

RESET-BREXIT : présentation de la méthode de travail. Une anticipation indispensable malgré l'absence d'échéance précise

Cette réunion a permis de faire le point sur l'avancement des travaux liés à la révision des accords RU/UE, la préparation des agents à travers des dispositifs RH adaptés, la coordination des acteurs et la planification des prochaines étapes opérationnelles.

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](#)

RESET-BREXIT, équation à trop d'inconnues...

Futur accord sanitaire entre le Royaume-Uni et l'Union européenne : un véritable « plan social » dans les Hauts de France et la Normandie, des conséquences pour les agents en charge du dossier export un peu partout en France, mais également pour toute la communauté de travail du MASA (mobilités, recrutements).

Groupe de travail du 9 juillet 2025 sur les conséquences de l'accord conclu le 19 mai entre le Royaume Uni et l'Union

Européenne

Le 9 juillet s'est tenu au MASA un **groupe de travail relatif aux conséquences prévisibles et aux mesures d'accompagnement envisagées, suite à la réunion qui s'est déroulée le 19 mai entre le Royaume Uni et l'Union Européenne.**

De discussions portant sur l'énergie, la sécurité et la défense... a brutalement surgi une proposition du Royaume Uni visant à supprimer les contrôles aux frontières, mis en œuvre au moment du **Brexit**. La réunion avait comme objectif pour l'administration de donner des renseignements précis, en l'état de ses connaissances sur l'avancement du sujet, de présenter les modalités de gestion prévues pour les agents concernés, en SIVEP (import) et en DRAAF (export), si cet accord relatif aux marchandises soumises à contrôles sanitaires et phytosanitaires (dit «SPS») était mis en œuvre.

Le groupe de travail est présidé par Noémie LE QUELLENEC, secrétaire générale adjointe, accompagnée de Loïc AGNES, chef du service du pilotage de la performance sanitaire et de l'international, de Xavier MAIRE, chef du service des ressources humaines et de Nadine RICHARD-PEJUS, son adjointe.

La CFDT Agriculture est représentée par Anne BERTOMEU, Anne JAMMES, Frédéric LALOY et Muriel LEUBA (DRAAF HDF).

Noémie LE QUELLENEC excuse en préambule Cécile BIGOT-DEKEYSER et Maud FAIPOUX, retenues sur une autre réunion.

**Vers une suppression (quasi) totale
des contrôles sanitaires**

alimentaires et phytosanitaires, à l'import et à l'export entre le Royaume Uni et l'UE ?

Mme LE QUELLENEC évoque la réunion du 19 mai et indique que le «RESET», ou révision des modalités actuelles de contrôle, nécessite de la part du MASA une attention particulière, une nécessaire organisation pour anticiper au mieux ce qui est susceptible de se produire si l'accord est conclu. Elle précise que «tous les éléments ne sont cependant pas connus à l'heure actuelle».

Loïc AGNES précise que le «RESET» prévoit qu'un accord SPS pourrait être pris sous deux conditions, déjà acceptées par le Royaume Uni :

- L'alignement dynamique des réglementations : quand la réglementation européenne évolue, celle du Royaume Uni devra s'adapter en conséquence.
- La reconnaissance de la cour de justice européenne (CJE) : s'il y a une dérive, le Royaume Uni se soumettra aux décisions du juge européen.

En conséquence, le Royaume Uni, à l'instar de la Suisse, demande la suppression des contrôles sanitaires alimentaires et phytosanitaires, à l'import et à l'export de et vers l'Union Européenne, entraînant de fait, selon les dires de Noémie LE QUELLENEC, la disparition du «bouclier aux frontières».

La CFDT Agriculture vous invite à prendre connaissance du document signé entre l'Union Européenne et le Royaume Uni le 19 mai ([ICI](#), le document traduit en français).



A noter : la France est le seul pays de l'Union

européenne à être très fortement impacté par ces contrôles à l'import, avec des effectifs très importants déployés le long de ses côtes.

Et les questions métiers relatives aux enjeux sanitaires ?

La CFDT Agriculture demande quels moyens vont être mis en place pour garantir un niveau de sécurité sanitaire élevé. N'y a-t-il pas un risque d'import depuis le Royaume Uni de pommes de terres ou d'agrumes infestés par exemple ?

