

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 Clauquin, 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^{er} janvier 2026 et nous connaitrons 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 aisément 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 avions 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

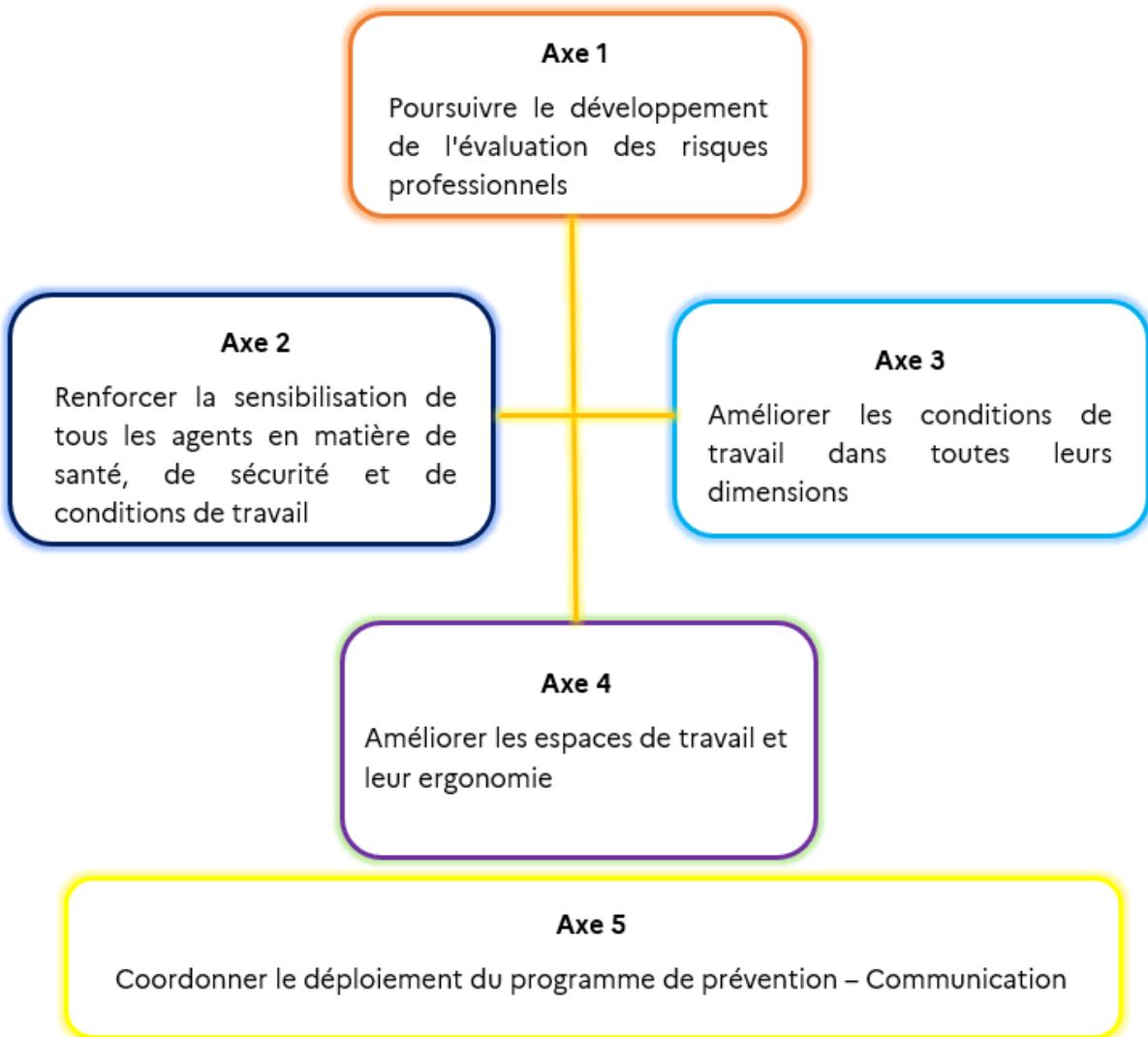
Le rapport annuel 2025 sur l'état de la fonction publique, publié par la DGAFF, dresse le panorama complet de l'emploi public, des conditions de travail et de la santé des agents. Bilan : plus d'agents, davantage de contractuels, et une santé au travail qui reste un enjeu majeur.

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 précédent son hospitalisation et n'a pas pris de douche sur le site d'Auzeville les jours précédent 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

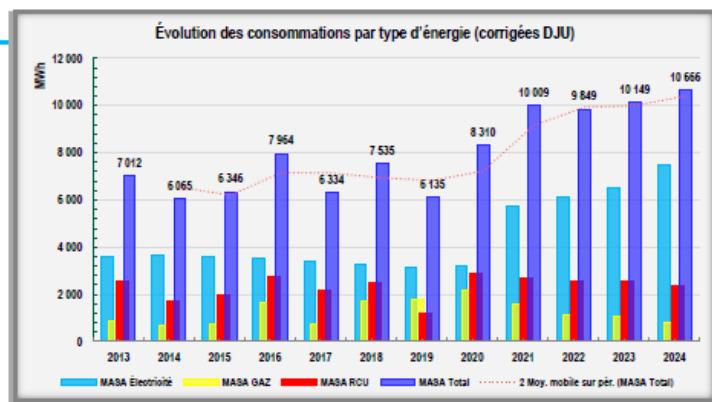
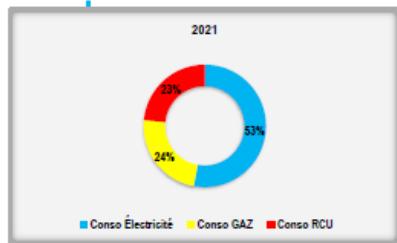
Les figures ci-dessous mettent en évidence un pic de consommation énergétique en 2024 à 10 666 MWh. Ce pic résulte d'un recueil de données plus consolidé et plus fiable, rendu possible par la mise en place d'outils de pilotage et de suivi des fluides, offrant une précision bien supérieure aux relevés 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 carré... 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 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=ma8e201a6b9a9f3605ea71d edf0d08e74>

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 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) constraint, 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 constraint, 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^(*) 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 ≥ 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**

Vigilance des employeurs publics en matière de protection des agents publics contre les effets de la canicule

Nouvelle circulaire du ministre de la Fonction publique suite à la canicule qui sévit en France.

Laurent Marcangeli, le Ministre de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification a lui aussi fait publier une circulaire « canicule » en date du 30 juin 2025 !

La circulaire Fonction Publique :

Objet : vigilance des employeurs publics en matière de protection des agents publics contre les effets de la canicule.

Pièce jointe : annexe

Une cellule interministérielle de crise a été activée hier par le ministère de l'intérieur pour faire face à la situation d'alerte caniculaire. Météo France a positionné en alerte orange canicule plus de 80 départements métropolitains, ce qui invite à un surcroît de vigilance collective dans nos services

publics.

