

# **BRÈVE... SOUFFRANCE AU TRAVAIL... DGAL... SDSSA...**

---

Souffrance au travail à la Sous-Direction de la Sécurité Sanitaire des Aliments (SDSSA), Direction Générale de l'Alimentation (DGAL) :

- Une action de vos représentants en intersyndicale en lien avec la gravité de la situation et des multiples alertes des agents de la SDSSA depuis fin 2024 ;
- Quand l'administration centrale « souffre », les services déconcentrés sont « à la peine », surtout avec les suites de la réforme de la PSU, sans la « clause de revoyure » promise et des effectifs inadaptés à la charge de travail...

## **Alerte des agents de la SDSSA depuis fin 2024, une situation de souffrance au travail**

Les représentants du personnel ont été alertés sur une situation de souffrance au travail au sein de l'une des sous directions de la DGAL, la sous-direction de la sécurité sanitaire des aliments.

Les premières informations remontées sont très préoccupantes : multiples arrêts de travail, agents en télétravail à 100 %, plusieurs agents reçus par le médecin du travail.

## **Un bref rappel de la chronologie**

Au vu de ces éléments très préoccupants, les représentants du personnel réunis en intersyndicale ont engagé les démarches

suivantes :

- **Afin de pouvoir évaluer la situation, demande d'indicateurs pertinents et d'inscription de ce sujet à l'ordre du jour de la réunion de l'instance compétente, à savoir la Formation Spécialisée du CSA Administration Centrale (FS du CSA AC) programmée le 10 mars 2026 (courrier intersyndical adressé en ce sens à la Secrétaire Générale (SG) du MAASA le 3 février 2026) ;**
- **En complément, afin d'avoir un éclairage le plus complet possible de la situation, demande de rendez-vous à la Directrice générale de l'Alimentation par courrier intersyndical en date du 16 février 2026. Dans ce courrier, la DGAL était également informée de la demande faite auprès de la SG du MAASA. La Directrice générale a répondu favorablement à cette demande avec une rencontre fixée au 12 mars.**

En l'absence de réponse de la SG du MAASA et d'inscription de ce point, pourtant signalé comme urgent, à l'ordre du jour de la réunion d'instance du 10 mars, l'intersyndicale a rédigé et lu en instance la déclaration liminaire commune ([ICI](#)).

## **Visite de la SDSSA par la Formation Spécialisée**

Suite à cette déclaration, la délibération ([ICI](#)) qui prévoit la visite d'une délégation des représentants syndicaux qui siègent dans cette instance, accompagnés par des experts (médecin du travail, inspecteur santé et sécurité au travail, assistant de prévention et assistant social), a fait l'objet d'un vote favorable à l'unanimité lors de la réunion du 10 mars.

L'objectif de cette visite est d'établir un diagnostic le plus complet possible, de façon à engager un plan d'actions pertinent et à améliorer les conditions de travail. Cette visite doit permettre à tous les agents de la SDSSA de se

« poser », de présenter librement leur analyse de la situation et de faire des propositions d'amélioration.

## Réunion à la DGAL, le 12 mars 2026

Cette réunion était présidée par Maud FAIPOUX, accompagnée par Anne GIREL-ZAJDENWEBER (chef du service des actions sanitaires) et Isabelle CENZATO (DSS).

Dès l'ouverture, Maud FAIPOUX a exprimé sa surprise face à la délibération de la formation spécialisée (FS), qu'elle juge prématurée et en contradiction avec la volonté de dialogue dont elle a toujours fait preuve.

Vu sa volonté de réserver ses réponses aux représentants de la formation spécialisée qui réaliseront la visite de la SDSSA, les échanges ont été très réduits et la réunion écourtée, d'un commun accord entre Maud FAIPOUX et les représentants de la délégation intersyndicale.

Lors de ce bref échange, Maud FAIPOUX met en avant le fait que le problème est circonscrit à un bureau, ne concerne que « quelques agents » et que la situation s'est améliorée grâce aux actions déjà menées par la direction.

A noter, ces réponses de Maud FAIPOUX à des questions ou remarques faites par vos représentants : « *la réorganisation de la DGAL date de 4 ans déjà, la réforme de la Police Sanitaire Unique et la délégation des contrôles en remise directe a déjà 2 ans* », « *la SDSSA n'est pas en première ligne lors des crises sanitaires* ».

## La position de la CFDT

*La CFDT-Agriculture a pleinement conscience des difficultés que rencontrent les services en charge de la santé animale, en administration centrale comme en services déconcentrés. Elle a déjà soutenu et continuera à soutenir les agents impactés, notamment par la gestion de la crise DNC. Nous*

*invitons bien sûr tous les agents concernés par ces crises à continuer à nous faire part des difficultés qu'ils rencontrent.*

*Toutefois, il ne s'agit pas là d'une « compétition » entre services, pour mettre en avant celui dont la charge de travail explose le plus, ni d'opposer les agents entre eux, mais d'améliorer les conditions de travail de tous.*

