

Dernier CSA AC du mandat : un dialogue de qualité, mais des attentes persistantes sur les moyens, les données et la transparence

CSA de l'administration centrale du 14 octobre 2026

Comité social d'administration pour l'administration centrale était présidé par Cécile BIGOT-DEKEYZER, Secrétaire générale, accompagnée de Noémie LE QUELLENEC, Secrétaire générale adjointe, et des représentants de chaque direction générale du MAASA.

FO Agriculture était représentée par Patrice CHASSET et Mathieu PINSON

Contexte

Cette réunion du CSA de l'administration centrale a abordé plusieurs sujets touchant directement à l'organisation des services, à la gestion des ressources humaines et aux conditions de travail des agents.

Les échanges ont notamment porté sur l'actualisation de l'organisation de la DGPE, la réforme de la communication de l'État et le bilan de l'activité RH, avec un examen des effectifs, des recrutements, des régimes indemnitaires et de la formation. Les questions diverses ont également permis d'aborder plusieurs préoccupations concrètes : relocalisation du CGAAER, protection des agents face aux fortes chaleurs, déploiement de nouveaux outils numériques et modalités de gestion RH.

Au fil des discussions, plusieurs préoccupations communes se dégagent : **la nécessité de disposer d'informations fiables et suffisamment détaillées, de mesurer les conséquences concrètes des évolutions engagées et de garantir aux agents des moyens adaptés à l'exercice de leurs missions.**

FO Agriculture a notamment insisté sur le besoin de transparence et sur les limites des démarches de rationalisation lorsqu'elles ne s'accompagnent pas d'une évaluation de leurs effets sur les services et les conditions de travail.

Table des matières

Propos introductifs de l'administration.....	3
Déclaration liminaire de FO et réponses.....	3
Actualisation de l'organisation de la DGPE : des questions sur les missions et les conditions de travail des agents.....	4
Présentation.....	4
Discussions.....	5
Des réponses de la DGPE qui ne lèvent pas toutes les interrogations.....	6
Vote.....	6
Réforme de la communication de l'État.....	7
Présentation de la réforme et impact pour le MAASA.....	7
Une coordination renforcée au niveau interministériel.....	7
Une organisation ministérielle présentée comme déjà proche de la cible.....	7
Une rationalisation des dépenses de communication.....	7
Discussions.....	8
Bilan pour l'administration centrale : effectifs, recrutements, CIA.....	9
Présentation du bilan.....	9
Discussions.....	9
Focus sur formation : développer l'offre et améliorer son suivi.....	10
Questions diverses.....	11
1. Relocalisation du CGAAER.....	11
2. Climatisation des locaux et réponse aux épisodes de canicule.....	11
3. Formation à l'intelligence artificielle.....	12
4. Signature électronique.....	12
5. Dématérialisation des dossiers individuels des agents.....	12
6. Gestion RH de proximité des agents bénéficiant d'une décharge d'activité de service.....	13
7. Revalorisation de l'indemnité d'astreinte au sein du service du numérique.....	13
8. Part variable de rémunération des agents contractuels du service du numérique.....	13
Conclusion générale.....	14

Propos introductifs de l'administration

La secrétaire générale adjointe est revenue sur plusieurs dossiers d'actualité du ministère.

Elle a tout d'abord souligné la mobilisation des services face aux **épisodes de canicule** et de sécheresse, en rappelant les mesures de prévention déployées et l'annonce d'un plan climat par la ministre. Un retour d'expérience est prévu dans les formations spécialisées.

La **prévention des violences et agressions** constitue également un axe de travail, avec la publication d'une note de service du 27 août 2026 définissant le cadre de prévention, de signalement et d'accompagnement des agents victimes.

La **cybersécurité** a fait l'objet d'une attention particulière à la suite de plusieurs attaques informatiques. Le ministère a accéléré le déploiement de la double authentification et prévoit de renforcer la sécurisation des systèmes d'information, la gestion des habilitations et la sensibilisation des agents.

La secrétaire générale adjointe a également évoqué la poursuite des **Conférences Agriculture**, désormais ouvertes aux collègues des DRAAF et DAAF, ainsi que plusieurs projets immobiliers, dont la rénovation du site de Varenne et l'expérimentation du flex office dans de nouveaux locaux. Un retour d'expérience doit permettre d'envisager les suites de cette expérimentation.

Enfin, les **élections professionnelles** mobilisent actuellement les services : les candidatures sont en cours de validation et la communication sur le vote électronique est engagée, avec pour objectif une participation élevée des agents.