Cet épisode devrait se poursuivre au moins jusqu'au mercredi 2 juillet inclus.

En plus des mesures de bon sens, tendant à informer, sensibiliser et prévenir, je vous rappelle qu'en tant qu'employeurs, vous êtes responsables de la sécurité et la protection de la santé des agents contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense lorsque les seuils de vigilance météorologique sont atteints (<https://vigilance.meteofrance.fr/fr/canicule>). En la matière, les dispositions du code du travail s'appliquent aux employeurs publics.

Vous devez en particulier vous assurer de l'information et de la formation des agents publics aux bons gestes à adopter (boire régulièrement, se protéger du soleil, ...) et suivre plus particulièrement les agents vulnérables, notamment au regard de leur état de santé. Une réévaluation quotidienne des risques encourus par chacun des agents est réalisée. L'annexe pourra être utilisée pour la sensibilisation des agents.

Je vous invite également à prendre les mesures nécessaires pour le cas échéant adapter l'organisation du travail (horaires, amplitudes, localisation des postes), aménager les postes et tenues de travail pour limiter l'exposition à la chaleur (tenues, ventilation, brumisation) et garantir que les agents auront sur leur lieu de travail les moyens de s'hydrater. Une attention particulière est à porter aux travailleurs dont les missions s'exercent en extérieur.

Les mesures retenues doivent tenir compte du contexte et des contraintes spécifiques de chaque service pour en assurer notamment la continuité, et prendre en considération les besoins et vulnérabilités particulières des usagers du service public concerné.

Dans le cadre du plan national d'adaptation au changement climatique lancé le 10 mars 2025, le [décret 2025-482 du 27 mai 2025](#) relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur entre en vigueur le 1er juillet et s'applique à la fonction publique.

Il conviendra in fine de vous assurer que le risque lié à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense est désormais intégré à la démarche d'évaluation des risques, et figure au sein du document unique d'évaluation des risques professionnels ou dans des documents équivalents.

Je vous remercie d'appliquer avec beaucoup d'attention ces mesures qui s'inscrivent dans le plan national d'adaptation au changement climatique lancé le 10 mars 2025.

Signé : Laurent Marcangeli

[Accéder à l'annexe](#)

[Accéder à la circulaire Fonction publique](#)



A consulter :

[Chaleur intense, canicule et travail des agents publics : de nouvelles précautions prévues par la réglementation](#)

CSA ministériel des 10 et 11 juin 2025 : IFSE, TSMA, agressions, SEA, catégorie active, opérateurs, loi Duplomb...

Le CSA ministériel était présidé par Cécile Bigot-Dekeyzer, secrétaire générale du MASA, accompagnée notamment de son adjointe Noémie Le Quellenec, de Xavier Maire, chef du SRH, de Maud Faipoux, directrice de la DGAL et de Philippe Duclaud, directeur de la DGPE.

La CFDT était représentée par Emmanuel Biseau, Béatrice Laugraud, Nicolas Brezisky et Frédéric Laloy.

IFSE – Une revalorisation à géométrie variable...

Dans les services : une enveloppe conséquente, plus d'équité ... qui laissera un goût amer à celles et ceux qui ne vont pas être ou très peu revalorisés

« Madame la secrétaire générale,
Vous avez annoncé au nom de Madame la ministre l'obtention d'une enveloppe conséquente de crédits pour revaloriser les montants d'IFSE des agents du MASA rémunérés par le ministère.
Dans les services, cette revalorisation se traduit par plus d'équité entre les filières administratives et les filières

techniques.

Toutefois, ce type de revalorisation ne couvre pas de manière équitable l'ensemble des agents au regard de leur catégorie notamment. »

La secrétaire générale rappelle le déblocage d'une enveloppe de 18,4 M€ ce qui n'est pas négligeable dans le contexte budgétaire actuel. Elle reconnaît le peu de dialogue social sur le sujet, parce qu'il y avait peu de marge de manœuvre. Ils ont fait le maximum, le plus équitable possible dans un contexte budgétaire contraint. En moyenne on est sur une revalorisation de plus de 10% pour chaque filière, mais il est vrai que l'augmentation est faible en valeur absolue pour certains agents.

Si la CFDT peut comprendre qu'il y avait peu de marge de négociation sur le plan budgétaire, il y avait possibilité d'échanger sur la cartographie des fonctions et il est fort regrettable que ces discussions n'aient pas eu lieu. In fine, un nombre significatif d'agents, sans changer de fonctions, va se retrouver dans un groupe RIFSEEP différent et parfois inférieur. Si l'administration s'est engagée à ce que aucun agent ne soit perdant sur le plan financier, plusieurs centaines d'agents ne vont pas être revalorisés et des milliers le seront très peu.

Un article plus complet est en cours de rédaction sur ce dossier.

A retenir dès à présent : la revalorisation de l'IFSE interviendra sur votre feuille de paye entre août et fin 2025, avec un effet rétroactif au 1er janvier 2025.

Au sein des opérateurs : « on leur a donné les infos, à eux de faire le

nécessaire maintenant » !

« CFDT Agriculture s'inquiète également du traitement réservé aux agents du MASA qui travaillent au sein des opérateurs sous tutelle de ce ministère. Elle vous demande de faire en sorte que la revalorisation de l'IFSE soit également mise en place chez les opérateurs dans l'intérêt des agents, de leurs employeurs et des structures. Nous espérons avoir une réponse au courrier ([ICI](#)) que nous vous avons transmis en ce sens la semaine dernière. »

Pour la CFDT, ce serait la moindre des choses de la part de la secrétaire générale qui dit regretter le peu de dialogue social sur ce dossier pourtant à fort enjeu pour les agents...

La CFDT ne peut se satisfaire de la réponse « on leur a donné les informations pour qu'ils puissent faire le nécessaire... »

Et pour les prochaines revalorisations ?

La CFDT demande l'instauration d'une clause de révision annuelle pour éviter les gels prolongés pour tous les agents du Ministère et les opérateurs.

Plus spécifiquement pour les opérateurs, elle demande d'anticiper davantage la communication du coût des revalorisations à venir.

Et sinon en matière de pouvoir d'achat ?

Si cette revalorisation est bienvenue, elle ne suffit pas à compenser la perte de pouvoir d'achat entre l'inflation, l'absence de GIPA et le gel du point d'indice, et ce encore plus pour les agents en grande difficulté.

TSMA – Vers plus de recrutements... La CFDT demande la création d'un grade T4 « hors classe » pour les techniciens

Un décret pour améliorer d'un chouia l'attractivité du corps des TSMA...

Les réflexions en matière de GPEC et le rapport des IGAPS mettent en évidence un besoin plus important de recruter des TSMA dans les années à venir, notamment en raison des nombreux départs à la retraite.