*Pour la CFDT-Agriculture, il n'est pas possible de minimiser ainsi l'impact majeur que la réforme de la Police Sanitaire Unique (PSU), avec le déploiement concomitant de la délégation des contrôles en remise directe sur l'ensemble du territoire national, a eu sur l'activité de la SDSSA. De plus, dans un contexte de fortes restrictions budgétaires, la « clause de revoyure », avec une augmentation des effectifs après un temps permettant d'évaluer l'impact de cette réforme, n'a finalement pas eu lieu. C'est d'ailleurs une des explications de la charge de travail actuelle démesurée, en administration centrale comme en services déconcentrés. Par ailleurs, concernant la réorganisation de la DGAL, la CFDT-Agriculture rappelle qu'elle a été conduite avant la réforme de la PSU et donc sans cohérence avec cette réforme pourtant majeure. De plus, cette réorganisation de la DGAL a été menée en période de COVID et télétravail à 100 %, avec une concertation très réduite des agents concernés.*

*Lors de la visite de la SDSSA par les membres de la Formation Spécialisée, la CFDT-Agriculture avec l'intersyndicale veillera à ce que tous les agents de cette sous-direction puissent s'exprimer librement et soient entendus par leur hiérarchie. Elle continuera également à demander les indicateurs (arrêts de travail, télétravail à 100%, turnover, etc..), qui n'ont toujours pas été fournis aux organisations syndicales, malgré leur demande. Et ceci pour que cette visite permette d'établir un vrai diagnostic de la situation et la construction d'un plan d'actions pertinent.*

---

# 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

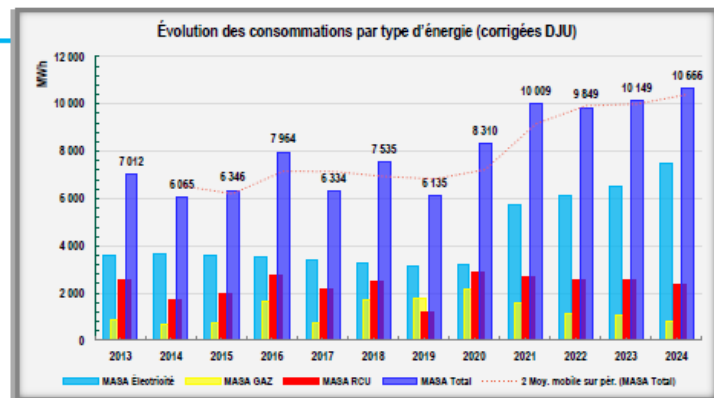
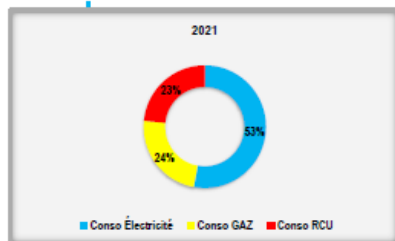
Les figures ci-dessous mettent en évidence un pic de consommation énergétique en 2024 à 10 666 MWh. Ce pic résulte d'un recueil de données plus consolidé et plus fiable, rendu possible par la mise en place d'outils de pilotage et de suivi des fluides, offrant une précision bien supérieure aux relevés 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'huisseries 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 <sub>2</sub> (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.*

---

# **CSA-AC du 3 juillet 2025 : canicule, RIALTO, bilan RH...**

Au cours de ce CSA-AC, ont été abordés notamment les sujets relatifs à la canicule, le temps de travail (RIALTO), le bilan RH (mobilité, recrutements) et autres sujets qui peuvent vous intéresser.

---

## **Formation spécialisée du CSA-AC du 14 mars 2024 : programme de prévention, médecine à Auzeville, locaux bâtiment C, restauration**

La formation spécialisée du Comité social d'administration de l'administration centrale s'est réunie le 14 mars 2024 sous la présidence de Nadine Richard-Pejus – chef de SRH adjointe du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA).

Le SPAgri-CFDT était représenté par Grégor Appamon, Mireille Troupel et Stéphanie Clarenc.

Les travaux ont démarré par une déclaration liminaire intersyndicale (voir la DL en fin d'article) pour réaffirmer à l'administration l'importance d'évoquer les sujets du mal-être au travail, de la qualité de vie au travail et de l'attractivité, une situation qui reste éprouvante et sensible

pour les agents en administration centrale. Le souhait partagé est de voir aborder ces différents points au prochain CSA-AC suite à notre courrier intersyndical (voir le courrier intersyndical après la déclaration liminaire en fin d'article).

L'administration répond aux organisations syndicales que ces sujets feront bien l'objet d'un point à l'ordre d jour du prochain CSA et qu'il est prévu d'y répondre par différents axes de travail, à savoir :

- Le programme prévention 2024-2027 d'administration centrale et plus particulièrement son axe 3
- Les travaux menés au niveau du MASA sur l'attractivité des postes (consulter notre article ici)
- La négociation de l'accord (QVCT) qualité de vie au travail et conditions de travail
- Le baromètre social et son plan d'action

*Pour la CFDT, ces travaux sont de bonnes pistes de travail mais la plupart ont un périmètre qui couvre l'ensemble du MASA alors qu'il y a des spécificités propres à l'administration centrale et il convient de les prendre en compte, sans quoi il y a un risque de ne pas avoir les bons leviers pour résorber cette situation.*

Dans le cadre de cette formation spécialisée du CSA-AC, le programme prévention a été présenté, il comprend 4 axes de travail avec des propositions d'actions mais qui ne sont pas les actions définitives puisqu'elles seront définies dans des ateliers qui regrouperont l'administration, les acteurs de la prévention (assistants de prévention, ISST,...) et les représentants du personnel.

