les agents sur ce projet de flex office. Quatre scénarios pour l'organisation des espaces de travail avaient été présentés et le choix était prévu pour l'automne.

Le scénario retenu est le quatrième, organisé par territoire. Il repose sur une répartition des espaces de travail par bureaux tout en conservant une certaine souplesse, certains espaces pouvant être partagés par des agents issus de bureaux différents.

Pour préparer cette transition, 2 webinaires ont été organisés avec les agents ainsi que des échanges au sein de chaque bureau concerné.

Pour un effectif de 47 agents, il y aura 35 postes de travail plus 2 postes de travail en bureau partagé. Le rapport entre le nombre de postes de travail et le nombre d'agents est de 0,8. A cela, il faut ajouter les postes de travail des salles de réunion, des bulles, des salles silence et du cœur de vie. On arrive alors à 85 positions pour 47 agents, soit un ratio de 1,8 quand il est recommandé d'avoir un ratio de 1,5.

Des règles de vie seront élaborées en amont de l'emménagement des équipes. Elles seront évolutives en fonction du vécu des agents. Un retex sera réalisé pour identifier ce qui marche et ce qui ne marche pas, adapter si nécessaire mais aussi alimenter les futures réflexions de mise en place du flex office.

Dans ces bureaux, le téléphone se fera par l'ordinateur et il y aura recours au wifi et non au filaire pour l'accès au réseau informatique.

Pendant les travaux, certains espaces devront être libérés et les espaces restants seront densifiés. Il est prévu du télétravail exceptionnel pour limiter la pression sur les espaces de travail restants.

Pour la SDLP, l'intérêt du flex office est d'avoir des espaces ouverts mais au vu des contraintes du bâtiment, les ouvertures ont été limitées.

La CFDT-Agriculture reste vigilante et mobilisée sur le suivi

de ce dossier, compte tenu du risque réel de dégradation des conditions de travail. Il sera important de pouvoir réagir rapidement en cas d'alerte. N'hésitez pas à nous contacter si c'est le cas.

Varenne : Ravalement de façade et huisseries ... des nuisances sonores à prévoir !

Avec la dégradation de la façade du bâtiment de Varenne côté rue, des filets ont été mis afin de protéger les piétons de chutes éventuelles de morceaux de façade.

L'opération se déroulera en 3 phases avec la mise en place d'échafaudages. Les accès aux bâtiments resteront cependant ouverts, à l'exception de la période où les portes seront changées. Des informations plus précises à ce sujet seront communiquées aux agents en temps voulu.

Il y aura une phase de préparation de 2 mois à partir de décembre. Ensuite à partir de janvier, la première phase débutera et chaque phase durera 11 mois. Les nuisances sonores ne seront pas en continu. Les travaux consisteront à restaurer la pierre et à changer les huisseries.

Pour le changement des huisseries, les modalités ne sont pas encore définies mais le bureau devra être inoccupé au moment de leur remplacement. Des solutions de repli seront proposées et le détail sera communiqué aux agents concernés.

Bâtiment C : remplacement des huisseries

Le remplacement des huisseries va débuter prochainement. Il reste à valider la mise en place du prototype. Dès lors qu'il sera validé, les travaux pourront démarrer : 12 semaines de travaux sont à prévoir.

L'organisation du chantier est en cours d'élaboration et les informations seront données aux agents pour le jour du changement : bureaux de repli, télétravail,... car les bureaux doivent être inoccupés au moment du remplacement des huisseries.

Barbet de Jouy : les travaux sont terminés

L'administration est actuellement dans la phase de réception des travaux aujourd'hui terminés (pour rappel remplacement des huisseries, reprise d'étanchéité et d'isolation thermique de la toiture).

Rénovation de la sous station de la chaudière de Varenne

La mise en chauffe va être réalisée prochainement.

La sous station de Varenne a été changée car elle était vieillissante, et dans l'objectif qu'elle soit plus souple pour affiner les réglages et piloter le chauffage des bâtiments dans le cadre de la sobriété énergétique. Les échangeurs avec le réseau de chauffage urbain, pour intégrer la chaleur du réseau de chauffage urbain, ont également été changés.

Les autres sous stations seront remplacées progressivement après l'hiver, lorsque le chauffage sera coupé.

Accès aux services publics : moderniser sans exclure : un défi urgent

Le Sénat vient de publier un rapport sur *«L'accès aux services publics : renforcer et rénover le lien de confiance entre les administrations et les usagers»*. Derrière ce titre institutionnel se cache une réalité bien connue des agents et des usagers : la dématérialisation, si elle simplifie certaines démarches, **crée aussi de nouvelles inégalités**.

Une fracture numérique et territoriale bien réelle

Le constat est clair : **près d'un Français sur deux a du mal à effectuer ses démarches en ligne**. Les personnes âgées, les plus modestes, mais aussi de nombreux jeunes sont laissés de côté.

À cela s'ajoute la fermeture de guichets, de trésoreries, de bureaux de poste... autant de services de proximité qui disparaissent et alimentent le **sentiment d'abandon** dans les territoires ruraux, les quartiers populaires et les outre-mer.

L'humain, toujours indispensable

Le rapport le souligne fortement : **aucun outil numérique ne remplacera le contact humain**. Le téléphone reste le moyen préféré des usagers pour joindre l'administration, et les accueils physiques sont vitaux pour les démarches complexes.

Les espaces **France services**, portés à bout de bras par les collectivités locales et leurs agents, jouent un rôle essentiel. Mais leur développement ne doit pas masquer la réalité : **ce sont souvent les collectivités qui financent à la**

place de l'État.

Des usagers piégés par les sites frauduleux

La dématérialisation a aussi ouvert la porte à de nombreux abus : des sites privés font payer des démarches gratuites, imitent les sites officiels ou exploitent la détresse des usagers. Le rapport appelle à renforcer les sanctions et à mieux protéger les citoyens.

Des agents en première ligne

Derrière ces constats, ce sont **les agents publics** qui tiennent la barque. Conseillers France services, agents d'accueil, conseillers numériques... tous font preuve d'une polyvalence et d'un engagement remarquables. Mais leurs conditions de travail, leurs formations et leurs parcours professionnels doivent être mieux reconnus et valorisés.

La CFDT le répète : **moderniser les services publics ne peut se faire sans investir dans les femmes et les hommes qui les font vivre.**

Inclusion numérique et IA : vigilance syndicale

Le rapport évoque aussi l'inclusion numérique et l'arrivée de l'intelligence artificielle dans les services publics. Ces outils peuvent être utiles, mais à deux conditions :

- qu'ils soient **au service des usagers et des agents**,
- et qu'ils respectent la **sécurité des données et la transparence.**

Sans cela, le risque est grand de renforcer encore les inégalités et de déshumaniser la relation de service public.

Moderniser oui, exclure non !

Au fond, ce rapport vient confirmer ce que la CFDT dénonce depuis longtemps : **le tout-numérique ne peut pas être la seule réponse**. Il faut garantir à chacun le choix du canal, maintenir des accueils humains de qualité, et donner aux agents les moyens de répondre aux besoins des citoyens.

Un service public moderne, c'est un service public **accessible à toutes et tous**, qui continue d'incarner l'égalité et la solidarité au cœur de notre République.

> *Source : CFDT-UFETAM*

Documents

- [Rapport complet » Faciliter l'accès aux services publics » \(Sénat – 16-09-25\)](#)
- [Synthèse du rapport sénatorial](#)

Suspension de la réforme des retraites : qu'est ce que cela signifie concrètement ?

Le Premier ministre a annoncé le 14 octobre, lors de son discours de politique générale, la suspension de la réforme des retraites de 2023, décalant l'âge légal de départ à 64 ans. Pour la CFDT, c'est une première victoire, après 2 années de mobilisation contre cette réforme injuste. Voici ce que cela veut dire.

Depuis 2023, l'âge légal augmente progressivement de trois mois chaque année pour atteindre 64 ans. Actuellement, les travailleurs et travailleuses peuvent partir en retraite à 62 ans et 9 mois. À partir d'aujourd'hui et jusqu'au 1er janvier 2028, cet âge légal restera à 62 ans et 9 mois. Cela concerne d'abord les personnes nées en 1964. Elles gagnent donc 3 mois, parce qu'elles devaient initialement partir à 63 ans.

Et ensuite, il se passe quoi ?

Ensuite, tout dépendra des résultats aux élections de 2027. S'il y a une majorité pour une nouvelle réforme, alors s'appliqueront les mesures qui seront adoptées à ce moment-là. S'il n'y a pas de nouvelle réforme, alors les personnes nées entre le 1er janvier 1965 et le 31 décembre 1968, pourront quand même partir 3 mois plus tôt, quoi qu'il arrive, que ce que prévoyait la réforme de 2023. Cela va concerner quoi qu'il arrive environ 3,5 millions de personnes.

Infographie :



Vous êtes né...