Déclaration liminaire de FO et réponses

FO a regretté l'absence de présentation du **rapport social unique** de l'administration centrale, indispensable pour disposer d'une vision partagée des effectifs, des rémunérations et des promotions. La secrétaire générale adjointe a expliqué que les outils RH ne permettaient pas de produire des données suffisamment détaillées par structure. Elle a reconnu la nécessité de progresser sur ce sujet, sans toutefois annoncer de calendrier pour le chantier relatif à la base de données sociales.

FO a également demandé davantage de **transparence sur les promotions et avancements**, notamment sur les critères de sélection et les résultats par catégorie et par service. L'administration a renvoyé cette question à un groupe de travail prévu dans la feuille de route sociale, qui doit permettre de présenter un bilan des promotions au regard des lignes directrices de gestion.

Enfin, FO a signalé les **dysfonctionnements de GTA** et formulé plusieurs demandes d'amélioration pour rendre l'application plus lisible et mieux adaptée aux situations concrètes des agents. La secrétaire générale adjointe a reconnu que l'outil devait encore évoluer. Les anomalies signalées ont été prises en compte, mais les évolutions dépendent notamment d'une priorisation partagée avec les autres ministères utilisateurs.

Actualisation de l'organisation de la DGPE : des questions sur les missions et les conditions de travail des agents

Présentation

L'administration présente plusieurs modifications des textes encadrant l'organisation de la direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises (DGPE). Elle explique que les dispositions actuelles n'ont pas été pleinement actualisées depuis 2019 et ne correspondent plus exactement à l'organisation effective des services ni à l'évolution du cadre réglementaire.

Les projets visent principalement à **mettre les textes en cohérence avec le fonctionnement actuel de la DGPE**, sans créer de nouvelles missions. Trois évolutions sont présentées.

La première concerne l'actualisation de certaines dispositions relatives aux missions de la direction générale, afin de tenir compte des évolutions intervenues ces dernières années.

La deuxième porte sur la **dénomination de deux bureaux**. L'administration présente ces changements comme des adaptations destinées à mieux refléter les missions exercées et leur évolution, et non comme une modification substantielle de leur périmètre.

La troisième évolution concerne le **rattachement de la délégation aux entreprises agroalimentaire (DMEA)** principalement chargée de l'accompagnement des entreprises en difficulté. L'administration souligne que cette délégation intervient de manière transversale auprès de plusieurs filières. Son rôle ne se limite donc pas aux seules entreprises agroalimentaires : les situations traitées peuvent également concerner d'autres secteurs, notamment la forêt et le bois. Elle conserve par ailleurs une fonction d'interface avec les acteurs extérieurs et dans les échanges interministériels, notamment avec les services de Bercy. Concernant le rattachement de la délégation, L'administration estime que son positionnement au sein d'un service permet de préserver la dimension transversale de ses missions et de faciliter les synergies avec les équipes concernées. Elle indique également que le rapprochement de certaines missions au sein de la sous-direction compétente aurait permis de gagner en fluidité.

L'administration explique également que **certaines formulations relatives aux aides et aux relations avec les régions** ne correspondent plus à la répartition actuelle des compétences. Depuis 2023, les régions sont pleinement autorisées de gestion pour les mesures qui leur sont dévolues. La DGPE conserve un rôle de coordination d'ensemble, mais les modalités de dialogue et d'intervention ont évolué. Les textes doivent donc refléter ce nouveau partage des responsabilités.

Sur les conséquences pour les personnels, l'administration affirme que **ces modifications n'entraîneront pas de nouvelles évolutions des fiches de poste, des périmètres d'activité ou de la charge de travail**. Elle considère que les agents exercent déjà leurs missions dans cette configuration et que les textes viennent principalement régulariser et clarifier une organisation existante.

Discussions

FO, comme les autres représentants des personnels, souligne que les éléments transmis ne leur permettent **pas d'apprécier suffisamment les conséquences** concrètes des modifications proposées. Ils regrettent notamment l'**absence d'une étude d'impact** et d'une analyse documentée des effets de l'organisation déjà mise en place.

Ils rappellent leur **demande récurrente** de disposer d'éléments permettant de comparer la situation avant et après les changements : **organigrammes, fiches de poste actualisées, calendrier de mise en œuvre et retours d'expérience**. Ces documents sont jugés indispensables pour comprendre ce qui change réellement, identifier les éventuelles évolutions de responsabilités et apprécier les conséquences sur les agents. Cette demande prend une importance particulière dans un contexte de réduction des effectifs. Pour les représentants des personnels, il ne suffit pas d'affirmer que les textes ne créent pas de nouvelles missions : il faut également pouvoir vérifier que les évolutions d'organisation ne modifient pas, dans les faits, la répartition du travail, les responsabilités ou les conditions d'exercice des missions.