# Que comprend le programme prévention de l'administration centrale ?

## Axe 1 : Poursuivre le développement de l'évaluation des risques professionnels

Dans ce premier axe, l'administration entend renforcer la culture et le pilotage de la prévention des risques au sein des services.

*Concernant cet axe, la CFDT souhaite définir des actions qui permettront aux agents de recenser les risques qu'ils observent par différents moyens et ouvrir ces démarches à des risques qui sont encore peu recensés comme la charge de travail.*

*Il est essentiel que ces démarches de recensement et d'évaluation des risques ne soient pas réservées qu'aux encadrants comme c'est actuellement le cas du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) mais que chaque agent puisse faire part des risques auxquels il est confronté au quotidien et s'approprier à terme cette culture de la prévention des risques professionnels.*

## Axe 2 : Renforcer la sensibilisation des agents en matière de santé et sécurité au travail

L'objectif recherché de cet axe de travail est de développer une culture commune de la prévention des risques en administration centrale.

*Pour cet axe, la CFDT souhaite des actions qui permettront de développer une culture de la prévention des risques et en faire un levier d'amélioration des conditions de travail. Cette culture de la prévention doit s'opérer dès l'arrivée de l'agent et tout au long de sa carrière, elle doit être*

déployée au plus près des agents. Dans le cadre de cet axe, la CFDT souhaite notamment mobiliser la communication interne pour communiquer sur les risques, les acteurs de la santé et sécurité au travail, ...

### **Axe 3 : Développer des actions d'amélioration des conditions de travail**

*Il s'agit d'identifier des actions concrètes pour améliorer la qualité de vie au travail, les conditions de travail et prévenir les RPS*

*La CFDT entend bien mettre en place des actions destinées à agir sur la charge de travail qui est un enjeu fort qui ressort fortement du baromètre social. Il faut agir sur l'ensemble des facteurs liés à l'organisation du travail, au management, aux méthodes de travail, à l'attractivité des postes et aux relations sociales qui ont des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des agents.*

*Pour la CFDT, les principales actions sur ce sujet doivent permettre :*

- *de se doter d'outils pour analyser la charge de travail, définir les priorités et garantir l'adéquation moyens/mission*
- *d'élaborer des modalités de communication pour faire évoluer la culture du travail (sens au travail, organisation du travail)*
- *de promouvoir et proposer des formations de nature à répondre à certaines problématiques RPS (relationnel, organisation du travail, s'organiser et manager en télétravail,)*

## **Axe 4 : Améliorer les espaces de travail et leur ergonomie**

L'objectif est d'intégrer la prévention des risques professionnels dans les espaces de travail.

*Dans cet axe, la CFDT souhaite que les espaces de travail soient pensés avant tout pour les agents dans le contexte constaté de densification des locaux. Les questions de santé et sécurité au travail sont à intégrer dès la conception ou le réaménagement des postes de travail.*

*Dans le cas d'une éventuelle mise en place du flex office, la CFDT souhaite que cette action soit concertée avec les organisations syndicales et fasse l'objet d'un suivi spécifique dans ce programme pour mener à bien cette transition.*

## **Etude ergonomique du bâtiment C : on s'attendait à mieux...**

Dans le cadre des travaux du bâtiment C et suite au retour d'expérience des espaces de travail du bâtiment D, l'administration centrale a pris la décision de faire appel à une étude ergonomique pour repenser les espaces de travail.

Les organisations syndicales ont demandé à avoir un retour de cette étude.

Il en ressort deux propositions dont une présentant une configuration des locaux avec d'un côté des espaces de travail et de l'autre des espaces collaboratifs. La principale avancée est d'avoir des bureaux réglables en hauteur permettant aux agents de travailler à la hauteur souhaitée, voire de travailler debout s'ils le souhaitent.

*Pour la CFDT, ce retour d'une telle étude est décevant. Il aurait été souhaitable de tirer les leçons de la circulation dans de tels espaces de travail et d'avoir des éléments de bonne pratique sur ce sujet. De même, aucun élément sur l'amélioration de l'insonorisation, de l'éclairage, de l'ambiance thermique et la qualité de l'air, ... pour ces espaces où jusqu'à 6 agents peuvent travailler dans une même pièce.*

## **Médecine à Auzeville : enfin une bonne nouvelle !**

Une association a répondu favorablement et a présenté un candidat qui pourra être présent sur le site 3 jours par mois (le nombre de jours pouvant être adapté si ce n'est pas suffisant). Le médecin participera à la FS en distanciel. Dans ce contexte, l'administration doit procurer à ce médecin un cabinet médical sur le site et étudier ses conditions d'implantation.

## **Cantine pour les agents de Vaugirard**

La structure AGRAF qui accueillait certains agents de Vaugirard refuse de poursuivre la convention. Avec le départ du SNUM à Maine, ce sont 90 places qui se libèrent au RIE Nord Pont pour les agents de Vaugirard, en complément des 60 places déjà attribuées. Le BASS explore également une autre piste avec l'hôpital Necker pour 60 personnes.

