

# Comité social d'administration ministériel des 18 et 19 mars 2025 : pouvoir d'achat, agression des contrôleurs et des agents, contrôle unique, IA, attractivité du MASA, Anses, opérateurs...

*Article mis à jour le 14 avril 2025*

Ce CSA était présidé par Cécile Bigot-Dekeyzer, accompagnée notamment par Noémie Le Quellenec, son adjointe, Xavier Maire, chef du SRH, Maud Faipoux, directrice générale de l'alimentation et Yves Auffrey, chef de service « gouvernance et gestion de la politique agricole commune » à la DGPE.

La CFDT était représentée par Emmanuel Biseau, Béatrice Laugraud, Nicolas Brezisky et Frédéric Laloy.

## Pouvoir d'achat : les « plus », les « moins » et les revendications de la CFDT dans un contexte budgétaire

# difficile

**Le gouvernement a cédé sur les 3 jours de carence, mais la rémunération passe à 90% en cas d'arrêt maladie. Pas de GIPA ni de revalorisation du point d'indice en 2025**

« *Sur le pouvoir d'achat, les données de l'INSEE sont éloquentes : entre 2011 et 2021, le salaire net moyen des agents publics en euros constants a augmenté 4 fois plus dans le privé que dans le public. En 2022, le pouvoir d'achat a baissé de 2,2 % dans la fonction publique de l'État. Si les données pour 2023 et 2024 ne sont pas encore disponibles, il est quand même prévisible que le pouvoir d'achat des agents se dégrade avec une inflation à 4,9 % en 2023.*

*Et pourtant, le ministre de la fonction publique vient de le confirmer : il n'y aura pas de hausse du point d'indice en 2025, et les agents publics ne percevront pas non plus la GIPA, la prime de pouvoir d'achat censée compenser l'inflation. Pire, les collègues en arrêt maladie ne sont plus rémunérés qu'à hauteur de 90 % de leur rémunération pendant les 3 premiers mois depuis le 1er mars !*

**La CFDT dénonce ces décisions profondément injustes.**

*Seule « bonne nouvelle » : le maintien du jour unique de carence en cas de maladie, le passage à 3 jours ayant été abandonné dans le budget 2025 qui a été voté. »*

**La revalorisation de l'IFSE pour les agents du MASA est quasiment validée**

*Côté MASA, si la CFDT remercie l'administration pour le coup de pouce de fin d'année avec le CIA exceptionnel, il est regrettable que les agents de certains opérateurs n'aient pas pu en bénéficier. Et les agents attendent surtout une augmentation pérenne dans le temps : peut-on leur annoncer une revalorisation de l'IFSE, la dernière remontant à 2021 ? A*

*quelle échéance, avec quelle enveloppe et quelle date d'effet ? »*

La secrétaire générale confirme qu'une enveloppe de 20 millions d'euros a été validée dans le budget 2025 du MASA et qu'elle sera consacrée pour l'essentiel à la revalorisation de l'IFSE. Elle attend le feu vert du contrôleur budgétaire pour se concerter sur les modalités d'attribution avec les syndicats « dès que possible ».

Au vu de l'enveloppe et du nombre d'agents concernés (12000), cela représente un montant moyen par agent de 140€ par mois. La CFDT sera au RDV des discussions avec les orientations suivantes :

- revaloriser tous les corps de manière significative pour contribuer à l'attractivité des postes au sein du MASA et pour agir sur le pouvoir d'achat des agents du MASA ;
- traiter de manière équitable les corps administratifs et formation/recherche avec les corps techniques (même IFSE à fonctions égales).