De plus, suite à l'évolution des métiers des TSMA ces dernières années, avec des missions de plus en plus techniques et pointues, le recrutement doit permettre de répondre à cette attente. Le MASA doit donc être attractif pour recruter ces profils.

Une première mesure consiste à permettre aux BTS de se présenter au concours et d'en conserver le bénéfice alors même qu'ils n'ont pas encore obtenu leur diplôme et pourront l'obtenir l'année du concours, voire l'année suivante.

Le projet de décret correspondant est soumis pour avis des membres du CSAM : il reçoit un vote favorable à l'unanimité.

Pour CFDT Agriculture, cette mesure constitue une avancée pour l'attractivité des BTS pour notre ministère mais elle ne permettra aucunement de répondre à l'objectif d'attractivité et de recrutement en nombre de TSMA !

La CFDT propose une vraie mesure pour

rendre le corps des TSMA plus attractif : la création d'un 4^{ème} grade « TSMA hors classe », à l'image des corps IAE et attachés

Pour CFDT Agriculture, avec la nécessité croissante de recruter des TSMA grade principal (grade 2), il est temps de reconnaître pleinement les TSMA : la création d'un grade hors classe (G4) n'est plus une option, mais une nécessité !

Aujourd'hui, les TSMA recrutés en T2 sont confrontés à un parcours professionnel figé, avec pour seule perspective d'évolution le grade de technicien chef (T3). Au-delà, la seule voie de progression passe par une promotion dans le corps des IAE, mais les opportunités de changement de corps sont trop limitées, empêchant de nombreux TSMA d'y accéder. Pourtant, la majorité d'entre eux souhaitent approfondir leur expertise technique, une compétence essentielle pour notre ministère et qui mérite d'être pleinement reconnue et valorisée.

Cette situation va à l'encontre du protocole PPCR (protocole sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations), qui prévoit qu'un agent doit pouvoir dérouler au moins deux grades au cours de sa carrière. Or, dans la configuration actuelle, cela est tout simplement impossible. C'est pourquoi la création d'un grade T4 hors classe pour les TSMA est une nécessité pour CFDT Agriculture.

Dans un contexte où les jeunes peinent à se projeter sur le long terme et recherchent davantage de flexibilité dans leur parcours professionnel, la création du grade T4 constituerait un levier en matière d'attractivité. Elle offrirait des perspectives d'évolution attrayantes et inciterait les talents à se projeter au sein de notre ministère au travers d'une carrière enrichissante, avec des possibilités adaptées aux

ambitions de chacun.

Un groupe de travail bienvenu à la rentrée pour renforcer l'attractivité du corps des TSMA... et on espère d'autres corps demain !

Des groupes de travail se réuniront dans les mois à venir pour déterminer les leviers d'attractivité à mettre en œuvre pour recruter des TSMA. La CFDT aura l'occasion de porter d'autres mesures, telle la généralisation des concours à affectation locale.

Si vous avez des propositions à faire sur ce sujet, [contactez-nous](#), nous sommes à votre écoute.

Faites entendre vos propositions, pour les TSMA... et pour les autres corps !

Risque d'agressions des agents : une réponse très insuffisante...

Un risque d'agression bien présent...

« Le risque est bien présent. Il y a 3 semaines des collègues de la DDET SPP de l'Orne ont été menacés de mort par un éleveur lors du recensement de son troupeau. La semaine dernière un agent d'une DDPP du grand ouest a été séquestré lors d'un contrôle. Des contrôleurs ressentent davantage de pression depuis la mise en place du contrôle unique. Car de nombreux agriculteurs ont compris qu'ils n'auraient pas plus d'un contrôle par an. Ils mettent dans le même panier les contrôles administratifs programmables et les autres contrôles. Au final, le contrôle « unique » n'améliore pas la situation, au contraire, il génère globalement plus de tension et de risque d'agression. »

Et cela continue aujourd’hui : la semaine du CSA ministériel, un éleveur a eu des propos diffamants vis-à-vis des agents des services vétérinaires de la DDETSPP de Dordogne (« les agents de l’Etat sont des collabos »).

Le MASA n’apporte ni réponse politique, ni réponse immédiate...

« *L’intersyndicale a salué la mise en place d’un GT spécifique rattaché au CSA ministériel en lien avec les CSA de réseau, avec des mesures envisagées à moyen terme, mais elle regrette vivement l’absence de prise de parole de notre ministre et l’absence de mesure immédiate.* »

La secrétaire générale confirme le lancement de GT à venir à partir de la rentrée. La CFDT demande à ce que les syndicats puissent participer en présentiel à ces GT, avec des experts issus des formations spécialisées de réseaux.

La secrétaire générale précise par ailleurs que la ministre est très attentive à chaque agent qui serait en difficulté.

CFDT Agriculture attend de la ministre qu’elle se préoccupe de l’ensemble des agents en ayant un discours de fermeté vis-à-vis des agriculteurs qui agressent des agents de son ministère.

Des avancées à venir ?

La CFDT demande : « *la circulaire Barnier du 4 novembre 2024 sur le contrôle unique prévoit que « tout incident devra être identifié et une attention particulière devra être apportée à sa gestion ainsi qu'à l'accompagnement des agents victimes d'agressions, de menaces ou de tout autre atteinte à leur intégrité physique ou mentale. Dans un tel cas, une plainte devra être systématiquement déposée par le préfet ou l'organisme de contrôle dont dépend l'agent »* : est-il

réellement possible, légal, qu'une plainte puisse être déposée par le préfet ou l'organisme dont dépend l'agent, à la place de celui-ci ? »

Le chef du SRH répond que cela ne signifie pas que l'administration porte plainte à la place de l'agent mais qu'elle doit porter plainte en sa qualité d'employeur en cas d'atteinte contre un de ses agents.

Un [projet de loi](#) en cours de discussion prévoit en revanche la faculté pour l'employeur public de déposer plainte au nom de l'agent victime et ce quelque soit le fait générateur, que celui-ci ait lieu à l'occasion d'un contrôle unique, pour tout autre contrôle ou dans d'autres circonstances.

La CFDT interpelle l'administration : « *les agents de la DGFIP qui sont amenés à se déplacer et à faire des contrôles tout seuls sont dotés d'une application spécifique sur leur téléphone professionnel qui permet d'alerter les forces de l'ordre en cas de situation d'urgence. Concrètement, l'agent ouvre l'appli avant de commencer son contrôle, et si la situation « dérape », il n'a qu'à appuyer sur un bouton de son téléphone pour déclencher un appel d'urgence vers les forces de l'ordre. Une telle application est-elle envisagée pour les contrôleurs du MASA ? »*

Le chef du SRH prend note de cette proposition que ses services vont étudier.

A quand le travail de pédagogie sur le contrôle unique par la profession agricole ?