---

# **CSA Administration centrale du 28 mars 2024 : Mal-être au travail, baromètre social, JO, télétravail,...**

Le Comité social d'administration de l'administration centrale s'est réuni le 28 mars 2024 sous la présidence de la secrétaire générale, Cécile Bigot-Dekeyzer, accompagnée notamment de Xavier Maire, chef du service des ressources humaines (SRH), Isabelle Cenzato, cheffe de la délégation du soutien aux services (DSS), de Luc Maurer directeur général adjoint de la DGER, de Pierre Aubert, chef de service des actions sanitaires à la DGAL, de Michel Fournier Mission des affaires générales et des ressources humaines.

Le SPAgri-CFDT était représenté par Grégor Appamon, Benjamin Kupfer et Stéphanie Clarenc.

La secrétaire générale nous indique la nomination de la secrétaire générale adjointe, Noémie Le Quellenec qui n'a pu être présente pour ce CSA-AC

## **Mal être au travail, Qualité de vie au travail et attractivité : Le**

## printemps attendra (un peu?)

*La CFDT ainsi que les autres organisations syndicales ont pu évoquer ce point, d'abord en déclaration liminaire (voir le document en fin de cet article) mais aussi et enfin en séance et ainsi avoir un dialogue avec la secrétaire générale sur ce sujet.*

*La CFDT a rappelé, que depuis de nombreuses années, les collègues de l'administration centrale doivent toujours faire plus avec moins, si bien que l'épuisement est là, même les plus résistants et les plus convaincus se retrouvent en détresse et envisagent de quitter leur poste pour certains en raison des conséquences de leurs conditions de travail sur leur santé et leur vie personnelle...*

*Les collègues sont confrontés à des objectifs inatteignables auxquels viennent s'ajouter toujours plus de commandes, de notes diverses et variées, d'injonctions parfois contradictoires et tout cela dans l'urgence. Lorsqu'ils demandent de prioriser, on leur répond que tout est urgent.*

***Nous sommes face à une frénésie d'un processus décisionnel complexifié et bureaucratisé saturé d'injonctions paradoxales qui structure un contexte anxigène et aliénant.***

*On comprend aisément le dilemme des collègues qui d'un côté, ont le courage de dire non et de refuser d'exécuter leur travail au-delà des horaires de travail mais subissent alors une pression importante qui, souvent ne dit pas son nom et est génératrice de mal-être (cette pression venant de la hiérarchie et des collègues sur qui se reportent la charge de travail).*

*Et de l'autre, les collègues qui acceptent de travailler au-delà des horaires de travail et qui ont une charge de travail conséquente, une réactivité sans faille et parfois jusqu'à tard le soir. Mais ils s'épuisent parce qu'il n'y a pas de fin*

*et cette situation finit par engendrer une perte de sens au travail, un mal-être, voire un burn-out... tout cela sans compter sur des carences constatées en management, des difficultés d'organisation et de priorisation : une urgence en chassant une autre.*

Pas évident tout cela ...

*La CFDT a fait une proposition de plan d'actions qui consisterait à agir sur :*

- *la charge de travail par une analyse de celle-ci pour mieux la réguler avec un accompagnement extérieur*
- *l'adéquation des moyens et les missions et la gestion des priorités*
- *l'évolution de la culture du travail et du rapport au travail avec des missions qui font sens*
- *le respect de la charte des temps.*

A cela, la secrétaire générale nous répond qu'il faut étudier les modalités d'accompagnement des agents sur leur façon de travailler. Aujourd'hui, il faut aller vite et c'est lié aux outils informatiques. Il ne faut donc pas essayer de lutter contre, les notes dans des délais contraints resteront le quotidien des agents. Il n'est plus possible de prendre le temps de faire les choses, même si certains sujets demanderont un peu plus de temps. Il ne faut pas vouloir travailler comme on le faisait il y a 20 ans.

Dans la continuité de ces propos, à aucun moment, la secrétaire générale n'a évoqué dans cet échange les sujets de la surcharge de travail, pourtant manifeste dans les résultats du baromètre social de l'AC, ni du respect de la charte des temps de travail, c'est comme si cette charte n'existait pas...

*Pour la CFDT, cela revient à dire que les agents soucieux de faire un travail de qualité centré sur l'humain, les compétences techniques et leur savoir-faire ... sont priés de souffrir en silence et accélérer encore et toujours la mise*

*en œuvre des réformes et des annonces gouvernementales.*

Au cours de ces échanges, un représentant du personnel évoque l'utilisation de Chat GPT pour rédiger les notes et augmenter la réactivité des agents.

## **Et si Chat GPT était LA solution ?**

La secrétaire générale ne dit ni oui ni, non. L'IA va s'imposer à nous et il faudra s'adapter.

La CFDT en déduit que « qui ne dit mot consens » mais s'étonne de l'absence de mise en garde quant à l'utilisation de ces intelligences artificielles (IA) qui sont alimentées par les personnes qui les utilisent. Par conséquent, s'il est rentré des éléments confidentiels dans ce type d'IA, ces éléments seront in fine à disposition des utilisateurs de cette IA.

Nous avons donc testé cette possibilité ...

Les réponses sont intéressantes mais restent très générales et ne remplaceront pas les compétences et l'expertise développées par nos collègues...Elle peut être une aide pour la rédaction et la construction des phrases mais cette utilisation nécessite de ne pas donner à l'IA des informations confidentielles.

