

Fonction publique : un guide pour structurer de véritables politiques handicap

Le FIPHFP vient de publier un guide méthodologique pour les employeurs publics : « Élaborer et évaluer une politique handicap dans la Fonction publique ». Un document dense, mais surtout très opérationnel, qui arrive à point nommé dans un contexte où les enjeux d'inclusion ne peuvent plus être traités à la marge.

GT sur la transformation écologique du 2 avril 2026 : la transition écologique de la restauration collective publique

Le groupe de travail « transformation écologique » du MAASA, réuni le 2 avril 2026, met en lumière le rôle structurant de la Direction générale de l'alimentation (DGAL) dans la transition écologique de la restauration collective publique.

FS du CSA-M du 2 avril 2026 : partout, une rapide et importante dégradation des conditions de travail et un dialogue social en panne...

Les représentants des OS font collégalement le constat d'une très forte et très rapide dégradation des conditions de travail, en AC, comme en SD et donnent une série d'exemples de structures en grande difficulté. Le rapport d'activité du réseau des ISST confirme ce constat : dégradation des conditions de travail, beaucoup de curatif, peu de préventif... L'administration s'engage à transformer ces constats en actions. Mais quand et comment ?

Un nouvel arrivant à la permanence de la CFDT-Agriculture !

Arrivée d'un nouveau permanent syndical à la CFDT-Agriculture.

Retraite progressive dans la fonction publique : un droit encore trop difficile à concrétiser

La question de la fin de carrière des agents publics revient au cœur des discussions entre le gouvernement et les organisations syndicales. Parmi les dispositifs mis en avant ces dernières années, la retraite progressive suscite un intérêt croissant... mais sa mise en œuvre concrète reste semée d'obstacles.

Congé d'adoption : des règles assouplies pour les agents publics

Le décret n°2026-119 du 20 février 2026 fait évoluer les modalités du congé d'adoption dans la fonction publique.

Congé de solidarité familiale

: de nouvelles garanties pour les agents aidants

Accompagner un proche en fin de vie est une épreuve qui ne doit pas être aggravée par l'insécurité professionnelle. Grâce au nouveau décret n° 2026-119 du 20 février 2026, les garanties pour les agents publics sont enfin clarifiées et renforcées.

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.

Pair-aidance en santé mentale : un guide pour accompagner les agents dans la Fonction publique

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) a publié fin 2025 un guide pratique de la pair-aidance en santé mentale intitulé « Fonction publique : accompagner et soutenir les agents en situation de handicap du fait de troubles psychiques ».

Prévention des violences envers les agents du ministère : GT du 3 mars 2026

Un enjeu important dans un contexte de fortes tensions avec le monde agricole et des signalements très en dessous de la réalité !

Congé pathologique : une semaine de plus pour les agentes enceintes (2 → 3 semaines)

Le congé pathologique prénatal dans la fonction publique passe de deux à trois semaines. Une avancée concrète pour les agentes enceintes, qui bénéficieront d'un temps supplémentaire pour faire face aux complications liées à la grossesse, avec maintien intégral de leur rémunération.

Télétravail dans la fonction publique : ce que disent vraiment les agents

La DGAFP vient de publier un nouveau Point Stat consacré aux effets du télétravail sur les conditions de travail dans la fonction publique. On vous résume l'essentiel – et ce que ça change concrètement pour vous.

ASA : La CFDT refuse la réduction des droits liés à la parentalité

Le 19 février 2026, la Fonction publique a présenté aux organisations syndicales un projet de décret qui vise à limiter les autorisations spéciales d'absence (ASA) liées à la parentalité dont bénéficient les agents publics. La CFDT affirme qu'il faut au contraire les développer.

Handicap : la loi de 2005 ne va « pas assez vite, assez

loin, assez fort »

Deux décennies après la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la Cour des comptes dresse un bilan contrasté de la politique d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. L'efficacité globale des dispositifs reste, selon elle, « limitée par des choix structurels et un pilotage insuffisamment coordonné ».