Ils interrogent également l'administration sur le **rattachement de la DMEA**. Au-delà du positionnement hiérarchique, ils demandent quelles sont les conséquences pour les agents concernés, leurs missions et leurs conditions de travail. Ils s'interrogent également sur la cohérence du rattachement retenu, compte tenu des liens de cette délégation avec la filière agroalimentaire, et sur les raisons qui conduisent à privilégier un rattachement au niveau d'un service plutôt qu'un autre positionnement.

FO demande par ailleurs des **précisions sur les missions mentionnées dans le projet de texte**, notamment celles relatives à la gouvernance et au pilotage, aux projets numériques, aux dépenses et aux fonctions d'autorité sur les organismes payeurs. Ils souhaitent savoir comment ces responsabilités sont réparties et avec quels moyens elles seront exercées.

Les **changements de dénomination de deux bureaux** suscitent aussi des interrogations de la part de FO. Elle demande si ces modifications sont purement rédactionnelles ou si elles recouvrent une évolution du périmètre des missions. Elle relève notamment que les formulations relatives aux relations avec les régions et aux aides évoluent, sans que les conséquences de ces changements apparaissent suffisamment explicitées dans les documents présentés.

La **disparition de la référence au développement durable** dans la dénomination d'un bureau est également signalée. Les représentants des personnels s'interrogent sur la visibilité donnée à ces missions et sur la manière dont leur coordination sera assurée dans la nouvelle rédaction.

Enfin, **FO** demande quelle visibilité sera donnée aux agents à l'approche de l'**échéance du plan stratégique 2023-2027 et de la préparation du prochain cycle de programmation**. Elle souhaite que les évolutions à venir soient anticipées et que les agents disposent d'informations sur les orientations susceptibles d'affecter leurs missions.

Au regard de ces interrogations, les représentants des personnels estiment ne **pas disposer des éléments nécessaires pour rendre un avis** pleinement éclairé. Ils demandent que les conséquences de la réorganisation soient évaluées avant de se prononcer sur les textes.

Des réponses de la DGPE qui ne lèvent pas toutes les interrogations

En réponse, l'administration maintient que les textes proposés ne constituent **pas une nouvelle réorganisation** au sens où ils ne modifieraient pas, par eux-mêmes, les missions et les postes des agents. Elle insiste sur le fait qu'ils traduisent une organisation déjà effective et des évolutions réglementaires ou administratives intervenues depuis plusieurs années.

Sur la **répartition des missions entre l'État et les régions**, elle rappelle que le rôle de ces dernières a changé et que les formulations doivent désormais refléter leur pleine responsabilité de gestion sur les mesures concernées. La DGPE conserve une fonction de coordination, mais les modalités de son intervention ne sont plus celles qui prévalaient dans le cadre de la programmation précédente.

Concernant la **DMEA**, l'administration justifie son rattachement par la transversalité de ses missions, les relations avec les acteurs extérieurs et les besoins de coordination avec les différentes filières. Elle estime que le positionnement retenu est cohérent avec la réalité du travail effectué et que le rapprochement de certaines missions a amélioré leur fluidité.

Interrogée sur le **retour d'expérience de l'organisation existante**, l'administration fait état d'une appréciation plutôt positive de cette fluidité, sans toutefois présenter de bilan documenté permettant d'évaluer précisément la manière dont les agents vivent cette organisation. Elle considère que la majorité des modifications correspondent à des ajustements et à une mise à jour des textes plutôt qu'à des changements organisationnels nouveaux.

Ces réponses ne répondent cependant que partiellement aux préoccupations exprimées. En l'**absence d'organigrammes comparatifs, de fiches de poste et d'éléments précis sur la charge de travail et les conditions d'exercice des missions**, les représentants des personnels ne disposent pas de toutes les informations demandées pour apprécier les conséquences de ces évolutions.

Vote

Elan : contre

Alliance du trèfle : abstention

CFDT : pour

UNSA et FO : abstention

Le texte est adopté.

Réforme de la communication de l'État

Présentation de la réforme et impact pour le MAASA

L'administration présente la réforme de la communication de l'État, portée au niveau interministériel à l'initiative du Premier ministre. Elle vise à mieux **coordonner les actions de communication financées par des crédits publics, à renforcer leur efficacité et à rendre les messages de l'État plus cohérents et plus facilement identifiables par les citoyens.**

La réforme concerne notamment les **campagnes de communication externe** faisant appel à des achats d'espaces dans les médias : affichage, presse, radio, télévision et autres supports. Pour le **MAASA, les actions concernées portent notamment sur la prévention et la santé publique, la santé mentale, la protection de l'environnement et la lutte contre les inégalités.**

Une coordination renforcée au niveau interministériel

La réforme prévoit une **évolution du rôle du Service d'information du Gouvernement (SIG)**, recentré sur cinq missions, parmi lesquelles l'animation des réseaux de communication et l'appui aux préfetures. Certaines fonctions éditoriales relatives au site gouvernemental lui sont retirées, tandis que ses missions en matière de prospective et d'intelligence artificielle appliquée à la communication sont renforcées. Elle prévoit également la création d'un **bureau unique de la communication de l'État dans chaque ministère**, chargé de décliner la stratégie nationale en tenant compte des enjeux locaux. L'objectif affiché est de mieux coordonner les initiatives, d'**éviter les doublons et de garantir une plus grande cohérence** des messages portés par les différents services de l'État.