Donc pas vraiment une solution à ce stade, à moins de déployer une IA en interne, uniquement alimentée et accessible par les agents du MASA, avec la possibilité de définir les informations qui doivent rester confidentielles selon le niveau hiérarchique.

**La SG précise que des actions seront proposées sur ce sujet dans l'objectif de redéfinir les méthodes de travail et accompagner les agents afin qu'ils recherchent avant tout à être rapide.** Le mode projet est une approche qui se met en place à la DGAL et à la DGER pour augmenter la rapidité dans le travail, tout en conservant de la transversalité dans les

équipes.

*Est-ce à dire qu'il faut désormais privilégier la rapidité avant la qualité du travail avec toutes les sources d'erreur que cela comporte et la perte de sens que cela génère ?*

*Pour la CFDT, c'est un sacré changement de mentalité, en particulier pour les collègues qui rejoignent la fonction publique avant tout pour le sens du service public et ces profils restent nombreux. Par ailleurs, être dans cette rapidité permanente ne va pas dans le sens de l'amélioration des conditions de travail et des répercussions sur la santé des agents. Même en accompagnant les agents, il n'est pas possible sur le plan physique d'être dans une course permanente, avec des horaires tardifs réguliers, un nombre d'heures de travail hebdomadaires allant de 45 à 50 heures, voire beaucoup plus, ou encore se retrouver dès le 3 du mois avec des heures écrêtées... Sans oublier les répercussions sur la vie personnelle qui se réduit alors en peau de chagrin.*

***Est-ce l'image du service public que l'on souhaite donner à nos concitoyens, à nos proches, à nos enfants, ... ?***

*C'est un sujet à enjeux et la CFDT poursuivra sa mobilisation dans les différents groupes de travail pour mettre en place des actions pour garantir une qualité de vie au travail des agents de l'administration centrale.*

La secrétaire générale se dit en effet attentive aux sujets remontés dans le courrier intersyndical et lors de ce CSA-AC. Le baromètre et bilan RH apporteront également un éclairage puisqu'ils seront abordés dans les points suivants à l'ordre du jour de ce CSA-AC.

Le programme relatif à la prévention des risques professionnels est en cours de déclinaison en AC. Les axes de travail ont été validés lors de la formation spécialisée du 14

mars. Des ateliers sont prévus pour définir les actions de ce programme.

Suite aux résultats du baromètre social, un plan d'action à l'échelle du MASA est en cours d'élaboration pour travailler sur les points saillants de ce baromètre.

Des négociations sont en cours et à venir pour négocier des accords égalité diversité, qualité de vie au travail et conditions de travail et sur le handicap.

Des réflexions sont également en cours sur l'attractivité des métiers au MASA, avec des premières actions en lien pour la revalorisation des contractuels (voir notre article [ici](#)), l'ouverture de la page emploi « Rejoignez-nous » permettent une présentation des offres d'emploi, plus compréhensibles et détaillées que les anciennes fiches de poste (voir notre article « Rejoignez-nous! » [ici](#)).

*Les perspectives d'actions permettant d'œuvrer pour un mieux pour nos collègues sont effectivement nombreuses, eu égard à l'ensemble des négociations auxquelles nous sommes conviés en tant qu'organisation syndicale. Toutefois, la CFDT émet des craintes sur les actions qui seront validées dans ces négociations et sur la volonté politique qui sera déployée pour concrétiser et apporter le réconfort nécessaire à nos collègues.*

Avec une accélération du mouvement général de mobilité, la jeune génération est beaucoup plus mobile et ça pose la question de la transmission des compétences. Ce sujet sera également à approfondir.

Les espaces de travail connaissent également de profondes mutations à la fois pour des questions de transition écologique et des raisons budgétaires. Il est nécessaire pour nos services d'occuper moins de surface. Le mouvement de fond est là et nous n'y couperons pas... Le « flex office » va

arriver et est demandé par certains agents. Il y a des bureaux où il y a 4 postes de travail et il est rare de voir les 4 agents en même temps dans les bureaux.

*La CFDT s'étonne de cette demande des agents et consultera les agents afin d'en déterminer l'ampleur. La CFDT a déjà indiqué que si le flex office était mis en place, elle inscrira des actions spécifiques dans le programme prévention afin garantir une transition satisfaisante pour les collègues.*

Sur le numérique, la secrétaire générale partage le constat que les agents doivent trop souvent s'adapter au numérique, or ce devrait être l'inverse. Il faut simplifier en évitant de générer de nouvelles sources de complexité.

*Pour la CFDT, si l'objectif est de rendre les agents efficaces et rapides par le levier du numérique, il faut d'abord rendre les outils du quotidien fonctionnels, performants et efficaces dans leur utilisation par les agents et se fixer un cap ambitieux numérique sans se fermer les portes au nom de certains dogmes.*

*En conclusion, la CFDT attend de l'administration de l'action concrète et efficace à court terme et à long terme pour améliorer le quotidien des agents sur ce sujet en espérant que le printemps n'attendra pas trop longtemps...*

*La CFDT propose donc d'expérimenter les méthodes de travail de la rapidité pour améliorer le bien-être des agents.*

**Bilan d'activité des ressources humaines de l'année 2023 : Trop**

## **rapide... demande de report**

Présentation très rapide, sans apport d'éléments d'analyse, sans transmission des documents en amont aux organisations syndicales...