La DGAFP veut réformer le temps partiel thérapeutique

Mauvaise méthode visant à réduire les droits des agents, absence des employeurs, le groupe de travail du 5 février 2026 n'est pas allé à son terme. La CFDT a demandé à l'administration de compléter son bilan et de clarifier ses intentions en prévision d'une nouvelle réunion.

Un nouveau plan de santé au travail se profile dans la fonction publique

La DGAFP prépare désormais un nouveau plan pour 2026-2030, axé sur le renforcement de la prévention, l'harmonisation des outils et une meilleure prise en compte des risques

spécifiques, notamment la santé des femmes, les risques psychosociaux et les violences au travail.

Les absences pour raisons parentales ou familiales remises à plat

Un groupe de travail s'est réuni en date du 27 janvier 2026. Il était destiné à préparer le projet de décret, qui sera présenté pour avis au Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP) le 11 mars 2026.

Autorisations spéciales d'absence : une réforme sous contrainte... et sous surveillance syndicale

Après plus de six ans d'attente, le gouvernement s'apprête enfin à revoir le régime des autorisations spéciales d'absence (ASA) dans la fonction publique. Le ministère de la Fonction publique doit présenter, le 27 janvier, ses premières orientations aux organisations syndicales.

Crédits Santé, Sécurité et Conditions de Travail 2026 : ce qu'il faut retenir

Dans le cadre de la politique ministérielle de prévention des risques professionnels, la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (SSCT) du comité social d'administration (CSA) ministériel reconduit en 2026 son dispositif de cofinancement d'actions de prévention.

Dispositif de don de jours de repos : ce qu'il faut savoir...

Un dispositif solidaire au service des agents.

Le ministère chargé de l'agriculture met en œuvre un dispositif de don de jours de repos permettant à des agents de céder anonymement une partie de leurs jours non pris au bénéfice de collègues confrontés à des situations personnelles particulièrement difficiles.

CSA d'administration centrale – 15 décembre 2025

Le comité social d'administration de l'administration centrale s'est réuni le 15 décembre 2025 sous la présidence de Cécile Bigot-Dekeyzer, secrétaire générale du MAASA, accompagnée de son adjointe Noémie Le Quellenec, de Flora Claquin, cheffe du SRH et de Nadine Richard-Pejus, adjointe de la cheffe du SRH.

La CFDT était représentée par Grégor Appamon, Stéphanie Clarenc et Benjamin Kupfer.

En introduction, la secrétaire générale se félicite de l'organisation de **moments collectifs** au sein de l'administration centrale, à savoir :

- 9 conférences mensuelles sur des sujets variés
- Conférence managériale pour rappeler l'importance du management en AC
- L'événement pour les 20 ans du SG

Par ailleurs, 108 sessions de formation ont été organisées permettant à 845 agents de se former en 2025.

Autre fait marquant en 2025, le **déploiement du parapheur électronique** en administration centrale.

L'ensemble des organisations syndicales ont fait une déclaration liminaire unitaire (à lire [ICI](#)) où étaient abordés les sujets suivants :

Budget 2026 : Suppression de 50 ETP

... finalement ça sera 30 ETP

La secrétaire générale nous indique à ce sujet que suite à la réforme des centres de gestion financière (CGF), la DGFIP a rétrocedé 15 ETP qui viennent réduire l'effort à faire en administration centrale. De plus, il y a désormais 5 ETP qui seront à trouver parmi les DRAAF et les DAAF.

Malgré notre demande d'en savoir plus sur les répercussions concrètes de cette baisse des effectifs et ses conséquences sur les services de l'administration centrale, la secrétaire générale ne répond pas et n'explique pas non plus les fins de contrat de certains CDD.

La CFDT-Agriculture attire encore l'attention de l'administration sur la dégradation du dialogue social, incompatible avec les exigences de concertation et de transparence attendues dans cette instance.

Gestion budgétaire : les agents aspirent à plus de sérénité

La secrétaire générale indique qu'il n'y aura pas de 49.3 pour la loi de finances. Le budget ne sera pas voté au 1^{er} janvier 2026 et nous connaissons comme l'année dernière une période de service voté.

