

Le petit journal de la CFTC-MAE

N°63 – novembre 2025

La CFTC-MAE devient la CFTC-MAEnv & Ets

Le 14 novembre 2025, lors de son Assemblée générale extraordinaire, le syndicat CFTC-MAE, en présence de Rémy BOULET, secrétaire général de la nouvelle Fédération CFTC de la fonction publique, est devenu le syndicat **CFTC MAEnv & Ets**. Cette nouvelle appellation marque la création du **syndicat national des personnels des ministères en charge de l'agriculture, de l'environnement et de leurs établissements**.

En fusionnant avec l'ancien syndicat CFTC-Équipement, la CFTC-MAE élargit ainsi son champ de représentation à l'ensemble des agents du ministère de la Transition écologique. Elle ambitionne d'y porter ses positions constructives, réalistes et résolument tournées vers la défense des agents, toutes catégories confondues.



Cette évolution constitue un nouveau départ et un véritable défi pour l'organisation. Un **nouveau logo** a d'ailleurs été créé à cette occasion permettant de symboliser ce changement.

Ce 14 novembre, Jordan CRUCIANI, attaché de l'aviation civile au secrétariat général de Météo-France situé à Saint-Mandé, a été élu secrétaire général adjoint en charge du volet « environnement » et Sophie GARDEL, secrétaire générale en charge de la partie « agriculture » depuis juin 2023, est renouvelée dans ses fonctions.

Rémy BOULET, (au centre de la photo) secrétaire général de la fédération de la fonction publique CFTC s'était déplacé pour cet événement qui marque un moment historique pour le syndicat.



Les sites internet des deux anciennes organisations syndicales continueront d'être alimentés. Des liens croisés seront progressivement mis en place afin de relayer les sujets communs aux deux ministères, lorsque leurs préoccupations se rejoignent naturellement.

<https://www.syndicatnationalcftcministereagricultureetetablissements.fr/2025/11/16/la-cftc-mae-evolue/>

Site « environnement » <https://cftc-environnement.webnode.fr>

Site « agriculture » <https://www.syndicatnationalcftcministereagricultureetetablissements.fr/>

GT NBI du 12 novembre 2025 (cf l'article de juillet 2025 sur le GT du 9 juillet) : nous ne nous attendions à rien mais nous sommes tout de même déçus.

Un groupe de travail relatif à la NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire) s'est réuni le 12 novembre 2025. Mais en fait de groupe de travail, il s'agissait d'une séance d'information de la part de l'administration ! Tout était fixé d'avance et rien n'a pu être discuté.

Et la séance démarre mal avec les exclusions arbitraires de quantités d'agents. Ainsi, les services déconcentrés et le programme 206 ne bénéficieront plus d'aucune NBI !!!

La NBI est attachée à certains emplois « *comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière* » ([Décret n°93-522](#)), cela voudrait donc dire qu'en DDI, aucun agent n'a une responsabilité ou une technicité particulière. Le message que l'administration envoie donc aux agents est catastrophique. Cela montre une fois de plus, l'abandon des DDI par leur ministère d'appartenance et qui finiront par devenir de simples services de préfecture !

Le [décret n°91-1066 du 14 novembre 1991](#) prévoyait une NBI pour les « *Techniciens des services vétérinaires responsables d'une équipe de contrôle sanitaire d'un abattoir d'une capacité annuelle supérieure à : 15 000 tonnes pour les abattoirs de volailles ; 40 000 t pour les abattoirs de porcs ou de veaux ; 20 000 t pour les abattoirs de bovins et autres espèces* ».

Cette NBI pour les Techniciens chefs d'équipe en abattoir n'existe donc plus. L'administration se retranche derrière le fait, qu'en compensation, leur IFSE a été augmentée. Mais cela omet de préciser que la NBI rentre dans le calcul du montant de la pension de retraite mais pas l'IFSE !

En résumé, les 9000 points de NBI dont la répartition devait être discutée, ont été redistribués aux cadres A en Administration centrale et dans les établissements d'enseignement agricole. Les agents de catégorie B et C n'en verront plus la couleur ! Et les agents du 206, cloués au pilori, des agents sans technicité !