De plus, dans ces données, aucun élément pourtant déjà demandé sur le turn over des agents en administration centrale et l'absentéisme...

*Pour la CFDT, les conditions d'un dialogue social de qualité ne sont pas réunies. Elle demande à permettre des échanges sur ce point lors du prochain CSA-AC avec les documents qui ne sont pas encore envoyés à la date de publication de cet article...*

## **Baromètre social : surcharge de travail, nombreux départs d'agent à anticiper ... un cocktail détonnant si rien n'est fait**

Le baromètre social est un outil de mesure des éléments de satisfaction au travail. Les chiffres de l'administration centrale nous ont été présentés par BVA, entreprise qui a réalisé le baromètre social et le réalise pour le compte d'autres clients.

En administration centrale, 913 agents ont répondu au questionnaire, soit un taux de réponse de 49 %, dont 85 % sont des titulaires, 15 % des contractuels.

Le suivi de ces indicateurs de satisfaction au travail montre une nette dégradation dans les domaines suivants avec :

- 76 % des agents qui sont satisfaits de leur travail, moins 7 points par rapport à 2020
- 58 % des agents estimant qu'ils disposent du temps nécessaire pour réaliser de façon satisfaisante leurs missions, moins 7 points par rapport à 2020
- 54 % des agents estimant que leur charge de travail est adaptée, moins 7 points par rapport à 2020
- Une diminution de 6 points de la satisfaction de la coopération entre les entités de la structure
- **18 % des agents souhaitent quitter leur poste dans les années à venir alors que ce chiffre est de 7 à 9 % dans les autres structures (DRAAF, enseignement,)**

Malgré des agents moins satisfaits de leur travail, le baromètre montre que les agents restent satisfaits de l'autonomie dont ils disposent et ils restent fiers d'appartenir au ministère.

Les écarts les plus positifs par rapport à 2020 sur le fait de pratiquer le télétravail, le fait d'avoir été formé au télétravail, la diminution du nombre d'agents ayant renoncé à suivre une formation, un recul de 6 points des agents estimant avoir été confronté à des actes de violence, du harcèlement moral ou des agissements sexistes sur les 24 derniers mois mais ce chiffre reste élevé avec 22 %, soit 400 agents.

Concernant les conditions de travail, les 2/3 des agents se disent satisfaits des conditions de travail **mais 46 % considèrent que leur condition de travail se sont dégradées au cours de ces 3 dernières années.** La plupart ont dit que c'était en raison de l'environnement de travail et le sens au travail.

La secrétaire générale a indiqué que nous reviendrons sur ces chiffres et leur analyse pour mettre en place des actions qui sont en cours d'élaboration pour l'ensemble du ministère de l'agriculture.

*Pour la CFDT, même s'il s'agit d'une enquête de perception destinée à donner une tendance et que ce n'est pas une enquête statistique, il s'avère tout de même que ces chiffres sont à regarder de près et à analyser précisément.*

***Le baromètre social met clairement en évidence un dysfonctionnement sur la charge de travail*** et lorsqu'on analyse les données chiffrées au niveau ministériel, on peut voir par exemple que l'insatisfaction sur la charge de travail augmente avec le niveau de responsabilité.

*Par ailleurs, le mode projet nous est présenté comme un levier permettant d'être plus rapide et avec plus de transversalité. Il serait intéressant de regarder de plus près dans les directions qui font du mode projet le comportement de l'indicateur relatif à la coopération entre les entités de la structure.*

*Autre point saillant de ce baromètre social, c'est le turn over qui ne connaîtra pas une tendance baissière ces prochaines années avec 18 % des agents qui envisagent de quitter leur poste dans les 3 années à venir, chiffre deux fois plus élevé que dans les autres structures. Cela signifie qu'en plus d'être rapide, il faut s'attendre à passer beaucoup de temps à recruter de nouveaux candidats et à réaliser l'intérim sur les missions en souffrance faute de candidats et l'enjeu de la transmission des compétences est encore plus prégnant en administration centrale.*

*Sur tous ces deux sujets, il est urgent d'analyser les données pour déterminer les actions à mettre en place que ce soit dans le cadre du plan d'action du baromètre social, du programme prévention de l'administration centrale ou encore de l'accord qualité de vie et conditions de travail.*

*La CFDT reviendra vers vous dès lors que l'administration aura validé les propositions d'action que nous avons pu lui soumettre dans le cadre de ces réflexions car à ce stade et*

*malgré l'urgence, aucune action n'est validée... et la CFDT le regrette.*

## **JOP 2024 : Télétravail à prévoir pendant la période des JO**

La note de service vient d'être publiée pour préciser les modalités d'application pour les agents du MASA .

Les éléments de contexte sont à ce stade que les difficultés de transport pourraient être rencontrées à partir du 20 juillet et d'après l'administration, les prévisions font état de 1,5 millions d'étrangers durant l'été, ce qui correspond à la volumétrie habituelle.

