

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

A la demande des organisations syndicales, le groupe de travail relatif au changement d'outil de la gestion du temps et des activités (GTA) s'est tenu le 16 octobre 2025.

Ce groupe de travail était présidé par Nadine RICHARD-PEJUS, chef du service des ressources humaines adjointe. Elle était accompagnée de Sébastien ROLLAND, chef de la mission SIRH et de Lana KOVATCHEVSKI, adjointe du chef de la mission SIRH.

En introduction, Nadine RICHARD-PEJUS précise qu'il était prévu de concerter les organisations syndicales au mois de novembre mais que la date de cette concertation a été avancée à notre demande.

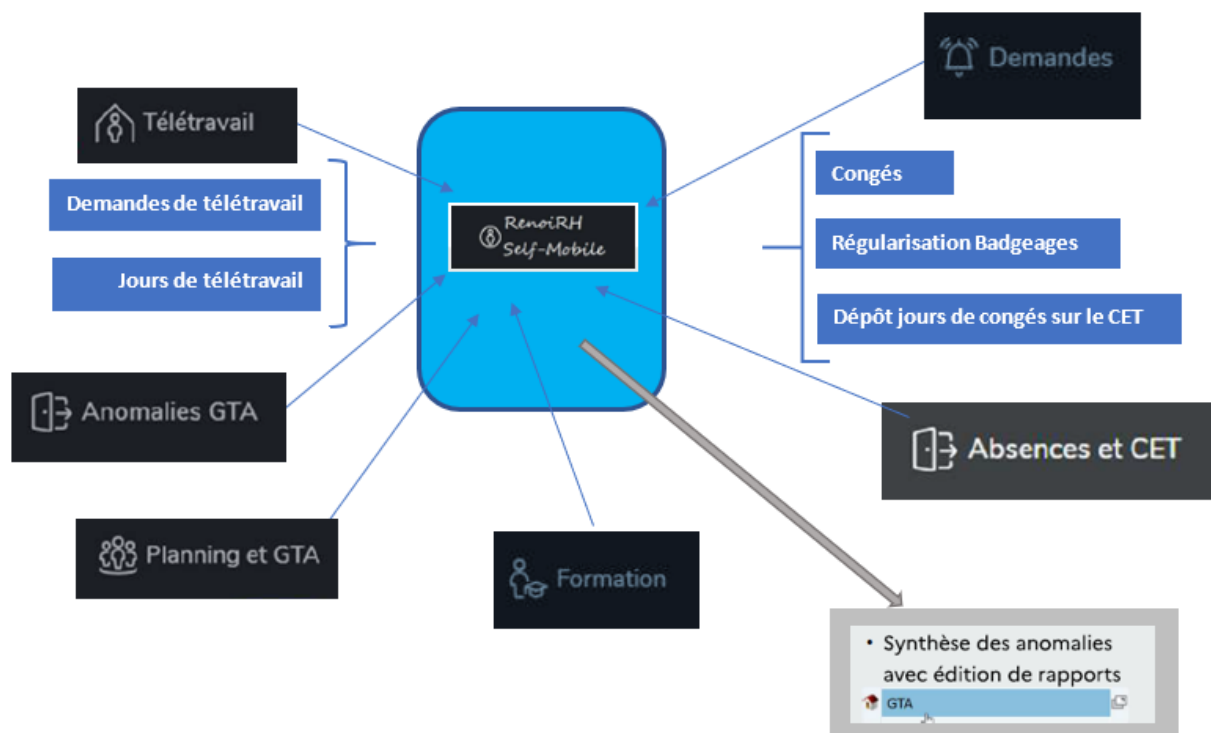
Cette évolution de l'outil GTA s'inscrit dans le cadre de la feuille de route des SIRH avec pour objectif d'automatiser et de moderniser la gestion administrative des agents de notre ministère. La cible étant de dématérialiser les dossiers d'agents depuis la candidature jusqu'à la prise en charge puis la gestion de la carrière. Les équipes ont notamment mis en place la signature électronique des contrats de recrutement des agents.

Avec EQUITIME, l'administration s'est heurtée à des difficultés pour intégrer les demandes de télétravail dématérialisées. Suite à cette problématique, elle s'est mise en recherche d'un autre outil de gestion du temps et des activités. C'est le module GTA de RenoirRH qui a été retenu,

cet outil étant déjà utilisé par le MATTE notamment.

## Quels sont les avantages de RenoirRH GTA ?

**Un portail unique** : mon self mobile pour gérer un maximum d'évènements :



De nombreuses fonctionnalités accompagnent également cet outil comme un planning par agent et par structure avec lequel il est possible de filtrer ce qui est affiché (congrés, TT, ...).

Pour la hiérarchie, il y a un module à destination des responsables (onglet tâches) pour valider les demandes de TT, de congrés et gérer les anomalies. Pour les demandes de télétravail, le formulaire dématérialisé prévoit une justification par le chef de service lorsque la demande de télétravail est refusée.

Les horaires spécifiques comme les horaires en brigade avec

des heures comptabilisées en dehors des heures prévues par le RIALTO pourront être incrémentés dans l'outil afin de comptabiliser le temps de travail des agents dans de bonnes conditions.

Concernant le télétravail, le temps de travail est comptabilisé de façon forfaitaire, sans générer de jours de récupération. Cependant, certains agents expriment le souhait de pouvoir enregistrer les heures effectivement travaillées à distance, afin de disposer d'éléments précis pour attester de leur charge de travail. L'intégration de cette fonctionnalité de badgeage dans l'outil n'est toujours pas envisagée par l'administration actuellement.

De même, des tests techniques vont être mis en œuvre pour déterminer si les agents au forfait pourront bénéficier de cette option.

Une des limites de cet outil est qu'il ne prend pas en charge les document PDF, comme l'arrêt de travail, le document du médecin pour la garde d'enfant malade, ... Ce point est à l'étude et fait partie des améliorations à prévoir car l'administration souhaiterait que les arrêtés de situation administrative, les arrêtés d'avancement d'échelon et autres documents de ce type puissent être déposés dans cet outil et mis à la disposition des agents.

## **Passons à l'action pour préparer cette bascule**

Pour la bascule, les données actuelles d'EQUITIME doivent être stabilisées. Actions à réaliser par les agents d'ici le 12 décembre 2025 :

- Corriger les anomalies (absences pour congés, télétravail, pointages)
- Déposer les congés et les jours de TT jusqu'à la fin de

l'année 2025

En cas de difficultés, vous pouvez solliciter votre service RH de proximité.



Après le 12 décembre, seules les modifications qui n'auront pas pu être anticipées seront acceptées.

- Le 12 décembre : il est vivement conseillé aux agents de faire une copie d'écran des éléments d'EQUITIME (nombre de jours de congés restants, CET, ...) pour conserver une trace des informations.