La CFDT-Agriculture a attiré l'attention de la secrétaire générale sur la gestion budgétaire et en particulier sur les conséquences pour les agents. Des gels de budget en début d'année sont imposés par Bercy malgré les budgets votés dans le PLF, entraînant des tensions importantes pour mener certaines missions.

Ensuite en fin d'année, Bercy décide de dégeler certains budgets et il est alors nécessaire de dépenser ces montants

avant la date de clôture budgétaire, générant également des tensions...

La secrétaire générale répond à cela qu'elle aspire à une meilleure anticipation des dépenses pour diminuer les tensions en fin d'année.

Demande de rendez-vous intersyndical pour évoquer la situation des agents en cas de refus d'habilitation aux informations ou aux supports classifiés

Certains agents n'obtiennent malheureusement pas l'habilitation nécessaire pour l'accès aux informations et supports classifiés. Dans ce cas, l'agent peut se voir privé d'accès à son bureau, à sa messagerie et se retrouve sans poste du jour au lendemain.

Les organisations syndicales dénoncent la brutalité et le manque d'humanité dans le traitement réservé à ces situations individuelles. La demande d'échange a été réitérée afin de définir ensemble une gestion plus humaine de ces agents, dont l'engagement professionnel n'est pas à remettre en cause.

La SG et la cheffe de SRH se sont engagées à recevoir une représentation intersyndicale.

La CFDT-Agriculture est déterminée à obtenir des avancées pour les agents dans la gestion de ce type de situation.

Crise agricole : quelle protection des agents du MAASA ?

Les représentants du personnel du CSA-AC ont exprimé leur solidarité avec les agents en DDI et en DRAAF en charge de la gestion des cas de DNC dans certains troupeaux bovins français, menacés de mort de façon nominative, ainsi que notre plus ferme réprobation face aux actes de harcèlement, de menace et d'agression qui visent désormais également nos partenaires, vétérinaires et GDS (Groupements de Défense Sanitaire). Le ministère se doit de réagir et d'agir.

La secrétaire générale reste attentive à la situation. Elle rappelle que ce sont les avis scientifiques qui priment dans les décisions d'abattage mais la profession agricole n'adhère pas à la stratégie ainsi définie. La ministre est mobilisée pour apporter son soutien aux agents. A cet effet, elle a réuni tous les préfets pour indiquer qu'il était primordial de protéger les agents, qu'il n'y avait aucun blocage pour porter plainte et qu'il n'y aura aucune tolérance en cas d'atteinte aux agents et aux bâtiments. La ministre a également envoyé un message de soutien aux agents.

La CFDT-Agriculture s'étonne qu'aucune mesure de prévention ne soit précisée, le dépôt de plainte intervenant une fois que le mal est fait. Une mesure de prévention pourrait être de mieux communiquer sur la stratégie définie afin d'expliquer et tenter de convaincre les agriculteurs de la stratégie. Le MAASA communique très peu sur sa stratégie. Ce n'est que depuis le 17 décembre que le ministère a publié des informations sur le sujet et développé un kit de communication accessible ([ICI](#)) sur le site de notre ministère :

Une communication plus importante vis-à-vis de la profession agricole est attendue pour protéger les agents de notre

ministère qui sont en première ligne face au mécontentement des agriculteurs.

IA : Deux chartes viennent d'être publiées

Dans le cadre des réflexions sur l'IA, deux chartes viennent d'être publiées :

- Charte éthique des bonnes pratiques de l'intelligence artificielle
- Charte d'utilisation des outils numériques mis à disposition des utilisateurs des systèmes d'information des agents de l'administration centrale et des services déconcentrés

Ces 2 chartes sont disponibles dans la note de service à consulter [ICI](#).

En résumé, ces chartes donnent des indications sur les sujets suivants :

- **Internet** : un accès unique, plus simple et plus ouvert.
- **Charte numérique** : protéger les outils, les données, et respecter les usages autorisés.