A la suite de la signature de l'accord, les contrôles ne seraient alors plus réalisés que lors des inspections dans la distribution dans les différents pays de destination de l'Union. Des contrôles seront également menés au Royaume Uni par le service d'audit compétent de la Commission européenne. Un bilan des non conformités sanitaires constatées lors des contrôles en SIVEP en France permettra d'orienter les contrôles faits au Royaume Uni par le service d'audit de la Commission. **Toutefois, ce bilan ne permettra en aucun cas de remettre en cause la signature de l'accord SPS, avec pour conséquence la suppression du « bouclier aux frontières ».**

Loïc AGNES répond que la commission européenne fera des audits comme elle le fait aujourd'hui pour la Suisse et que les autorités françaises vont lui transmettre des informations relatives aux non-conformité rencontrées lors des contrôles faits aujourd'hui.

Il invite les organisations syndicales à lui faire remonter tout information technique utile en ce sens.

Un calendrier encore incertain

Il est prévu que la Commission Européenne prépare le mandat de négociation, qui devrait être connu à l'automne 2025.

Noémie LE QUELLENEC précise que le calendrier de fin des contrôles (partielle ou totale) n'est pas encore connu, que «cela devrait prendre plusieurs mois mais pas plusieurs années», que «l'on peut s'attendre à ce que cela intervienne en 2026».

L'administration s'engage à communiquer de manière fréquente auprès des agents

Elle reconnaît la nécessité d'un enjeu fort de communication vers les agents concernés (FAQ, probable flash Info dédié...) et annonce qu'un chef de projet va prochainement être nommé pour piloter l'articulation des différentes mesures à venir. Elle indique également que des modalités de communication élargie seront proposées, afin d'offrir à tous le même niveau d'informations : échanges avec les agents et les structures, échanges avec les organisations syndicales, échanges avec les opérateurs privés des sites concernés.

Le MASA s'organise progressivement

Le MASA va activer en parallèle deux divisions opérationnelles :

- La première concerne les métiers,
- La seconde relative aux RH et à l'accompagnement des agents.

Noémie LE QUELLENEC ajoute que le RAPS est associé dans le dispositif d'accompagnement des agents, de même que le service des ressources humaines du ministère, les assistantes sociales (BASS)...

Des missions à assurer jusqu'au dernier jour, avec un accompagnement fort du MASA. Noémie LE QUELLENEC réaffirme

que, même «si ça va avoir lieu», il convient que les agents des SIVEP Brexit restent en poste pour assurer les missions de contrôle aux frontières telles qu'elles sont réalisées actuellement, et ce jusqu'à ce qu'elles ne soient plus d'actualité sous leur forme actuelle. Il n'y aura pas, dit-elle, de «sortie en sifflet progressif», et tout sera conservé en l'état jusqu'à la fin. Durant cette période, il ne devrait pas y avoir de remise en cause des cycles de travail actuels sur les PCF concernés.

Pour la CFDT Agriculture, qui est allée à la rencontre des agents de quatre SIVEP (Calais Port, Calais Tunnel, Boulogne et Dunkerque) récemment, les mois qui viennent risquent d'être humainement et psychologiquement éprouvants pour les agents. Demander à tous d'être mobilisés et de continuer à œuvrer «normalement» risque d'être particulièrement mal vécu par les femmes et les hommes qui se sont pleinement investis sur un métier complexe, aux horaires exigeants, avec des conditions de travail contraignantes. Il est également à craindre, et c'est humain, que les agents en CDD «abandonnent» leurs missions au sein des SIVEP s'ils trouvent un autre emploi local, sans attendre la fin de leur contrat, rendant ainsi plus complexe la tâche des titulaires ou CDI contraints de patienter.

Pour la CFDT Agriculture, il va falloir sans aucun doute concilier les missions et l'humain. S'il est normal que l'administration souhaite que le travail soit fait jusqu'au dernier jour, il est impératif de trouver une solution de reclassement acceptable pour chaque agent impacté, et ce avec la plus grande anticipation pour donner un horizon aux agents.

En amont, il convient que soit réalisé un état des lieux RH le plus précis possible. Noémie LE QUELLENEC, indique que pour les agents dédiés actuellement à l'import (Postes SIVEP) et à l'export (répartis sur tout le territoire), le nombre d'agents

concernés est connu, mais qu'elle ne souhaite pas en faire une diffusion pour le moment.