Réforme des retraites avant et après la suspension

	Vous pouvez partir en retraite à partir de		Nombre de trimestres exigé pour avoir le taux plein	
	Actuellement	Si suspension	Actuellement	Si suspension
Entre le 1er janvier 1958 et le 31 décembre 1960	62 ans	62 ans	167 (41 ans 9 mois)	167 (41 ans 9 mois)
Entre le 1er janvier et le 31 août 1961	62 ans	62 ans	168 (42 ans)	168 (42 ans)
Entre le 1er septembre et le 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	62 ans et 3 mois	169 (42 ans 3 mois)	169 (42 ans 3 mois)
1962	62 ans et 6 mois	62 ans et 6 mois	169 (42 ans 3 mois)	169 (42 ans 3 mois)
1963	62 ans et 9 mois	62 ans et 9 mois	170 (42 ans 6 mois)	170 (42 ans 6 mois)
1964	63 ans	62 ans et 9 mois	171 (42 ans 9 mois)	170 (42 ans 6 mois)
1965	63 ans et 3 mois	62 ans et 9 mois	172 (43 ans)	170 (42 ans 6 mois)
1966	63 ans et 6 mois	62 ans et 9 mois*	172 (43 ans)	170 (42 ans 6 mois)*
1967	63 ans et 9 mois	62 ans et 9 mois*	172 (43 ans)	170 (42 ans 6 mois)*
À partir du 1er janvier 1968	64 ans	62 ans et 9 mois*	172 (43 ans)	170 (42 ans 6 mois)*

Infographie DDM, PhR

* si la suspension était prolongée au-delà de 2028

Infographie La Dépêche du Midi – PhR

Pourquoi, pour la CFDT, cette suspension est une première victoire ?

Pour la CFDT, le premier objectif de la suspension est la reconnaissance du refus des 64 ans, largement exprimé par les travailleurs et travailleuses en 2023. Le second objectif, est de rendre possible un nouveau débat sur les retraites en 2027, lors des élections qui se tiendront cette année-là. Et pour cela, il est essentiel de maintenir l'âge et la durée à leur niveau actuel jusqu'au 1er janvier 2028. En 2027, selon les programmes électoraux des uns et des autres, les électeurs pourront décider de l'avenir de la réforme. La suspension, c'est donc une première étape avant celle de 2027.

On parle aussi de la durée de cotisation, ça veut dire quoi ?

Tout d'abord, voici un petit rappel. La durée de cotisation requise pour pouvoir bénéficier d'une retraite au taux plein augmente depuis 2014 pour porter cette durée à 43 années (ou 172 trimestres). C'est la réforme dite « Touraine ». La réforme de 2023 a accéléré le rythme de cette augmentation. Actuellement, les personnes qui partent en retraite doivent justifier de 170 trimestres. Là encore, la suspension maintient à 170 (contre initialement 171) le nombre de trimestres jusqu'au 1er janvier 2028. Et là encore, cela concerne les personnes nées en 1964. À partir de 2028, c'est le même principe que pour l'âge. S'il y a une nouvelle réforme après les élections, les mesures adoptées s'appliqueront. S'il n'y a pas de nouvelle réforme, alors les personnes nées en 1965 gagneront quand même un trimestre et devront justifier de 171 trimestres au lieu de 172.

Comment et quand va se décider la suspension ?

Pour qu'une suspension voit le jour, il est déterminant que le Premier ministre en fasse la proposition, sans quoi la réforme aurait continué à s'appliquer. Mais le Premier ministre ne peut pas décider tout seul. Maintenant, il faut une loi et c'est aux parlementaires de l'adopter. Cela devrait être le cas d'ici la fin de l'automne.

Quelles sont les autres annonces concernant les retraites ?

Il a également été annoncé une amélioration de la retraite des femmes : celles qui ont eu des enfants bénéficient de trimestres en plus. Contrairement à ce qui est le cas actuellement, elles pourront faire valoir certains de ces

trimestres pour partir en retraite anticipée pour carrière longue. Il a aussi été annoncé que la règle des « 25 meilleures années » serait assouplie également pour les femmes avec des enfants, ce qui leur permettra d'avoir une meilleure pension. Ces deux mesures sont des revendications de la CFDT, gagnées lors du conclave.

> *Source : CFDT-UFETAM*

Communiqué de presse CFDT de la suspension :

[Retraite_Commiqué presse_14102025](#)

CSA ministériel du 7 octobre 2025 : Indemnité de gestion de crise, IFSE, RESET-BREXIT, PSU, agressions... quelques avancées.

Le CSA ministériel était présidé par Cécile BIGOT-DEKEYZER, secrétaire générale du MASA, accompagnée notamment de son adjointe Noémie LE QUELLENEC, de Flora CLAQUIN, cheffe du SRH, de Maud FAIPOUX, directrice de la DGAL et de Benoît BONAIME, directeur de la DGER.

La CFDT était représentée par Béatrice LAUGRAUD et Emmanuel BISEAU (titulaires), Nicolas BREZISKY (suppléant), ainsi que Jean Philippe MALLET, Ludovic DUBOIS et Muriel LEUBA en tant qu'experts.

Revalorisation de l'IFSE, c'est pour tout le monde ou presque !

La secrétaire générale indique que la mise en œuvre de la revalorisation annoncée est en cours pour les 12 000 agents éligibles au RIFSEEP (pour un montant total de crédits de 18,5 M€). Les rappels de paie ont été effectués selon le calendrier prévu : en août pour les corps de catégorie C, en septembre pour les catégories B, en octobre pour les catégories A. **La secrétaire générale annonce cependant une note de service à venir qui précisera les ajustements notamment pour les agents en abattoirs.**

La CFDT demande ce qu'il en est pour les **opérateurs**. La **secrétaire générale** répond que les travaux sont engagés à FranceAgriMer (FAM) et à l'Agence de services et de paiement (ASP) et devraient l'être chez les autres opérateurs mais que «Bercy bloque tout pour l'instant». Il s'avère que des travaux sont également initiés à l'INAO mais avec une date d'effet qui s'avèrerait différente et bien plus tardive de celle du MASA.

Pour la CFDT-Agriculture, c'est loin d'être satisfaisant. Si les opérateurs ne sont finalement pas alignés sur la politique indemnitaire du MASA, c'est l'attractivité des opérateurs qui sera dégradée sans aucun doute alors même que les postes sont déjà difficiles à pouvoir par des titulaires. La CFDT-Agriculture s'interroge par ailleurs sur ces propos alors que d'autres annonces ont été faites aux agents de l'ANSES leur indiquant qu'il n'y aurait aucune revalorisation de l'IFSE. Quant à l'ASP qui bénéficiait d'une enveloppe permettant de revaloriser partiellement les montants d'IFSE, le CBCM a bloqué la revalorisation respectant pourtant le montant de l'enveloppe. Il ne reste actuellement qu'à l'IFCE où les travaux restent en cours.

Face à ces constats et ces annonces, la CFDT continuera à demander à ce que la revalorisation profite à tous les agents

du MASA sur la base de montants indemnitaires équivalents.

Indemnité gestion de crise pour la dermatose nodulaire contagieuse (DNC), c'est OUI !

Concernant les agents mobilisés dans le cadre de la dermatose nodulaire contagieuse des bovins, notamment ceux des départements impactés et du SRAL de la DRAAF AuRA, la CFDT demande si l'indemnité de gestion de crise sera bien activée, reprenant les termes du courrier adressé à Madame la directrice générale de l'alimentation le 22 août 2025 par notre organisation syndicale.

L'administration répond positivement et informe que l'IGC sera mobilisée pour les agents investis dans la gestion de la dermatose nodulaire contagieuse (DNC). Elle attend que la situation soit totalement enrayée avant de commencer le versement aux agents concernés.

La CFDT se félicite de la réactivité de la mise en œuvre de cette indemnité, en réponse à la réactivité et à l'implication des agents pour gérer la crise de la DNC.

Indemnité gestion de crise et SEA, c'est NON !

La CFDT-Agriculture avait également sollicité l'administration pour mettre en place l'IGC pour les agents des SEA pour la seconde année consécutive. Pour l'administration, cette année est «une année normale, sans crise». Pour autant, l'administration ne dit pas que tout va bien dans les SEA...

La CFDT-Agriculture indique que les agents des SEA ont une nouvelle fois été confrontés à des difficultés majeures dans l'instruction des aides PAC pour la campagne 2025. La

surcharge de travail est devenue chronique, la perte de sens déjà constatée l'année passée perdure, et les signes d'usure professionnelle se multiplient.