Une organisation ministérielle présentée comme déjà proche de la cible

L'administration estime que le fonctionnement actuel du ministère de l'Agriculture est déjà largement conforme à l'organisation recherchée. Le service de communication ministériel, la **DICOM**, entretient des échanges réguliers avec les chargés de communication des directions et des opérateurs. Il doit devenir le **réfèrent unique de la communication sur le périmètre ministériel**, tout en maintenant la coordination avec les opérateurs. Les directions et les opérateurs restent associés à l'élaboration de leurs stratégies annuelles de communication.

Les textes ministériels existants feront l'objet d'ajustements rédactionnels, notamment pour intégrer les nouvelles dénominations et fonctions. Selon l'administration, la réforme ne constitue donc pas une réorganisation fondamentale du dispositif ministériel nécessitant une consultation formelle du CSA sur de nouveaux textes d'organisation.

Une rationalisation des dépenses de communication

La réforme s'inscrit dans un objectif de maîtrise des dépenses publiques. L'administration fait état d'une **réduction de 30 % des moyens consacrés à la communication**, tout en mettant en avant les gains possibles grâce à la mutualisation des campagnes, à une meilleure coordination et au recours à des actions ne nécessitant pas systématiquement l'achat d'espaces publicitaires. Elle cite notamment le travail réalisé lors du Salon international de l'agriculture, qui aurait permis de réaliser des économies de l'ordre de 45 %, selon les chiffres avancés en séance. Elle souligne également le rôle des partenariats et salue le travail des équipes du ministère, qui doivent maintenir la visibilité des politiques publiques malgré les contraintes budgétaires.

Discussions

La baisse des moyens et ses conséquences pour les équipes : **FO** interroge l'administration sur les **conséquences concrètes de la réduction des crédits** consacrés à la communication. Elle demande si cette baisse affectera les différents canaux de communication du ministère, les missions exercées ou les équipes en place. Elle souligne les limites d'une logique consistant à faire **toujours plus avec moins de moyens**, alors que les ressources disponibles sont déjà contraintes. Elle souhaite notamment savoir si certaines missions devront être abandonnées ou réduites et **quelles conséquences ces choix pourraient avoir sur la charge de travail des agents**.

L'administration confirme que les moyens consacrés à la communication ont été réduits dans le cadre des orientations budgétaires fixées à la fin de l'année 2025. Elle met en avant les économies réalisées sur certaines opérations et les possibilités offertes par les partenariats, les réseaux et les actions de communication moins coûteuses.

Toutefois, les échanges ne permettent pas d'identifier de réponse précise sur les éventuelles suppressions de missions, l'évolution des effectifs ou les conséquences de la baisse des crédits sur les conditions de travail.

La valorisation des métiers et les besoins de l'enseignement agricole : **FO** s'interroge également sur les **moyens qui resteront consacrés à la valorisation des métiers du ministère** et à l'attractivité de ses concours. Elle souligne l'importance de ces actions pour faire connaître les métiers et attirer de nouveaux candidats. La communication destinée aux publics de l'enseignement agricole est également évoquée, notamment pour promouvoir les formations et recruter des enseignants. La question est de savoir **comment ces besoins spécifiques pourront être pris en compte dans une stratégie davantage mutualisée** à l'échelle de l'État.

L'administration défend le principe de **campagnes communes**, qui doivent permettre de renforcer la visibilité des messages tout en limitant les dépenses. Elle prend notamment l'exemple de la lutte contre le gaspillage alimentaire : plutôt que de multiplier les campagnes, l'objectif est de porter un **message commun à l'échelle interministérielle**. Cette approche est présentée comme un moyen de gagner en efficacité. Les éléments ne permettent toutefois pas de préciser les moyens qui seront spécifiquement maintenus pour la communication sur les métiers du ministère et les formations de l'enseignement agricole.

