



sea
UNSA

FO
Agriculture

Cfdt:

l'élan
commun

Déclaration liminaire intersyndicale

CSA-AC du 15 décembre 2025

Madame la secrétaire générale,

Mesdames, messieurs,

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 erreurs 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 ensemble 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 glissants.

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 ces situations, où, du jour au lendemain, l'agent se voit privé d'accès à son bureau, à sa messagerie et se retrouve sans poste. Nous réitérons donc notre demande d'échange, afin de comprendre précisément les causes de cette relégation de l'agent sur un autre poste que le sien, 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 CDIsation. 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 avons également eu écho de tensions importantes sur le programme 206 en raison du non-respect du schéma d'emploi avec, en face de notre ministère, une direction du budget intransigeante en cas de sur consommation ou de

demandes de sur consommation et ce, même si c'est lié aux actualités sanitaires (dermatose, grippe aviaire...). Comment envisagez-vous l'adéquation des moyens face à ces missions dans ce contexte budgétaire particulièrement tendu ?

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 l'annexe DGPE.

Concernant le 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 engendre 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'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 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 (Portail IA Générationnel). 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 terme de fatigue professionnelle (intensification des rythmes),
- la vigilance managériale tant vis-à-vis de cette fatigue professionnelle que vis-à-vis d'une exigence accrue de rythme engendrées du fait que l'IA est toujours en continulement 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