

# **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 rétrocédé 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<sup>er</sup> 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.

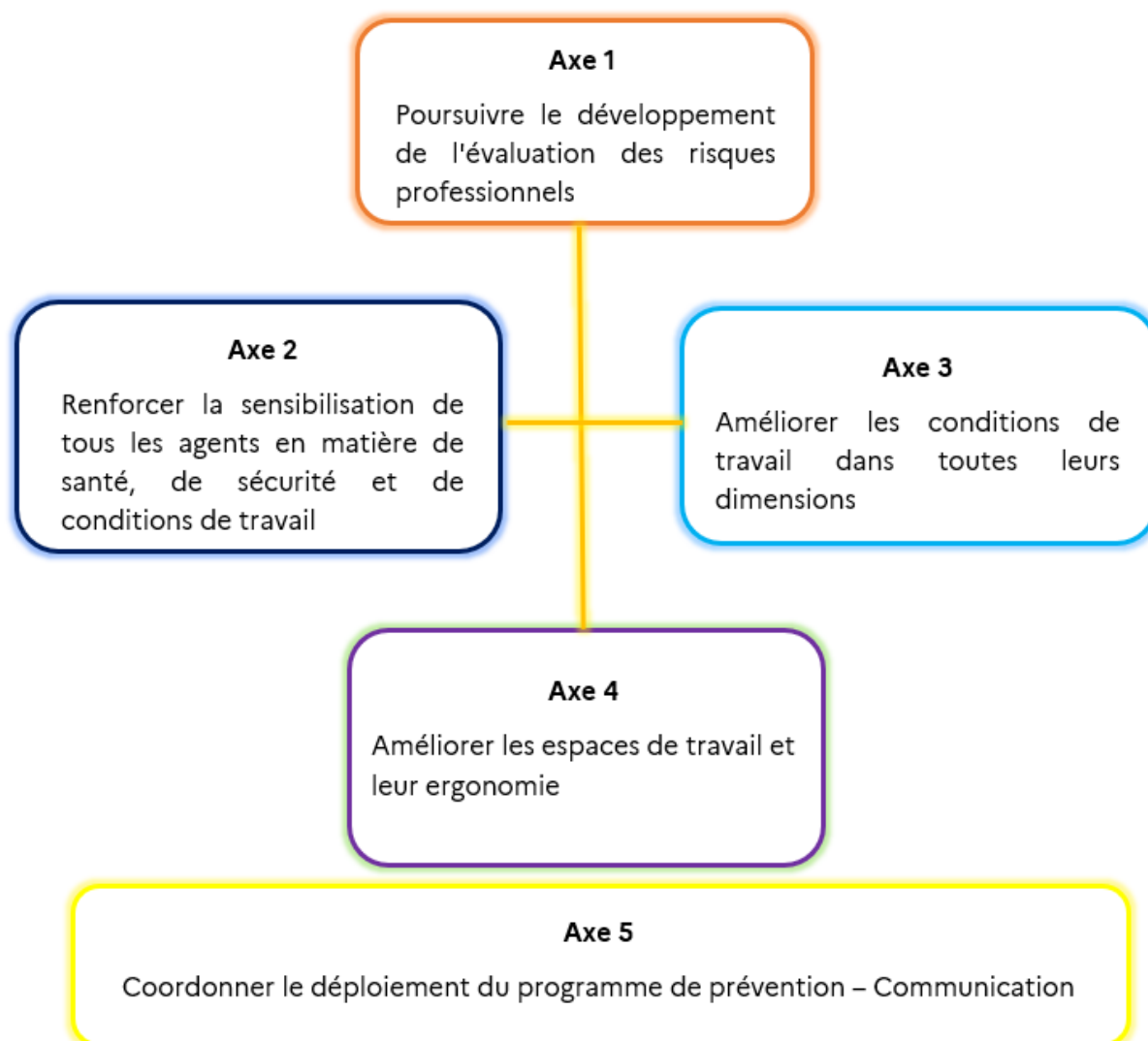
---

## 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

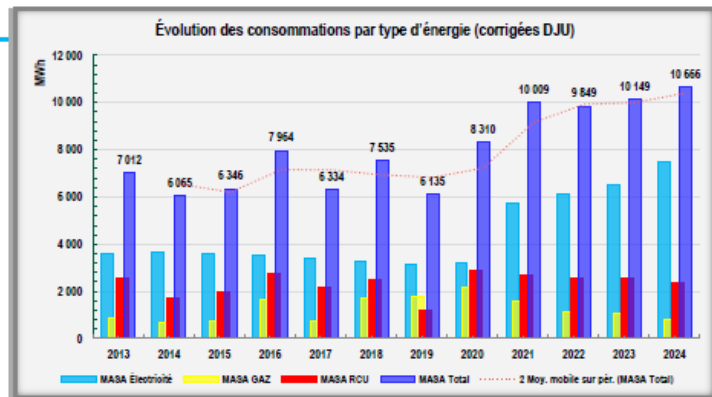
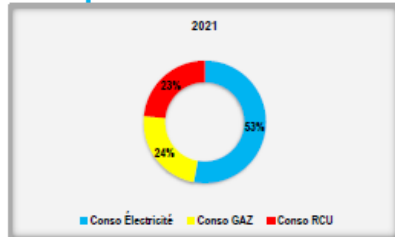
Les figures ci-dessous mettent en évidence un pic de consommation énergétique en 2024 à 10 666 MWh. Ce pic résulte d'un recueil de données plus consolidé et plus fiable, rendu possible par la mise en place d'outils de pilotage et de suivi des fluides, offrant une précision bien supérieure aux relevés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

---

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

L'aménagement avenue du Maine est programmé à la fin du premier trimestre 2028. L'objet de cette réunion était de présenter les différents espaces de travail, ainsi que le micro-zoning défini après concertation pour chacune des sous directions de la DGAL, la MUS (Mission des Urgences Sanitaires) et la MIVAS (Mission de la Valorisation des Actions et de la Stratégie). A la suite de cette présentation,

de nombreuses questions restent sans réponse ; la CFDT-Agriculture restera donc vigilante tout au long de l'avancement du projet.

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

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

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

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

- Flex office avec une séparation des espaces par des cloisons vitrées. Les armoires (partagées) pourront servir de séparateurs dans les grands bureaux partagés. Des casiers individuels seront mis à la disposition des agents.
- Une grande variété de locaux de travail (cf diapositive 5) :
  - postes individuels,