La CFDT demande : « *on demande aux inspecteurs de faire preuve de pédagogie, c'est très bien, ils le faisaient déjà d'ailleurs, mais vous semble-t-il adapté qu'un inspecteur doive passer parfois une heure pour expliquer à un agriculteur ce qu'est le contrôle unique afin d'être en mesure de*

commencer sereinement le contrôle (nous avons plusieurs retours en ce sens...) ? Pourquoi n'est-il pas demandé aux chambres d'agriculture de faire le plus gros de ce travail de pédagogie ? »

La secrétaire générale répond que les chambres d'agriculture ont en effet un rôle à jouer en ce sens.

CFDT Agriculture attend des actes concrets.

SEA – A quand la boîte à outils pour aider tous les SEA en difficulté ?

« La phase de télédéclaration s'est globalement bien passée. L'instruction PAC sur le papier permet d'espérer de meilleures (moins pires) conditions de travail dans les SEA (services d'économie agricole). Mais l'instruction des dossiers n'a pas encore démarré et il est beaucoup trop tôt pour dire que la situation s'est améliorée. La CFDT reste vigilante. Il ne faudrait pas que l'été 2025 soit aussi chargé qu'en 2024 et 2023. »

L'instruction des dossiers PAC a fini par arriver avec une (seule) semaine de retard...

« La CFDT regrette par ailleurs le manque de transparence sur le plan d'accompagnement des SEA : nous n'avons aucune information sur ce qui a été mis en place dans les SEA en grande difficulté et ce qui est duplicable ailleurs. »

Ni la secrétaire générale, ni le directeur de la DGPE n'ont réagi...

CFDT Agriculture regrette cette opacité. Il est incompréhensible qu'il n'y ait pas d'information sur les mesures prises, car il n'y a pas d'un côté 12/13 DDT(M) en

grande difficulté et de l'autre des DDT(M) qui vont très bien. Il est important de profiter de cet accompagnement pour constituer et proposer une boîte à outils à l'ensemble des DDT(M).

Alimentation – PSU et SIVEP/BREXIT, deux sujets très chauds ... et un petit espoir...

Police sanitaire unique (PSU) : après les SEA en 2024, à quand les SSA en crise ?

« S'il y a sans doute du mou pour le travail d'inspection en sécurité sanitaire des aliments dans quelques départements, la situation est devenue critique dans de nombreuses DD(ETS)PP. Après les SEA en crise en 2024, la CFDT redoute que ce soit aux SSA d'être en crise, cette année ou l'année prochaine. La CFDT n'acceptera pas une clause de revoyure au rabais sur cette réforme d'ampleur. »

Maud Faipoux botte en touche en disant que le sujet sera abordé le lendemain en CSA Alimentation ([Cf. CR CSA Alim du 12 juin](#)).

SIVEP/BREXIT : vers un accord SPS source de fortes inquiétudes pour les contractuels et les fonctionnaires

Le 19 mai dernier, l'UE et le Royaume-Uni ont conclu un accord afin d'évoluer vers un accord SPS (accord négocié sur les règles sanitaires et phytosanitaires), à l'identique de ce qu'il se passe avec la Suisse où les règles pour l'importation de produits soumis à contrôles sont similaires à celles de l'UE.

Maud Faipoux explicite l'enjeu : il s'agit d'avoir les mêmes règles sanitaires et qu'elles évoluent en parallèle pour faciliter le transport (import/export). Elle précise qu'à ce stade ni les modalités précises (y aura-t-il des exceptions ?) ni le calendrier ne sont connus.

Toutefois, cette annonce génère de nombreuses incertitudes pour les agents qui travaillent dans ce domaine. Le sujet a été abordé plus longuement le lendemain en CSA alimentation ([ICI](#)). Pour la CFDT, un dialogue social de qualité s'impose.

La secrétaire générale et la directrice de la DGAL semblent avoir entendu le message puisqu'elles ont prévu (après ces instances) un groupe de travail sur le sujet le mercredi 09 juillet. Par ailleurs, une task force va être mise en place très prochainement avec pour objectif d'anticiper toutes les hypothèses de l'accord qui pourraient être formulées ainsi que les mesures et organisations à déployer en conséquence.

D'ici là, CFDT Agriculture va aller à la rencontre de plusieurs sites impactés. Il y a beaucoup d'inquiétude légitime que nous allons porter. N'hésitez pas à nous contacter pour alimenter nos questions et propositions sur ce sujet.

Catégorie active pour les agents en abattoir, SIVEP/Brexit et MIN Rungis : on saura en septembre si près de 1000 agents peuvent en bénéficier

Ce régime permettrait aux agents qui ont des missions objectivement pénibles (travail de nuit, dans le bruit, le froid...) de partir plus tôt à la retraite.

Le dossier pour demander la reconnaissance de la catégorie active pour les agents en abattoir, en SIVEP (Service d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières) en

cycle continu (7J/7J et 24h/24h) et au marché international (MIN) de Rungis a été transmis le 7 mai à la DGAFP (Ministère de la fonction publique). Bénéficier de ce dispositif particulier suppose 17 années de services accomplis. Cela concerne un peu moins de 1000 agents, à 98 % des TSMA et à 87 % des agents en abattoir.

Pour la CFDT, la transmission de ce dossier est une étape importante. Notre syndicat a été le premier à porter cette revendication suite à la réforme des retraites et la défend sans relâche dans les instances concernées CSA Alimentation, CSA-M, bilatérale avec la secrétaire générale...

La réponse est attendue d'ici 3 mois. Pour la secrétaire générale, le dossier qui a été déposé est solide grâce à l'appui de la DGAL, des services déconcentrés et des ISST ... mais « l'avis favorable n'est pas du tout acquis ».

Devenir des opérateurs : de possibles bouleversements importants en perspective ... avec un dialogue social minimaliste ... inacceptable !

« Pour CFDT Agriculture, l'existence d'opérateurs et d'agences dans le périmètre de l'agriculture présente des atouts pour éclairer le ministère de l'agriculture, pour accompagner la mise en œuvre de politiques publiques qu'il porte et pour déployer des dispositifs du MASA. Leur gouvernance est ouverte vers le milieu agricole voire d'autres parties prenantes. Certains d'entre eux sont sous tutelle de plusieurs ministères, facilitant une approche transversale par exemple agriculture/environnement/santé pour l'Anses. Leur taille, leur fonctionnement et leur implantation favorise la

*réactivité et la proximité avec les usagers.
Madame la Présidente, est-ce que le ministère de l'agriculture partage ces éléments d'analyse ?*

La CFDT alerte sur un risque de suppression, fusion ou réorganisation, qui s'il n'était pas suffisamment réfléchi pourrait avoir de graves conséquences en matière d'efficacité de l'action publique. Ne commettons pas l'erreur d'une réforme comme celle des SGCD il y a quelques années qui se traduit aujourd'hui par une dégradation de la qualité de service et aucune économie substantielle de fonctionnement.