La CFDT-Agriculture revendique :

- *des moyens humains pérennes, notamment dans les SEA identifiés en grande difficulté,*
- *la reconduction de l'indemnité de gestion de crise,*
- *un plan d'action budgétaire concernant ISIS et son remplacement,*
- *des mesures de simplification pour les agriculteurs et les services, sur la base des propositions départementales.*

La charte d'engagements réciproques SEA-AC, bien qu'utile, reste partiellement appliquée. Nous demandons :

- *un bilan de cette charte,*
- *la présentation du nouveau modèle d'attribution des moyens humains,*
- *un retour d'expérience sur les SEA en tension.*

Indemnité pour les remplacements en abattoir, c'est OUI et NON

La CFDT-Agriculture a de nouveau interrogé l'administration sur la mise en place d'une indemnité dédiée visant à rémunérer les remplacements en abattoirs, indemnité dont l'ancien chef de service du SRH avait indiqué lors d'un précédent CSA-M que le dossier était à l'étude au niveau de la fonction publique. Il est rappelé que les remplacements en abattoirs sont payés en utilisant le complément indemnitaire annuel (CIA) qui n'est pas réglementairement prévu pour cela.

L'administration a répondu que les remplacements en abattoirs seraient bien payés en 2025 en utilisant une nouvelle fois le CIA. Par ailleurs, l'administration ne précise aucun délai sur

la mise en place d'une indemnité dédiée... annoncée depuis presque deux années.

Pour la CFDT, se satisfaire d'un paiement par le biais d'un second CIA est dans l'intérêt des agents dès lors que le montant octroyé en remplacement du CIA déjà versé ne dépasse pas le montant du plafond réglementaire du CIA de l'agent... Or, pour certains d'entre eux, le plafond réglementaire était atteint, nécessitant de payer sur l'année suivante le solde des remplacements en abattoir qui ne pouvait être payé sur l'année en cours... Cela peut donc se reproduire en 2025.

La création d'un vecteur indemnitaire dédié est une nécessité garantissant à l'agent de percevoir en intégralité ce qui lui est dû... La CFDT-Agriculture s'étonne de l'absence de réponse de la fonction publique pour un dossier déposé il y a plus d'un an, on aurait pu souhaiter les mêmes délais de mise en place que pour l'indemnité de gestion de crise.

Indemnité type «CIA» pour les contractuels, c'est ni OUI ni NON

La CFDT-Agriculture a également souhaité connaître la position de l'administration sur la possibilité de versement d'une prime de «fin d'année», ou prime de résultat type «CIA» pour les agents contractuels œuvrant pour le bon fonctionnement des services du ministère. En réponse quelque peu évasive, l'administration indique qu'elle y réfléchit.

La CFDT-Agriculture signale que les contractuels qui réalisent des entretiens professionnels annuels au même titre que les titulaires devraient aussi pouvoir bénéficier d'une prime de résultat, car sans leur travail et leur investissement permanent, certains services auraient du mal à fonctionner. La CFDT est bien sûr consciente que ce type de campagne a un coût non négligeable, que la période n'est pas propice à de nouvelles dépenses mais pour autant, si rien n'est proposé ou

estimé, rien n'avancera...

Et la police sanitaire unique ?

En l'absence de clause de revoyure pour 2026, la CFDT a interrogé l'administration sur une éventuelle révision à la baisse du nombre de contrôles réalisés par les délégataires dans le cadre de la police sanitaire unique, afin de garantir une adéquation entre les missions confiées et les moyens disponibles.

La CFDT-Agriculture déplore l'absence de réponses sur ce point.

RESET-BREXIT : les agents sont inquiets

Le RESET-BREXIT est un accord entre l'Europe et le Royaume-Uni portant sur la fin des contrôles sanitaires et phytosanitaires ([ICI](#) notre article RESET-BREXIT, équation à trop d'inconnues...).

Les agents recrutés par le ministère de l'Agriculture dans le cadre du BREXIT, notamment pour les contrôles sanitaires et phytosanitaires (SPS) aux frontières, se retrouvent donc directement concernés par les évolutions récentes liées à l'accord politique « RESET-BREXIT ». Le mandat de négociation pour cet accord devrait pouvoir être validé le 17 novembre prochain.

L'accord politique du 19 mai 2025 prévoit la suppression progressive des contrôles SPS aux frontières. Cela implique la disparition des missions confiées aux agents des SIVEP (Services d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières), à certains agents des DRAAF (Directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt) et des DDPP (Directions départementales de la protection des populations), notamment pour la certification à l'exportation vers le Royaume-Uni, actuellement considéré comme pays tiers.

Ce sont plus de **450 agents qui sont concernés, principalement pour la partie import**, mais également certains agents dont les missions concernent l'export.

Pour la CFDT-Agriculture, cette situation, génératrice de stress et de démotivation, ne peut perdurer. Depuis les échanges organisés en juillet dernier, aucune avancée concrète n'a été portée à la connaissance des agents. La CFDT-Agriculture estime qu'il est impératif que l'administration engage dès à présent un travail individualisé sur les profils des agents, et qu'elle leur présente les métiers disponibles au sein du MASA. Les projets personnels sont suspendus, les tensions s'exacerbent sur les sites, et les arrêts maladie se multiplient.

Les engagements pris en juillet en matière d'accompagnement doivent désormais se traduire en actes. La CFDT-Agriculture pose plusieurs questions : les IGAPS référents ont-ils été désignés ? Quand seront-ils mobilisés de manière proactive auprès des agents ? Quelles mesures sont envisagées pour renforcer les assistantes sociales, les ISST, la médecine de prévention ? Une information ciblée sur Qualisocial est-elle prévue pour les agents des postes de contrôle frontaliers ? Quelles actions concrètes sont envisagées pour accompagner la mobilité, tant sur le plan administratif que professionnel ?

La CFDT-Agriculture attire également l'attention sur les services Ressources Humaines de proximité, qui doivent gérer simultanément les départs, les tensions internes et l'accueil de nouveaux agents. Des moyens humains supplémentaires sont indispensables pour accompagner cette réforme dans des conditions acceptables.

La CFDT-Agriculture considère qu'une phase de transition est indispensable. Si l'administration souhaite maintenir l'activité de contrôle jusqu'au terme du dispositif, les agents doivent pouvoir accéder rapidement à des postes

correspondant à leurs aspirations. Des discussions constructives ont été engagées avec le SIVEP central à la DGAL, notamment sur l'adaptation des fréquences et des modalités de contrôle. Il est essentiel de poursuivre dans cette voie afin de permettre des départs progressifs, sans alourdir la charge des collègues restants.

Enfin la CFDT-Agriculture demande qu'un arrêté de restructuration soit pris et que celui-ci s'étale sur au moins trois ans afin de donner aux agents la possibilité de bénéficier des dispositifs d'aides, notamment financières.

Les réponses de l'administration semblent éparses, ce qui n'est pas satisfaisant, même si la CFDT-Agriculture reconnaît qu'il est sans doute difficile pour elle d'y voir clair actuellement. Toutefois, notre organisation syndicale insiste sur le fait que de très nombreux agents attendent des solutions, et qu'elle sera extrêmement vigilante sur les propositions qui seront faites.

A notre question concernant le devenir des collègues qui ont réussi récemment le concours de l'INFOMA, l'administration nous informe que ceux-ci auront une formation plus généraliste, leur permettant de pouvoir intégrer d'autres postes si nécessaire.

Une autre information notoire est la **nomination d'une cheffe de projet (cheffe de la «task-force»)**, en la personne de **Magali PECQUERY** (CGAAER). En responsabilité lors de la mise en œuvre du BREXIT, et donc connaissant bien le sujet, Madame PECQUERY travaillera à la fois sur le volet des ressources humaines, ainsi que sur celui des missions métiers.

La CFDT-Agriculture sera particulièrement attentive à l'attention que Madame PECQUERY portera sur le traitement humain des agents, qui pour le moment se révèle particulièrement flou.

Enfin, le réseau RAPS est mobilisé avec notamment la désignation de deux IGAPS référents qui suivront les travaux en lien avec les IGAPS de toutes les régions.

La CFDT-Agriculture constate que les choses se mettent en place, mais souligne que pour les collègues des SIVEP, il est extrêmement difficile de se projeter.

Pour la CFDT-Agriculture il est indispensable que ceux-ci soient régulièrement informés de leur devenir.

Un groupe de travail «miroir» va se dérouler fin octobre.

La CFDT-Agriculture aura l'occasion lors de ce GT de réaffirmer la nécessité de remettre les agents au cœur du dispositif du RESET-BREXIT.

Rapport social unique : des femmes pas à la fête

Le Rapport Social Unique (RSU) 2024 est structuré en deux parties : une partie littérale et une partie chiffrée. Le nombre d'indicateurs passe de 189 à 122, afin de répondre aux exigences de la Base de Données Sociales (BDS), utilisée notamment par la DGAFP.

Parmi toutes les données, la CFDT-Agriculture a fait un petit focus sur la position des femmes et souligne leur place peu enviable dans plusieurs indicateurs, notamment en matière :

- d'avancement,
- de rémunération,
- de catégorie.

La CFDT-Agriculture propose que ces indicateurs soient intégrés aux lignes de gestion afin de contribuer à l'amélioration de la situation des agentes.