La CFDT-Agriculture vous donne une astuce pour verrouiller rapidement votre poste et ainsi le sécuriser en votre absence, vous cliquez sur :



- **Charte IA** : pas de données sensibles, pas de décisions automatisées, toujours vérifier ce que l'IA renvoie en réponse au script.

Des formations seront organisées sur ces sujets et il est

également prévu de définir des référents IA dans les structures pour accompagner les agents face aux enjeux de l'IA.

Pour la CFDT-agriculture, il n'est pas certain que ces chartes soient le meilleur moyen de sensibiliser les agents sur ces sujets. Elles sont longues à lire (en tout une dizaine de pages) et au vu de la charge de travail que nous connaissons tous, il n'est pas aisé de les assimiler. Des formations MENTOR avec de l'interaction (quiz, vidéo, exemples adaptés aux enjeux du MAASA, ...) seraient un meilleur vecteur de ces informations et réflexes à avoir.

Cyberattaques : une vigilance de tous les instants

La secrétaire générale attire l'attention des agents au sujet des **cyberattaques** dont la porte d'entrée est le phishing : mail frauduleux qui demande de renseigner les codes des outils.

Les derniers tests montrent que **10 % des agents d'administration centrale ont cliqué sur le lien frauduleux**. Lors du prochain test, l'agent qui cliquera sur le lien devra obligatoirement suivre une formation pour se protéger sur son lieu de travail mais aussi à titre personnel.

Réorganisation du SNUM

Le numérique est un domaine qui évolue rapidement. Dans le cadre de ce projet de réorganisation du SNUM, il est question de travailler en mode produit avec plus d'interactions et d'agilité pour le développement des applications métiers. A ce stade, il faut répondre à la question : est-ce que l'organisation actuelle répond aux exigences du mode produit ? Les organisations syndicales seront consultées sur ce sujet.

La CFDT-Agriculture est mobilisée pour suivre les échanges sur cette réorganisation et faire remonter les souhaits des agents à ce sujet.

Concernant les sujets à l'ordre du jour de ce CSA-AC :

RIALTO

Le **RIALTO d'administration centrale** est ajusté sur les sujets suivants :

- Suppression de l'impossibilité de prendre un jour de RTT le mardi. Il est toutefois rappelé que le chef de bureau peut définir une journée de service où l'ensemble des agents du bureau sont présents.
- Déplacement d'un jour de télétravail dans la semaine considérée. Il n'est plus possible de déplacer un jour de télétravail sur 7 jours glissants avec le nouvel outil.

Pour la CFDT-Agriculture, l'impossibilité de déplacer un jour de télétravail sur 7 jours glissants est un recul pour les agents. Pour arranger les agents, le SRH propose de mettre en place des enveloppes de jours flottants en plus du télétravail fixe pour faire face à d'éventuelles difficultés. Cette proposition est recevable à condition que les jours flottants soient octroyés par la hiérarchie, ce qui est rarement le cas aujourd'hui. La CFDT-Agriculture restera donc vigilante sur ce point et fera remonter les éventuelles difficultés.

Ces modifications ont été votées à l'unanimité par les représentants du personnel.

Concernant **l'annexe DGPE**, cette annexe décrit les plages horaires des chauffeurs et des assistants de direction soumis à des cycles horaires particuliers, ainsi que le recours aux

heures supplémentaires, notamment pour le salon de l'agriculture, les comités de gestion de l'UE ou encore les débats parlementaires.

La CFDT-Agriculture regrette que le cas des commandes reçues tardivement (par exemple à 21h pour le lendemain matin) ne soit pas recensé dans cette annexe. Or, ce sont des situations où les agents se mobilisent en dehors des cycles horaires et il nous paraît essentiel qu'un dispositif de compensation puisse être mis en place. L'administration est restée muette sur cette question malgré nos nombreuses relances.