Elle ajoute qu'à l'heure actuelle, il convient d'attendre le calendrier et les modalités de restructuration. **Elle réaffirme que le MASA sera «force d'accompagnement», à la fois pour trouver des solutions collectives, mais aussi pour proposer des mesures individuelles le cas échéant.**

Noémie LE QUELLENEC indique qu'elle ne fera pas de «promesses qu'on ne peut pas tenir». Ainsi, **elle alerte sur le risque que les effectifs supplémentaires qui avaient été affectés au MASA lors de la mise en œuvre du BREXIT, soient, dans le contexte actuel d'austérité budgétaire et de recherche d'économies, «repris» par Bercy.**

Et les agents à l'INFOMA ?

Pour les agents entrant en formation à l'INFOMA cet automne, il est posé la question de l'adaptation de la formation, si les postes BREXIT «disparaissent». Noémie LE QUELLENEC indique que la formation doit être «utile et adaptée» au poste que l'agent doit occuper en sortie d'INFOMA, et précise qu'une adaptation des modules proposés doit être «envisagée rapidement».

Plusieurs dispositifs d'accompagnement sont prévus

Xavier MAIRE présente ensuite les dispositions prévues par la note de service 2021-417 (jointe [ICI](#)).

Les dispositifs d'accompagnement, lorsqu'un arrêté de restructuration est pris, concernent essentiellement les agents titulaires et les CDI. Parmi ces dispositifs, on peut noter :

- **La prime de restructuration**, si l'agent prend un poste éloigné de sa zone géographique précédente, le montant étant variable suivant l'éloignement.
- **Le complément indemnitaire d'accompagnement**, qui maintient le traitement, pendant une **durée maximale de six ans**, si le poste nouvellement occupé est moins bien rémunéré que le précédent (groupe Rifseep inférieur par exemple). **Attention, les indemnités pour sujétions particulières, telles que les heures de nuit, ne sont à ce jour pas prises en compte par l'arrêté de restructuration.** Pour obtenir la prise en compte de ces heures de nuit lors d'une restructuration de service, une nouvelle loi serait nécessaire. **Attention cependant, le contexte de restrictions budgétaires actuel et le nécessaire travail interministériel rendent improbable l'adoption d'une telle loi avant l'opération de restructuration !**
- **L'indemnité de départ volontaire**, plus intéressante financièrement que la rupture conventionnelle.
- **Une priorité «supra-légale»** dans le cadre des mobilités. L'arrêté de restructuration permet à un agent qui fait acte de candidature sur un poste avec avis favorable mais qui est mal classé, de passer devant tous les autres candidats y compris ceux qui ont une priorité légale (rapprochement de conjoint, handicap, etc.) même s'ils sont mieux classés que lui. Xavier Maire indique cependant que si c'est le cas pour le périmètre MASA, cela fonctionne moins bien si une demande de poste concerne l'interministérialité.
- **Un accès à la formation facilitée**, y compris pour un changement complet de métier.

– etc....

Le débat sur ce sujet aura lieu en CSAM, le RAPS et les bureaux de gestion seront associés.

Xavier MAIRE indique que pour les propositions de postes qui

seront faites, chaque agent sera entendu individuellement dans ses attentes et ses demandes : poste, champ géographique, formations à prévoir... Mais que «tout ne pourra pas être réglé» ou satisfait... Il précise qu'en cas de deux demandes «supra-légales» sur un même poste, en second lieu la priorité légale sera mise en œuvre, et si on ne peut pas départager sur ce point, ce sera la meilleure adéquation du profil avec le poste proposé qui sera prise en compte.

«La règle des trois postes», mythe ou réalité ? Noémie LE QUELLENEC, interrogée sur ce point particulier, indique que l'administration essaie d'anticiper au mieux pour réduire le nombre de situations sans solutions. Mais elle affirme également qu'en l'absence de solution, le texte sera appliqué, et qu'il n'y aura «pas de rémunération des agents en l'absence de service fait».