Séminaire de Rambouillet des 19 et 20 novembre : RPS¹ au cœur du débat.

Les presque 2 jours à la Bergerie Nationale de Rambouillet ont été riches d'enseignement mais n'ont pu suffire bien évidemment à embrasser le sujet.

L'organisation de ces Rencontres Travail et Prévention s'inscrivait dans la « perspective d'approfondir les orientations de l'objectif 5 du PNP (plan national de prévention) 2024-2027 du MAASA relatif au développement d'une approche intégrée d'amélioration des conditions du travail, mobilisant l'analyse de l'activité de travail ».

1 Risques psycho sociaux

Il s'agissait d'une réflexion collective en présence notamment d'ISST des régions autour de la prévention primaire des RPS et de la place centrale de l'activité managériale ; ce séminaire était organisée par M. Pierre CLAVEL, Inspecteur de la santé sécurité au travail et Coordinateur des ISST et en présence de M. Patrick SOLER, président, en partance, de la FS du CSA M désormais remplacé par M. Mohamed AARABI.

L'enseignement agricole était largement représenté mais le sujet intéresse bien évidemment l'ensemble du ministère.

C'est à partir du rapport portant sur : ÉVALUATION DES INTERVENTIONS DE PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX : QUELS RÉSULTATS POUR QUELS DISPOSITIFS (de *Amélie Renonciat, Tania Rouquette & Fabien Coutarel intervenant pendant les 2 jours*) ainsi qu'avec l'intervention dynamique du Professeur Mathieu DETCHESSAHAR de Nantes notamment sur le rôle essentiel du manager, que le groupe s'est lancé sur ce dossier.

Des ateliers ont permis des échanges sur différents fronts.

La CFTC a tenu à profiter de ces journées pour bien indiquer que les bonnes volontés sont présentes certes ,mais que les blocages existent tout de même et qu'il ne faut pas non plus se contenter des outils bien connus que l'on nous ressort et qui malheureusement ne sont parfois qu'une « cautère sur une jambe de bois » !

Attention, nous partions bien de la prévention des risques primaires en RPS donc de l'amont c'est à dire de « l' atelier », du travail, du bureau, de la structure même de travail. Pas de saupoudrage proposant juste un flipper ou une salle de convivialité régénérant nos chakras.

Le manager a été largement évoqué bien entendu, non pas pour en faire un éternel responsable mais bien pour montrer sa place de « cheville ouvrière » ; bien souvent accaparé qu'il est par de multiples tâches l'éloignant du cœur même du travail de son équipe ; équipe pourtant souvent en demande de lignes directrices, de recadrage, de soutien...d'échanges .

(lire l'article en lien dans <https://www.syndicatnationalcftcministereagricultureetetablisements.fr/2025/07/22/burn-out-rps-partie-1-quest-ce-que-le-management-toxique/>

<https://www.syndicatnationalcftcministereagricultureetetablisements.fr/2025/05/27/le-cadre-intermediaire-une-position-peu-enviable/>

Bien évidemment, les métiers de la prévention se sont largement exprimés pour faire part de l'existant qui fonctionne ou pas ..mais aussi de ce que l'on pourrait réellement améliorer pour limiter ces RPS, que ce soit au niveau du dialogue social mais aussi clairement dans nos structures : un DUERP à jour et évaluant correctement dans chaque unité de travail les risques, des assistants de prévention ou conseillers reconnus et légitimés dans leurs action, des interventions de cabinets extérieurs de meilleure qualité et bien cadrées, une sensibilisation claire de la hiérarchie au sujet en question etc.

Hiérarchie qui doit accepter aussi que les choses même difficile à entendre soient dites, en s'impliquant fortement de A à Z sur un sujet délicat qui pourtant l'oblige légalement !

Bref, nous avons eu des débats et de ces débats sortiront prochainement une synthèse des travaux qui rassemblera les idées et propositions évoquées, et constituera une base pour nos actions futures.