  - bulles de réunion (petites cabines fermées),
  - salles collaboratives (de capacités variables),
  - salles silence (usage type «bibliothèque», «on ne se dit pas bonjour»),
  - espaces informels (grand espace «cœur de vie» au rez de chaussée, points café à chaque étage).
- A noter : pour chaque sous-direction, les espaces

collaboratifs sont implantés à l'entrée de chaque «plateau», de façon à limiter le flux. Les bulles segmentent le plateau ; il y a également des bulles implantées en fin de plateau.

- Des postes de travail individuels partagés : 80 postes individuels (pour une longue durée de travail individuel) pour un total de 100 agents, soit un taux de partage = 0,8. Taux de présence moyen : 0,52. Pic de taux de présence : 0,76.
- Des règles de vie à respecter, qui seront définies dans le futur règlement intérieur : bureau «net» (affaires personnelles à ranger dans le casier individuel), respect de zones silencieuses, liberté de circulation, y compris dans une zone réservée à une autre sous-direction que la sienne...
- Un point d'ancrage par sous-direction, permettant de retrouver ses collègues de travail.
- Postes de travail individuels partagés, avec deux exceptions : un poste de travail individuel est attribué aux agents en situation de handicap, ainsi qu'aux agents qui bénéficient soit d'aucun, soit d'un seul jour de télétravail par semaine.
- Plus de 2 postes de travail par agent en incluant les positions «alternatives». Ces positions «alternatives» incluent les places disponibles en salle de réunion, ainsi que dans les salles de convivialité.
- Installation prévue à la fois de câbles et du wifi, avec une priorisation pour le wifi. Une attention particulière devra être apportée aux antennes relais, afin que l'usage d'un téléphone portable soit possible dans tous les locaux, et pas seulement dans le hall.