La CFDT s'inquiète des propos tenus par la ministre des comptes publics ce matin : « il y a 2 à 3 milliards d'économies à faire [sur les agences et les opérateurs]. Il y a un tiers des agences et des opérateurs (...) [que] nous allons (...) soit fusionner entre eux, soit fusionner avec le ministère, soit supprimer, soit réduire la voilure. » La CFDT, syndicat réformiste, n'est pas pour le statu quo. Il y a des marges de progrès pour chaque opérateur. Mais les plus-values de chacun de ces opérateurs doivent être maintenues. »

La secrétaire générale concède que si le propos général concerne l'ensemble du service public, en l'occurrence de rendre le meilleur service aux usagers tout en limitant la dépense publique, le focus est souvent mis sur les opérateurs. Elle ne peut pas nous en dire plus. Il y a en ce moment des discussions entre le cabinet du Premier ministre et les cabinets ministériels. Des annonces sont prévues en juillet ou à la rentrée.

Pour CFDT Agriculture, le manque de transparence est incompréhensible. On parle de suppression d'opérateurs, de fusions entre opérateurs, de re-ministérialisation. Les missions des agents pourraient être très impactées... le climat est anxiogène et il n'y a pas de dialogue social ! On nous informera des décisions prises ? Ce n'est pas acceptable !

La secrétaire générale s'engage à revenir vers nous dès qu'elle sera en capacité de le faire.

Anses : vers une priorisation... quoi qu'il en coûte ?!

Modalités de vente de pesticides, retour des néonicotinoïdes, rôle de l'Anses, ... la proposition de loi (PPL) Duplomb visant à « lever les contraintes au métier d'agriculteur » fait du bruit.

La ministre de l'agriculture souhaite que l'Anses priorise les demandes d'examen d'homologation de substances phytosanitaires pour des productions menacées de disparition en France. Il s'agit selon ses dires de gérer l'urgence en attendant des alternatives à ces molécules dont la diminution est un vrai enjeu.

Dans le même laps de temps, un sénateur a travaillé sur une proposition de loi (Duplomb) qui prévoit la priorisation des dossiers par un comité d'orientation, et le gouvernement a travaillé sur un décret auto-portant qui implique l'avis de l'INRAE dans le travail de priorisation fait par l'Anses.

La CFDT s'interroge : « *Concernant la proposition de loi Duplomb, suite au vote de la motion de rejet du texte présenté par la commission économique et sociale de l'assemblée nationale, la CFDT souhaiterait connaître le positionnement du MASA sur la création d'un comité d'orientation comme indiqué à l'article 2 de cette proposition de loi. Par ailleurs, un décret autoportant déjà examiné en conseil d'État propose l'implication d'un avis de l'INRAE dans les attributions d'autorisations de mise sur le marché (AMM) phytosanitaires. La CFDT souhaiterait connaître l'articulation entre ce décret et la PPL Duplomb et la date de sa promulgation.* »

Maud Faipoux rappelle des éléments de langage que nous avons déjà entendu à maintes reprises, à savoir que à aucun moment

il n'y a eu volonté d'ingérence de la part du gouvernement dans le travail d'évaluation de l'Anses. L'évolution demandée porte uniquement sur la procédure, sur la possibilité de prioriser les dossiers, pour des filières en grande difficulté sans solution technique, plutôt qu'un traitement au fil de l'eau.

La CFDT insiste et demande quelle est la position du MASA sur la création d'un comité d'orientation.

Maud Faipoux répond que ce n'est pas le lieu pour répondre à cette question.

Le lendemain, en CSA alimentation, elle précisera que le gouvernement n'a plus son mot à dire du fait que les débats auront lieu en commission mixte paritaire fin juin, et que la seule chose qui compte c'est qu'il puisse y avoir priorisation des dossiers. Peu importe que cela se fasse via le comité d'orientations de la loi Duplomb ou via le décret autoportant par décision de la ministre sur avis de l'INRAE.

Pour CFDT Agriculture, lever les contraintes du métier d'agriculteur, c'est bien, remettre en cause l'indépendance de l'Anses via la priorisation des dossiers laissée à l'appréciation d'un comité d'orientation, c'est autre chose. Là où l'Anses voit de l'ingérence, le MASA ne voit qu'une procédure qui n'interfère pas avec le contenu de l'évaluation.

L'évaluation des dossiers sera toujours scientifiquement indépendante pour l'Anses. Ses missions, c'est l'évaluation des risques sanitaires pour les hommes et leur environnement et dans le cas des autorisations d'AMM, la bonne application des lois. L'agence s'inquiète de la méthode et des critères retenus pour effectuer les priorisations. Selon qu'elle se fait via la PPL Duplomb ou le décret, la balance entre bénéfice économique et santé ne sera pas la même...

Bonne nouvelle, juste avant la publication de cette article,

la commission paritaire a rendu son verdict : la priorisation via le comité d'orientation a été retiré du texte. Reste le décret autoportant... Et puis l'essentiel de la proposition de loi a été validée, avec notamment la réintroduction de produits phytosanitaires de la famille des néonicotinoïdes interdits depuis plusieurs années. Un nouveau recul en matière d'agro-écologie...

En bref

L'ASMA Nationale et les ASMA Départementales en grand danger

L'intersyndicale fait une déclaration dont on peut retenir notamment :

- « *Le dernier rapport interministériel sur l'action sociale de l'État publié par la DGAFP en mars 2025 reconnaît explicitement la qualité, la visibilité et la structuration exemplaire de l'ASMA, modèle reconnu au niveau national.*
- *Depuis des années, les organisations syndicales alertent sur un budget insuffisant, que le versement exceptionnel et unique de +5 % de la subvention annuelle, réduit en moins de 4 mois à 2 %, ne compensera assurément pas.*

Les conséquences sont d'ores et déjà catastrophiques :

- *Dotations des ASMA départementales en baisse de 13 % en moyenne, mettant en difficulté les plus petites associations ;*
- *Budget global réduit de 17 %, entraînant une augmentation massive des refus de demandes d'aides (683 refus en 2023) ;*
- *Forte baisse des financements pour les séjours, voyages, activités sportives et culturelles, privant des milliers d'agents et de retraités de ces prestations essentielles ;*
- *Prévisions pour 2025 au niveau des séjours : 1 500 ayants droit privés de départ en vacances faute de budget !*

Malgré l'alerte des organisations syndicales, le ministère persiste dans sa politique d'austérité, invoquant la « rigueur budgétaire » et une « révision de l'offre de prestations ».

Nous exigeons une augmentation immédiate et pérenne d'au moins 20 % du budget de l'ASMA ! »

La secrétaire générale répond que l'action sociale n'est pas une ligne d'ajustement, que le MASA fera tout ce qu'il peut, s'il y a moyen d'optimiser des reliquats 2025 ou si le PLF 2026 donne des possibilités.