**La CFDT veut qu'un rendez-vous salarial soit organisé en 2025 à l'échelle de la fonction publique :**

#### Principales revendications de la CFDT Fonctions publiques pour le pouvoir d'achat des fonctionnaires et contractuels :

- Mesures générales :
  - Retrait de la baisse de l'indemnisation des jours d'arrêt maladie : le gouvernement doit revenir sur sa décision lors d'une prochaine loi de finances, ou engager des négociations pour que la prévoyance complémentaire compense cette perte de rémunération,
  - Augmentation de la valeur du point d'indice,
  - Ajout de points sur l'ensemble de la grille,
  - Transfert points/primes, et à défaut meilleure prise en compte des primes dans le calcul de la pension de retraite.
- Mesures bas salaires : mesures immédiates de correction du tassemement des grilles, notamment en catégorie C et entre les catégories C et B.
- Mesures carrières : augmenter significativement le nombre de promotions.
- Garantie contre les pertes de pouvoir d'achat :
  - Mise en œuvre de la GIPA,
  - Amélioration de la participation de l'État au financement des options de la PSC santé.
- Mesures favorisant la transition écologique : améliorer la contribution des employeurs aux trajets domicile-travail.
- Mesures compensant les conditions d'exercice : amélioration des frais de mission, augmentation des indemnités compensant les astreintes, le travail de nuit, pendant le week-end et les jours fériés.

Même en période de difficultés budgétaires, on peut discuter et on doit pouvoir obtenir des avancées pour les fonctionnaires et les contractuels. La CFDT est en attente d'un geste du Ministre de la fonction publique face à la diminution significative du pouvoir d'achat des agents publics. Au MASA comme dans la fonction publique d'une manière générale, nous ne sommes pas le nid à priviléges que certains s'évertuent à décrire...

L'intersyndicale de la fonction publique (CFDT, CGT, FO, UNSA, FSU, Solidaires, CFE-CGC et FA-FP) a par ailleurs écrit une lettre ouverte au ministre de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification de la fonction publique (lien [ICI](#)). Les organisations syndicales refusent que la Fonction publique et ses agents fassent les frais de contraintes budgétaires dont ils ne sont pas responsables. La porte à la négociation salariale n'a pas été fermée par le ministre de la fonction publique mais il n'y a rien de concret à ce stade. Les organisations syndicales continueront d'échanger dans les prochaines semaines pour définir ensemble toutes les réactions communes qui s'avéreraient nécessaires, pouvant aller jusqu'à la construction de mobilisations des personnels...

## Risque d'agressions des agents par

# **les agriculteurs : le MASA très en deçà du minimum syndical ... la CFDT fait des propositions concrètes**

## **Un dialogue de sourd, le MASA se contentant de faire le strict minimum**

Pour la secrétaire générale, si le SIA s'est déroulé de manière plus sereine que en 2024, ce n'est pas toujours le cas sur le terrain. La relation avec le monde agricole est à reconstruire, notamment en matière de contrôles. L'OFB continue à faire l'objet de propos polémiques et injustes. De même, les propos tenus à l'encontre du directeur de la DDT de Haute-Vienne sont inacceptables (le préfet assis à côté de lui, le président de la chambre d'agriculture de Haute-Vienne, issu de la coordination rurale a dit « je ne demanderai pas votre tête, monsieur le préfet, mais celle du directeur départemental des Territoires, Stéphane Nuq, et qu'il parte le plus tôt possible, sous trente jours. »)

Sur ces propos de la SG, la CFDT intervient :

*« Les actes de violence envers les agents du MASA (contrôleurs, directeurs...) se multiplient. Comment comptez-vous assurer la sécurité des agents au-delà du droit de retrait ? Une prise de parole publique est-elle prévue afin de mettre en responsabilité les représentants des agriculteurs ? »*

La secrétaire générale répond que toute agression physique ou verbale est inadmissible. Il ne doit pas y avoir de doutes sur le soutien de l'administration en cas d'agression des agents du MASA dans l'exercice de leurs fonctions. Elle rappelle que le premier ministre s'est exprimé par écrit sur le sujet. Et que l'on verra comment la justice répond.

Derrière ces belles paroles, la CFDT attend des actes

concrets. Tout d'abord, une réponse appropriée de la justice est nécessaire. Mais le MASA doit aussi se mobiliser pour une mise en œuvre de la protection fonctionnelle et un accompagnement soutenu de ces agents en cas de poursuites judiciaires. Trop souvent, nous faisons le constat que les agents concernés se retrouvent livrés à eux-mêmes.