Index de l'égalité professionnelle 2024 : un engagement confirmé du MASA

Le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA) affiche **en 2024 un score de 84 points** à l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, soit **une progression de 3 points** par rapport à 2023. **Ce résultat, bien supérieur au seuil réglementaire de 75 points, témoigne de l'engagement constant du ministère en faveur de l'égalité femmes-hommes.**

Ce progrès s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2023-6353 du 19 juillet 2023, visant notamment à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Les décrets d'application du 5 décembre 2023 viendront préciser les modalités de mise en œuvre de cette loi. Il est à noter que des pénalités sont prévues en cas de non-respect du seuil de 75 points, soulignant l'importance de cet indicateur dans les politiques Ressources Humaines des administrations.

En réponse à une intervention de la CFDT, le ministère a réaffirmé sa volonté de poursuivre le traitement de ces enjeux. L'accord ministériel 2024-2026, actuellement en vigueur, consacre notamment un axe spécifique (axe 3) à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Note d'information – Impact du non-respect de la date du 13 octobre pour le dépôt du budget

Sans entrer dans le détail, la Secrétaire générale du MASA a alerté le CSA Ministériel sur les risques liés au non-respect de l'échéance du 13 octobre 2025 concernant le dépôt du projet de loi de finances.

Le non-respect de la date limite du 13 octobre pour le dépôt

du projet de loi de finances au Parlement pourrait entraîner des retards dans l'examen et le vote du budget, avec des conséquences directes sur la mise en œuvre budgétaire des ministères, dont celui de l'Agriculture.

La CFDT souligne que pour le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA), cela pourrait se traduire par :

- un gel ou un décalage des crédits affectés aux programmes en cours,
- des incertitudes sur les enveloppes allouées aux politiques prioritaires (restructurations, soutien aux filières, transition agroécologique),
- une mise en œuvre retardée des engagements pluriannuels, notamment ceux liés à l'accord 2024- 2026.

Agressions – rien de neuf, malheureusement

La séance ayant débuté par l'évocation de l'agression au lycée agricole d'Antibes, la CFDT-Agriculture a demandé où en était le texte de loi permettant à l'administration de porter plainte à la place d'un agent.

L'administration répond que celui-ci est malheureusement resté au stade de discussion entre les ministères. **La CFDT réaffirme la nécessité d'une reprise rapide des discussions, dans l'intérêt de tous les agents du ministère pouvant subir des agressions.**

Le prochain CSA est prévu début décembre.

La CFDT-Agriculture reste à votre écoute. N'hésitez pas à nous contacter (cfdt@agriculture.gouv.fr) pour tout renseignement ou témoignage.

Budget 2026 du MAASA : crédits et emplois des programmes 215 et 206 encore en baisse !

Une présentation du projet de loi de finances 2026 a été réalisée ce mardi 15 octobre 2025 aux organisations syndicales par le Secrétariat Général et le Service des ressources humaines du ministère de l'Agriculture, de l'Agro-alimentaire et de la Souveraineté alimentaire (MAASA).

Étaient présents pour la CFDT-Agriculture, Béatrice LAUGRAUD (titulaire), Emmanuel BISEAU (suppléant), Anne JAMMES (experte), Jean-Philippe MALLET (expert).

Un document présentant les moyens en personnel, les crédits de fonctionnement et d'investissement pour le ministère dans le cadre du PLF 2026 est distribué sur table lors de ce CSA-M extraordinaire. Madame la secrétaire générale excuse Madame la Ministre, retenue par ailleurs. Ce CSA-M se tient en amont de l'audition de Madame la secrétaire générale en matinée du 15 Octobre à l'Assemblée nationale.

Madame la secrétaire générale fait une rapide présentation de l'évolution des effectifs, de la masse salariale, ainsi que la situation des opérateurs de la mission AAFAR.

Elle précise que ce projet intègre les données financières relatives aux missions «Forêt», même si l'arbitrage n'est pas encore fait sur le maintien ou non de cette composante au sein du ministère.

Les trois priorités affichées du ministère sont :

- Prévention de la gestion des risques en agriculture
- Poursuite de la planification écologique
- Renforcement de l'enseignement de la recherche et de l'emploi.

Évolution des effectifs et masse salariale

*(NB : un Équivalent Temps Plein (ETP) correspond aux effectifs physiques présents à une **date donnée**, l'Équivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) aux **effectifs physiques sur l'année**. Ainsi un contractuel présent du 1er janvier au 30 juin compte pour 1 ETP au 1er janvier et pour 0,5 ETPT sur l'année).*

Effectifs globaux : le plafond d'emplois du ministère s'établit à 30 431 ETPT en 2026, en baisse par rapport à 2025.

Schéma d'emplois : le schéma d'emplois pour 2026 prévoit une réduction nette de 60 ETP pour le ministère.

Répartition : les diminutions d'ETP concernent principalement le BOP 215 « conduite et pilotage des politiques de l'agriculture » et le BOP 206 « sécurité et qualité sanitaire de l'alimentation » avec 50 ETP en moins chacun. D'autres baisses sont également constatées chez les opérateurs (ANSES, ASP, ONF, etc.), avec des réductions ciblées selon les missions et les programmes.

Masse salariale : le gouvernement a décidé d'une suspension de toute mesure catégorielle nouvelle en 2026. Cette décision va impacter l'ensemble des corps.

Impacts sur les opérateurs de la mission AAFAR

- Baisse d'effectifs : les opérateurs AAFAR (politiques

agricoles, alimentaires, forestières et rurales) voient leur plafond d'emplois passer de 13 292 ETPT en 2025 à 13 219 ETPT en 2026.

- Répartition de la baisse :
 - ONF : -37 ETP
 - ASP : -16 ETP
 - ANSES : -6 ETP
 - IFCE : -8 ETP
 - FranceAgriMer : -14 ETP
 - Agence Bio, ODEADOM, INFOMA, INAO : des baisses qui semblent plus modestes, mais qui interviennent sur des effectifs plus réduits, donc un fort impact.

FOCUS

Programme 206 : Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation

Effectifs

- Plafond d'emplois 2026 : 5 083 ETPT (Équivalents Temps Plein Travaillés), en légère baisse par rapport à 2025 (5 141 ETPT).
- Schéma d'emplois 2026 : -50 ETP (Équivalents Temps Plein), soit une réduction nette des effectifs.

Impacts de la baisse d'effectifs selon la CFDT-Agriculture

Les services devront maintenir la qualité des contrôles sanitaires et alimentaires avec moins de personnel.

Risque de tension sur la capacité à répondre aux crises sanitaires et à assurer la surveillance sur tout le territoire.

Programme 215 : Conduite et pilotage des

politiques de l'agriculture

Effectifs

- Plafond d'emplois 2026 : 6 462,5 ETPT, en baisse par rapport à 2025 (6 593 ETPT).
- Schéma d'emplois 2026 : -50 ETP.

Impacts de la baisse d'effectifs selon la CFDT-Agriculture

- Rationalisation des fonctions support et des moyens communs.
- Nécessité de prioriser les actions et d'optimiser l'organisation pour maintenir l'efficacité du pilotage ministériel.
- Risque de surcharge pour les agents restants, notamment dans les fonctions transversales (RH, finances, informatique, etc.) et donc de services rendus aux agents dégradés (retards de paie, erreurs de gestion, suivi moindre des agents, ...), mais aussi aux usagers (PAC, crise, ...).

Les baisses d'effectifs imposent une adaptation des organisations et une priorisation des missions. La CFDT ne cautionne en aucune manière cette réduction d'effectifs et cette restriction budgétaire. Lors de son intervention, la CFDT a souligné l'importance d'adapter les missions des agents à ces restrictions.

De même, notre organisation syndicale déplore que la variable d'ajustement des effectifs maintenus en service déconcentrés soit l'administration centrale, dont les effectifs agents sont déjà fortement sous tension.

Conséquences de la contribution du MAASA à la maîtrise des finances publiques

Pour la CFDT, les conséquences seront multiples.

L'attractivité des métiers de l'agriculture est au cœur du réacteur et l'effet de ces mesures sur les agents (augmentation de la charge de travail, nécessité d'adaptation, possible dégradation des conditions de travail, absence de revalorisation salariale) risquent d'être dévastateurs.

Les services du MAASA (déconcentrés, administration centrale) mais aussi les opérateurs, devront adapter leur organisation et prioriser leurs actions pour assurer la qualité de vie au travail des agents.

Les risques de (sur)tensions sur la mise en œuvre des politiques agricoles, alimentaires, forestières et rurales, notamment en matière de contrôles, d'accompagnement des filières et de gestion des crises sont réels.

Vos élus CFDT vont demander une audition auprès des parlementaires de la mission des affaires économiques dont les **programmes 206** («Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation») et **215** («Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture») du ministère de l'Agriculture, de l'Agro-alimentaire et de la Souveraineté alimentaire (MAASA) dépendent.

Cette commission est compétente pour examiner les crédits, les politiques et les projets de loi relatifs à l'agriculture, l'alimentation, la forêt, les affaires rurales et les missions budgétaires associées.