Évolutions de l'organisation RH du Ministère

La Secrétaire générale du ministère de l'agriculture a confié une mission de réflexion sur l'organisation de la filière RH à Stéphane Le Moing dont voici les principales orientations :

1. Moderniser les outils numériques

- Faciliter l'accès aux informations RH pour les agents, afin d'éviter de mobiliser la RH de proximité, avec la perspective de s'appuyer sur Mon Self Mobile
- Automatiser un certain nombre de tâches en particulier au BPCO (bureau des contractuels) : signature électronique des contrats, attestation de fin de contrat...

2. Muscler la RH de proximité

- Il s'agit notamment de renforcer le rôle d'animation des DRAAF vis-à-vis des SGCD pour résoudre un maximum de difficultés au niveau local et ainsi désemboliser l'administration centrale
- Il n'y aura pas de déconcentration de la gestion de la paye qui nécessiterait des moyens importants

3. Faciliter la transversalité au sein du SRH

Un poste va être créé en appui sur des sujets structurants de la politique RH, pour faciliter la mise en relation

4. Structurer une entité relative à l'attractivité au sein du SRH

Il est prévu que ces orientations soient mises en œuvre dès cette année ou en 2026.

Déontologie : attention aux cadeaux et aux conflits d'intérêts

La présidente du collège de déontologie présente les bonnes pratiques en matière de cadeaux et d'invitations.

Ce guide est avant tout du bon sens et cadre un peu le montant ou la nature des cadeaux ou invitations acceptables ou non. Ainsi, par exemple toute remise d'espèce ou mise à disposition de véhicules doivent être refusés, par contre les cadeaux ou invitations de faible valeur (autour de 15-20 euros) peuvent être acceptés. De même la redondance et l'occasion (à l'occasion d'un contrôle par exemple) sont aussi des éléments à prendre en compte.

Ces bonnes pratiques ont vocation à être déclinées par structure, cette déclinaison sera elle, prescriptive. L'idée est d'en parler au sein de chaque structure, de questionner les habitudes, de lever les tabous.

Il est prévu une présentation des synthèses des déclarations des agents en CSA local avant une remontée au collège de déontologie qui a dans son périmètre l'AC, les DRAAF, les agents MASA en DDI et les opérateurs sous tutelle.

Enfin, la CFDT rappelle qu'au-delà des sanctions administratives, il y a un risque pénal.

Le collège de déontologie a notamment pour mission de traiter les signalements de conflits d'intérêts, une participation au

contrôle déontologique (notamment le cumul d'activité) et une mission de conseil (devoir de réserve ou cadeaux disproportionnés par exemple).

Le collège se réunit environ 10 fois par an et chaque agent peut le saisir, directement ici : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/signalement-d-un-alerte-interne.>

PLF 2026

La secrétaire générale précise qu'elle ne peut rien en dire aujourd'hui. Les conférences budgétaires sont terminées mais les arbitrages ne sont pas encore rendus. Les discussions ne sont pas terminées, elles sont tendues. Les exigences du ministère de la fonction publique sont très fortes.

Pour CFDT Agriculture, cela ne préjuge rien de bon pour 2026...

Télétravail

Aucune forfaitisation de l'indemnité télétravail n'est envisagée en AC et en DRAAF.

En DDI, il y a quatre paiements par an, un par trimestre. Les trois premiers sont forfaitaires sur la base de l'autorisation de télétravail, le 4ème est une régularisation sur la base du nombre de jours réels de télétravail.

Contractuels

L'administration travaille à la rédaction d'un guide sur les droits et obligations des contractuels

Signature dématérialisée des contrats : il sera bientôt possible d'apposer la signature sans avenant papier.

Le calendrier envisagé est juillet 2025 dans l'enseignement agricole, novembre 2025 pour les ACEN, janvier 2026 en DRAAF

et AC, juin 2026 dans les DDI.

Handicap

Le taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap au MASA qui était de 3,52% en 2021 est passé à 5,36% en 2025. L'objectif est d'atteindre le taux de 6 % fixé par la loi.

Pour soutenir cette dynamique, le MASA a organisé cette année deux campagnes de promotion par voie de détachement des fonctionnaires ayant la qualité de BOETH, l'une dans les corps administratifs, l'autre dans les corps techniques. La première campagne, qui a suscité un fort intérêt, a permis d'assurer la promotion de quatre secrétaires administratifs et d'un attaché d'administration. La seconde campagne, en cours, vise à assurer la promotion d'un agent en qualité d'ISPV, d'un agent en qualité d'élève IAE, et de deux agents en qualité de TSMA principal dans la spécialité techniques et économie agricoles (TEA), sachant que les lauréats devront suivre une scolarité.

CMO et prévoyance

Le MASA ne délivre plus d'arrêté en cas de CMO > 90 jours. Afin que la prévoyance puisse abonder le salaire à demi-traitement, tout agent concerné peut solliciter une attestation.

Récupération des heures supplémentaires

En DRAAF comme en AC, les agents peuvent récupérer 0,5 jours par mois contre 1 jour par mois en DDI. Le sujet va être mis sur la table dans le cadre de l'accord QVCT.

Qualité de vie et conditions de travail

Les négociations vont reprendre très prochainement.

Chaleur intense et travail : de nouvelles précautions prévues par décret

Dans un contexte de dérèglement climatique, un décret complète le code du travail par de nouvelles dispositions applicables aussi aux administrations et agents publics. Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur le 1er juillet 2025.

Risque d'agressions des agents : la presse s'intéresse aux propositions de l'intersyndicale...



COMMUNIQUE INTERSYNDICAL MASA

En réponse au message de soutien de la secrétaire générale du MASA aux agents dans l'exercice de leurs missions, l'intersyndicale avait réagi avec un courrier transmis à la

ministre que nous vous avons relayé le 6 mai dernier.

En réponse à ce courrier, le secrétariat général nous a convié à un groupe de travail relatif à la prévention de la violence envers les agents du ministère le 28 mai prochain.

Nous allons donc pouvoir ENFIN discuter de nos propositions concrètes transmises dans ce courrier à la ministre.

Les propositions de l'intersyndicale retiennent toute l'attention de la presse qui suit de près ce sujet comme en témoigne l'article d'**Agrapresse** du 16 mai dernier, joint à ce mail.

Si vous avez d'autres propositions que celles déjà mentionnées, n'hésitez pas à nous en faire part d'ici le 28 mai afin que nous les portions en séance.

L'intersyndicale du MASA

Retrouvez ci-dessous l'article de l'Agrapresse :

[20250516_agrapresse_intersyndicale](#)

Risques d'agression des agents du MASA et de ses opérateurs

La CFDT-SPAgri se satisfait de voir l'essentiel de ses propositions reprises par l'intersyndicale du MASA.