IA : Échanges avec un cadre territorial sur la mise en place de cette intelligence pas comme les autres.

IA encore IA ! Oui et c'est pourquoi il était temps d' interviewer un cadre pour comprendre, en pratique, comment il avait abordé l'arrivée de l'IA dans sa structure.

Un échange qui éclaire sur un sujet qui inquiète les agents tant sur leur avenir au sein de

l'administration (disparition éventuelle d'emplois par exemple) que sur la charge nouvelle qu'elle fait peser mentalement sur les agents.

Nous le remercions encore,,,

1. Pourquoi avoir décidé très tôt de sensibiliser les agents à l'IA ?

Je considère que l'IA n'est pas une simple évolution mais une révolution dans nos pratiques. Il s'agit d'être dans la compétition internationale et économique, liée à l'efficacité de nos *process* dans le secteur privé mais également de la sphère publique. Il faut monter dans le train et ne pas le laisser passer car la fonction publique doit être performante dans l'intérêt de nos concitoyens.

2. Les agents ont-ils été réceptifs ou au contraire sur la réserve ?

Tous les agents de ma structure sont concernés par la sensibilisation à l'IA mais certains pourront l'utiliser plus que d'autres dans leur pratique professionnelle. Aucun agent n'est indifférent à ce sujet de l'IA.

Tous sont intéressés par ce sujet mais avec des postures variées. En effet, les sensibilités des agents s'expriment selon la perception de l'IA quant aux enjeux de l'énergie et l'eau dont l'IA est très consommatrice, mais également de sa place dans le travail au quotidien. Force est de constater que les jeunes sont plus à l'aise et utilisent déjà l'IA à titre privé ce qui n'est pas le cas des tranches d'âges les plus avancées et moins expérimentées sur l'IA !

3. Concrètement qu'avez-vous fait pour les accompagner sur un tel sujet ?

Plusieurs actions ont été menées pour sensibiliser les agents à l'IA.

-Tout d'abord des réunions libres avec des intervenants extérieurs pour expliquer ce qu'est l'IA et les possibilités offertes par cette technologie sans omettre le contexte de souveraineté, de sécurité des informations, de la capacité d'apprentissage, des enjeux environnementaux, etc.

-Ensuite des actions de sensibilisation et de formation en groupe d'une 15aine de personnes à l'utilisation des IA autorisées par le périmètre ministériel. L'objectif est que tous les agents participent à cette sensibilisation à l'utilisation.

-Enfin, l'ensemble de la documentation est mis à disposition sur intranet avec les liens qui redirigent vers les sites qui conviennent.

4. Ne craignez vous pas que les agents se reposent un peu trop sur l'IA au risque de se laisser porter par ce nouvel outil ?

L'IA est un outil qui ne peut remplacer l'agent. L'intelligence supérieure de l'agent doit permettre de vérifier la production de l'IA voire de l'humaniser si besoin. En outre l'IA ne travaille que sur commande de l'agent et le résultat peut être radicalement différent selon la formulation de cette commande.

(,,)

Retrouvez toute l'interview sur notre site avec en plus la réponse d'une IA aux mêmes questions...surprenant et intéressant !

<https://www.syndicatnationalcftcministereagricultureetetablissements.fr/?p=5896>

Retrouvez d'autres articles sur ce thème :

<https://www.syndicatnationalcftcministereagricultureetetablissements.fr/2025/05/12/serons-nous-replaces-par-la-nouvelle-technique-du-xxieme-siecle-lia/>

<https://www.cftc.fr/actualites/plaidoyer-pour-une-ia-au-service-de-lhumain>

INFO

A noter : le guide du temps partiel est paru

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-actualites/temps-partiel-dans-la-fonction-publique-un-nouveau-guide-pour-tout-comprendre>

L'équipe de la CFTC MAEnv & Ets



Pour des infos en direct, consultez notre site Internet :

<https://www.syndicatnationalcftcministereagricultureet-etablissements.fr/>



Pour vous aider et répondre à vos questions de la vie professionnelle,
adhérez à la CFTC-MAEnv & Ets

Mieux comprendre, pour bien se défendre.