Vos élus CFDT ont à cœur de défendre les intérêts de tous les agents et de toutes les structures, n'hésitez pas à nous faire part de vos réflexions sur notre boîte cfdt@agriculture.gouv.fr

Examen professionnel pour l'accès au corps des attachés d'administration de l'État au titre de 2026

La note de service (SG/SRH/SDDPRS/2025-633 du 7 octobre 2025) concernant l'examen professionnel pour l'accès au corps des attachés d'administration de l'État au titre de 2026 vient de paraître. Date limite des inscriptions au 14 novembre 2025.

Dispositifs de préparation aux concours internes et externes pour l'accès aux corps des techniciens supérieurs du MASA

Note de service concernant la formation de préparation aux concours internes des techniciens supérieurs 2026 pour les grades supérieur et principal.

Dispositif de préparation au concours interne 2026 d'accès au corps des IPEF

Note de service SG/SRH/SDDPRS/2025-615 du 3 octobre 2025 relative au dispositif de préparation conçu pour accompagner les candidats souhaitant présenter le concours interne d'accès au corps des IPEF.

**Les principaux indices :
SMIC, Allocations familiales,
Chômage, Retraite...**

Fiche mise à jour au 1er octobre 2025

**Techniciens supérieurs :
Ouverture de concours
externes et internes pour
2026**

Plusieurs concours externes et internes sont organisés pour le recrutement de techniciens supérieurs du ministère chargé de

l'agriculture (recrutement dans le grade de technicien et dans le grade de technicien principal) au titre de la session 2026.

Des collègues TSMA ou qui aspirent à le devenir témoignent sur les difficultés qu'ils rencontrent dans leur travail quotidien ...

L'administration s'inquiète du manque d'attractivité du corps des TSMA...

Lors d'un groupe de travail le 29 avril dernier, l'administration s'est inquiétée d'un «déficit important de TSMA à l'horizon 2027» alors que ces agents occupent des «fonctions essentielles», portant «la mise en œuvre de la technicité des politiques publiques du MASA» et «couvrant de multiples besoins». Lors de ce groupe de travail, le RAPS (réseau des IGAPS) est également intervenu pour souligner que ce corps nécessite des savoirs et des outils plus pointus, et voit son périmètre d'intervention et son niveau de responsabilité augmenter considérablement.

La CFDT-Agriculture se réjouit de cette prise de conscience de l'administration : il est temps que les compétences techniques de plus en plus pointues des TSMA soient reconnues

à leur juste valeur. Sans évidemment oublier les autres corps.

L'administration a prévu l'organisation de groupes de travail cet automne pour discuter avec l'ensemble des syndicats de propositions concrètes afin de renforcer l'attractivité de ce corps.

La CFDT est allée à la rencontre de (futurs) TSMA sur le terrain pour porter leur parole auprès de l'administration

Depuis plusieurs années, la CFDT-Agriculture se déplace sur le terrain. Depuis début 2025, les rencontres avec les agents se sont multipliées : à l'INFOMA, en abattoirs, dans les SIVEP-BREXIT, dans les services déconcentrés (DDPP, DDT, DRAAF), chez les opérateurs (IFCE...)

Ces échanges avaient pour objectif de mieux comprendre les difficultés rencontrées, au-delà des connaissances que nous pouvons déjà en avoir de par leur présence au sein de notre équipe.

D'autres déplacements sont d'ores et déjà prévus et nous pourrons encore en programmer en fonction de vos retours.

Quelques exemples de témoignages édifiants qui illustrent l'importance d'agir rapidement !

Ces témoignages ne se veulent pas exhaustifs des difficultés rencontrées par les TSMA et ceux qui aspirent à le devenir. Il s'agit de quelques témoignages concrets qui illustrent l'importance d'agir rapidement !

- **INFOMA...** *«Je suis allé à l'INFOMA, j'ai dû me payer un logement sur place en plus de celui de ma famille, payer des frais de garde, et je n'ai pu voir mes enfants qu'un seul WE par mois vu le coût des transports. ... A quand*

des formations décentralisées plus proches des lieux de travail et de vie des stagiaires ? A quand une revalorisation de l'indemnité de stage INFOMA ?»

- **INFOMA...** «Je suis une jeune maman, j'ai un niveau ingénieur, j'ai préféré passer le concours de Technicien Supérieur (TS) plutôt que celui de Technicien Principal (TP) à cause de la distance et de la durée de la formation : 4 mois pour le TS contre 8 mois pour le TP. Avec un bébé d'un an, s'absenter toutes les semaines pendant 8 mois en parcourant plus de 900 km tous les week-ends est non seulement très onéreux mais également très fatigant. Maintenant j'ai un travail bien ennuyeux par rapport à ce que je pourrais faire et je n'ai pas envie de rester...»
- **INFOMA...** «Nous avons eu moins de 2 heures de cours sur l'état de conscience et d'inconscience des animaux, sujet sociétal pourtant sensible comme en témoignent les actions de l'association L214 ... mais rien sur la gestion de conflits au travail que ce soit en interne ou avec les usagers... Il est urgent de faire évoluer les programmes qui ne sont pas adaptés à notre travail de technicien ... Il nous faut plus de pratico-pratique ! Et plus de juridique sur les différentes procédures relevant de nos compétences...»
- **INFOMA...** «Je suis agent contractuel en abattoir, je ne veux pas passer le concours pour devenir TSMA au vu de l'éloignement et du coût engendré par la formation à Corbas, mais aussi car je veux être libre de travailler ailleurs que dans un abattoir demain, sans nécessairement attendre 3 ans de titularisation...»
- **SIVEP-BREXIT...** «Je travaille en SIVEP-Brexit et je rembourse le crédit du logement que je viens d'acheter grâce aux heures de nuit... il y a peu de perspectives d'emploi sur place même en abattoir ... Comment vais-je

faire demain pour joindre les deux bouts ? Ma situation individuelle pourra-t-elle bien être prise en compte ?»

- **Abattoir...** *«Je travaille de nuit, avec des températures froides et beaucoup de bruit... A quand une reconnaissance de la pénibilité via la catégorie active pour partir à la retraite un peu plus tôt ? Contrairement à des collègues d'autres abattoirs, je n'ai pas la possibilité d'aller travailler ponctuellement dans un autre abattoir ou au siège par exemple en remise directe... A quand la généralisation de cette possibilité d'aller voir un peu ailleurs pour apprendre d'autres pratiques, voir d'autres métiers et agir sur les TMS (troubles musculo-squelettiques) ?»*
- **Santé et protection animale...** *«Les missions sont attrayantes car diverses, mais il n'y a pas assez d'effectifs au vu de la technicité attendue et de la diversité des élevages. Je travaille sur les bovins lait, allaitants, les veaux de boucherie, les volailles de chair et de ponte toutes espèces, les porcs... A cela s'ajoute la gestion des élevages en déshérence... et la gestion successive des crises (IAHP, FCO, Tuberculose, MHE...). Dans ma DDPP, plus de la moitié de mes collègues sont partis après la gestion de la crise IAHP...»*
- **Sécurité sanitaire des aliments...** *«Il faudrait communiquer sur le sens du travail auprès des jeunes pour leur donner envie de devenir TSMA : être inspecteur en SSA, c'est une mission régalienne essentielle, c'est ce qui garantit la salubrité des produits alimentaires que nous consommons !»*
- **Forêt...** *«Je pense de plus en plus sérieusement à partir... Dans nos bureaux «forêt», on manque d'effectifs et on nous rajoute toujours plus de gestion administrative avec les nouveaux dispositifs d'aides. On n'a pas de renforts, et forcément, le temps pour aller en contrôle*

sur le terrain fond comme neige au soleil... quelques services sont encore épargnés mais pour combien de temps ?»

- **SEA...** *«J'étais un technicien. J'instruisais des dossiers avec un regard technique. Mon travail consiste maintenant principalement à contourner les bugs des machines délirantes. Et quand j'ai un agriculteur au téléphone, c'est souvent pour des tracasseries administratives que je ne parviens pas à expliquer. Mon métier perd de plus en plus de son sens... A quand la simplification pour les agriculteurs et les services ?»*
- **Etablissement public...** *«Je suis agente contractuelle en contrat à durée déterminée, je suis contrôleuse «traçabilité sanitaire des équidés». J'hésite à passer le concours car je veux rester à l'IFCE. Ma passion c'est le cheval. Je passerai le concours si je peux être réintégrée là où je travaille aujourd'hui.»*
- **Reconnaissance de l'expérience acquise :** *«Après avoir travaillé 11 ans dans le domaine des aides surfaciques de la PAC, avec notamment un parcours à l'international au sein de l'union européenne, et en étant en poste auprès d'une DDTM où je mobilise quotidiennement mes compétences acquises, seuls 3 ans et 5 mois m'ont été reconnus à la titularisation, avec un revenu net débutant à 1640 euros par mois environ... et une famille à nourrir. Parmi mes collègues, j'ai souvent côtoyé et même parfois encadré des agents contractuels avec mon niveau d'études (voire inférieur) ayant un salaire bien plus confortable. Cela est assez frustrant et ne rend pas mon poste attractif !»*

Ce ne sont là que quelques témoignages. N'hésitez pas à nous faire part de vos difficultés et de vos propositions pour améliorer les conditions de travail et résoudre les problèmes

rencontrés. La CFDT-Agriculture portera auprès de l'administration le maximum de ces propositions lors des groupes de travail à venir.