Pendant la période des JO du 22 juillet au 11 août, les agents pourront bénéficier du télétravail sur 5 jours lorsque les missions sont télétravaillables . Le plafond d'indemnisation sera relevé de 10 jours pour les agents ayant réalisé leurs missions en télétravail pendant cette période. Les agents qui ne peuvent pas avoir de TT (stagiaires, apprentis, nouveaux arrivants, ...), ils pourront télétravailler pendant cette période. De même, la signature électronique des actes sera travaillée pour permettre le télétravail au SRH.

S'agissant des agents qui pourraient difficilement se rendre sur leur lieu de travail (au regard de leur lieu de résidence et des contraintes de transport) et dont les missions ne sont pas télétravaillables (ou pas intégralement télétravaillables), il est recommandé, au-delà de la priorité de charges de famille, de faciliter leur mise en congés.

Pour les agents qui se rendront sur site, les horaires pourront être élargis.

Concernant les jeux paralympiques, les perturbations seront moindres et aucune adaptation n'est envisagée à ce stade.

Pour les agents à la DGAL impactés par les jeux olympiques et qui pourraient être d'astreinte ou à qui ne pourront pas bénéficier de congés pendant la période des jeux olympiques, les éléments sont disponibles dans notre compte-rendu du CSA-Alimentation ([lien](#))

Par ailleurs, certains agents ont reçu un mail leur demandant des éléments sur leur lieu d'habitation et les possibilités de venir sur site. Les agents ayant reçu ce mail sont les agents qui se sont portés volontaires pour être officier de liaison.

## **Télétravail : Quelle politique sur les 3 jours par semaine ?**

La CFDT a réitéré sa demande d'équité entre les directions d'administration centrale sur la possibilité d'obtenir 3 jours de télétravail par semaine et le respect de l'accord télétravail sur le sujet.

En effet, l'accord précise que le nombre de jours de télétravail est défini en accord avec le chef de service et doit répondre à 3 objectifs :

- Le bien-être de l'agent
- Le maintien du collectif de travail
- La garantie du service public

Malgré cet accord télétravail, certains agents nous ont fait part de motifs de refus du télétravail sans lien avec ces 3 objectifs.

*La CFDT ne remet pas en cause l'accord télétravail et les principes à respecter pour obtenir les 3 jours mais elle ne*

*peut accepter des motifs dogmatiques sur le refus de 3 jours de télétravail ou des motifs de collectif de travail si, au final, l'agent est seul le jour où il est en présentiel ou que chacun est dans son bureau en visioconférence ou en réunion.*

*Dans un contexte de télétravail, le présentiel, ça s'organise et 2 jours de présentiel bien organisés peuvent être plus bénéfiques que 3 jours en présentiel pas peu organisé où les agents ne se voient pas et ne se parlent pas de la journée.*

*Avant de décréter que 3 jours de télétravail ne permettent pas de maintenir le collectif de travail, il convient d'organiser au mieux le collectif en présentiel (réunion d'équipe en présentiel, échanges informels facilités...) et en distanciel (instaurer des rituels de communication à distance...*

*La CFDT est également revenue sur les jours flottants trop souvent refusés mais qui permettraient plus de flexibilité au regard des impératifs de réunion en présentiel dans un contexte où le dispositif de changement de jours de télétravail est très chronophage pour les agents et leur hiérarchie. Pour la CFDT, il convient de les simplifier rapidement cette procédure.*

La secrétaire générale répond qu'une réflexion doit être menée au sein de l'administration centrale avec les directions et les chefs de service. Elle insiste sur le fait que les refus de jours de télétravail doivent être motivés au regard de l'accord télétravail. Ce sujet pourra également être débattu dans le cadre du comité de suivi télétravail.

## **60 ETP pour le numérique et 1 seul ETP pour le département ETNA : Quelle explication ?**

Parmi les 60 ETP numérique, 10 ont vocation à ré-internaliser des missions sous traitées dans le domaine du développement des SI. D'autres ETP ont pour vocation d'alimenter l'incubateur de start-up qui a pour objectif de mettre en place des méthodes plus itératives pour répondre aux besoins des utilisateurs et qui tiennent compte du terrain. Enfin, d'autres ETP vont permettre de remplacer Orion par angular afin de réaliser des interfaces plus ergonomiques dans les SI et améliorer l'expérience utilisateur. Sans oublier les ETP des directions métiers notamment au SRH et à la DGAL.

Ces recrutements sont significatifs et le processus est suivi de près. Un comité de pilotage pour le recrutement est mis en place.

Un seul ETP pour le département ETNA car ce n'était pas dans la cible des priorités fixées en interministériel, et ce, même s'il y a des besoins importants notamment sur les outils à destination des agents : outils de visio conférence, systèmes d'exploitation, parapheur électronique, ...

Concernant le parapheur électronique, le département ETNA travaille le sujet pour bien définir le besoin avec les utilisateurs et analyser ce qui existe à l'extérieur. Les produits sont en cours d'analyse. Il faut commencer simple. L'objectif est de trouver une solution dans l'année.

*La CFDT alerte sur les effectifs du service ETNA qui sont déterminants pour le bon fonctionnement des outils numériques utilisés quotidiennement par les collègues et qui doivent leur permettre d'être efficace.*

# Gestion de crise et rapport du CGAAER : Les conséquences sur l'organisation de la DGAL

Dans le cadre du PLF, la DGAL a obtenu 9 ETP dont 8 vont permettre de créer des conditions permettant l'anticipation et la gestion de la crise et travailler à la professionnalisation de la lutte contre les épizooties. En cas de crises, ces agents constitueront le réseau d'appui à la gestion de crise et évitera d'aller puiser dans les bureaux.

