



## Projet de déclaration liminaire intersyndicale

CSA-AC du 15 décembre 2025

Madame la secrétaire générale,

Mesdames, messieurs,

Comme cela a déjà été souligné en CSA ministériel, il nous est impossible de ne pas exprimer notre solidarité avec les agents en DDI et en DRAAF en charge de la gestion des cas de DNC dans certains troupeaux bovins français, dont certains sont menacés de mort de façon nominative, ainsi que notre plus ferme réprobation face aux actes de harcèlement, de menace et d'agression qui visent désormais également nos partenaires, vétérinaires et GDS. Le ministère se doit de réagir et d'agir.

Au niveau central, nous sommes solidaires de nos collègues de la DGAL qui mettent en œuvre la stratégie nationale de lutte contre la DNC définie en concertation avec l'ensemble des parties prenantes que notre ministre a réunies lors du CNOPSAV du 9 décembre dernier. Ces collègues ont également la tâche, particulièrement délicate, de rendre compte devant les instances de l'Union européenne de l'efficacité de la lutte que nous menons collectivement pour enrayer la diffusion de la maladie et éviter des conséquences économiques potentiellement très importantes pour la filière bovine. Il est indispensable d'accorder une attention particulière aux personnels directement concernés.

En cette fin d'année, une fois n'est pas coutume, les représentants du personnel vous remercient d'avoir répondu favorablement à notre demande de concertation préalable à la mise en place du nouvel outil de gestion du temps (**GTA-RH**). Ces échanges, indispensables, permettent au collectif de travail d'aborder cette transition avec sérénité.

Nous restons toutefois attentifs aux éventuelles difficultés ou erreur de reprises de données qui pourraient survenir lors du déploiement de l'outil et nous ne manquerons pas de vous les signaler afin d'identifier les solutions les plus adaptées. Cet outil présente l'avantage certain de fluidifier et de regrouper sur une même application les éléments relatifs à la gestion du temps (badgeage, télétravail, CET ...). Nous regrettons cependant le manque de flexibilité pour le déplacement d'un jour de télétravail qui ne peut plus être reporté sur 7 jours glissant.

**Sur un autre sujet, relatif à l'emploi, le 2 décembre**, les représentants du personnel, ici présents, ont sollicité un entretien en urgence concernant la situation d'un agent contractuel du BSMB, engagé depuis le 27 octobre dans une procédure potentielle de licenciement suite au refus d'habilitation aux informations ou aux supports classifiés. Nous n'avons pas eu de réponse de votre part.

Nous réitérons ici cette demande.

Nous dénonçons la brutalité et le manque d'humanité dans le traitement réservé à certaines situations, où, du jour au lendemain, un agent peut se voir privé d'accès à son bureau, à sa messagerie et se retrouve sans poste. Nous réitérons donc notre demande d'échange, afin de, de définir ensemble une gestion plus humaine de ces agents, dont l'engagement professionnel n'est pas à remettre en cause.

Par ailleurs, nous constatons une multiplication des licenciements de CDD en administration centrale depuis deux mois. Certains agents concernés exercent en CDD depuis plusieurs années et étaient sur le point d'atteindre la durée nécessaire à une CDIisation. Nous demandons également des explications précises sur ce point.

En CSA-M, il a été indiqué **que l'administration centrale va perdre 50 ETP** avec le PLF 2026. Les organisations syndicales souhaiteraient avoir des précisions sur les répercussions concrètes de cette décision sur les effectifs de l'administration centrale.

Nous tenons à souligner les conditions de travail difficiles auxquelles les agents sont confrontés lorsqu'ils gèrent des enveloppes budgétaires. En début d'année, le gel des crédits alloués, malgré les budgets définis dans le PLF, impose une forte pression pour limiter les dépenses et respecter l'enveloppe budgétaire. Puis, en fin d'exercice, le dégel tardif de certaines enveloppes provoque à nouveau des tensions, les équipes devant accélérer la mise en œuvre des actions avant la clôture. Les agents expriment le besoin d'une gestion plus sereine et prévisible des budgets, afin de travailler dans un climat apaisé.

Concernant **le RIALTO**, les échanges lors du groupe de travail du 5 décembre ont abouti à la mise en place d'un groupe de travail pour l'annexe DGAL et à une mise au vote de la seule annexe DGPE.