Pour la CFDT Agriculture, toutes les pistes de reclassement devront être explorées et des solutions innovantes devront être proposées : agents maintenus dans les locaux actuels et affectés à des missions en DRAAF ou DDI, postes en périmètre ATE ou dans les autres fonctions publiques, intégration priorisée en local pour les agents recrutés via un CNAL, ... Notre organisation syndicale sera particulièrement vigilante sur les modalités de reclassement de l'ensemble des agents, et sur le fait qu'aucun agent ne doit être laissé sans solution acceptable.

Que faire dès à présent si votre situation personnelle ou familiale est préoccupante ?

Noémie LE QUELLENEC réaffirme que le MASA sera «force d'accompagnement», à la fois pour trouver des solutions collectives, mais aussi pour proposer des mesures

individuelles le cas échéant. A cet effet, elle recommande aux agents dans des situations «particulières» (parent isolé, soutien familial, aidant, handicap, risque de difficultés financières...) de prendre l'attache de l'assistante sociale locale basée dans la DRAAF ou DD(ETS)PP et de l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail (ISST), afin d'objectiver la situation pour que ces éléments soient pris en compte sans attendre par les services RH, et que l'IGAPS en soit informé.

Et la suite ?

Noémie LE QUELLENEC clôt la réunion en indiquant une prochaine rencontre en septembre, visant à faire le point sur les éventuelles avancées intervenues pendant l'été.

La CFDT Agriculture, à l'instar des autres organisations syndicales, demande la tenue d'un CSA Alimentation et/ou d'un CSA ministériel exceptionnel dédié à ce dossier dès que le mandat de négociation sera connu, compte tenu du nombre d'agents concernés et des conséquences probables de cet accord à venir, dans un bassin d'emploi déjà sinistré.

Sur le principe, Noémie LE QUELLENEC est d'accord pour la tenue de cette instance et à la formalisation du dialogue social, ce dont la CFDT se félicite.

Relocalisation des services du MASA

Le groupe de travail s'est réuni le 20 juin 2025 pour évoquer

les travaux sur les bâtiments de l'administration centrale. Il était présidé par Noémie Le Quellenec, secrétaire générale adjointe du MASA accompagnée de Marc Rauhoff, sous-directeur de la logistique et du patrimoine.

La CFDT était représentée par Anne Jammes, Jean-Philippe Mallet et Stéphanie Clarenc.

Au cours de ce Groupe de travail, il nous a été présenté l'expérimentation de Flex office menée par la SDLP.

Flex office : surface utile brute (SUB) à 16 m² et si le Flex office permettait d'améliorer la QVCT ? Le pari de la SDLP...

C'est en effet le pari de la SDLP face aux contraintes de la DIE (Direction de l'immobilier de l'État), impose une SUB de 16 m² par agent avec pour conséquence une réduction de 25 % des surfaces des bâtiments de l'État d'ici 2024.

Suite aux travaux réalisés en 2020, le bâtiment D de la SDLP répond à cet objectif. Cette expérimentation poursuit toutefois l'ambition de redistribuer les surfaces au profit des agents et de la QVCT avec plus de surfaces pour la convivialité appelée également « cœur de vie » et des surfaces adaptées aux besoins des agents : bulles pour 3 à 5 personnes ; salles de réunion pour 5 à 6 agents, zone de silence, cabine téléphonique.

Cette expérimentation se déroule cependant avec plus de contraintes que les Flex office que l'on peut voir par ailleurs, avec des bâtiments moins ouverts, à caractère patrimonial et peu de possibilité d'adaptations. Sur ce projet, la DIE a participé à raison de 50 % aux travaux.

Par ailleurs, la SDLP s'est faite accompagner par une assistante de maîtrise d'ouvrage pour l'assister dans les étapes importantes de ce projet :

- **Cadrage stratégique et définition des besoins** : clarifier les objectifs du projet, observation des pratiques actuelles, taux d'occupation, attentes des agents,
- **Élaboration du programme**: types d'espaces, ratios, équipements, modalités de réservation,
- **Coordination et pilotage du projet**
- **Accompagnement au changement** : communication, sensibilisation, suivi post installation pour ajustements et retours d'expérience.