L'administration nous indique que les éléments d'EQUITIME resteront disponibles un certain temps après la bascule mais il est tout de même plus prudent de les récupérer au cas où.

Il est également recommandé de :

- Vérifier que votre compte self mobile est bien activé et fonctionnel
- Suivre les webinaires du mois de décembre
- Consulter les ressources documentaires à destination des agents et des encadrants
- Consulter la FAQ, elle sera mise à disposition prochainement

## Et après la bascule ...

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, RenoIRH GTA sera disponible pour l'ensemble des agents de l'administration centrale. Dès sa mise à disposition, il vous est conseillé de :

- Consulter rapidement le module GTA via le self-mobile pour voir si cela fonctionne
- Vérifier vos données personnelles dans le nouvel outil GTA et alerter en cas d'erreurs

Si vous avez des questions :

- Suivre les webinaires du mois de décembre
- Consulter les ressources documentaires à destination des agents et des encadrants
- Consulter la FAQ



Si vous avez des questions et si vous ne trouvez pas de réponse, n'hésitez pas à [nous solliciter](#).

*Pour la CFDT-Agriculture, cet outil présente des avantages certains et devrait participer à la simplification des tâches administratives des agents et des encadrants, notamment pour la gestion du télétravail et du report de jours de télétravail mais aussi pour la gestion des rythmes de travail spécifiques.*

*La CFDT-Agriculture reste cependant vigilante et se réserve la possibilité de se mobiliser si ces objectifs n'étaient pas atteints ou encore s'il y avait une régression des données mises à disposition pour le suivi des rythmes de travail des agents d'administration centrale.*

*Notre mobilisation continue sur tous les sujets qui vous impactent directement dans l'organisation de votre travail et dans l'exercice de vos missions.*

---

# 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

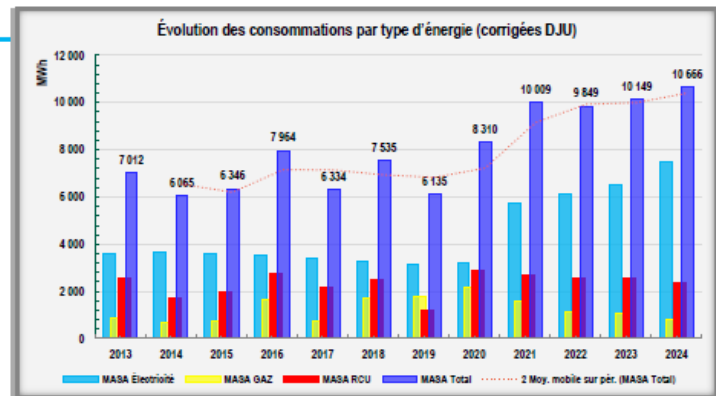
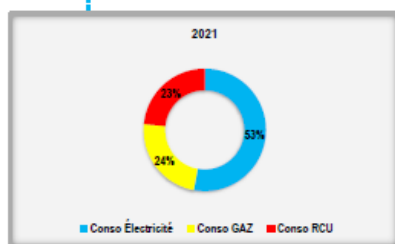
consommation énergétique en 2024 à 10 666 MWh. Ce pic résulte d'un recueil de données plus consolidé et plus fiable, rendu possible par la mise en place d'outils de pilotage et de suivi des fluides, offrant une précision bien supérieure aux relevés basés uniquement sur des factures.

**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'huissieries avec du double vitrage,
- l'utilisation de LED, la mise en place des mâts et éclairage équipés de détecteurs de présence,
- la réorganisation des surfaces et la mise en place du flex office.

L'administration nous indique que ces rénovations présentent le double avantage de répondre à la fois aux enjeux de la sobriété énergétique mais aussi à l'amélioration du confort des agents.

*Pour la CFDT, l'amélioration du confort des agents est primordiale et les rénovations des bâtiments répondent pour partie à cet enjeu. Il subsiste tout de même de nombreuses incertitudes sur l'amélioration du confort des agents avec l'organisation des espaces de travail dans les bâtiments rénovés récemment, ainsi que dans le cas d'une éventuelle généralisation du flex office.*

*Une expérimentation du flex office est d'ailleurs en cours à la SDLP et la rénovation du bâtiment de Maine à destination de la DGAL intègre le flex office à l'ensemble du bâtiment (voir notre article [ICI](#)). Toutefois, nous ne disposons pas du retour d'expérience d'agents ayant pratiqué le flex office.*

*De là à dire que le flex office permet de faire des économies importantes sur la consommation énergétique, ce n'est pas*

*gagné. La réduction de la consommation énergétique liée au flex office a pour origine une réduction des surfaces, la possibilité de fermer certaines parties du bâtiment où il n'y a personne et de couper le chauffage, une moindre présence des agents associée à une moindre consommation d'électricité notamment. Pour la CFDT, ces économies d'énergie ne seront pas déterminantes pour atteindre les objectifs du décret tertiaire.*

*Sous couvert d'une prétendue amélioration des conditions de travail, le flex office est aujourd'hui présenté comme une solution moderne et vertueuse. Il ne faudrait pas utiliser cet argument pour justifier la réorganisation des espaces de travail nécessaire pour permettre l'intégration de l'ensemble des agents de l'administration centrale, suite à la décision de ne plus louer les locaux de Vaugirard. Cette décision ayant pour origine les restrictions de surface relatives à la politique immobilière de l'Etat et plus particulièrement la circulaire du 8 février 2023 qui vise avant tout à faire des économies sur les dépenses de l'Etat.*

*De même, ces rénovations vont dans le sens d'un confort des agents en hiver mais qu'en est-il du **confort en été** ???*

La SDLP répond que des réflexions sont effectivement en cours pour améliorer le confort en été. Dans les rénovations cet objectif n'était pas inclus, ce qui est désormais le cas avec la rénovation du bâtiment de Maine. Pour les autres bâtiments, des réflexions sont en cours pour la mise en place de films sur les fenêtres mais avec l'inconvénient d'un assombrissement important de la pièce, en particulier en hiver, ou encore la mise en place de stores extérieurs quand c'est possible. En effet, lorsque le bâtiment est classé, c'est refusé.