S'agissant du RIALTO porté par la DGAL, nous souhaitons exprimer nos interrogations quant aux dispositions qui prévoient une mobilisation en astreinte exceptionnelle pour l'ensemble des agents de la direction. Il nous paraît essentiel de comprendre les motivations exactes de ce dispositif, les scénarios opérationnels qui le justifient, ainsi que ses conséquences concrètes sur l'organisation du travail et sur les conditions d'exercice des personnels concernés. Une clarification sur ces points est indispensable afin d'assurer transparence, proportionnalité et maîtrise des impacts pour les agents

Au travers des échanges au sujet du RIALTO, nous souhaitons également mettre en évidence l'absence de prise en compte des commandes et sollicitations reçues tardivement par les agents, parfois au-delà de 20h00, pour une exécution attendue dès le lendemain.

Pour les représentants du personnel, il s'agit bien d'une situation de mobilisation « particulière », mais assez fréquente, des agents qui engendrent souvent du stress et il nous paraît essentiel de les cadrer et qu'un dispositif de compensation puisse être mis en place.

De plus, face aux régressions de l'outil pour déplacer les jours de télétravail, nous demandons plus de souplesse sur la mise en œuvre des jours flottants, pour lesquels nous constatons une forte réticence de la part de la hiérarchie.

Enfin, nous souhaitons aborder au cours de cette instance le sujet **de l'Intelligence artificielle (IA)**. En effet, ce sujet a été évoqué en CSA-M.

Une note de service est parue comportant une « Charte éthique des bonnes pratiques de l'intelligence artificielle » et une « Charte d'utilisation des outils numériques mis à disposition des utilisateurs des systèmes d'information des agents de l'administration centrale et des services déconcentrés » et un mail a été adressé aux agents nous informant avec éclat l'arrivée de l'IA !

Sur le contenu, nous souhaitons notamment revenir sur la doctrine exposée. Nous en déplorons à la fois la longueur et le manque de pédagogie, alors même que les documents produits par le SGG ou l'INSP posent des bases équivalentes en une seule page, de manière claire, opérationnelle et accessible. De plus, un éclairage complémentaire nous serait utile, notamment sur l'utilisation du Portail IA Génératives (PIAG) et sur la signification des quotas associés, points sur lesquels nous espérons un retour pour mieux comprendre le cadre et les limites pratiques fixées aux agents.

Malheureusement, nous n'avons pas eu d'information spécifique sur le sujet pour expliquer la note service, pour laquelle nous n'avons d'ailleurs, pas été consulté.

Les organisations syndicales seront vigilantes à l'usage de l'intelligence artificielle et au PIAG Certes la charte cadre certains points et le PIAG offre des formations et des supports toutefois, deux points ne sont pas abordés :

- Les risques liés à l'IA en termes de fatigue professionnelle (intensification des rythmes)
- Et la vigilance managériale tant vis-à-vis de cette fatigue professionnelle que vis-à-vis d'une exigence accrue de rythme engendré du fait que l'IA est toujours et continuellement à disposition.

N'oublions pas non plus, les agents qui peuvent être « réfractaires » à l'usage de l'IA et qui ne doivent pas pour autant se retrouver écartés du collectif de travail ; la fracture numérique peut très fortement peser sur le moral des agents.

Nous souhaitons également attirer l'attention de l'instance sur l'application du tarif AURI aux agents contractuels, en particulier dans les services informatiques. Il apparaît en effet que la DSS calcule pour eux un indice fictif intégrant leur part variable, les faisant ainsi basculer automatiquement dans le forfait le plus élevé. Nous demandons la confirmation de cette pratique ainsi que des précisions sur les modalités de calcul de cet indice fictif et sur les motivations qui la sous-tendent, car les agents concernés en subissent aujourd'hui une pénalisation importante.

Enfin pour terminer, et anticiper le dialogue social de l'année à venir, nous avons appris que le SNUM va à nouveau subir une réorganisation, 4 ans après une profonde réorganisation. Cette fois-ci, il s'agit de réorganiser le service pour permettre un fonctionnement en mode « produit » pour l'ensemble des missions du SNUM. Les représentants du personnel seront vigilants à la gestion humaine de cette réorganisation. Nous demandons à ce titre une étude d'impact permettant d'identifier les conséquences sur la santé et sécurité au travail et les mesures de prévention qui seront mises en œuvre. En effet, les tensions commencent à être palpables au sein des équipes notamment en raison de la crainte de ne plus avoir de poste à l'issue.

Nous vous remercions de votre attention.

Les organisations syndicales de la FS du CSA-AC