La coordination avec les opérateurs et les limites de la mutualisation : Les échanges abordent enfin les difficultés susceptibles de survenir lorsque plusieurs ministères exercent la tutelle d'un même opérateur, notamment lorsque leurs objectifs de communication divergent. Ces situations peuvent être sensibles pour des sujets relevant de plusieurs politiques publiques, comme la santé publique ou les questions phytosanitaires. L'administration distingue deux dimensions :

- **La communication financée par des crédits publics**, notamment les campagnes faisant appel à l'achat d'espaces dans les médias, qui constitue le principal périmètre de la réforme.
- **La prise de parole institutionnelle et les orientations de politique publique**, qui relèvent d'autres mécanismes de coordination et d'arbitrage interministériels.

Elle précise que la réforme ne vise pas à prédéfinir les messages de chaque opérateur ou de chaque secteur métier, mais à éviter que des actions de communication financées sur fonds publics soient conduites de manière dispersée ou incohérente. La coordination entre tutelles reste néanmoins un point de vigilance lorsque plusieurs ministères ou politiques publiques sont concernés.

Le principal enjeu pour les personnels reste donc de savoir comment les objectifs de rationalisation budgétaire seront conciliés avec le maintien des moyens nécessaires à une communication visible, adaptée aux besoins du ministère et de ses opérateurs, notamment pour valoriser les métiers et les formations de l'enseignement agricole.

Bilan pour l'administration centrale : effectifs, recrutements, CIA...

Présentation du bilan

Effectifs et caractéristiques des agents : L'administration centrale compte **1 909 agents**, dont 56 % de femmes. Les titulaires représentent 70,8 % des effectifs, contre 73,3 % en 2024. La structure par âge reste globalement stable, mais la **part importante des agents de plus de 50 ans** pose la question du renouvellement des effectifs et de la transmission des compétences. Des différences existent entre les directions, certaines présentant une population plus jeune que d'autres.

Recrutements et mobilités : L'administration indique que **90 % des emplois ouverts en 2025 ont été pourvus**, contre 79 % en 2024. Elle présente ce résultat comme une amélioration du taux de couverture des postes. Le bilan fait également état d'une diminution du volume des recrutements : 272 emplois ont été ouverts en 2025, contre 480 en 2024, et 246 ont été pourvus, contre 372 l'année précédente. Les recrutements concernent principalement des emplois de catégorie A. Un peu moins d'un quart des agents recrutés proviennent du secteur privé. Le bilan recense également l'accueil des apprentis et des stagiaires, dont le coût global est évalué à environ 340 000 euros.

Régimes indemnitaires et moyens matériels : Le bilan présente les données relatives aux groupes de fonctions de l'IFSE, aux montants moyens par corps et aux modulations du complément indemnitaire annuel (CIA). Ces tableaux visent à donner une vue d'ensemble des régimes indemnitaires et de leur répartition entre corps et structures.

L'administration présente enfin les **commandes d'équipements informatiques et de matériels destinés** notamment au télétravail, ainsi que les aménagements de postes réalisés pour les agents en situation de handicap. Elle précise que les volumes de commandes ne correspondent pas nécessairement à l'ensemble des équipements attribués, certaines directions pouvant utiliser des stocks constitués lors d'exercices précédents.

Discussions

Evolution des recrutements : **FO** relativise l'amélioration du taux d'emplois pourvus. Si celui-ci passe de 79 % à 90 %, le nombre d'emplois ouverts diminue fortement, de 480 à 272, et le nombre d'emplois pourvus passe de 372 à 246. **La hausse du taux de couverture ne doit donc pas masquer la baisse du volume des recrutements.**

Contractualisation et renouvellement des effectifs : **FO** constate la progression de la contractualisation. La **part des titulaires passe de 73,3 % des effectifs en 2024 à 70,8 % en 2025**. Parallèlement, les contractuels représentent une part plus importante des recrutements réalisés en 2025 : 84 des 246 emplois pourvus, soit environ 34 % selon les chiffres présentés en séance. Elle souligne que la gestion des contractuels soulève des

enjeux spécifiques en matière de recrutement, de fidélisation, de parcours professionnels, de gestion administrative et de transmission des compétences.

La question du **vieillessement des effectifs** est également soulevée : environ **42,5 % des agents ont plus de 50 ans**. **FO** estime qu'une analyse plus approfondie des départs à la retraite permettrait de mieux anticiper les besoins de renouvellement et les risques de perte de savoir-faire. L'administration reconnaît l'importance de ces enjeux, sans qu'un engagement précis sur l'évolution du bilan soit identifié dans les échanges retranscrits.

Égalité professionnelle et accès aux fonctions supérieures : **FO** attire l'attention sur les écarts de répartition entre les femmes et les hommes selon les catégories hiérarchiques. Les femmes représentent **environ 68 % des agents de catégorie C et 67 % de ceux de catégorie B, mais 49 % des agents de catégorie A+**.