## 2. **Quelques dates clés (cf diapositive 2)**

- Définition du micro-zoning en 2025, présenté aux agents

de la DGAL lors du café projet du 2 octobre 2025. Lors de la réunion, Maud FAIPOUX précise que «chaque sous-direction a fait un atelier consacré à l'aménagement de son espace et a fait des choix en fonction de ses besoins».

- Finalisation du projet en 2026 et 2027 : adaptation encore possible du nombre de bulles, réglages acoustiques, ajout de rideaux occultants, choix du matériel de bureau, etc ...
- Rédaction en 2026 et 2027, en concertation avec les agents de la DGAL, du règlement intérieur.
- Aménagement dans les nouveaux locaux, fin du premier trimestre 2028.

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

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

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

- Quelles seront les modalités de coordination des journées en présentiel pour les différentes équipes, de façon à permettre des échanges en présentiel de qualité et ainsi maintenir la cohésion des équipes ?
- Quelle gestion prévue pour les plateaux «saturés» lors des pics de présence?

- Comment gérer les appels entrants qui sont très fréquents, ne peuvent pas être programmés et peuvent durer longtemps ? Les agents devront-ils systématiquement se déplacer, à la recherche d'une «bulle» disponible ? Quelle sera l'organisation prévue en cas de gestion de crise ou d'alerte sanitaire, avec des appels entrants en continu ? A ce stade, la DGAL envisage la possibilité de recevoir les appels téléphoniques via l'ordinateur portable équipé d'un casque, ainsi que des téléphones portables pour les agents.
- Les cloisons vitrées permettront certes d'avoir des espaces de travail lumineux mais ont pour conséquence de ne pas pouvoir vraiment s'isoler. La possibilité de pose de rideaux occultants au niveau des bulles a été envisagée ; il y a donc un véritable enjeu sur le choix des équipements qui seront retenus pour les différents espaces de travail.
- Quel sera l'équipement d'un poste de travail ? Par exemple, y aura-t-il, un voire deux grands écrans pour les agents qui en ont besoin ?
- Quelle sera la capacité des casiers individuels ? que sera-t-il possible d'y ranger ?
- Quelle sera la température lors de grosse chaleur, notamment au niveau du quatrième étage qui est mansardé ? Un test du système de rafraîchissement, étage par étage, est demandé en cas de température extérieure supérieure à 40°C.

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

*Pour aller plus loin :*

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

[2025-10-02-Café projetVF-1-1](#)

---

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

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

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

Vous trouverez en fin d'article le programme présentant les trois temps forts de cette journée (deux temps en administration centrale sur Paris), ainsi que le lien vers l'article publié A la une sur l'intranet du MASA : <https://intranet.national.agriculture.rie.gouv.fr/7-octobre-participez-a-une-journee-de-sensibilisation-a-la-sante-visuelle-a557.html>

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

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

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

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

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

▪ *Le programme complet*

[Unadev\\_Programme\\_sensibilisation\\_santé\\_visuelle\\_MASA\\_VF](#)

---

## **20 ans après la loi handicap de 2005 : une promesse toujours en attente**

Un rapport parlementaire d'évaluation tire un constat amer : l'ambition initiale s'est essoufflée, les résultats sont en demi-teinte, et les promesses non tenues restent nombreuses.

---

# **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.

---

**Retraites : 64 ans c'est  
toujours NON ! Retraite  
progressive : 60 ans c'est  
enfin OUI !**

Retraite progressive à 60 ans : les décrets ont été publiés.  
Un nouveau droit pour les salariés et les agents publics.

---

**Dermatose Nodulaire  
Contagieuse (DNC), chronique  
annoncée d'un été sanitaire**

# très chaud !

Demandée par la CFDT, une réunion relative à la DNC a permis de faire le point sur la gestion de cette maladie, et plus particulièrement sur les ressources humaines : renforts, accompagnement des agents, soutien psychologique, rémunération des heures supplémentaires et des astreintes, indemnité de gestion de crise...