Phase de cadrage

La phase de cadrage a été l'occasion d'identifier les enjeux avec les chefs de bureau :

- Favoriser le cadre de vie moderne et convivial et la QVCT
- Faciliter le collectif de travail à la fois au sein des bureaux et entre les bureaux
- Permettre une adéquation métiers : besoins spécifiques liés à l'activité des bureaux dans un principe de traitement équitable entre bureaux

Cette phase de cadrage a été l'occasion de constituer un groupe d'ambassadeurs sur la base du volontariat et sans relation hiérarchique pour exprimer les besoins des utilisateurs, définir les unités de travail (salles de réunion, bulles, salle de convivialité, zone de silence, bureaux, ...) et réfléchir à l'organisation spatiale à définir au regard des besoins et des unités de travail, par exemple, ne pas placer une zone de silence à proximité des sanitaires,

...

Dans les bureaux, un taux de partage (nombre de postes de travail / nombre d'agents) a été appliqué sur le nombre d'agents. Il est de 0,8 au regard de comptages quotidiens du nombre de personnes présentes sur une période représentative, tout en sachant que le projet prévoit un nombre de places possibles qui est de 1,8 fois le nombre d'agents concernés par le projet entre les bureaux, les salles de réunion, les bulles, ...

Comme il n'y aura plus de bureau attribué, une zone « cœur de vie » a été définie. Cette zone a le rôle de salle de convivialité mais aussi de dépôt des affaires avec un casier par agent pour y déposer ses effets personnels, ses documents, clavier, souris.

A noter que même la hiérarchie, chefs de bureaux, sous-directeur et sous-directeur adjoint s'inscrivent dans cette expérimentation et leur bureau pourra être utilisé en leur absence.

Les premières réactions des agents à ce projet sont qu'il y a beaucoup de petites salles et par conséquent pas assez de zones de bureaux (travail individuel), souci d'une répartition équitable des surfaces entre les bureaux et position des agents par rapport à la hiérarchie.

Face à ce projet qui est un bel exemple de concertation des agents et d'exemplarité de la hiérarchie, pour la CFDT, il est important d'avoir un suivi par la FS3SCT de cette expérimentation, du retour d'expérience (RETEX) et des conséquences sur la communauté de travail. En effet, les RETEX disponibles à ce jour, montrent que lorsqu'il y a des conflits entre personnes, ce type de configuration n'est pas de nature à les apaiser, bien au contraire, des études démontrent que c'est un facteur qui peut accentuer les situations de RPS ([L'aménagement de bureaux – Article de revue – INRS](#)) : Le manque de stabilité, de personnalisation de l'espace et de repères sociaux peut générer du stress.

La SDLP prévoit par ailleurs d'élaborer des règles de travail, notamment pour éviter que les agents s'installent toute la journée dans les bulles, ou encore s'installent dans une zone qui n'appartient pas à leur bureau. Elle nous indique qu'elle « fera la police » pour le respect de ces règles. **La CFDT demande que ce soit fait avec bienveillance dans l'objectif de faire adhérer les agents à ce nouveau cadre de vie au travail.**

De même la SDLP nous indique que tout est dématérialisé et que travailler sur papier n'est plus pratiqué, il faudra nous en assurer...

Sur la question du mobilier, les bureaux seront réglables en hauteur, le clavier et la souris seront personnels, il n'y aura plus qu'un grand écran à la place de 2 écrans, cet écran sera en test prochainement dans 2 bureaux. La softphonie sera également déployée, ainsi qu'un réseau wifi performant et l'abandon du réseau filaire. Le siège ne sera pas personnel mais sera sur roulettes et pourra être déplacé si l'agent doit disposer d'un siège adapté. Ce n'est pas très pratique et **la CFDT espère que ce point pourra être amélioré.**

C'est donc une révolution des conditions de travail qui attend les agents de la SDLP et le **calendrier** est le suivant :

- 23 juin 2025 : Webinaire à destination des agents pour présenter le projet
- Septembre 2025 : Démarrage des travaux
- Décembre 2025 : Emménagement dans les locaux.

A la question de la CFDT sur les conditions de « logement » des agents pendant les travaux, la SDLP n'a pas encore de réponse à apporter. Selon s'il y a phasage ou pas, il pourrait y avoir un renfort du télétravail pendant cette période, une relocalisation des agents dans des salles de réunion. Les modalités seront précisées plus tard.