CIA et lisibilité des régimes indemnitaires : **FO** juge insuffisantes les données présentées sur le complément indemnitaire annuel. Elle demande une ventilation plus précise des modulations, notamment pour distinguer les agents percevant un CIA inférieur à 100 % de ceux dont le montant dépasse ce niveau. Elle fait état d'un manque de lisibilité des critères de modulation et du sentiment d'incompréhension exprimé par des agents qui constatent des différences de CIA malgré des appréciations favorables lors de leurs entretiens professionnels. Ils interrogent également les différences de répartition des groupes de fonctions entre corps et structures.

L'administration reconnaît qu'une présentation complémentaire pourrait être étudiée si elle permet d'améliorer la compréhension des données sans rendre les agents identifiables, mais ne prend pas d'engagement ferme sur une nouvelle ventilation.

Mobilités et aménagements de postes : Les représentants des personnels s'interrogent sur **l'absence apparente de recrutements au titre de la circulaire de printemps**. L'administration rappelle l'intérêt de ce dispositif, qui prévoit un calendrier spécifique, notamment pour les prises de poste au 1er septembre, et facilite certaines mobilités entre administrations.

Enfin, **FO** questionne l'étendue des **aménagements de postes recensés**. Elle souhaite savoir si toutes les demandes ont été satisfaites, y compris celles qui répondent à des besoins médicaux sans être nécessairement liées à une situation de handicap reconnue. Des équipements simples, comme des claviers ou des souris adaptés, peuvent en effet être déterminants pour les conditions de travail.

L'administration apporte des précisions sur certaines situations signalées, mais les échanges ne permettent pas de confirmer que toutes les demandes formulées en administration centrale ont été satisfaites.

Focus sur formation : développer l'offre et améliorer son suivi

L'administration présente le bilan des formations suivies en 2025, couvrant notamment le numérique, le management, les marchés publics, les ressources humaines, la préparation aux concours et examens professionnels, ainsi que la santé et la sécurité au travail. Elle rappelle que les données distinguent le nombre d'agents formés du nombre de participations, un même agent pouvant suivre plusieurs sessions.

Pour les prochaines années, l'objectif est d'**élargir l'offre de formation sans augmenter le budget consacré**, notamment en développant les dispositifs internes. Face à une hausse de plus de 30 % en trois ans des demandes de préparation aux concours et examens professionnels, l'administration souhaite proposer

une offre adaptée. Le développement des formations sur l'égalité et la diversité figure également parmi les priorités. Un QR code permet désormais aux participants de transmettre plus facilement leur appréciation à l'issue des sessions.

Les représentants des personnels interrogent l'administration sur le maintien, en 2027, des **formations consacrées à la charge de travail et à la charge mentale dans le cadre du plan de prévention**. Leur maintien reste soumis aux arbitrages à venir. Ils demandent également un meilleur suivi des formations obligatoires. L'administration indique que des travaux sont en cours pour fiabiliser et simplifier le suivi individualisé, même si l'automatisation n'est pas achevée.

Enfin, **FO** exprime des **réserves sur les taux de satisfaction très élevés**, pouvant approcher 99 %, qui ne suffisent pas nécessairement à mesurer l'utilité des formations ou à identifier les besoins non couverts, notamment du fait d'un biais évident de bienveillance envers le formateur (probablement pour lui éviter un préjudice). L'administration reconnaît les limites des questionnaires et propose de croiser plusieurs indicateurs, notamment les entretiens professionnels et le baromètre social.

Questions diverses

1. Relocalisation du CGAAER

Question des représentants des personnels : Quelles sont les perspectives de relocalisation des agents du CGAAER pendant les travaux immobiliers, et où en est la recherche de locaux ?

Réponse de l'administration : Le site de Maine concerné par les travaux doit être livré au plus tard en juin 2028. Il ne pourra accueillir que les membres du CGAAER dans le cadre de la stratégie immobilière retenue. Une réflexion a donc été engagée sur la localisation transitoire du CGAAER pendant la durée des travaux, afin de garantir des conditions de travail satisfaisantes.

Plusieurs hypothèses sont à l'étude. Outre la piste du site de l'Arboreal à Montreuil, elles portent également sur la recherche de locaux à Paris répondant aux besoins du service et sur les possibilités de relocalisation sur les sites envisagés. La surface cible serait inférieure à celle actuellement occupée. Le dimensionnement des locaux et leur choix devront être travaillés avec les agents concernés.

À ce stade, aucune solution définitive n'a été retenue et les recherches ne sont pas suffisamment avancées pour annoncer une décision. L'administration indique vouloir maintenir une information régulière des agents et des représentants des personnels, au fur et à mesure de l'avancement du projet. La méthode doit permettre de recueillir les besoins de fonctionnement, les préoccupations et les attentes des collègues concernés.