**Quels sont les scénarios pour atteindre**

# les objectifs ?

L'administration nous a présenté les scénarios suivants :

Site	Type de Travaux Principaux	Investissement (€HT)	Économie Énergie Finale	Économie CO <sub>2</sub> (t/an)	Temps de Retour (ans)	Scénario Retenu
Varenne	Isolation ITI, remplacement menuiseries, régulation, LED, pompes variables	4 010 000	22% (559 MWh)	81 t	34	Scénario 1
	Isolation renforcée, ventilation DF, EnR	8 823 200	60% (1 436 MWh)	222 t	32	Scénario 2
Barbet de Jouy	Isolation ITI, menuiseries, robinets thermostatiques, LED, régulation ventilation	1 400 000	15% (180 MWh)	30 t	30	Scénario 1
	Isolation complète, CTA double flux	4 181 000	55% (624 MWh)	100 t	35	Scénario 2
Lowendal	Régulation ventilation, LED, coupure bureautique	216 000	26% (92 MWh)	9,5 t	11	Scénario 1
	+ Isolation combles, étanchéité, VMC DF	450 000	28% (101 MWh)	12 t	20	Scénario 2
Auzeville-Tolosan	Isolation ITI, menuiseries, planchers, LED	4 359 197	5% (188 MWh)	30,3 t	55	Scénario 1
	Isolation ITI, menuiseries, planchers, PAC, PV, régulation, LED, récupération chaleur	5 131 193	11% (414 MWh)	60,7 t	43	Scénario 2

## 🔗 Recommandations stratégiques :

Les travaux d'isolation (ITI, menuiseries, planchers) constituent le levier principal pour les sites les plus déperditifs (Varenne, Barbet de Jouy). Pour les sites performants (Lowendal) ou techniques (Auzeville), l'optimisation des systèmes et l'introduction d'EnR (récupération de chaleur, PV ...) sont prioritaires.

Certaines actions prévues par ces scénarios sont déjà en cours, par exemple le remplacement des huisseries, l'isolation, la mise en place des LED,... D'autres seront peut-être mises en place comme l'isolation renforcée, toutefois cette solution aura pour conséquence une réduction des mètres 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 d'atteindre l'objectif de 2030.

Il reste à voir de quels moyens disposera le ministère et à déterminer l'opportunité de dépenser ces moyens dans les travaux à destination de la réduction de la consommation énergétique, avec des temps de retour sur investissement qui sont assez longs.

## **La déclinaison actuelle des scénarios en objectif opérationnel**

## Étapes clés « envisagées »

### **2025 – 2030 : Mise en place d'une stratégie énergétique**

- Déploiement de GTB → pilotage et régulation en temps réel.
- Rénovations prioritaires (Varenne, Maine, Auzeville, ...).
- Mise en place d'un système de management de l'énergie ISO 50001 → suivi structuré et continu.  
*Objectif intermédiaire : amorcer la baisse des consommations.*

### **2030 : -40 % de consommation énergétique**

- Rationalisation des usages → optimisation des espaces
- Déploiement des solutions de pilotage et de régulation.  
*Le MASA atteint une réduction significative en cohérence avec le Décret Tertiaire.*

### **2040 : -50 % consommation et surfaces rationalisées**

- Poursuite des rénovations profondes et récupération de la chaleur fatale (chaud et froid).
- Optimisation des surfaces (site d'Auzeville)  
*Le patrimoine devient plus compact, plus sobre et mieux valorisé.*

### **2050 : Neutralité carbone**

- 100 % du parc rénové.
- Bâtiments compatibles SNBC et neutralité carbone.  
*Le patrimoine immobilier performant, sobre et neutre en carbone.*

Pour la période de 2025 à 2030, nous restons dans la continuité des projets de rénovation des bâtiments en cours. C'est à partir de 2030 que l'on voit apparaître une ligne rationalisation des usages par l'optimisation des surfaces.

*Pour la CFDT, il faut rester vigilant et prudent face à ce que nous proposera l'administration sur ce sujet et une éventuelle généralisation du flex office. Ce dossier sera suivi avec attention par la CFDT afin que les choix retenus soient cohérents avec les priorités de l'administration centrale et contribuent non seulement à la réduction de la consommation énergétique, mais avant tout à l'amélioration du confort des agents, de la qualité de vie au travail et de la performance collective. Ces orientations devront être prises dans un esprit de concertation avec les agents et les organisations syndicales.*

---

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

L'aménagement avenue du Maine est programmé à la fin du premier trimestre 2028. L'objet de cette réunion était de présenter les différents espaces de travail, ainsi que le micro-zoning défini après concertation pour chacune des sous directions de la DGAL, la MUS (Mission des Urgences Sanitaires) et la MIVAS (Mission de la Valorisation des Actions et de la Stratégie). A la suite de cette présentation, de nombreuses questions restent sans réponse ; la CFDT-Agriculture restera donc vigilante tout au long de l'avancement du projet.

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

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

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

# 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
1. 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](#)

---

**DGAL et relocalisation à  
Maine – Informations du 16**

# janvier 2025

## **Aménagement des locaux avenue du Maine : des décisions importantes en février 2025, avec un impact direct sur les conditions de travail dans les futurs locaux de la DGAL**

Une réunion sur la relocalisation de la DGAL sur le site de Maine s'est tenue le 16 janvier 2025. Elle était présidée par Maud FAIPOUX, directrice générale de l'alimentation. La présentation a été faite par Cyrille ANTHEMAUME, directeur de cabinet, accompagné de différents intervenants en charge du suivi du chantier, dont une représentante du cabinet COLIAS.

La CFDT-SPAgricole était représentée par Anne BERTOMEU et Marc JOUMIER.

Pour rappel, la DGAL partagera les locaux avenue du Maine avec l'OPIC, qui assure la maîtrise d'ouvrage pour les bâtiments classés du MASA et le Conseil National de l'Alimentation. Le CGAAER et les organisations syndicales actuellement présents à Vaugirard seront accueillis ailleurs.

Le support de présentation de la réunion est joint en fin de cet article.

## **Une phase essentielle : la**

# définition du Micro-zoning

A retenir : un nouveau calendrier et un accompagnement par le cabinet COLIAS :

- **Février 2025** : réunion de 7 à 8 ateliers de 10 personnes avec au minimum participation de tous les chefs de bureaux.
- **11 février 2025** : séminaire des encadrants de la DGAL, avec participation des chefs de bureaux et des chefs de bureaux adjoints. L'aménagement des futurs locaux de la DGAL sera à l'ordre du jour de ce séminaire.
- **Déménagement avenue du Maine** : 1<sup>er</sup> trimestre 2028.

Le cabinet COLIAS animera ces ateliers et accompagnera les agents de la DGAL jusqu'à l'aménagement dans les nouveaux locaux. Les modalités de cet accompagnement sont en cours de définition.

## Des lignes directrices à arbitrer prochainement par la direction

Dans cet article, la terminologie utilisée est la suivante :

- **Un poste de travail** = un bureau + équipement,
- **Une position de travail** = une place en salle de réunion.