---

## Pourquoi la CFDT-Agriculture n'a pas souhaité signer l'accord de méthode sur la QVCT ?

Le secrétariat général du MASA a annoncé le report de la signature de l'accord de méthode sur la QVCT, le 8 juillet dernier.

**La CFDT-Agriculture** avait informé l'administration, dès le vendredi 4 juillet, qu'elle **ne signerait pas, à ce stade, cet accord de méthode**. Ce dernier n'est donc pas ratifié et cela rend donc ce travail d'un accord QVCT impossible.

Il est utile de rappeler que **notre organisation syndicale n'est absolument pas opposée à un tel accord de méthode ni à un accord QVCT** et nous sommes prêts à continuer le travail amorcé.

Certaines organisations syndicales ont indiqué qu' « il est

dommage que deux organisations syndicales n'aient pas signé »... dans un sens oui mais nous ne l'aurions pas fait sans un minimum de raisons.

## **Alors pourquoi ne pas avoir voulu signer l'accord de méthode ?**

Ratifier à ce stade l'accord de méthode paraît **prématuré** pour les raisons suivantes :

- **La qualité du dialogue social** n'a pas toujours été au rendez-vous, pour preuves les multiples reports de réunions, un calendrier très (trop) contraint, et une qualité d'écoute insuffisante. Marquer son mécontentement sur un sujet de cet importance pour les agents nous semble primordial ;
- La QVCT : un sujet majeur pour des milliers d'agents et pourtant les moyens semblent au mieux très limités pour un vrai plan d'action.

*La CFDT-Agriculture ne peut s'empêcher de comparer le travail sur l'accord QVCT (et son accord de méthode) avec le travail élaboré dans le cadre de l'accord égalité-diversité. Pour cet accord ratifié en 2024, et même si le calendrier a été parfois contraint, la qualité d'écoute par le MASA a été au rendez-vous. Il est probable que la présence d'un directeur de projet sur le sujet égalité diversité, complété d'un travail de fond par le SRH aient largement contribué à cette réussite.*

*Le sujet de la QVCT n'est pas porté de la même manière, au moins dans les ressources mises à disposition pour élaborer cet accord tout aussi important que l'accord égalité diversité. La CFDT-Agriculture estime qu'il faudrait renforcer les moyens humains pour la mise en place de ce plan.*

- **Les réponses apportées sur la mise en place de la QVCT pour les agents en DDI n'ont pas été suffisamment convaincantes.** C'est la justification majeure de notre absence pour la signature et il n'est pas entendable de « lâcher » nos collègues de DDI en renvoyant systématiquement (ou presque) les modalités de la QVCT au ministère de l'intérieur (MI). La CFDT a bien entendu que le MASA avait entamé des discussions avec ses homologues du MI mais cela ne présente pas assez de garanties.

*La CFDT-Agriculture décrit depuis des mois des conditions et charges de travail lourdes dans les SEA, a communiqué à plusieurs reprises sur les risques d'agression et agressions constatées, sur les difficultés de fonctionnement des SGCD impactant la vie de tous les agents (retards de gestion administrative et impact en paie, difficultés dans les adaptations des temps de travail en cas de forte chaleur, soutien à nos agents lorsqu'un abattoir est occupé par des militants « éclairés par la foi » (L269, L214...), ... les exemples de dysfonctionnement impactant la QVCT des agents en DDI sont malheureusement nombreux, inutile de reparler de la police sanitaire unique (voir notre article [ICI](#)) ou de la restructuration à venir dans les SIVEP Brexit (notre article [ICI](#)).*

***A l'instar des travaux de convergences ayant essentiellement porté sur la simplification des démarches administratives, la CFDT souhaite que le chantier QVCT fasse pleinement partie d'un nouveau chantier de convergences avec le MI embarquant aussi d'autres ministères...***

- Deux ministères se sont lancés dans la QVCT... Justice et Agriculture. Cela démontre une volonté de bien faire sans aucun doute. Cette volonté de déployer la QVCT s'applique également aux agents contractuels sur budget des établissements d'enseignement alors même que le

MASA n'est pas leur employeur. C'est évidemment une bonne nouvelle pour ces agents contractuels sur budget qui pourront bénéficier de la QVCT applicable aux titulaires relevant de leur communauté de travail au sein des EPL. Nos opérateurs seront-ils les grands oubliés de cette QVCT ? Evidemment nous ne le souhaitons pas.