En effet, à l'occasion de la rédaction du compte-rendu du CSA ministériel du 18 et 19 mars 2025, dont le contenu est à consulter [**ICI**](#), la CFDT-SPAgri avait formulé 10 demandes détaillées portant à la fois sur des préconisations de contrôle, des rappels de procédures et des éléments de communication à destination des agents notamment.

A consulter : La réponse de l'intersyndicale à Madame la ministre de l'Agriculture

[20250430_lettre_intersyndicale_vers_ministre_risque_agression](#)

Pour rappel

- *Notre article [**ICI**](#) sur les agressions faites aux agents du MASA et de ses opérateurs*
 - *Le communiqué de la CFDT Fonction publique soutenant les agents à relire [**ICI**](#)*
-

Budget , mesures catégorielles , emplois... La circulaire du premier ministre du 23 avril 2025... ça pourrait piquer !

Malgré les gels annoncés, les mesures d'économies déjà lancées

par de précédents gouvernements, force est de constater leur résultat avec ce qui est aujourd’hui dénoncé par le premier ministre : une hausse du budget destiné à la rémunération des agents de l’État (+ 6,7 % en 2024).

En conséquence de ce dérapage, le gouvernement choisit de resserrer la vis sur la politique salariale. La dernière [circulaire du Premier ministre](#) dresse les contours d’un nouveau cadre constraint pour les ministères et ses opérateurs sous tutelle en matière de gestion des effectifs et de mesures catégorielles, destinées à améliorer leur rémunération.

D’après le 1er ministre, les dépenses de personnel de l’État qui ont explosé en 2024 se chiffrent à **107 Md€** en augmentation de 6,7 % alors que l’inflation a nettement baissé (2 %). Le gouvernement exige donc plus de rigueur pour maîtriser les coûts.

A quoi s’attendre ?

Vers une maîtrise des crédits et une limitation des mesures catégorielles ?

- Un constat de + 3,7 Md€ en 2024 : « trop coûteux » !
- Certaines de ces mesures devenant pérennes : il convient donc de les **limiter, de mieux les cibler et mieux les piloter** ;
- Elles doivent être **cohérentes avec les objectifs globaux** de politique salariale et compatibles avec les budgets ;
- **Dépenses de personnel plafonnées** : aucun dépassement autorisé, y compris pour les mesures catégorielles.

Pour rappel, les mesures catégorielles ne sortent pas du « chapeau », elles sont programmées, affichées et validées par la direction du budget ! Le catégoriel permet de financer des mesures « one shot » mais permet aussi de financer des mesures pérennes comme une revalorisation de l’IFSE ! Lorsque la mesure catégorielle embarque avec elle une certaine

pérennité, ce n'est pas une surprise. Les mesures catégorielles permettent, par ailleurs, de redonner un peu de pouvoir d'achat aux fonctionnaires alors que la valeur du point stagne depuis des années.

La CFDT-SPAgri exprime donc ses inquiétudes face à ce resserrage de vis et espère que la revalorisation de l'IFSE aura bien lieu malgré ces annonces officielles !

Des impacts sur la gestion des emplois ?

- Respect strict des **schémas d'emplois votés** par le Parlement ;
- Pas de rattrapage possible sur les années précédentes.

Sur ce point, le MASA ne devrait pas être trop concerné tant il semble être un « bon élève ».

De nouvelles exigences pour les ministères

Les mesures catégorielles doivent :

- **Être justifiées par des données de gestion prévisionnelle** (GPEC, pyramide des âges, attractivité...) ;
- **Simplifier les cadres statutaires et indemnitaires** (suppression de primes obsolètes, fusions de corps...) ;
- **Harmoniser les situations** pour favoriser les mobilités et l'équité.

Toute concertation avec les syndicats doit être **coordonnée avec les ministères du Budget et de la Fonction publique**. Aucune annonce ou engagement unilatéral ne sont autorisés sans validation interministérielle.

L'avis de la CFDT : les agents publics sont une richesse pas un coût

Si la CFDT n'est pas opposée à une gestion responsable des deniers publics, il n'est guère acceptable que les agents publics soient in fine la variable d'ajustement du redressement budgétaire.

La reconnaissance des métiers, l'attractivité de certains secteurs ou fonctions et l'équité de traitement entre catégories et corps doivent rester des priorités de sorte à fixer un cap pour le bon fonctionnement de la communauté de travail.

La CFDT s'oppose à toute logique de rigueur aveugle : la politique salariale ne peut se résumer à des restrictions comptables. Elle doit **rester un outil de reconnaissance et de justice professionnelle** dans la fonction publique.

Les concertations sociales doivent être effectives et non réduites à de simples formalités, de vagues annonces ou promesses. Les mesures catégorielles doivent être pensées pour tous les agents, avec eux, pour répondre aux enjeux de carrières, d'attractivité et de qualité du service public.

La CFDT continuera à défendre une vision équilibrée, humaine et responsable de la gestion publique.

En conclusion :

Les agents publics sont une richesse essentielle pour le développement de nos territoires et la préservation de notre qualité de vie : un soutien durable est primordial

> Document joint :

- *La circulaire du premier ministre du 23 avril 2025*

Santé mentale des agents : un webinaire le 6 mai prochain inscrire à votre agenda

Un constat

Selon le dernier baromètre d'Empreinte Humaine (novembre 2023), 1 salarié sur 2 s'estime en détresse psychologique. Et pourtant, 56% des salariés ne souhaitent pas parler de leur santé mentale à leur manager.

Un webinaire sur webex pour en parler avec l'intervention de l'association la Maison perchée

Le mardi 6 mai à 13h – Durée 1h30

Connexion via le lien ci-dessous :

<https://agri.webex.com/agri/j.php?MTID=m60c097b5cdafca2c1bfd46c712b29f45>

Code d'accès : 2742 856 7305

Mot de passe : CSpCWjRN833

**Pour toutes questions, adresser un mail à
catherine.genin@agriculture.gouv.fr.**

Programme du webinaire

- Santé mentale : décryptage sur les différents troubles psychiques ;
- Témoignage d'une personne concernée (pair-aidante) : impact des troubles sur la vie professionnelle, aménagements mis en place ;
- Analyse d'une experte, Claire Le Roy-Hatala, sur les enjeux de la santé mentale en milieu professionnel, les bonnes pratiques de prévention et d'accompagnement ;
- Temps de questions-réponses.

En complément : La fonction publique débat de la santé mentale des agents

Faire avancer la compréhension et la prise en charge de la santé mentale. C'est l'objectif qu'a affiché le gouvernement Bayrou en décidant de faire de cette santé mentale une "grande cause nationale" en 2025. "La santé mentale est l'affaire de tous", explique l'exécutif. Et ce, y compris dans la sphère du travail, notamment dans la fonction publique.