Deux scénarii sont actuellement à l'étude, à ce stade, rien ne semble arrêté :

- **Scénario 1 : taux de partage de 1** => soit un poste de travail par agent, le poste n'étant cependant **pas obligatoirement attribué** à un agent ;
- **Scénario 2 : taux de partage de 0,8** => soit 0,8 poste de travail par agent (permettant de prendre en compte les absences liées au télétravail notamment).  
**Ce scénario permet de « libérer de l'espace »** et de mettre davantage d'espaces communs à disposition de

tous.

**Les lignes directrices données prochainement par la direction préciseront notamment le scénario choisi et donc le taux de partage retenu.**

Maud FAIPOUX précise que **des adaptations seront prévues en fonction des métiers**, elle cite l'exemple du fonctionnement spécifique de la Mission des Urgences Sanitaires. Elle insiste sur le fait que le deuxième scénario permet de disposer de plus d'espaces communs ; elle ajoute que l'objectif est de ne pas avoir de bureau physique et que les cloisons sont « une perte d'espace ». **Elle précise que la mutualisation des bureaux, individuels ou non, touchera tous les agents de la DGAL, y compris les encadrants**, Des règles de vie devront être définies, en particulier pour l'utilisation des espaces mutualisés.

Par ailleurs, une étude est en cours pour que les communications téléphoniques soient passées via l'ordinateur.

A noter :

- Une attention particulière a été apportée à la qualité de l'isolation acoustique ;
- Un travail poussé sur la régulation thermique des locaux ;
- Une amélioration notable des ouvertures sous les combles quand les agents sont en position assise ;
- 5 places de parking disponibles en sous-sol pour les motos et scooters.

**Les enjeux du micro zoning : pour une réelle prise en compte des besoins dans l'aménagement des locaux.**

*La CFDT-SPAgri rappelle deux caractéristiques du travail communes à de nombreux bureaux de la DGAL :*

- *Le travail sur des textes réglementaires longs et*

*complexes avec pour conséquence des documents « papier » volumineux ;*

- *Des réunions visio ou des échanges téléphoniques longs et non programmés.*

Maud FAIPOUX répond que ces caractéristiques seront prises en compte lors des ateliers sur le Micro-zoning : les moyens matériels restent à définir : armoires de rangement ? casiers ? de quelle taille ? quel positionnement ?

**La CFDT-SPAgrï regrette l'absence d'une concertation collective des agents de la DGAL sur ce sujet. Dans ce contexte, elle invite les agents, soit à participer aux ateliers prévus le mois prochain (février 2025), au regard des places disponibles, soit à exprimer clairement leurs besoins auprès de leurs chefs de bureaux, de manière individuelle ou en demandant une réunion collective spécifique. De plus, la CFDT-SPAgrï invite les agents de la DGAL à lui faire part de toute difficulté relative à l'aménagement des locaux avenue du Maine.**

- *Document(s) joint(s) :*

[20250116\\_Point etape\\_Maine\\_DGAL\\_05](#)

---

# **La forêt passe du ministère de l'Agriculture à celui de**

# la Transition Écologique

Deux articles récents viennent d'être consacrés au rattachement des forêts au ministère de la transition écologique : un [article du Monde](#) et un article d'[Acteurs Publics](#), tous les deux du 8 janvier 2025. Vous trouverez ci-dessous une synthèse de ces deux textes.

## Synthèse :

C'est un changement historique et surprenant, ... pour la première fois depuis 1881, la forêt, historiquement gérée par le ministère de l'Agriculture, passe sous la tutelle du ministère de la Transition écologique dans le gouvernement de François Bayrou. La ministre Agnès Pannier-Runacher prend donc en charge ce portefeuille, mettant fin à une tradition de près d'un siècle et demi. Ce transfert symbolise une évolution majeure dans la manière dont la politique forestière est perçue et gérée en France.

Dans l'ensemble, cette réforme est bien accueillie par les ONG environnementales. L'association Canopée et d'autres organisations de protection de la nature voient cette transition comme un signal positif. La forêt est de plus en plus affectée par le changement climatique, notamment par une augmentation de la mortalité des arbres et une réduction de leur capacité à absorber le carbone. La nouvelle tutelle pourrait mieux intégrer ces enjeux environnementaux et promouvoir des politiques de préservation et d'adaptation.

En revanche, la filière bois reste silencieuse face à cette annonce, ce qui pourrait traduire un malaise ou une incompréhension. Certains acteurs, comme le Syndicat des énergies renouvelables, s'inquiètent d'une éventuelle restriction des usages du bois à des fins énergétiques, tandis

**que le Centre national de la propriété forestière (CNPF) redoute une complexification administrative.**

Plusieurs experts, dont Arnaud Sergent, de l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (INRAE), déplorent l'absence de préparation et de concertation avant cette réforme. L'inquiétude porte sur la coordination entre les différents ministères et la capacité de la Transition écologique à imposer ses arbitrages. Certains craignent que ce changement ne résolve pas le problème de fond : l'intégration de l'adaptation au changement climatique dans l'ensemble des politiques publiques.

**De fortes inquiétudes sont exprimées sur les ressources humaines et l'organisation administrative.** En effet le transfert de la gestion de la forêt soulève également des préoccupations parmi les agents concernés. Beaucoup dénoncent un manque de communication et de clarté concernant les conséquences sur leurs statuts, rémunérations et conditions de travail. Certains craignent une dégradation de leur régime indemnitaire, traditionnellement plus avantageux au sein du ministère de l'Agriculture. Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel des agents (RIFSEEP) ainsi que le CIA – l'une de ses composantes – sont en effet plus favorables au ministère de l'Agriculture. Certains redoutent aussi des difficultés accrues pour les mutations si les postes liés à la forêt passent entièrement sous la gestion de la Transition écologique.

**Le ministère de l'Agriculture (MASA) tente de rassurer en affirmant que les modalités de gestion seront mises en place en lien étroit avec le ministère de la Transition écologique,** afin d'assurer un fonctionnement fluide pour les agents et les structures concernées. De son côté, le ministère de la Transition écologique (MTE) précise que bien que les agents forestiers ne changent pas de ministère, le secrétariat général du ministère de l'Agriculture continuera de piloter



les aspects liés aux rémunérations, aux primes et à la mutuelle. De plus, la tutelle de l'Office national des forêts (ONF) restera sous la direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises (DGPE), mais sera exercée pour le compte d'Agnès Pannier-Runacher. Cependant, des incertitudes demeurent, notamment sur le positionnement administratif des services forestiers dans la nouvelle organisation.