A quand le dialogue ?

Face à ces constats, la CFDT-Agriculture, syndicat réformiste, tient à obtenir des avancées par le dialogue, en mettant sur la table des propositions réalistes face à chaque difficulté rencontrée.

La CFDT-Agriculture demande par ailleurs à l'administration de fixer sans tarder un calendrier pour les groupes de travail «TSMA», comme elle s'y est engagée il y a déjà plusieurs mois.

Le déficit d'attractivité ne concerne pas que le corps des TSMA au MASA

L'administration se préoccupe de l'attractivité du corps des TSMA, mais la CFDT-Agriculture souhaite que l'administration se penche aussi sur d'autres corps, y compris administratifs, car certains agents occupant ces missions trouvent également le ministère de l'agriculture de moins en moins attractif.

La CFDT-Agriculture, syndicat non corporatiste, défend l'ensemble des agents. Force est de constater que le manque d'attractivité est un problème général au sein de ce ministère. La CFDT-Agriculture demande à l'administration l'organisation de groupes de travail sur l'attractivité de l'ensemble des corps et emplois au MASA, comme elle s'était engagée à le faire en... 2024 !

Enfin, le déficit d'attractivité pour le corps des TSMA ne concerne pas que ce ministère mais également les établissements publics qui opèrent sous sa tutelle. La CFDT-Agriculture demande à ce que le périmètre de réflexion sur l'attractivité s'étende ainsi à l'ensemble du périmètre de compétence du MASA, que ce soit en administration centrale,

dans les services déconcentrés et au sein des opérateurs .

Plan de transformation écologique en AC

Stratégie nationale bas carbone (SNBC), décret tertiaire : des objectifs ambitieux, ... mais à quel prix pour les conditions de travail ?

La SNBC constitue la feuille de route de la France pour atteindre la neutralité carbone à l'horizon 2050. Dans ce cadre, le décret n° 2019-771 du 23 juillet 2019, dit « décret tertiaire », impose aux bâtiments du secteur tertiaire, y compris les bâtiments publics, des objectifs progressifs de réduction de la consommation d'énergie finale par rapport à une année de référence :

- ↘ 40 % d'ici 2030
- ↘ 50 % d'ici 2040
- ↘ 60 % d'ici 2050

L'État se doit d'être exemplaire dans cette transition. C'est pourquoi, depuis quelques mois, l'administration centrale a recruté un « manager énergie » chargé d'établir un état des lieux, de définir une stratégie énergétique et de structurer les actions visant à optimiser les consommations des bâtiments administratifs.

Pour la CFDT, la réflexion est intéressante, les objectifs

sont ambitieux et le manager énergie ne sera pas un magicien...

Voyons maintenant comment tout cela se concrétise ...

Etat des lieux de la consommation énergétique de l'administration centrale

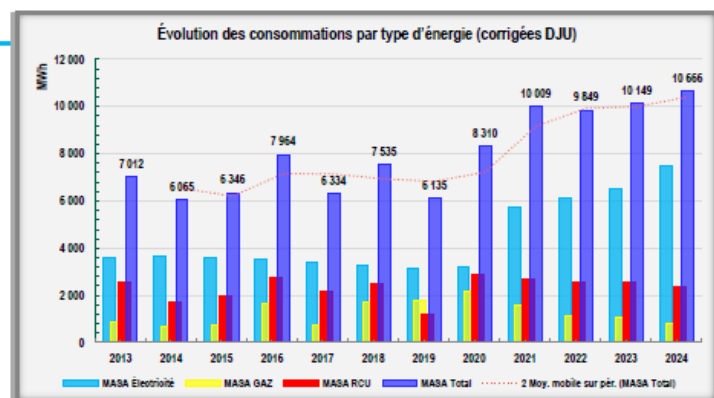
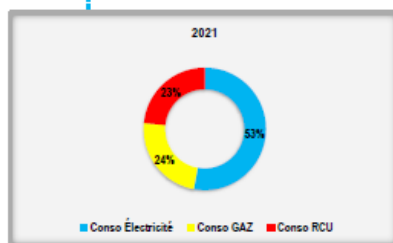
Les figures ci-dessous mettent en évidence un pic de consommation énergétique en 2024 à 10 666 MWh. Ce pic résulte d'un recueil de données plus consolidé et plus fiable, rendu possible par la mise en place d'outils de pilotage et de suivi des fluides, offrant une précision bien supérieure aux relevés basés uniquement sur des factures.

Chiffres clefs :

Les consommations totale : ~ 10 666 MWh/an

2024 : Pic de consommation atteignant 10 666 MWh, représentant le point culminant post COVID !

Répartition du mix énergétique reste relativement stable sur cette période, avec une légère augmentation de la part de l'électricité.



Cette valeur de 10 666 MWh servira de référence pour le calcul des objectifs de réduction à atteindre dans le cadre du décret tertiaire et la répartition de cette consommation est la suivante :

- 53 % d'électricité
- 23 % de gaz du réseau de chauffage urbain (RCU)
- 24 % de gaz

La consommation électrique > la

consommation énergétique pour le chauffage des bâtiments...

C'est assez inattendu. La consommation électrique importante s'explique par les data centers, en d'autres termes par les serveurs contenant les données informatiques et les systèmes de refroidissement associés, très énergivores.

Ce constat questionne ...

- Après une dématérialisation accrue dans toutes nos missions, va-t-on revenir au papier pour limiter la consommation des data centers ?
- Comment envisager le développement de l'IA dans ce contexte ?
- Devra-t-on limiter nos consommations électriques lorsqu'on est sur site ?

Autant de questions qui, à priori ne se posent pas. On nous dit que l'électricité est peu émissive, avec peu de conséquences sur l'émission des gaz à effet de serre, ce qui va dans le sens de la stratégie bas carbone.

Pour la CFDT, il est important de nuancer ces propos. Les objectifs de réduction de la consommation énergétique sont définis sur la base de la consommation énergétique finale, indépendamment de l'émission de CO₂. En France, 65 % de l'électricité est nucléaire, le reste est produit par l'éolien, le solaire et l'hydroélectrique, seulement 7 % est produit à partir d'énergie fossile. Si les émissions de CO₂ sont faibles, dans la logique de la transition écologique pour laquelle nous devons aussi être acteurs, le nucléaire présente des risques environnementaux dont il faut aussi se préoccuper, avec la production de 23 000 m³ par an de déchets nucléaires, des risques accidentels et des défis importants de rénovation et de sécurité avec des installations vieillissantes.

En raison des enjeux sur les data centers et les équipements informatiques, les équipes du SNUM participent à cette réflexion. Aucune orientation précise sur ce sujet, si ce n'est que des réflexions sont en cours pour étudier l'opportunité d'acquérir des data centers moins énergivores ou encore récupérer la chaleur produite par les data centers pour le chauffage.

Des actions déjà engagées...

Parmi les actions engagées, il y a tout d'abord toutes les actions permettant un suivi et une optimisation des consommations énergétiques : audits énergétiques, outils de pilotage, de suivi, de relevé et de mesure de la consommation des fluides (OSFI, smart impulse, OPERAT,...).

Le deuxième axe de ces actions repose sur une rénovation des bâtiments avec :

- le renforcement de l'isolation, la mise en place d'huissieries avec du double vitrage,
- l'utilisation de LED, la mise en place des mâts et éclairage équipés de détecteurs de présence,
- la réorganisation des surfaces et la mise en place du flex office.

L'administration nous indique que ces rénovations présentent le double avantage de répondre à la fois aux enjeux de la sobriété énergétique mais aussi à l'amélioration du confort des agents.

Pour la CFDT, l'amélioration du confort des agents est primordiale et les rénovations des bâtiments répondent pour partie à cet enjeu. Il subsiste tout de même de nombreuses incertitudes sur l'amélioration du confort des agents avec l'organisation des espaces de travail dans les bâtiments rénovés récemment, ainsi que dans le cas d'une éventuelle généralisation du flex office.

Une expérimentation du flex office est d'ailleurs en cours à la SDLP et la rénovation du bâtiment de Maine à destination de la DGAL intègre le flex office à l'ensemble du bâtiment (voir notre article [ICI](#)). Toutefois, nous ne disposons pas du retour d'expérience d'agents ayant pratiqué le flex office.

De là à dire que le flex office permet de faire des économies importantes sur la consommation énergétique, ce n'est pas gagné. La réduction de la consommation énergétique liée au flex office a pour origine une réduction des surfaces, la possibilité de fermer certaines parties du bâtiment où il n'y a personne et de couper le chauffage, une moindre présence des agents associée à une moindre consommation d'électricité notamment. Pour la CFDT, ces économies d'énergie ne seront pas déterminantes pour atteindre les objectifs du décret tertiaire.