En plus de ces 9 ETP, il y a également des emplois contractuels en CDD de courtes durées. Pour ces 5 agents, la DGAL a obtenu des contrats plus longs et ils sont désormais avec un contrat d'un an renouvelable. Hors crises, ces agents participent à

Il faut anticiper car même si cette année, il n'y a pas eu de crise aviaire, la peste porcine africaine (PPA) est à nos portes, moins de 50 km avec la frontière de l'Italie. Autre avancée, il y a désormais un directeur de projet qui deviendra gestionnaire de la crise en cas de crise.

*Pour la CFDT, ces dispositions sont les bienvenues pour permettre une gestion plus anticipée et plus sereine des crises sanitaires à venir. Cette dotation supplémentaire était nécessaire et démontre bien qu'il n'était pas possible d'absorber toute la charge de travail avec les ETP précédemment alloués, même en travaillant rapidement...*

*Il manque toutefois encore un réseau d'appui national avec des spécialistes de crises pouvant se déplacer plusieurs semaines en appui à des services déconcentrés en difficulté pour gérer une crise d'ampleur ... comme le préconise la CFDT depuis bientôt 2 ans, ainsi que le rapport du CGAAER sur les leçons à tirer des épisodes d'influenza aviaire.*

Ecophyto a également bénéficié d'un ETP supplémentaire.

## **Bureau du cabinet : Quelle organisation après le départ soudain de la cheffe de bureau et qu'en est-il de la répartition des primes de cabinet ?**

Sur l'organisation du bureau du cabinet, c'est actuellement Isabelle Cenzato qui assure l'intérim du poste de chef de bureau du cabinet. Des actions sont en cours et l'administration reviendra vers les organisations syndicales au prochain CSA pour évoquer le sujet.

Sur les primes, suite à la question diverse de la CFDT faisant état d'agents qui ne comprennent la répartition de ces primes (indemnités de sujétions spéciales) au sein du bureau du cabinet, l'administration s'est engagée à analyser la situation et à revenir vers nous pour faire le point sur ce sujet.

*Pour la CFDT, les agents du bureau du cabinet ont été mis à mal depuis de nombreuses années et ce n'est pas uniquement lié à la pression et la charge de travail. Il est important avec la nouvelle organisation d'apporter de la sérénité, de la confiance et de la cohérence dans les missions et les décisions qui ont des répercussions directes sur ces agents.*

## **RIALTO : Prise en compte des heures travaillées avant 8 h ? C'est NON et c'est réglementaire ...**

Lorsqu'un agent arrive à 7h, seules les heures entre 8h et 20 h sont comptabilisées. La CFDT demande à revoir le RIALTO pour permettre la prise en compte de l'heure entre 7 et 8 h pour les agents qui arrivent tôt et qui sont de plus en plus nombreux à le faire en raison des difficultés de transport.

Le SRH répond que dans le cadre du RIALTO, la plage horaire ne peut dépasser plus de 12h et démarrer la plage horaire à 7h aurait pour conséquence de ne pas prendre en compte les heures après 19 h et il ne souhaite pas aller en ce sens.

## **Travaux huisseries à Barbet de Jouy – risque amiante : les résultats des analyses d'air enfin transmis aux agents**

Une communication sur ces travaux a été faite au sein de la direction. Un groupe de travail a été organisé avec des représentants du personnel CSA-AC, CSA Agriculture-forêt,...

Une FAQ a été transmise aux agents pour répondre aux questions les plus fréquentes. Le constat est que les agents ne sont toujours pas rassurés

Les résultats des analyses d'air des bureaux vont être transmis aux agents.

*Retrouvez ci-dessous la déclaration liminaire de la CFDT faite*

en CSA-AC :

[DL du CSA-AC du 28 mars 2024 - CFDT-1](#)

---

# **Formation spécialisée du CSA-AC du 12 octobre 2023 : Maîtrise au travail, programme prévention, médecine de prévention, cantine de Toulouse, travaux du bâtiment C,...**

La formation spécialisée du Comité social d'administration de l'administration centrale s'est réunie le 12 octobre 2023 sous la présidence de Xavier MAIRE – chef du SRH du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA).

---

## **CSA AC du 6 juillet 2023 :**

# **élection du comité médical, mal être des agents en AC, transports en Ile de France, relocalisation du bureau des pensions, SNUM...**

Le Comité social d'administration de l'administration centrale s'est réuni le 6 juillet 2023 sous la présidence de Philippe MERILLON – Secrétaire général adjoint du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA). Le point principal était l'élection des représentants du personnel au comité médical. Le mal être en AC porté par l'intersyndical, les transports en IDF et les conditions de travail des agents du bureau des pensions ont également été discutés

---

## **Compte rendu du CSA AC du 31 mai 2023 : réorganisation des services, attractivité des postes, frais de déplacement, entretien professionnel,**

# **rapport social unique, télétravail ...**

Le premier Comité social d'administration de l'Administration centrale sous la présidence de Madame Cécile BIGOT-DEKEYZER – Secrétaire générale du ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Souveraineté Alimentaire (MASA) s'est tenu le 31 mai 2023