*D'après les premiers éléments que la CFDT a pu recueillir, **il n'y aura pas de transfert d'agents et par conséquent aucun changement du contexte RH** (rémunération, rifseep,...) des agents qui travaillent sur les sujets forêt-bois. La gestion transversale et RH du des agents restent assurés par le MASA. **C'est donc principalement l'organisation qui change avec une définition de la politique forêt et bois par le MTE** en concertation avec le MASA . Ensuite, une déclinaison métier de la politique forêt-bois par la DGPE et une mise en œuvre de la politique en région définie par la DGPE, comme c'est déjà le cas actuellement. Enfin, **le MASA reste tutelle des opérateurs forestiers** puisque la compétence métier reste du ressort du MASA.*

**Si ce rattachement traduit une volonté de replacer la forêt au cœur des politiques environnementales, il pose plusieurs questions : la Transition écologique pourra-t-elle mieux gérer la forêt que l'Agriculture ? Comment concilier les enjeux écologiques et économiques ? Cette réforme s'inscrit-elle dans une vision à long terme ou risque-t-elle d'être remise en question en cas de changement politique ?**

Ce débat reste ouvert et sa mise en œuvre effective sera déterminante pour juger de son impact réel sur la gestion forestière en France.

Les décrets d'attribution ministériels devraient ne pas tarder à être publiés. Ils définiront noir sur blanc dans les

prochains jours les modalités de cette modification de périmètre et les compétences en matière de politiques publiques forestières.

*La CFDT (UFETAM et Spagri) vont suivre avec vigilance l'évolution de ce dossier notamment sur le volet ressources humaines.*

Source :CFDT-UFETAM – sur la base d'un article publié le 8 janvier 2025

▪ **Pour aller plus loin :**

Le jour de publication de cet article de synthèse par la CFDT-UFETAM était aussi celui de la publication du décret n°2025-29 du 8 janvier 2025 attribuant la mission « forêt » entre le MASA et le MTE.

[joe\\_20250109\\_0007\\_0040](#)

---

## **Le Poinçonneur des Lilas bientôt au SRH?**

Le groupe de travail portant sur une expérimentation d'un outil de ticketing (ticket d'assistance et traitement informatisé de demandes) pour les gestionnaires RH s'est tenu le 11 juin dernier sous la présidence de Xavier Maire, chef du SRH du MASA, accompagné d'Arnaud Scolan, adjoint au sous-directeur des carrières et de la rémunération, Sébastien Rolland, chef de la MISIRH, Lana Kovatchevski, son adjointe, et un représentant du SNUM, Xavier Rimbart.

La CFDT était représentée par Nathalie Lebreton, Marc Joumier et Joël Montélimard.

**L'outil de ticketing sera utilisé principalement par les gestionnaires de proximité, les IGAPS et les organisations syndicales pour faire remonter toutes les situations administratives personnelles ou collectives posant des difficultés** (exemple : erreur d'affectation, de grade, d'indice, de primes...). L'outil devrait donc **améliorer la régularisation de situations administratives** d'agents aujourd'hui largement signalées par de multiples canaux par une voix de signalement plus normée et **dans de meilleurs délais**.

## **Quand le SRH a le ticket !**

En préambule, le chef du SRH indique que face à de multiples questions et sollicitations des gestionnaires de proximité, il met en place une expérimentation sur un outil déjà utilisé par ailleurs dont les objectifs sont :

- **« d'améliorer le traitement des demandes des gestionnaires RH auprès du SRH, et plus particulièrement auprès des bureaux de gestion de la sous-direction des carrières et de la rémunération (SDCAR) dont les délais de traitement plus ou moins longs »**. A noter que l'outil sera aussi à disposition des IGAPS,
- **« tracer les demandes émanant des RH de proximité »** et ainsi éviter les demandes multiples sur un même dossier arrivant par plusieurs canaux,
- **« mieux identifier la nature des demandes »** à l'aide de l'outil.

Le chef du SRH indique que la gestion très centralisée de la RH au MASA n'incite pas à un premier niveau d'expertise au niveau local, il est souvent constaté qu'on préfère *« poser la question au voisin »* plutôt que de chercher sa propre réponse et que par conséquent, le pilotage des multiples

sollicitations peut s'avérer complexe. Par ailleurs, l'outil devrait permettre d'éviter que des questions posées restent sans réponse.

Xavier Maire souhaite donc expérimenter la mise en place de cet outil (OTRS de son petit nom) sur deux bureaux de gestion en particulier (le BASE et le BE2FR) sur une période assez courte (dernier semestre 2024). L'expérimentation qui est lancée ne va donc concerner que certains corps : ISPV, IAE et attachés pour le BASE, enseignants, CPE et corps de la filière formation recherche pour le BE2FR. Les agents issus de ces corps devraient donc être les premiers à constater les résultats de cet outil.

Le souhait est d'y intégrer les organisations syndicales qui s'avèrent être à l'origine de certaines demandes même si certains aspects techniques sont encore à régler les concernant (accès au RIE et habilitation notamment).

**En dehors des objectifs, l'enjeu majeur pour le SRH est d'améliorer la qualité du service aux usagers et de réduire les délais de traitement.**

*Sur le principe de la mise en place d'un outil de ticketing, la CFDT-SPAgri salue la volonté du SRH d'améliorer les process de gestion RH dans l'intérêt des agents en cherchant à réduire les délais entre le signalement d'une situation et son règlement.*

## **Ticket chic, ticket choc ?**

Pour éviter les multiples demandes par écrit, l'idée d'un ticket dans une application est proposée : un cadre dans l'outil permettra de cibler un peu mieux la nature de la demande et d'orienter directement vers le « bon » gestionnaire. La réponse pourra être apportée directement dans l'outil de ticketing permettant de réduire, a priori, le nombre d'échanges par mail. Le souhait est évidemment que le

maximum de demandes passe par cet outil même si les voies classiques de remontées des demandes ne seront pas éteintes pour autant.

La demande devra émaner du gestionnaire de proximité et non de l'agent. Les organisations syndicales ou le RAPS auront accès à l'outil au même titre que les gestionnaires RH de proximité. Chaque demande fera l'objet d'un accusé réception (automatique, horodaté et donc automatisé), ces demandes pourront donc être tracées dans des tableaux de bord que les bureaux de gestion auront à leur disposition pour assurer le pilotage de la résolution des demandes. Il est par ailleurs prévu dans l'outil que le fléchage de la demande puisse être orientée directement vers le chef de bureau, cette possibilité devant être utilisée de manière « *parcimonieuse* ».

L'outil prévoit des menus déroulants et dynamiques permettant de cibler les situations en fonction des bureaux de gestion, des zones libres sont prévues pour y ajouter des commentaires permettant de préciser ou d'éclaircir la demande. Enfin, il est aussi prévu de pouvoir ajouter des pièces jointes (dans une limite de taille et de nombre a priori). La zone libre permettra notamment de bien identifier le caractère « urgent » de la demande, le ticket ne pouvant mentionner à ce stade un ordre de priorité de traitement.