A la demande de la CFDT-Agriculture, la SG s'est engagée à réaliser **une infographie qui précise les modalités de fonctionnement des absences** telles que les **ASA** (autorisations spéciales d'absence), **pour raisons de santé** et règles d'abattement des RTT, **pour formation** dont celles des représentants syndicaux, **pour fêtes religieuses**, en raison de **grève**, de **droit de retrait**, le **départ anticipé les 24 et 31/12...**, l'autorisation d'arrivée tardive en raison de la **rentrée scolaire**, les congés et **les règles relatives aux jours de fractionnement...**

Réorganisation du SG

Au sein de la direction du bureau des affaires juridiques, les missions du bureau du droit européen ont été élargies au traitement des données, à la protection fonctionnelle et à la déontologie qui sont des thématiques fortement liées au droit européen.

Au sein du Service des Affaires Financières, Sociales et Logistiques (SAFSL), la création du Centre de Gestion Financière (CGF) a transformé le CSCF (Centre de Service Comptable et Financier) en Bureau d'Appui à la Chaîne Financière (BACF), qui gère l'assistance Chorus, l'animation

des missions « LIP » (missions de Liaison, Interface, Performance), la veille réglementaire et l'animation ministérielle en matière de finances publiques. Le vote a porté sur la validation d'une organisation mise en place depuis près de deux ans.

La CFDT-Agriculture a voté pour ces textes. Les agents concernés par ces réorganisations ayant été concertés, l'impact pour ces derniers est faible et l'organisation est déjà en place au moment du vote.

Néanmoins, nous avons exprimé notre mécontentement face à ces réorganisations, au cours desquelles nous nous retrouvons trop souvent placés devant le fait accompli et où les impacts pour les agents restent insuffisamment détaillés dans les rapports de présentation.

Outil de gestion du temps sur « mon self mobile »

A partir du 1er janvier 2026, la gestion du temps se fera à partir de l'outil GTA-RH, disponible sur mon self mobile.

Comme il l'a été indiqué, il n'est plus possible de gérer les absences sur EQUITIME, sauf demandes exceptionnelles. La gestion des anomalies reste cependant possible uniquement par la hiérarchie.

Les droits à congé seront reportés dans le nouvel outil et la dématérialisation des demandes d'alimentation du CET ne sera possible qu'à partir de fin 2026.

Des webinaires sont prévus pour faciliter la prise en main des agents et des encadrants aux dates suivantes :

Lundi 12, mardi 13, jeudi 15 et vendredi 16 janvier 2026. Pour rejoindre les sessions, vous pouvez vous connecter via le lien

[ICI](#).

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à consulter notre article [ICI](#) via le lien ci-dessous.

En questions diverses, nous avons les sujets suivants :

Revalorisation triennale des contractuels

L'administration nous indique que le traitement des campagnes 2024 et 2025 est en cours de finalisation et que les agents en verront les effets sur le bulletin de paye de début 2026. La revalorisation sera rétroactive sur 2025 ou 2024-2025 selon la campagne concernée.

La CFDT-Agriculture s'interroge sur le fait que les contractuels de l'administration centrale ne soient pas cités dans la note de service explicitant la campagne de revalorisation triennale...

Revalorisation des astreintes

L'administration s'est engagée à analyser la question et à revenir vers les organisations syndicales sur ce sujet.

Télétravail

Au cours de cette instance, il a été fait état des directions qui refusent les 3 jours de télétravail et les jours flottants.

Là encore, la secrétaire générale met en avant l'importance du collectif et de la continuité de service.

Pour la CFDT-Agriculture, le collectif est important mais peut être maintenu lorsque les agents ont 3 jours de

télétravail. Certaines directions comme la DGER et la DGAL l'ont mis en place et les retours sont positifs. Il est également compliqué pour les agents d'entendre cet argument quand dans certains cas, ils viennent certains jours en présentiel et qu'ils ne parlent à personne car les autres agents sont soit en télétravail, soit en réunion, en déplacement, ...

La souplesse sur le télétravail va être de mise en administration centrale, notamment en raison du nouvel outil de gestion du temps de travail qui permet de déplacer un jour de télétravail uniquement dans la semaine où il est prévu. La mise en place d'enveloppes de jours flottants sera à déployer plus activement que ce n'est le cas aujourd'hui.