2. Climatisation des locaux et réponse aux épisodes de canicule

Question des représentants des personnels : Quelles mesures ont été prises pour améliorer les conditions de travail lors des épisodes de fortes chaleurs, notamment sur les sites où le rafraîchissement des locaux est insuffisant ?

Réponse de l'administration : L'administration indique avoir déployé une **dizaine de climatiseurs mobiles** afin d'équiper des locaux qui ne disposaient pas jusque-là d'espaces rafraîchis. L'objectif est notamment de proposer aux agents des espaces où ils puissent travailler ou suivre des formations dans de meilleures conditions pendant les périodes de canicule.

Une **perspective** plus pérenne est également évoquée : le **raccordement de sites du ministère, notamment ceux de Varenne et de Barbet-de-Jouy, à un réseau de distribution de froid urbain**. Cette solution permettrait de réduire le recours aux équipements mobiles et d'anticiper l'augmentation des besoins liés aux fortes chaleurs. Le projet est présenté comme étant en bonne voie, sous réserve de la mobilisation nécessaire pour le mettre en œuvre.

Concernant le bâtiment de Maine, l'administration rappelle que le projet immobilier prévoit un dispositif intégré de chauffage et de rafraîchissement. Les caractéristiques techniques doivent être précisées dans les documents du projet.

FO souligne que les températures constatées ont été différentes selon les sites, en particulier à **Barbet-de-Jouy, où les conditions de rafraîchissement ont été jugées moins satisfaisantes** que sur d'autres sites. L'administration indique que la question pourra être reprise lors d'un échange spécifique consacré aux conditions de travail et à la prévention des fortes chaleurs.

3. Formation à l'intelligence artificielle

Question de FO : Où en est le déploiement des outils d'intelligence artificielle et de la formation destinée à permettre aux agents de les utiliser, pour pallier à une utilisation différentielle actuelle entre des agents qui se sont appropriés des outils existants et d'autres peu voire pas du tout ?

Réponse de l'administration : L'administration indique avoir déployé un outil dénommé « Assistant Mia ». Elle prévoit de poursuivre l'accompagnement des agents afin qu'ils puissent se familiariser avec cette interface. Elle évoque un objectif de déploiement ou de généralisation d'ici la fin de l'année, mais le périmètre exact et le calendrier précis ne sont pas communiqués à ce stade.

4. Signature électronique

Question de FO : Comment les agents peuvent-ils obtenir un certificat de signature électronique, et quelles sont les modalités d'accès à ce dispositif ?

Réponse de l'administration : Les certificats de signature électronique peuvent être demandés au moyen du formulaire habituel, disponible sur la plateforme ministérielle. Depuis le 1er janvier 2026, tout nouvel arrivant se voit systématiquement mettre à disposition un certificat standard d'authentification ainsi qu'un certificat de signature électronique. Pour les agents dont les fonctions nécessitent des droits de signature particuliers, les modalités dépendent des délégations de signature et des responsabilités exercées. Des certificats adaptés peuvent être demandés en fonction des besoins. Les responsables hiérarchiques amenés à signer des documents dont des instructions disposent de la signature du standard PadES liée au parapheur électronique.

5. Dématérialisation des dossiers individuels des agents

Question des représentants des personnels : Quel est l'état d'avancement de la dématérialisation des dossiers RH, et comment les agents pourront-ils accéder à leurs documents ?

Réponse de l'administration : La dématérialisation des dossiers individuels est engagée progressivement via l'outil interministériel GAUdDI, sur des périmètres définis. Le déploiement est progressif, car il nécessite de revoir les circuits de traitement et les modalités d'accès aux dossiers. Les questions d'habilitation et de protection des données doivent être encadrées par les textes applicables, dont un arrêté ministériel évoqué

en séance. Les agents pourront accéder à leur propre dossier dématérialisé et aux documents qui y seront classés. Un accompagnement des services RH et des agents de proximité est prévu, ainsi qu'une communication et la mise à disposition de supports explicatifs.

Une fois la dématérialisation engagée pour un dossier, toute nouvelle pièce destinée à ce dossier devra être intégrée au format numérique. Les dossiers papier antérieurs seront toutefois conservés : leur existence ne prendra donc pas fin immédiatement avec le passage au numérique.

6. Gestion RH de proximité des agents bénéficiant d'une décharge d'activité de service

Question des représentants des personnels : Comment s'organisera la gestion RH de proximité des agents bénéficiant d'une décharge d'activité de service, notamment lorsque celle-ci est totale ?