*Pour la CFDT-SPAgricole, la mise en place en place du ticketing semble être une solution chic pour l'utilisateur garantissant qu'il y aura une réponse par la traçabilité de la demande. Cet outil bénéficiera, si l'expérimentation est concluante à tous les agents du MASA.*

*Attention cependant au ticket choc : il ne faudrait pas que cet outil de pilotage devienne une source de désorganisation pour des gestionnaires déjà bien chargés... une priorité de régularisation pouvant en chasser une autre...*

## Un ticket ou des tickets ?

Le SRH a indiqué qu'il pouvait y avoir plusieurs demandes sur le même sujet émanant de plusieurs origines... tous les acteurs devraient s'y retrouver plus facilement car des tickets différents sur le même dossier finiront par être fusionnés par l'outil qui garantira que la réponse apportée se fasse bien à chacun des émetteurs (il est bien rappelé que les retours ne peuvent se faire que sur des adresses mails professionnelles).

La **question d'une revendication collective est posée**. Arnaud Scollan prend cette demande et évoque la possibilité d'un ticket émanant de plusieurs demandeurs, **ce point mérite cependant une attention particulière et fera l'objet de complément d'informations** au cours d'une prochaine réunion car les enjeux de sécurité des informations transmises sont à prendre en compte selon le SNUM. Il est par contre certain qu'un demandeur peut faire un ticket qui relève d'une situation individuelle ou d'une situation collective.

A noter, l'outil ne devrait pas permettre de distinguer les situations simples des situations complexes (cela relève de l'analyse du bureau de gestion). Aucun délai de traitement ne sera mentionné pour le traitement du ticket.

## Un ticket aller ok... mais quid du ticket retour ?

Le SRH a indiqué que le retour vers l'agent ne pouvait se faire que vers le demandeur (a priori son gestionnaire de proximité) et seul ce dernier serait destinataire de la réponse.

En cas de délai jugé trop long, une relance est évidemment possible, il suffira alors de relancer en reprenant la référence du premier ticket envoyé...

## Le calendrier de l'expérimentation

Le chef du SRH a indiqué vouloir généraliser l'outil de ticketing à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, sous entendu si l'expérimentation est concluante !

Il est prévu en interne SDCAR une réunion de pilotage mensuelle, un bilan de l'expérimentation début décembre 2024... autrement dit des délais courts et très contraints.

*La CFDT-SPAagri espère que la durée de l'expérimentation sera suffisante et probante avant d'envisager une généralisation de l'utilisation de l'outil à l'ensemble des corps impactant ainsi tous les agents du MASA.*

*La CFDT-SPAagri attend aussi que le volet formation/professionnalisation des gestionnaires de proximité, peu abordé au cours de cette séance de travail, soit mieux explicité.*

---

## L'indemnité de gestion de crise... ce qu'il faut en retenir pour les SEA

La note de service SG/SRH/SDCAR/2024-435 du 19 juillet 2024 (la consulter en fin d'article) expliquant les modalités de gestion et de paiement de l'indemnité de gestion de crise (IGC) est enfin publiée. Elle apporte une certaine clarté et transparence pour les agents concernés en matière de remontée des informations et des montants octroyés.

Pour rappel, cette IGC est définie par :

- le décret n°2024-4 du 3 janvier 2024 portant création d'une indemnité de gestion de crise au ministère chargé de l'agriculture.
- l'arrêté du 3 janvier 2024 fixant les montants de référence de l'indemnité de gestion de crise au ministère chargé de l'agriculture.

*La décision du 25 juillet 2024 de la secrétaire générale du MASA et du directeur de la DGPE (la consulter en fin d'article ou [ici](#)) va permettre de mobiliser l'IGC pour les SEA.*

## **A quoi sert cette IGC ?**

Cette indemnité vise à rémunérer de **manière exceptionnelle** :

- **un surcroît significatif de travail durant une période prolongée**
- **une modification significative des conditions de travail.**

A noter que les agents concernés peuvent être mobilisés pendant ou en dehors de leurs horaires de service et que cette mobilisation fait obligatoirement l'objet d'un suivi et d'un recensement par leur hiérarchie.

*Par décision du 25 juillet 2024, l'administration reconnaît que « les agents chargés des missions d'économie agricole au sein des DDT et DAAF ont été sur-sollicités sur plusieurs mois » .*

*Pour la CFDT/SPAgrri, l'activation de ce dispositif indemnitaire pour les agents en SEA est un geste concret de reconnaissance du travail accompli. Un geste financier cohérent avec les messages de soutien du ministre, de la secrétaire générale et du DGPE auprès de ces agents. Elle le demandait à chaque instance depuis des mois. **Mais n'oublions***



*pas que cette prime témoigne de conditions de travail particulièrement dégradées dans la plupart des SEA. Cela ne résout en aucun cas le problème !!*

*Il ne faudrait pas que cette prime soit une fin en soi. Nous y revenons largement dans notre article ([ici](#)) suite aux annonces du 27 juin de la SG et du DGPE :*

- *Outils : enfin quelques annonces concrètes ... mais avec quel impact dans les prochaines semaines ??*
- *Liens SEA et opérateurs : vers plus de fluidité dans la communication ?*
- *Effectifs : aucune amélioration à court terme, quelques espoirs à moyen terme*
- *Difficultés liées aux contrôles : agressivité des agriculteurs, contrôle unique*
- *Volet RH : du mieux attendu avec les moyens du bord*

## **IGC et CIA, quelles différences ?**

L'IGC est une nouvelle indemnité créée par le MASA spécifique pour la gestion de crise. Il présente 2 avantages par rapport au CIA :

- Elle n'est pas distribuée au détriment d'autres agents
- Elle ne peut pas être minorée par l'application d'un plafond réglementaire comme cela a pu être le cas avec le CIA pour certains agents mobilisés sur la crise aviaire.

Concrètement, il devrait y avoir moins de mauvaises surprises in fine pour les agents que ce qui a pu se passer lors du versement de l'indemnité liée à la gestion de la crise de l'influenza aviaire. Pour plus d'information (cf le CR du CSA ministériel de septembre dernier [ici](#))

# Qui décide qu'il y a crise ? Sur quel périmètre géographique ? Et quelle période de référence ?

La note de service précise que le périmètre d'une crise est par nature variable : zone ciblée, départementale, régionale, inter-régionale ou nationale. Le périmètre d'une crise impactera ainsi un ou plusieurs services dans une ou plusieurs structures.

**Attention**, une crise ne se décide pas localement ! La **définition de la crise** est fixée par l'article 1er du décret du 3 janvier 2024 cité en référence, la mobilisation de ce dispositif indemnitaire **donne lieu à une décision conjointe du secrétaire général du ministère chargé de l'agriculture et du directeur d'administration centrale concerné**, publiée au Bulletin officiel du ministère de l'agriculture.