A la question de la CFDT-Agriculture sur la situation où il est refusé à l'agent de faire du télétravail le 2 janvier 2026 lorsqu'il a pris des congés du 29 au 31 décembre 2025, la justification avancée est que le premier jour travaillé de l'année doit s'effectuer par une journée de présence au bureau et que le télétravail n'est pas autorisé dans ce cas de figure.

D'après notre analyse de l'accord télétravail, les agents peuvent télétravailler le premier jour de l'année, ils n'ont pas obligation d'être en présentiel. Il a été demandé à l'administration de confirmer cette analyse.

L'administration a refusé de répondre, jugeant la question "trop précise".

Ce refus d'éclaircir un point pourtant essentiel traduit une fois de plus une dégradation préoccupante du dialogue social (voir notre article [ICI](#)), qui ne permet plus d'aborder sereinement les sujets concrets soulevés par les agents.

La CFDT-Agriculture se mobilisera pleinement sur ce sujet et

mettra en œuvre les actions nécessaires pour défendre les droits des agents et exiger un dialogue social à la hauteur des enjeux.

Nouvel outil de gestion du temps et des activités (GTA) au 1er janvier 2026... On vous dit tout !!!

Mis à jour le 15 décembre 2025

Faciliter l'accès au logement des agents publics : un simulateur enrichi

Un nouveau simulateur de droit vient d'être ouvert sur le portail « logement des agents de la fonction publique » de la direction générale de l'administration et de la fonction publique, offrant de nouvelles fonctionnalités.

Une volonté du MAASA d'améliorer les conditions de travail de ses agents, mais c'est difficile en période de restrictions budgétaires.

Compte-rendu de la réunion de la Formation Spécialisée du CSA ministériel, de multiples sujets : refus d'extension de la catégorie active aux agents en poste en abattoirs et en PCF, valorisation de la mission d'assistant de prévention, Qualisocial, prévention du risque amiante, dispositif proches aidants...

Temps partiel dans la fonction publique : un nouveau guide pour tout comprendre

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) vient de publier un guide relatif à la mise en œuvre du temps partiel pour les agents publics.

HANDICAP : Actions de sensibilisation – Novembre 2025

Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), deux événements proposés par le ministère en distanciel.