*La CFDT souhaite que le MASA fasse preuve d'une volonté à déployer la QVCT pour l'ensemble des agents relevant de sa communauté de travail la plus large... des ACB des EPLEFPA aux agents de ses opérateurs !*

*Pour ses opérateurs, la CFDT souhaite également que pour établir de bonnes conditions au dialogue concernant la QVCT, des réponses soient rapidement apportées sur l'avenir des opérateurs et de leurs agents, les baisses d'effectifs et l'adéquation aux missions exercées, la fin des baisses de budget de fonctionnement et l'adéquation aux missions réalisées, la charge de travail, bref un ensemble de sujets qui conduit déjà à une forte dégradation de la QVCT avant même d'avoir pu évoquer un quelconque accord...*

***Que le MASA et le ministère de la Justice soient de bons élèves en matière de QVCT est une réalité mais les agents ont besoin de garanties et de réponses.***

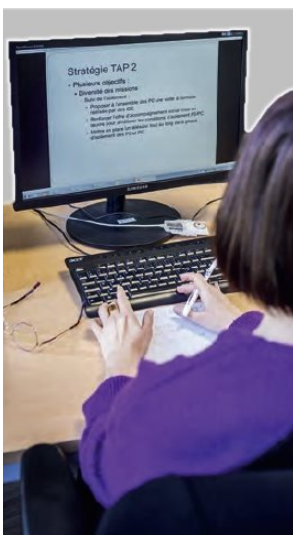
Forte des remontées de terrains, ce sont donc les raisons qui ont conduit la CFDT à ne pas ratifier l'accord de méthode sur la mise en place de la QVCT. **La CFDT-Agriculture reste cependant mobilisée pour continuer les travaux amorcés dans le cadre d'un dialogue renforcé.**

---

# Télétravail : Les employeurs publics encore réticents

Adopté à marche forcée pendant la crise sanitaire, le télétravail dans la fonction publique est possible et constitue même un argument de recrutement. Toutefois, les employeurs restent frileux quant au nombre de jours accordés, malgré un cadre législatif généreux.

Depuis l'[accord-cadre du 13 juillet 2021](#), les agents publics des trois versants (État, hospitalière et territoriale) peuvent télétravailler jusqu'à trois jours par semaine, selon les missions exercées et les besoins du service. Comme pour les salariés du privé, l'accord garantit le volontariat, la réversibilité du dispositif et l'égalité d'accès, tout en prévoyant un accompagnement des encadrants à la gestion du travail à distance. Pourtant, dans la pratique, sa mise en place n'est pas une évidence.



*« Malgré les textes, les employeurs publics restent très réticents à accorder du télétravail », confie Carole Chapelle, secrétaire générale adjointe de la CFDT Fonctions publiques. Sans compter que seuls trois agents sur dix indiquent occuper un emploi compatible avec le télétravail (et parmi eux 54 % y ont recours). (Voir l'étude « [Un agent de la fonction publique sur six déclare télétravailler en 2023](#) »).* « Pourtant, l'accord de 2021 prévoit que l'éligibilité à ce mode d'organisation du travail se fasse en partant des activités plutôt que des emplois, de façon à permettre à tous les agents de pouvoir télétravailler les tâches qui peuvent l'être. Mais cette réflexion n'a pas eu lieu, probablement pour sa

*difficulté à être menée. »*

Une tendance que confirme l'étude<sup>(\*)</sup> de la DGAFP. Parmi les agents qui télétravaillent, seulement 11 % le font au moins trois jours ou plus par semaine, contre 40 % en 2021. Dans le privé, cette part est de 24 %. De plus, les agents sont 61 % à ne pas effectuer plus d'un jour de télétravail par semaine, contre 41 % dans le secteur privé. Ainsi, si ce mode d'organisation du travail semble désormais être bien ancré dans ce secteur – *« la plupart des offres d'emploi mentionnent si le poste à pourvoir est télétravaillable ou pas »*, précise Carole Chapelle –, il semblerait que les employeurs publics fassent preuve de plus de prudence que leurs homologues du privé quant au nombre de jours accordés...