La CFDT vous tiendra informés des résultats de cette expérimentation et des conséquences sur la communauté de

travail.

De même, si vous souhaitez communiquer sur votre vécu du Flex office, vos craintes ou encore sur des points de vigilance à observer, vous pouvez le faire sur : cfdt@agriculture.gouv.fr.

Le Flex office a-t-il vocation à se généraliser ?

A cette question, la SDLP n'a pas de réponse affirmative.

Des réflexions sont en cours à la **DGAL** dans le cadre des travaux du bâtiment d'Agroparitech qui sera occupé à terme par la DGAL avec une échéance de la fin des travaux fixée à février 2028 pour une libération des locaux de Vaugirard en juin 2028. Dans le cadre de ses réflexions sur le flex office, la DGAL est également accompagnée par une assistance à maîtrise d'ouvrage pour conduire ce projet avec les mêmes principes de concertation des agents.

A la DGER, la SUB est un peu au-dessus de 16 m² mais pas de projet de densification à prévoir.

A Varenne, les bâtiments C, D et E ont atteint cet objectif, seuls les bâtiments A et B et l'hôtel Villeroy ne le respectent pas mais ces bâtiments ont des contraintes patrimoniales, notamment avec les salle Sully, la galerie Sully,... qui font que ce n'est pas envisageable à titre dérogatoire.

Il reste Barbet de Jouy où l'objectif n'est pas atteint et un effort de densification sera à prévoir mais aucun projet à ce stade n'a été élaboré en ce sens.

L'autre question à laquelle il n'y pas de réponse à ce stade, c'est la localisation du CGAAER, une fois que les locaux de

Vaugirard auront été libérés.

Selon la SDLP, le flex office serait un levier d'attractivité pour les jeunes qui n'ont pas l'habitude de se retrouver dans un bureau seul ou à 2 et ont souvent pratiqué le flex office dans les structures où ils ont travaillé auparavant.

La CFDT demande à voir ...

Travaux sur les bâtiments A, B, D : façades et huisseries

La restauration des façades s'impose avec des parties côté rue de Varenne qui s'effritent mais aussi dans les cours 1, 2 et 3, raison pour laquelle il y a des échafaudages et des filets de protection.

Les travaux de restauration de façade vont donc démarrer avec un remplacement des huisseries et la mise en place du double vitrage. A ce stade, nous n'avons pas connaissance de la présence de plomb ou d'amiante sur les huisseries existantes. Un test doit être réalisé et déterminera la nécessité d'un confinement des bureaux au moment de la réalisation de ces travaux.

Il est également programmé le remplacement du groupe froid au 5^{ème} étage du bâtiment A.

Calendrier

Les travaux seront réalisés en 3 phases successives.

- Phase 1 (fin 2025 à fin 2026) : Rénovation de la moitié de la façade rue de Varenne
- Phase 2 (fin 2026 à l'été 2027) : Rénovation de la moitié de la façade rue de Varenne et remplacement du groupe froid

- Phase 3 (été 2027 à mi 2028) : Rénovation des façades intérieures des bâtiments A et B ainsi que des façades du bâtiment D donnant sur l'impasse Martignac.

Hôtel Villeroy

Les travaux de modernisation et de mise aux normes se poursuivent et sont quelque peu ralentis par les contraintes de fonctionnement du cabinet.

Calendrier :

- Décembre 2025/janvier 2026 : Démarrage des travaux
- Février 2027 : Réception des ouvrages
- Mars 2027 : Réemménagement de l'Hôtel

La prochaine réunion est prévue le 10 octobre 2025.

Vos retours sont essentiels pour améliorer notre quotidien au travail. N'hésitez pas à partager les difficultés que vous rencontrez, ainsi que toute suggestion pour avancer ensemble à l'adresse suivante : cfdt@agriculture.gouv.fr.

[Juin 2025 – PPT GT relocalisation VF2](#)

GT relocalisation des sites parisiens du 21 juin 2023 : un calendrier dans les cartons !!!

Le GT relocalisation des sites parisiens du MASA s'est tenu le mercredi 21 juin 2023; La précédente réunion du groupe de

travail s'était tenue le 23 septembre 2022. Un nouvel échange sur ce dossier, très impactant pour les agents, de l'administration centrale était donc très attendu ...