Par décision du 25 juillet 2024 publiée au B0, la SG du MASA et le directeur de la DGPE reconnaissent que « les agents chargés des missions d'économie agricole au sein des DDT en métropole et des DAAF dans les Outre-Mer ont été sur-sollicités sur plusieurs mois ».

*C'est donc bien l'ensemble des SEA qui est éligible à l'IGC, et pas seulement les 13 SEA identifiés comme étant en grande difficulté par exemple. La CFDT-SPAgricole salue ce choix !*

Cette décision précise à l'article 2 que c'est « l'organisation de la gestion de la crise agricole exceptionnelle, en particulier sur la période de janvier à juin 2024 qui a constitué le pic d'activité [qui] ouvre droit au versement de l'IGC »

Elle précise ensuite à l'article 3 que « sont concernés les agents :

- dont la charge de travail a été fortement accentuée par la gestion de crise [agricole] et ses conséquences,
- et qui s'est cumulée à une activité déjà très chargée notamment par la mise en place de la nouvelle PAC ou de dispositifs conjoncturels (crises localisées climatiques, sanitaires ou économiques »

*La CFDT-SPAagri espère que ce cadrage permettra tout de même de bien de récompenser la surcharge de travail des agents en SEA et ce depuis l'été 2023.*

## **Qui sont les structures et publics cibles ? Tous les agents en SEA en DDT(M) ?**

La note de service précise que les services qui peuvent y prétendre sont :

- Administration centrale
- Directions régionales de l'alimentation de l'agriculture et de la forêt (DRAAF/DRIAAF/DAAF)
- Directions départementales interministérielles (DDI)
- Établissements publics sous tutelle du MASA

Les agents pouvant y prétendre sont les suivants :

- Agents titulaires et contractuels employés par le MASA (rémunérés par les programmes 215 et 206), quel que soit leur quotité de travail,
- Titulaires et contractuels des établissements publics sous tutelle

Chez les agents de ces structures, qui peut se retrouver concerné ?

- l'agent affecté **dans un service responsable de la gestion de crise**
  - qui participe directement aux opérations de

- gestion de crise ;
- qui vient en renfort sur des activités, qui ne sont pas ses activités habituelles, urgentes et insusceptibles d'être prises en charge par les agents participant directement aux opérations de gestion de crise.
- l'agent **non affecté dans un tel service** :
  - mais qui participe directement aux opérations de gestion de crise ou qui vient en renfort sur ces mêmes activités ;
  - qui vient en renfort sur les activités urgentes et insusceptibles d'être prises en charge par l'agent lui-même mobilisé en renfort.

Les agents exclus du dispositif :

- les **emplois d'encadrement supérieur** (emplois de direction)
- Les agents **contractuels recrutés sur des moyens d'ajustement**

La décision du 24 juillet 2024 précise que « la dépense correspondante est plafonnée à 1,852 M€ pour l'ensemble des services », soit qui pourraient bénéficier d'une IGC moyenne de 1000 €.

*Si à priori l'essentiel des titulaires du MASA impactés directement ou indirectement par la crise est éligible à l'IGC de part le cadrage national, la CFDT SPAgri **regrette vivement que la quasi-totalité des contractuels soit exclue du dispositif**. Force est de constater que des contractuels sur moyens d'ajustement ont bien connu un surcroît significatif de travail durant une période prolongée et la note de service 2024-435 du 19 juillet 2024 précise bien que l'administration aurait pu décider dans sa décision du 25 juillet 2024 de les inclure. Pourquoi ne pas l'avoir fait ?*

*Par ailleurs, comme pour la crise aviaire, des agents hors*

*MASA ont été mobilisés et ne pourront pas bénéficier de l'IGC. C'est le cas par exemple de certains agents qui travaillent sur les dispositifs PAC liés aux loups. Un dispositif analogue est-il envisageable côté MTEDès les annonces du 27 juin dernier, la CFDT/SPAagri insistait sur la sensibilité du ciblage des agents qui percevront cette indemnité. Il est essentiel que le travail d'identification en cours des agents qui percevront l'IGC soit rondement mené pour que ce coup de pouce financier soit perçu favorablement par les agents impactés.*

## **Quels montants pour l'IGC ?**

La note de service précise que trois montants sont définis : 800, 1 000 ou 1 200 euros. L'indemnité fera l'objet d'une ligne identifiée sur le bulletin de paie et amènera ainsi une totale transparence dans le montant payé.

**C'est le niveau de mobilisation de chaque agent éligible qui détermine le montant octroyé.**

Le paiement ne peut se réaliser que sur présentation d'un état liquidatif signé et transmis par le supérieur hiérarchique transmis au SRH selon une procédure clairement établie dans la note de service.

## **Attention ce n'est pas open bar !**

Il est précisé dans la note de service que « pour une même crise ayant fait l'objet d'une décision, le montant moyen versé au sein de chaque structure est déterminé dans la décision. Ce montant moyen par agent ne peut dépasser le montant de 1 000 € afin de permettre une répartition des enveloppes entre les trois niveaux, sauf exception. »

La décision du 24 juillet 2024 précise que le choix entre 800, 1000 et 1200€ est effectué « selon les niveaux de mobilisation de chaque agent éligible. Il s'établit en considération de la durée et de la période de mobilisation des agents concernés, des tâches qu'ils ont eu à accomplir et de l'intensité de leur investissement »

*Là aussi dès les annonces du 27 juin dernier, la CFDT/SPAagri insistait sur la sensibilité du montant retenu pour chaque agent qui percevra l'IGC. Ce travail doit être rondement mené pour que ce coup de pouce financier soit perçu favorablement par les agents impactés.*

## **Quelle procédure pour proposer un agent et un montant ?**

La note de service précise que les éléments pour paiement communiqués pour des agents en DDI doivent être transmis aux DRAAF qui assure un contrôle de cohérence et transmettent ensuite à la MAPS concernée lorsque la crise impacte plusieurs régions (la MAPS assure à nouveau un contrôle de cohérence).

La décision du 24 juillet 2024 précise que « les chefs des services compétents [...] fixent la liste des agents éligibles à l'IGC et proposent pour chacun d'entre eux l'un des 3 montants forfaitaires d'ici le 19 août, pour une mise en paiement en octobre ».