Sous couvert d'une prétendue amélioration des conditions de travail, le flex office est aujourd'hui présenté comme une solution moderne et vertueuse. Il ne faudrait pas utiliser cet argument pour justifier la réorganisation des espaces de travail nécessaire pour permettre l'intégration de l'ensemble des agents de l'administration centrale, suite à la décision de ne plus louer les locaux de Vaugirard. Cette décision ayant pour origine les restrictions de surface relatives à la politique immobilière de l'Etat et plus particulièrement la circulaire du 8 février 2023 qui vise avant tout à faire des économies sur les dépenses de l'Etat.

De même, ces rénovations vont dans le sens d'un confort des agents en hiver mais qu'en est-il du **confort en été** ???

La SDLP répond que des réflexions sont effectivement en cours pour améliorer le confort en été. Dans les rénovations cet objectif n'était pas inclus, ce qui est désormais le cas avec la rénovation du bâtiment de Maine. Pour les autres bâtiments, des réflexions sont en cours pour la mise en place de films

sur les fenêtres mais avec l'inconvénient d'un assombrissement important de la pièce, en particulier en hiver, ou encore la mise en place de stores extérieurs quand c'est possible. En effet, lorsque le bâtiment est classé, c'est refusé.

Quels sont les scénarios pour atteindre les objectifs ?

L'administration nous a présenté les scénarios suivants :

Site	Type de Travaux Principaux	Investissement (€HT)	Économie Énergie Finale	Économie CO ₂ (t/an)	Temps de Retour (ans)	Scénario Retenu
Varenne	Isolation ITI, remplacement menuiseries, régulation, LED, pompes variables	4 010 000	22% (559 MWh)	81 t	34	Scénario 1
	Isolation renforcée, ventilation DF, EnR	8 823 200	60% (1 436 MWh)	222 t	32	Scénario 2
Barbet de Jouy	Isolation ITI, menuiseries, robinets thermostatiques, LED, régulation ventilation	1 400 000	15% (180 MWh)	30 t	30	Scénario 1
	Isolation complète, CTA double flux	4 181 000	55% (624 MWh)	100 t	35	Scénario 2
Lowendal	Régulation ventilation, LED, coupure bureautique	216 000	26% (92 MWh)	9,5 t	11	Scénario 1
	+ Isolation combles, étanchéité, VMC DF	450 000	28% (101 MWh)	12 t	20	Scénario 2
Auzeville-Tolosan	Isolation ITI, menuiseries, planchers, LED	4 359 197	5% (188 MWh)	30,3 t	55	Scénario 1
	Isolation ITI, menuiseries, planchers, PAC, PV, régulation, LED, récupération chaleur	5 131 193	11% (414 MWh)	60,7 t	43	Scénario 2

🔍 Recommandations stratégiques :

Les travaux d'isolation (ITI, menuiseries, planchers) constituent le levier principal pour les sites les plus déperditifs (Varenne, Barbet de Jouy). Pour les sites performants (Lowendal) ou techniques (Auzeville), l'optimisation des systèmes et l'introduction d'EnR (récupération de chaleur, PV ...) sont prioritaires.

Certaines actions prévues par ces scénarios sont déjà en cours, par exemple le remplacement des huisseries, l'isolation, la mise en place des LED,... D'autres seront peut-être mises en place comme l'isolation renforcée, toutefois cette solution aura pour conséquence une réduction des mètres carrés... Les réflexions sont en cours...

Pour analyser ces scénarios, la CFDT rappelle les objectifs à atteindre et les économies à réaliser :

D'après les estimations réalisées, le pic de consommation est de 10 666 MWh, les objectifs de réduction sont par conséquent :

- ↘ 40 % en 2030, soit une diminution de 4266, 6 MWh
- ↘ 50 % en 2040, soit une diminution de 5333 MWh
- ↘ 60 % en 2050, soit une diminution de 6400 MWh

Si l'administration centrale met en œuvre :

- le **scénario 1**, l'économie sera de **1019 MWh**, avec une dépense de **10 millions d'euros** ;*
- le **scénario 2**, l'économie sera de **2575 MWh**, avec une dépense de **18,6 millions d'euros**.*

Et ce, avec un temps de retour sur investissement long, en moyenne de 30 ans.

Même avec le scénario 2, nous restons très éloignés de l'objectif avec un coût non négligeable... Il est à noter que ce tableau avec les scénarios ne fait pas apparaître Vaugirard qui est pourtant inclus dans les estimations de consommation. D'autant qu'avec la rénovation de Maine, tous les moyens sont mis en œuvre pour réduire la consommation énergétique. Il a d'ailleurs été obtenu que ce bâtiment puisse être raccordé au réseau de chauffage urbain.

Malgré ces éléments, nous faisons le constat que, même si le scénario 2 est retenu, l'administration centrale ne sera pas en capacité d'atteindre l'objectif de 2030.

Il reste à voir de quels moyens disposera le ministère et à déterminer l'opportunité de dépenser ces moyens dans les travaux à destination de la réduction de la consommation énergétique, avec des temps de retour sur investissement qui sont assez longs.

La déclinaison actuelle des scénarios en objectif opérationnel

Étapes clés « envisagées »

2025 – 2030 : Mise en place d'une stratégie énergétique

- Déploiement de GTB → pilotage et régulation en temps réel.
- Rénovations prioritaires (Varenne, Maine, Auzeville, ...).
- Mise en place d'un système de management de l'énergie ISO 50001 → suivi structuré et continu.
Objectif intermédiaire : amorcer la baisse des consommations.

2030 : -40 % de consommation énergétique

- Rationalisation des usages → optimisation des espaces
- Déploiement des solutions de pilotage et de régulation.
Le MASA atteint une réduction significative en cohérence avec le Décret Tertiaire.

2040 : -50 % consommation et surfaces rationalisées

- Poursuite des rénovations profondes et récupération de la chaleur fatale (chaud et froid).
- Optimisation des surfaces (site d'Auzeville)
Le patrimoine devient plus compact, plus sobre et mieux valorisé.

2050 : Neutralité carbone

- 100 % du parc rénové.
- Bâtiments compatibles SNBC et neutralité carbone.
Le patrimoine immobilier performant, sobre et neutre en carbone.

Pour la période de 2025 à 2030, nous restons dans la continuité des projets de rénovation des bâtiments en cours. C'est à partir de 2030 que l'on voit apparaître une ligne rationalisation des usages par l'optimisation des surfaces.

Pour la CFDT, il faut rester vigilant et prudent face à ce que nous proposera l'administration sur ce sujet et une éventuelle généralisation du flex office. Ce dossier sera suivi avec attention par la CFDT afin que les choix retenus soient cohérents avec les priorités de l'administration centrale et contribuent non seulement à la réduction de la consommation énergétique, mais avant tout à l'amélioration du confort des agents, de la qualité de vie au travail et de la performance collective. Ces orientations devront être prises dans un esprit de concertation avec les agents et les organisations syndicales.

Déménagement de la DGAL avenue du Maine : des règles de vie à définir en 2026 et 2027 pour bien travailler dans ces nouveaux locaux.

L'aménagement avenue du Maine est programmé à la fin du premier trimestre 2028. L'objet de cette réunion était de présenter les différents espaces de travail, ainsi que le micro-zoning défini après concertation pour chacune des sous directions de la DGAL, la MUS (Mission des Urgences Sanitaires) et la MIVAS (Mission de la Valorisation des Actions et de la Stratégie). A la suite de cette présentation, de nombreuses questions restent sans réponse ; la CFDT-Agriculture restera donc vigilante tout au long de l'avancement du projet.

La réunion, présidée par Maud FAIPOUX, s'est tenue avenue du Maine, dans les futurs locaux de la DGAL, le 23 septembre 2025.

La CFDT-Agriculture est représentée par Anne JAMMES et Anne BERTOMEU.

Le diaporama suivant : «le projet de déménagement de la DGAL à Maine. En quoi consiste-t-il ?» est présenté lors de cette réunion. Ce diaporama, dans lequel figure le micro-zoning pour chaque sous-direction, doit être présenté aux agents de la DGAL lors d'un café projet le 2 octobre 2025. Il est joint au compte rendu.

Aménagement des locaux avenue du Maine : les principes, flex office et cloisons vitrées.