Voici un exemple concret : Nous avons le cas d'un agent qui a été mordu par le chien de la propriétaire d'une boulangerie lors d'un contrôle. L'administration a dans un premier temps accepté la protection fonctionnelle. L'agent a alors engagé les procédures judiciaires pour faire valoir ses droits. Ensuite, dans un second temps, l'administration est revenue sur la décision d'accorder la protection fonctionnelle au motif qu'il n'était pas possible de déterminer l'intentionnalité : le chien n'a pas agi sur ordre de sa maîtresse...

Conclusion : les frais d'avocat engagés par l'agent pour se défendre ne seront pas pris en charge par l'administration, l'agent se retrouve seul depuis le début pour faire les démarches et faire valoir ses droits et en plus, elle doit désormais rechercher des solutions pour la prise en charge de ses frais de défense de ses droits.

Pour la CFDT, cette situation est inacceptable. Les agents victimes d'agressions, en particulier lorsque celles-ci sont physiques, doivent impérativement bénéficier d'un soutien renforcé. Il est essentiel de mettre en place un accompagnement adapté, tant sur le plan psychologique que professionnel, pour leur permettre de surmonter ces épreuves et de continuer à exercer leur métier dans les meilleures conditions possibles.

Force est de constater que ce n'est pas le cas et qu'encore une fois, notre ministère ne prend pas ses responsabilités pour protéger ses agents et garantir leur santé et sécurité au travail.

*La CFDT interroge la SG :*

*« la FAQ relative à la mise en place du contrôle unique précise qu'un modèle national de charte est en cours d'élaboration pour préciser les droits et les devoirs des contrôleurs et des contrôlés et aura vocation à être repris dans les chartes départementales.*

*Les représentants du personnel seront-ils associés afin de garantir un juste équilibre dans la représentation des contrôlés et des contrôleurs ? »*

Le responsable de la DGPE répond que « cela dépasse le périmètre de ses compétences ». La secrétaire générale répond qu'elle prend note. Mais c'est déjà ce qu'elle avait répondu à cette même question lors du dernier CSA ministériel en décembre. Et c'est aussi ce que nous avait répondu la ministre le 4 février dernier. Et le lendemain, la directrice de la DGAL évite de répondre à cette même question en formation spécialisée du CSA Alimentation.

*Pour la CFDT, ces non réponses sont inacceptables au vu du contexte actuel. Se limiter au droit de retrait n'est pas responsable, car l'agriculteur peut commettre un geste déplacé voire l'irréparable avant que le contrôleur n'ait pu repartir. Cela crée un sentiment d'impunité, un sentiment d'abandon, et cela augmente les risques de RPS. Va-t-il falloir attendre un drame pour que le MASA, garant de la sécurité de ses agents, prenne ses responsabilités ?*

**La CFDT, au-delà de la contestation, fait des propositions concrètes :**

[Doc2\\_CSAM\\_20250319\\_mis\\_a\\_jour\\_FL](#)

Tout ceci n'aurait cependant pas forcément évité au directeur départemental des territoires de Haute-Corse de se faire agresser par un agriculteur dans son bureau. Les Jeunes

agriculteurs de la Manche ont partagé une vidéo à vocation « humoristique » mettant en scène le meurtre d'un agent de l'Office français de la biodiversité. Très drôle !! Nous attendons toujours une réaction de notre ministre...

## **Conseils de la CFDT**

Afin que l'administration assume ses responsabilités, la CFDT vous encourage :

- À faire part de toute agression dont vous seriez victime ou témoin, et à faire part de vos craintes auprès de votre supérieur hiérarchique. « Les chefs de service sont [en effet] chargés [...] de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité » (décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique) ;
- À les mentionner dans le registre de santé et de sécurité au travail qui est ouvert dans chaque service. « Ce document contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail » (même décret que précédemment) ;
- Lorsque l'analyse de risque fait ressortir le moindre danger, réclamer l'accompagnement nécessaire (être à deux, accompagnement des forces de l'ordre,...).