Réponse de l'administration : L'administration indique que la difficulté est identifiée par le Secrétariat général et qu'un travail doit être engagé après les élections professionnelles. Il s'agira notamment de clarifier la répartition des responsabilités entre l'organisation syndicale, lorsqu'elle est l'employeur de l'agent concerné dans le cadre de sa décharge, et le ministère en tant qu'administration gestionnaire, au titre de la gestion RH de proximité. La question doit donc faire l'objet d'un chantier spécifique après les élections professionnelles.

7. Revalorisation de l'indemnité d'astreinte au sein du service du numérique

Question de FO : La revalorisation de l'indemnité d'astreinte est actuellement très faible, s'élevant à 25 euros. La demande de FO est de la porter à 75 euros,

Réponse de l'administration : L'administration rappelle que les dispositions relatives aux astreintes doivent prendre en compte les différentes situations rencontrées dans les services. Elle considère qu'une évolution ne saurait être examinée uniquement au regard du service du numérique, dans la mesure où d'autres services peuvent également être concernés par des astreintes. La rémunération doit tenir compte de la réalité des contraintes : nature de l'astreinte, moment où elle intervient et délai dans lequel l'intervention doit être réalisée. L'administration indique que les dispositifs existants permettent déjà de prendre en considération ces différents paramètres et que le budget actuel ne permet pas d'envisager aujourd'hui une augmentation.

8. Part variable de rémunération des agents contractuels du service du numérique

Question de FO : Des agents contractuels signalent des écarts entre les objectifs qu'ils estiment avoir atteints et le montant de la part variable effectivement versée qui est inférieure. Des erreurs de calcul ont-elles été identifiées ?

Réponse de l'administration : L'administration indique avoir examiné les éléments qui lui ont été transmis et ne pas avoir, à ce stade, identifié d'erreur de calcul générale. Elle rappelle que le versement de la part variable est conditionné à la réalisation des objectifs prévus. L'examen doit néanmoins être effectué individuellement, afin de vérifier les situations signalées et de déterminer si les écarts constatés relèvent d'une erreur ou de l'application des règles de calcul et d'évaluation.

Les représentants des personnels demandent confirmation que les écarts individuels pourront être transmis pour être analysés. L'administration confirme que les situations particulières pourront être examinées au cas par cas.

À retenir : aucune erreur générale n'est reconnue à ce stade, mais l'administration accepte le principe d'un examen individualisé des situations remontées.

Conclusion générale

Les échanges de cette réunion font ressortir un décalage entre les évolutions présentées par l'administration et les garanties concrètes attendues. Qu'il s'agisse de l'organisation de la DGPE, de la rationalisation des dépenses de communication ou de la gestion des ressources humaines, plusieurs réponses reposent sur la mise à jour de dispositifs existants, la recherche de gains d'efficacité ou la perspective de travaux ultérieurs. L'administration annonce que le CSA AC de ce jour est le dernier avant les prochaines élections professionnelles et remercie les représentants des personnels et leurs organisations pour la qualité des échanges.

Pour FO, ces orientations ne peuvent toutefois être appréciées indépendamment de leurs conséquences sur les agents. L'absence de données suffisamment détaillées, d'études d'impact ou d'engagements précis limite la capacité des représentants des personnels à évaluer les changements proposés. Le bilan RH souligne par ailleurs des enjeux persistants en matière de renouvellement des effectifs, de contractualisation, de transparence indemnitaire et d'anticipation des besoins des services.

Les questions diverses rappellent enfin que les conditions de travail se jouent aussi dans des aspects très concrets : adaptation des locaux aux fortes chaleurs, accompagnement des évolutions numériques, accès aux équipements nécessaires et qualité de la gestion RH de proximité.

Pour FO Agriculture, l'enjeu est donc de ne pas réduire les évolutions en cours à des ajustements organisationnels ou à des objectifs de rationalisation. Elles doivent aussi être appréciées au regard des moyens disponibles, de la charge de travail, de la reconnaissance des agents et de leur capacité à exercer durablement leurs missions dans de bonnes conditions.

Pour ce dernier CSA AC avant les prochaines élections, FO Agriculture constate que malgré la qualité des échanges et des avancées sur certains points comme indiqué, les remarques des représentants des personnels sont souvent les mêmes, à savoir des ordres du jour comprenant principalement des points d'intérêt pour l'administration comme des réorganisations nécessitant des votes, sans toutefois proposer l'ensemble des éléments et analyses requises, une absence de bilans sociaux annuels complets, en laissant les représentants des personnels proposer l'ensemble des points essentiels dans les questions diverses, questions qui sont à chaque fois traitées très rapidement en fin de réunion dans la limite du temps restant des CSA AC.

L'équipe FO Agriculture



Être solidaires et avancer ensemble
Résister - Revendiquer - Reconquérir

Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr