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

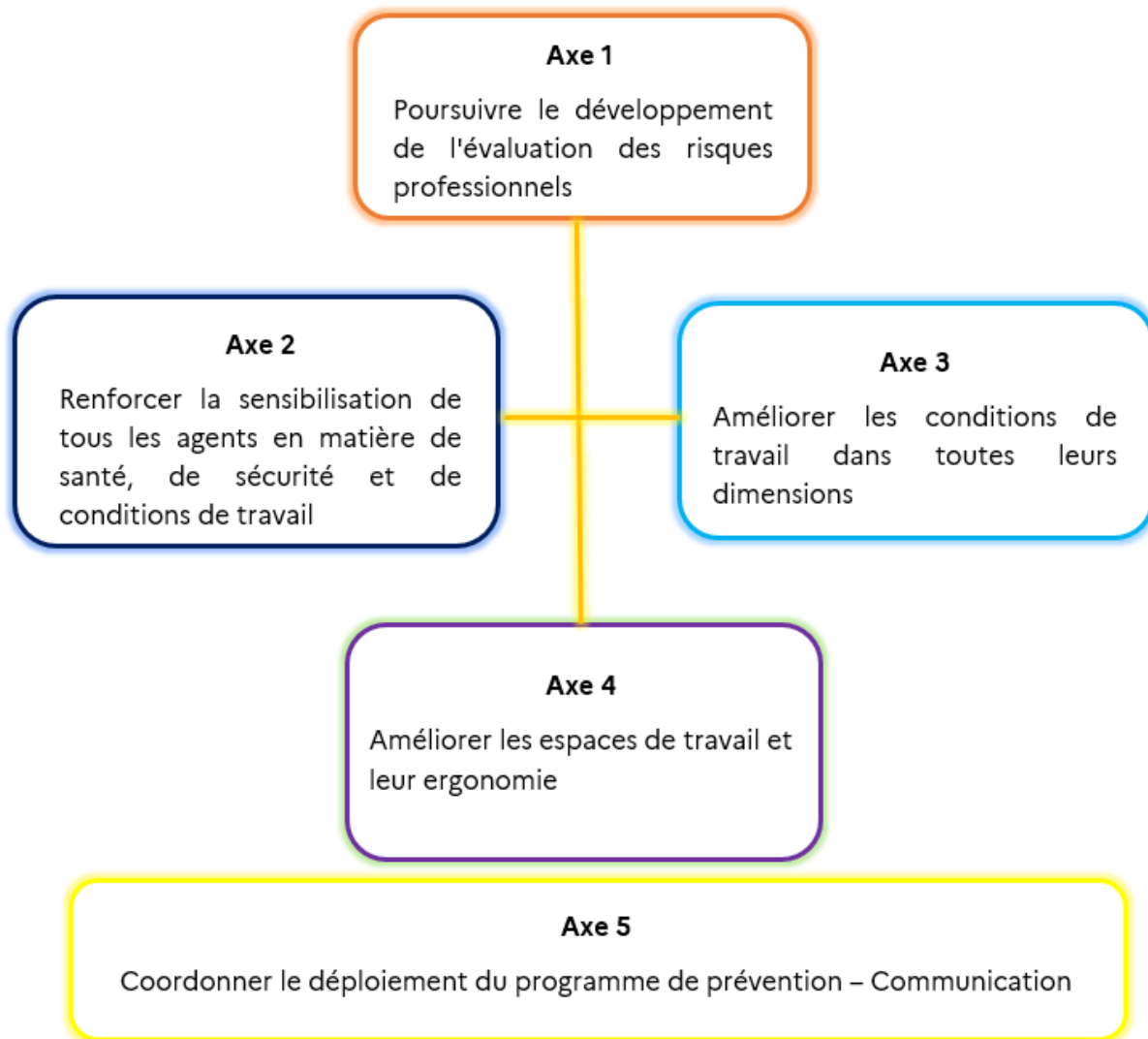
Le rapport annuel 2025 sur l'état de la fonction publique, publié par la DGAFP, dresse le panorama complet de l'emploi public, des conditions de travail et de la santé des agents. Bilan : plus d'agents, davantage de contractuels, et une santé au travail qui reste un enjeu majeur.

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 turnover 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](#).

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

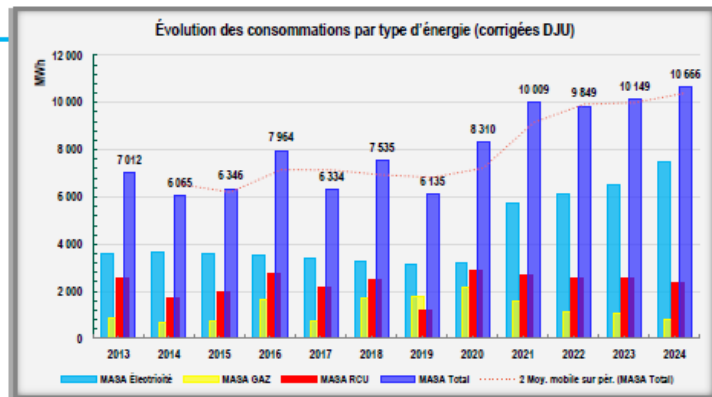
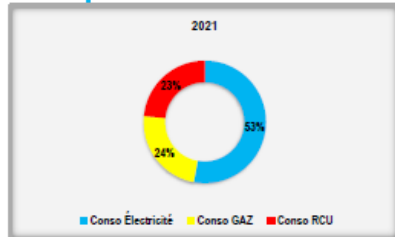
Les figures ci-dessous mettent en évidence un pic de consommation énergétique en 2024 à 10 666 MWh. Ce pic résulte d'un recueil de données plus consolidé et plus fiable, rendu possible par la mise en place d'outils de pilotage et de suivi des fluides, offrant une précision bien supérieure aux relevés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