**> Par Sabine Izar – CFDT Magazine**

(\*) *« Un agent de la fonction publique sur six déclare télétravailler en 2023 » – Point Stat, mars 2025. DGAFP. Ministère de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification.*

**> À lire également :**

- [Le télétravail dans la fonction publique : ce que prévoit l'accord de 2021](#)

---

# Rapport de la Commission d'Enquête du Sénat sur les

# agences et opérateurs

Le rapport sur les missions des agences, opérateurs et organismes consultatifs de l'État, par la commission d'enquête du Sénat, a été publié ce jeudi 3 juillet 2025. Que dit ce rapport ?

## Pourquoi cette enquête ?

Le Sénat a voulu comprendre pourquoi l'action publique est devenue aussi illisible, avec ses 1000+ agences, opérateurs et comités. Trop de structures, trop peu de stratégie et beaucoup de coûts mal identifiés : c'est le constat de départ.

## Les principaux constats :

- La France a créé ses agences **au coup par coup**, sans vraie stratégie globale.
- Ces structures étaient censées rendre l'action publique plus souple et plus efficace, mais au final, elles ont souvent créé **des doublons et de la complexité**.
- L'État **perd la main sur ses politiques publiques**, car les agences s'emparent parfois de fonctions stratégiques au lieu de rester sur l'exécution.
- Manque de transparence : coûts, effectifs et missions réels souvent mal connus, ce qui complique le pilotage et le contrôle parlementaire.
- La multiplication des agences a accentué la **perte de compétences techniques** dans l'administration centrale et territoriale.
- Des circuits de financement **trop complexes**, des logos et des communications dispersés qui rendent l'action de l'État illisible pour le citoyen.

# Les recommandations fortes du rapport :

Le rapport formule une **soixantaine de recommandations**, dont voici les plus importantes et emblématiques :

## Redonner un cap clair à l'État

- Élaborer une doctrine claire sur la création et le maintien des agences.
- Soumettre chaque agence à une seule administration de tutelle.
- Renforcer le pilotage central par les ministères, et en particulier par les secrétariats généraux.

## Rationaliser et simplifier

- Évaluer tous les 5 ans la pertinence de chaque agence.
- Fusionner ou supprimer certaines agences devenues redondantes.
- Créer un moratoire sur la création de nouvelles agences sauf s'il y a gain prouvé.
- Favoriser la mutualisation des fonctions support (RH, finances, informatique).

## Mieux contrôler et mieux informer

- Publier des données financières détaillées, actualisées et ouvertes (open data).
- Mettre en place une comptabilité analytique pour connaître le coût réel de chaque dispositif d'aide.

## Recentrer l'action publique sur l'État

- Rendre le préfet l'interlocuteur unique au niveau local.
- Interdire aux agences de lancer directement des appels à projets locaux, ce rôle devant revenir au préfet.
- Supprimer certaines structures comme l'Agence nationale du sport ou Pass Culture, et réintégrer leurs missions

aux ministères.

## Clarifier la communication

- Apposer uniquement le logo de l'État, pas ceux des agences, sur tous les supports et sites web.
- Recentrer la communication au sein des ministères.

## Esprit global du rapport

Le rapport ne préconise **pas une politique de coupes aveugles**, mais plutôt une **réforme cohérente et progressive**, destinée à rendre l'action publique plus lisible, plus efficace et moins coûteuse.

L'objectif : recentrer l'État sur ses missions stratégiques et éviter que les agences ne deviennent des « *États dans l'État* ».