*Pour la CFDT/SPAagri, la plus grande vigilance s'impose aujourd'hui pour que les critères retenus soient vécus comme juste par le plus grand nombre d'agents en SEA. Et force est de constater que le calendrier retenu est très contraint dans un contexte de congés estivaux !*

*Attention au retour de bâton. Si la plupart des SEA ont tenu jusqu'à présent, c'est grâce à la solidarité entre les*

*collègues et il ne faudrait pas que l'IGC vienne abîmer le relationnel entre eux...*

*Voilà notre analyse à chaud. N'hésitez pas à nous faire remonter (cfdt@agriculture.gouv.fr) votre avis sur cette prime et à nous faire part de tout changement favorable ou défavorable dans **votre quotidien... en lien avec les systèmes d'information, la communication avec les opérateurs, les difficultés liées aux contrôles, les effectifs... car c'est surtout ça qui compte !***

*Documents joints :*

- Note de service

[NS\\_SDCAR\\_IGC](#)

</

- Décision du 25 juillet 2024 / crise des SEA

[decision\\_crise\\_SEA\\_SG](#)

---

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

# bâtiment C, restauration

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

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

Les travaux ont démarré par une déclaration liminaire intersyndicale (voir la DL en fin d'article) pour réaffirmer à l'administration l'importance d'évoquer les sujets du mal-être au travail, de la qualité de vie au travail et de l'attractivité, une situation qui reste éprouvante et sensible pour les agents en administration centrale. Le souhait partagé est de voir aborder ces différents points au prochain CSA-AC suite à notre courrier intersyndical (voir le courrier intersyndical après la déclaration liminaire en fin d'article).

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

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

*Pour la CFDT, ces travaux sont de bonnes pistes de travail mais la plupart ont un périmètre qui couvre l'ensemble du MASA alors qu'il y a des spécificités propres à*



*l'administration centrale et il convient de les prendre en compte, sans quoi il y a un risque de ne pas avoir les bons leviers pour résorber cette situation.*

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

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

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

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

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

*Il est essentiel que ces démarches de recensement et d'évaluation des risques ne soient pas réservées qu'aux encadrants comme c'est actuellement le cas du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) mais que chaque agent puisse faire part des risques auxquels il est*

*confronté au quotidien et s'approprier à terme cette culture de la prévention des risques professionnels.*

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

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

*Pour cet axe, la CFDT souhaite des actions qui permettront de développer une culture de la prévention des risques et en faire un levier d'amélioration des conditions de travail. Cette culture de la prévention doit s'opérer dès l'arrivée de l'agent et tout au long de sa carrière, elle doit être déployée au plus près des agents. Dans le cadre de cet axe, la CFDT souhaite notamment mobiliser la communication interne pour communiquer sur les risques, les acteurs de la santé et sécurité au travail, ...*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Médecine à Auzeville : enfin une bonne nouvelle !

Une association a répondu favorablement et a présenté un candidat qui pourra être présent sur le site 3 jours par mois (le nombre de jours pouvant être adapté si ce n'est pas suffisant). Le médecin participera à la FS en distanciel. Dans

ce contexte, l'administration doit procurer à ce médecin un cabinet médical sur le site et étudie ses conditions d'implantation.

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

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

---

## **GT relocalisation des services AC du MASA du 19 octobre 2023 : ça déménage !**

Le groupe de travail relocalisation des services AC du MASA s'est réuni le jeudi 19 octobre 2023 en visioconférence, en présence pour l'administration, de Philippe Merillon, secrétaire général adjoint,

---

# **CSA AC du 6 juillet 2023 : élection du comité médical, mal être des agents en AC, transports en Ile de France, relocalisation du bureau des pensions, SNUM...**

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

---

## **GT Travaux du 9 juin 2022**

Compte rendu du groupe de travail qui s'est tenu le 9 juin 2022.

---

# **Point sur les déménagements et travaux en administration centrale (15 avril 2022)**

Compte rendu du GT qui s'est tenu le 15 avril 2022.

---

## **Point travaux et déménagements en administration centrale (25 janvier 2022)**

Relevé d'informations du groupe de travail du 25 janvier 2022.  
*[Mis à jour le 26 janvier 2022.]*

---

## **Service du Numérique : un premier bilan**

Compte rendu du groupe de travail émanant du CTS-SG, consacré  
au service du Numérique.

---

# **Point sur les travaux en administration centrale (30 septembre 2021)**

Relevé d'informations du groupe de travail du 30 septembre 2021.

---

## **Restructuration du service de la modernisation (13 juillet 2021)**

Compte rendu du groupe de travail concernant la restructuration du service de la modernisation.

---

## **Point sur les travaux en administration centrale (7 juillet 2021)**

Relevé d'informations du groupe de travail du 7 juillet 2021.

---



# **CHSCT d'administration centrale (24 juin 2021)**

Compte rendu du CHSCT d'administration centrale, réuni le 24 juin 2021.

---

## **Baromètre social : une tendance inquiétante (CT-AC, 15 avril 2021)**

Compte rendu du comité technique d'administration centrale du 15 avril 2021 : baromètre social, PMAE, effectifs, travaux...

---

## **Point travaux pour les sites d'administration centrale (31 mars 2021)**

Relevé d'informations du groupe de travail du 31 mars 2021.

---

# **CTM du 5 mars 2021**

.....

Compte rendu du comité technique ministériel du 5 mars 2021.  
*[Article mis à jour le 23 mars 2021.]*

---

## **Point travaux pour les sites d'administration centrale (2 février 2021)**

Relevé d'informations du groupe de travail du 2 février 2021.  
*[Article mis à jour le 9 février 2021.]*

---

## **Comité technique d'administration centrale (13 octobre 2020)**

Ce CT-AC a essentiellement porté sur l'organisation du travail  
en période d'épidémie de Covid-19.

---

# **Ponant mal an, les déménagements continuent...**

Les membres du groupe de travail portant sur les travaux en administration centrale découvrent l'existence d'un nouveau site : Ponant (25 septembre 2020).

---

## **CHSCT d'administration centrale (3 septembre 2020)**

Compte rendu du CHSCT d'administration centrale, qui s'est réuni le 3 septembre 2020.

---

## **Point travaux et déménagements pour les sites d'administration centrale (30 juin 2020)**

Relevé d'informations du groupe de travail du 30 juin 2020.

---

# **Comité technique d'administration centrale (7 mai 2020)**

Comité technique d'administration centrale du 7 mai 2020 :  
premières mesures de déconfinement en administration centrale.

---

## **CHSCT d'administration centrale spécial Covid-19 (28 avril 2020)**

Le CHSCT d'administration centrale s'est réuni le mardi 28 avril 2020, avec un ordre du jour unique, dédié aux impacts de l'épidémie de Covid-19 sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

---

## **Télétravail : nouvelles modalités**

Une instruction technique vient préciser les modalités d'application du télétravail au ministère de l'Agriculture (hors DDI).

---

# **CT-AC (19 juin 2019) : le dialogue social ? Il est passé par ici, il repassera par là**

Dans le vaste chantier de transformation de l'administration centrale, le dialogue social semble aux abonnés absents...