- Flex office avec une séparation des espaces par des cloisons vitrées. Les armoires (partagées) pourront servir de séparateurs dans les grands bureaux partagés. Des casiers individuels seront mis à la disposition des agents.
- Une grande variété de locaux de travail (cf diapositive 5) :
 - postes individuels,
 - bulles de réunion (petites cabines fermées),
 - salles collaboratives (de capacités variables),
 - salles silence (usage type «bibliothèque», «on ne se dit pas bonjour»),
 - espaces informels (grand espace «cœur de vie» au rez de chaussée, points café à chaque étage).
- A noter : pour chaque sous-direction, les espaces collaboratifs sont implantés à l'entrée de chaque «plateau», de façon à limiter le flux. Les bulles segmentent le plateau ; il y a également des bulles implantées en fin de plateau.
- Des postes de travail individuels partagés : 80 postes individuels (pour une longue durée de travail individuel) pour un total de 100 agents, soit un taux de partage = 0,8. Taux de présence moyen : 0,52. Pic de taux de présence : 0,76.
- Des règles de vie à respecter, qui seront définies dans le futur règlement intérieur : bureau «net» (affaires personnelles à ranger dans le casier individuel), respect de zones silencieuses, liberté de circulation, y compris dans une zone réservée à une autre sous-direction que la sienne...
- Un point d'ancrage par sous-direction, permettant de
 1. retrouver ses collègues de travail.
- Postes de travail individuels partagés, avec deux

exceptions : un poste de travail individuel est attribué aux agents en situation de handicap, ainsi qu'aux agents qui bénéficient soit d'aucun, soit d'un seul jour de télétravail par semaine.

- Plus de 2 postes de travail par agent en incluant les positions «alternatives». Ces positions «alternatives» incluent les places disponibles en salle de réunion, ainsi que dans les salles de convivialité.
- Installation prévue à la fois de câbles et du wifi, avec une priorisation pour le wifi. Une attention particulière devra être apportée aux antennes relais, afin que l'usage d'un téléphone portable soit possible dans tous les locaux, et pas seulement dans le hall.

2. Quelques dates clés (cf diapositive 2)

- Définition du micro-zoning en 2025, présenté aux agents de la DGAL lors du café projet du 2 octobre 2025. Lors de la réunion, Maud FAIPOUX précise que «chaque sous-direction a fait un atelier consacré à l'aménagement de son espace et a fait des choix en fonction de ses besoins».
- Finalisation du projet en 2026 et 2027 : adaptation encore possible du nombre de bulles, réglages acoustiques, ajout de rideaux occultants, choix du matériel de bureau, etc ...
- Rédaction en 2026 et 2027, en concertation avec les agents de la DGAL, du règlement intérieur.
- Aménagement dans les nouveaux locaux, fin du premier trimestre 2028.

Comme la concertation de l'ensemble de la communauté de travail constitue une étape essentielle du projet, la CFDT-Agriculture va faire à la DGAL les demandes suivantes :

- *un bilan détaillé des modalités de concertation au sein de chaque sous-direction, qui ont conduit à la définition du micro-zoning retenu ;*
- *les modalités de concertation prévues pour la rédaction du futur règlement intérieur et la finalisation du projet d'aménagement.*

3. Des points de vigilance et des questions, auxquels il faudra répondre avant 2028

- Quelles seront les modalités de coordination des journées en présentiel pour les différentes équipes, de façon à permettre des échanges en présentiel de qualité et ainsi maintenir la cohésion des équipes ?
- Quelle gestion prévue pour les plateaux «saturés» lors des pics de présence?
- Comment gérer les appels entrants qui sont très fréquents, ne peuvent pas être programmés et peuvent durer longtemps ? Les agents devront-ils systématiquement se déplacer, à la recherche d'une «bulle» disponible ? Quelle sera l'organisation prévue en cas de gestion de crise ou d'alerte sanitaire, avec des appels entrants en continu ? A ce stade, la DGAL envisage la possibilité de recevoir les appels téléphoniques via l'ordinateur portable équipé d'un casque, ainsi que des téléphones portables pour les agents.
- Les cloisons vitrées permettront certes d'avoir des espaces de travail lumineux mais ont pour conséquence de ne pas pouvoir vraiment s'isoler. La possibilité de pose de rideaux occultants au niveau des bulles a été envisagée ; il y a donc un véritable enjeu sur le choix des équipements qui seront retenus pour les différents espaces de travail.

- Quel sera l'équipement d'un poste de travail ? Par exemple, y aura-t-il, un voire deux grands écrans pour les agents qui en ont besoin ?
- Quelle sera la capacité des casiers individuels ? que sera-t-il possible d'y ranger ?
- Quelle sera la température lors de grosse chaleur, notamment au niveau du quatrième étage qui est mansardé ? Un test du système de rafraîchissement, étage par étage, est demandé en cas de température extérieure supérieure à 40°C.

La CFDT-Agriculture restera vigilante tout au long de l'avancement de ce projet de déménagement avenue du Maine, de façon à obtenir des réponses à toutes ces questions. Si vous avez d'autres questions ou d'autres sujets de préoccupation, nous vous invitons à nous en faire part. L'aménagement avenue du Maine n'est prévu qu'à la fin du premier trimestre 2028, il est donc encore possible d'obtenir des améliorations pour ces futurs locaux.

Pour aller plus loin :

- *La présentation PowerPoint utilisée au cours de la réunion d'information*

[2025-10-02-Café projetVF-1-1](#)

Octobre rose, c'est parti pour 2025

Comme chaque année, depuis plus de 30 ans, le mois d'octobre

est synonyme de rose et de prévention du cancer du sein. Porter un ruban ou un tee-shirt rose, courir en rose pour une association. ...

Ce mois d'octobre a pour slogan : « **À partir de 50 ans, faites vous dépister tous les deux ans : vous vous en remercirez** ».

Le cancer du sein est le 1er cancer chez les femmes, avec près de 60 000 nouveaux cas détectés et près de 12 000 décès chaque année. Pour autant, il bénéficie d'une prévention insuffisante et uniquement par le biais de la santé publique. Or, le cancer du sein ne touche pas les femmes parce qu'elles sont femmes, d'ailleurs il touche également les hommes. Si des hommes peuvent également être atteints (environ 500 cas par an), 99% des cancers du sein touchent des femmes. Actuellement, 600 000 femmes en France vivent avec cette maladie.

Le mois d'octobre est l'occasion de parler prévention et dépistage : plus ce cancer est détecté tôt, plus les chances de survie sont importantes. Si l'autopalpation des seins est une technique recommandée à la recherche d'une anomalie qui n'existait pas auparavant, la surveillance par mammographie reste la conduite de référence, surtout si la personne présente des facteurs de risques particuliers.

Dans nos champs professionnels, le mois d'octobre est aussi l'occasion de mettre en avant la prévention des facteurs de risques professionnels. Les conditions de travail peuvent augmenter les risques de cancers. C'est le cas en particulier du travail de nuit, surtout s'il est fréquent (au moins 3 nuits par semaine) et sur une durée importante (supérieure à 4 ans). Les irradiations ou l'exposition à certains produits chimiques peuvent également être des facteurs d'aggravation du risque de cancers.

La prévention du cancer du sein est un enjeu majeur de santé, mais aussi de société. Alors, en ce mois d'octobre, **affichons toutes et tous un ruban rose** et mettons le sujet de la

prévention des cancers du sein à l'ordre du jour de nos réunions de Formation Spécialisée ! Et profitons aussi de toutes les occasions dans notre vie personnelle et familiale pour inciter notre entourage à la prévention et au dépistage.

Source : CFDT

Pour aller plus loin :

- *Retrouver la plaquette « Cancer du sein » réalisée par la CFDT Grand Est*

[plaquette_cancer_sein_grand_est_10-2024](#)

Journée de prévention et de sensibilisation à la santé visuelle au travail

Dans le cadre de la journée mondiale de la vue, une **journée de prévention et de sensibilisation à la santé visuelle au travail** se tiendra le mardi 7 octobre au sein du ministère, incluant un temps de sensibilisation organisé le midi, à la fois sur site – en administration centrale – et en distanciel.

Cette journée est organisée avec et par [l'UNADEV](#) – Union nationale des aveugles et déficients visuels.

Vous trouverez en fin d'article le programme présentant les trois temps forts de cette journée (deux temps en administration centrale sur Paris), ainsi que le lien vers

l'article publié A la une sur l'intranet du MASA :
<https://intranet.national.agriculture.rie.gouv.fr/7-octobre-participez-a-une-journee-de-sensibilisation-a-la-sante-visuelle-a557.html>

Le temps de sensibilisation du midi (13h à 14h15), sera ouvert à toutes et tous sans inscription préalable.

Voici le lien Webex pour se connecter à la conférence de sensibilisation **Emploi et handicap visuel** 7 octobre, de 13h à 14h15

Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur le handicap visuel au travail. Conférence, échanges et témoignages (accès libre sans inscription préalable).

– Lien Webex :
<https://agri.webex.com/agri/j.php?MTID=ma8e201a6b9a9f3605ea71dedf0d08e74>

Code d'accès : 2741 026 3208 – Mot de passe du webinaire : GJsNeF6c9M9

▪ *Le programme complet*

[Unadev_Programme_sensibilisation_santé_visuelle_MASA_VF](#)

Mobilisation du 2 octobre 2025

Parce que le monde du travail et ses salariés, dont ceux de la fonction publique ne peuvent pas être sacrifiés pour trouver des crédits à un budget déficitaire structurel validés par nos élites. Restons mobilisés demain !

tractjournee2octobre