Sur l'économie globale attendue, le rapport sénatorial estime qu'**il serait possible d'économiser environ 550 millions d'euros** en rationalisant le paysage des agences et opérateurs de l'État – notamment grâce à une réduction des fonctions support – mais « *à missions constantes* ». **Soit quatre à cinq fois moins que les montants affichés par le gouvernement et les deux ministres de Bercy.**

Comme l'a précisé le président de la commission d'enquête lors de la présentation du rapport : « ***Au risque de décevoir ceux qui voyaient dans ce travail des milliards d'économies, vous aurez beau chercher, vous ne trouverez pas. Pas de serpe, pas de hache.*** »

> **Source : CFDT-UFETAM**



**Pour aller plus loin :**

[Rapport de la Commission d'Enquête du Sénat sur les agences et opérateurs de l'État](#)

[L'essentiel sur la commission d'enquête](#)

# Fonction publique : le moral des agents en légère hausse, mais les défis demeurent

La dernière édition du baromètre CASDEN – BVA (juin 2025) sur le moral, l'épanouissement et la perception des fonctionnaires met en lumière une amélioration du moral des agents publics. Toutefois, cette embellie globale ne masque pas les difficultés persistantes auxquelles ils sont confrontés au quotidien. Voici les principaux enseignements de cette enquête menée auprès de 1000 agents représentatifs de la Fonction publique.

## Amélioration du moral des agents

En 2025, la note moyenne de moral grimpe à **6,6/10**, contre 6,1 en 2023. **62 %** des agents déclarent avoir un bon moral (note  $\geq$  7), soit une hausse de **+11 points** par rapport à l'année précédente. Une amélioration visible dans **toutes les branches** de la Fonction publique.

## La perception de la rémunération s'améliore (un peu)

Le sentiment d'être bien payé progresse également : **38 %** des agents s'estiment bien rémunérés, contre 32 % en 2023. Mais **62**

% continuent de juger leur rémunération insatisfaisante. Les **agents de catégorie A** se sentent mieux lotis (49 %) que ceux de la **catégorie C** (26 %).

## Optimisme modéré, mais progression sur la reconnaissance

Bien que le moral remonte, **65 % des agents restent pessimistes** quant à l'avenir de la Fonction publique. Par ailleurs, **seulement 24 %** jugent que leurs missions sont suffisamment valorisées auprès des citoyens, malgré une légère hausse depuis 2023.

## Numérique, IA et télétravail : des usages en développement

- **55 %** des agents reconnaissent un impact positif de la dématérialisation sur leur travail quotidien.
- **39 %** disent utiliser l'**intelligence artificielle**, mais seuls **14 %** estiment être suffisamment formés.
- Le **télétravail concerne 28 %** des agents. La satisfaction reste très élevée chez ceux qui le pratiquent (**plus de 90 %** sur tous les critères).

## Des difficultés persistantes

Les **manques de moyens humains et matériels** sont les principales difficultés évoquées :

- **66 %** rencontrent un manque de moyens.
- **62 %** signalent du matériel inadapté.
- **54 %** évoquent des difficultés à boucler leurs fins de mois.

# Besoins exprimés pour l'avenir

Pour faire face aux grands défis sociétaux, les agents publics réclament :

1. **Plus de moyens humains** (54 %)
2. **Des moyens matériels accrus** (37 %)
3. **Une meilleure priorisation des besoins** (35 %)

## Recommanderaient ils la Fonction publique ?

Bonne nouvelle : **64 %** des agents recommanderaient à un proche de travailler dans la Fonction publique (+6 points vs 2023). Mais pour les 36 % qui ne le feraient pas, la **rémunération insuffisante** (66 %) reste le principal frein, suivie du **manque de reconnaissance** (39 %).

## Et la réforme des retraites ?

Elle continue d'impacter négativement l'image de la Fonction publique : **53 %** estiment qu'elle a rendu les métiers **moins attractifs**, contre 38 % qui pensent qu'elle n'a eu aucun effet.

## À retenir :

Le moral remonte, l'utilité sociale reste forte, mais les conditions de travail et le manque de reconnaissance freinent toujours l'adhésion pleine et entière des agents. Le message des fonctionnaires est clair : pour les accompagner dans les transitions, donnez leur **les moyens** d'agir !

> **Source : CFDT-UFETAM**

> **Documents**

[Rapport\\_resultats\\_moral\\_fonctionnaires\\_juin-2025\\_casden\\_bva](#)