À ce propos, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) organise ce jeudi 24 avril un groupe de travail sur la question de la santé mentale des agents publics. Un sujet inscrit à l'ordre du jour de l'agenda social défini par le ministre de la Fonction publique, Laurent Marcangeli. Les nombreux cas d'épuisement mental des agents publics, notamment dans le secteur de la santé, sont "*d'une grande gravité*", a-t-il récemment indiqué. Une situation qui, selon lui, "*ne saurait durer*", à défaut d'être nouvelle.

"Le renforcement de l'attention portée à la santé mentale de nos soignants et, plus largement, de tous nos agents publics, est indispensable", avait ajouté le ministre en promettant *"d'engager plusieurs mesures en ce sens"*. Reste désormais à

savoir lesquelles. Les leviers permettant de prévenir l'apparition de troubles psychiques sont nombreux en tout cas : l'organisation du travail, la régulation de la charge de travail, l'autonomie, la clarté des missions, la reconnaissance au travail ou encore la qualité du management et les relations professionnelles. De nouveaux groupes de travail sont prévus en mai et en juin.

> **Source** : Bastien SCORDIA – *Acteurs Publics*

> **Pour aller plus loin :**

- *La santé mentale, grande cause 2025 du gouvernement : retrouvez le site dédié à « [Parlons de la santé mentale](#)«*
 - *Informations pratiques de l'assurance maladie sur la santé mentale*
 - *Les [informations sur la santé mentale](#) du ministère en charge de la santé*
-

Agression des agents du MASA et de ses opérateurs

Les faits : des agressions et

intimidations des agents qui se multiplient

Des agents du MASA et de ses opérateurs ont été menacés ou agressés dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions :

- Directeur de la DDT de Haute-Corse agressé dans son bureau par un agriculteur ;
- Président coordination rurale de la chambre d'agriculture de Haute-Vienne qui a demandé la tête du directeur de la DDT ;
- Contrôleurs de l'ASP qui ont retrouvé, après leur mission, les roues de leur véhicule démontées ;
- Syndicat des JA de la Manche qui a mis en ligne une vidéo « humoristique » mettant en scène le meurtre d'un agent de l'OFB ;
- Véhicule personnel d'un agent de l'OFB dont les boulons d'une roue ont été dévissés dans le Tarn et Garonne ;
- Contrôleur phytosanitaire du SRAL de Nouvelle Aquitaine attendu avec le fusil par un agriculteur contrôlé qui lui a dit à l'automne dernier : il y a deux balles dans le chargeur, une pour toi et une pour ma femme... pourtant la MSA était au courant des difficultés et suivait cet agriculteur mais l'information n'a pas été transmise aux services de l'État ;
- Annulation d'un projet pédagogique porté par une équipe éducative dans l'école forestière de Meymac en raison de menaces de la part de la FNSEA et JA ;
- Propos du nouveau président du CA de l'EPEFPA de la Haute-Vienne, membre de la coordination rurale, qui a appelé à lutter contre les dérives de l'enseignement agricole.

Réponse sur le plan politique : la

ministre de l'agriculture, reine du silence pour l'intersyndicale

On sait que la situation des agriculteurs est difficile, de par le contexte national et international, et c'est important que ce soit pris en compte. Mais cela ne justifie en aucun cas la violence.

Pour l'intersyndicale du MASA, l'État ne doit accepter aucune de ces dérives et porter plainte contre les auteurs, chaque fois que la situation le permet. Il est de la responsabilité de la ministre de faire cesser ces atteintes aux agents de son ministère qui portent en son nom les politiques du MASA. **L'intersyndicale a demandé à la ministre de prendre la parole pour dénoncer officiellement, et avec la plus grande fermeté, ces agissements. En vain...**

Notre ministre est sensibilisée aux difficultés des agriculteurs. Elle porte des propositions pour y répondre et c'est normal. Mais lorsque ses agents sont agressés ou intimidés par des agriculteurs, ses réactions sont timides voire inexistantes. Comme l'a écrit Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT Fonction publique, son attentisme n'aide pas, bien au contraire. C'est pourtant **la ministre de l'agriculture et pas la ministre des agriculteurs...**

Si on prend l'exemple de l'agression du directeur de la DDT de Haute-Corse, côté justice, l'agriculteur a été condamné à 10 mois de prison en comparution immédiate pour « violences volontaires aggravées en situation de récidive légale ». Et côté ministère de l'agriculture ?!

La CFDT-SPAgri demande sur le plan politique ([cf. compte-rendu du CSA ministériel pour plus de précisions](#)) :

- Une prise de **parole publique** de notre ministre ;
- Des consignes de fermeté et de la transparence sur les

sanctions administratives (pourcentage de réduction des aides PAC...) en cas de refus de contrôle ;

- La participation de **représentants du personnel** lors de la rédaction de la charte sur les droits et les devoirs des agriculteurs et des contrôleurs.

Des réponses de l'administration pas à la hauteur. La CFDT fait pourtant des propositions concrètes.

Lors des instances, nous avons le sentiment d'être écoutés par l'administration qui ne nie pas le risque d'agression des agents. Mais les réponses apportées par la secrétaire générale du MASA et le président de la formation spécialisée du CSA ministériel ne sont pas à la hauteur :

- Droit de retrait ;
- Mise à jour de la note de service sur les agressions... sans échéance (!) ;
- Groupe de travail hypothétique sur le sujet.

La CFDT est un syndicat force de proposition. Aussi, nous avons mis sur la table une dizaine de propositions pour diminuer le risque d'agressions. Ces propositions ont été portées à la connaissance de l'administration. Des décisions concrètes s'imposent. Nous nous étonnons de n'avoir aucune réponse, aucun retour. Les présidents d'instance se renvoient la balle, ils prennent note mais ne prennent pas de décision. Cela nous donne le sentiment qu'il y a des consignes politiques venues d'en haut.

Nos propositions ([cf. compte-rendu du CSA ministériel pour plus de précisions](#)) :

- Contrôle en **binôme** chaque fois que l'agent le juge

- opportun ;
- Mutualisation des **bonnes pratiques** des services déconcentrés (boîte à outils) ;
 - Dépôt de **plainte** systématique par la structure ;
 - **Communication** interne quand il y a agression ;
 - **Protection fonctionnelle** renforcée ;
 - Informations sur le **risque de passage à l'acte**.

Comme l'a écrit Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT Fonction Publique :

- La CFDT ne se satisfait aucunement de cette passivité des employeurs, alors que le ministre de la Fonction publique n'a de cesse de mettre en valeur son attachement à la protection due aux agents publics.
- Elle demande aux responsables politiques d'arrêter de mettre en cause les agents de l'État qui seraient la source des maux du monde agricole et plus largement du monde économique. Attiser la colère n'est pas une solution, bien au contraire.