**Contrôle unique : des services économiques agricoles (SEA) en tension et dans l'attente du système d'information pour**

# faciliter la coordination des contrôles

Des agents en SEA ont été mis sous pression pour payer certains dossiers avant le SIA. La secrétaire générale le reconnaît : « le secteur agricole a été soumis à de nombreuses difficultés et il a été demandé aux services de traiter avec diligence certains dossiers. C'est normal, le SIA étant un grand RDV annuel, et la pression a été bien moindre qu'en 2024 ».

*« Concernant le contrôle unique, la CFDT se réjouit du développement en cours d'un outil national en capitalisant sur les retours d'expérience locaux. »*

Le responsable de la DGPE confirme que les travaux sont lancés avec l'ASP et que les usagers seront pleinement associés.

La CFDT demande : « *cet outil sera toutefois opérationnel au mieux en 2026. Comment les services déjà mis à mal en 2024 vont-ils pouvoir gérer la charge de travail supplémentaire cette année ? Des effectifs supplémentaires sont-ils prévus ? Comment va se passer la priorisation concrètement lorsque 2 corps de contrôles voudront faire un contrôle la même année ?* »

Aucune réponse de la secrétaire générale qui s'est contentée de répondre que c'est le Préfet qui priorisera au besoin.

Elle précise par ailleurs que le périmètre du contrôle unique est précisé dans la FAQ. Il n'y aura pas de liste positive ou négative de ce qu'est le contrôle unique car « les territoires ne sont pas les mêmes ».

# Intelligence artificielle (IA) : le MASA se veut rassurant, la CFDT jugera sur les décisions à venir

**Le MASA avance prudemment en matière d'IA et c'est tant mieux**

Le rapport du CGAAER sur l'IA est présenté par Anne Dufour et Marie Luccioni. Vient ensuite la feuille de route ministérielle en matière d'IA présentée par Christophe Boutonnet, chef du SNUM.

La CFDT intervient : « *concernant l'intelligence artificielle, nous avons écho que l'IA Albert, développée par l'État français, pourrait être étendue à l'ensemble des services publics d'ici fin 2025. Dans l'hypothèse où cet outil permettrait d'améliorer l'efficacité des agents en les déchargeant de certaines tâches répétitives, le temps gagné permettra-t-il bien un recentrage des efforts sur les interactions humaines et non de réduire le nombre d'agents ? Quel accompagnement est prévu pour que les agents puissent s'approprier l'outil de manière critique et efficace ?*

Force est de constater que le MASA a décidé de ne pas se laisser distancer sur ce sujet et même d'être pro-actif. Pour le MASA l'IA n'est pas réellement inconnue car elle a déjà été utilisée par exemple dans IAlim pour améliorer les contrôles sanitaires des aliments. Cette expérience est présentée comme réussie dans le rapport.

Pour le MASA, l'IA n'est pas « La solution » mais elle peut être utile pour certaines tâches dans certains métiers. Le principe d'expérimenter avant de généraliser à grande échelle est acté. L'objectif d'améliorer la qualité des conditions de travail est clairement affiché. Le besoin d'acculturation et d'accompagnement des agents est bien identifié. Il en est de même pour le coût financier et environnemental de l'IA.

*Pour la CFDT, cette approche est rassurante. Ceci dit, à ce jour il est difficile de dire ce que l'IA pourra, ou pas apporter et quels métiers seront impactés.*

Il est prévu de « sélectionner des cas d'usages prioritaires pour leurs impacts sur les conditions de travail des agents et la simplification des démarches administratives des usagers », puis de « vérifier leur potentiel et leur utilité ». En matière de métiers concernés, des pistes sont suggérées par le CGAAER : contrôle en abattoir, maltraitance animale et gestion RH. Il est également prévu la rédaction d'un projet de charte sur les bons et moins bons usages. On devrait donc bientôt en savoir un peu plus...

## **IA : les positions de la CFDT**

Pour la CFDT, si l'IA semble prometteuse, elle suscite des réserves notamment en termes d'automatisation excessive menaçant la compétence critique des agents. D'ailleurs le chef du SNUM a identifié cette difficulté en indiquant que l'IA devait être « une aide à la décision » et non « la décision » ! Facile à dire quand on doit traiter énormément de dossiers... et que le temps nous est compté.

Pour nous, la formation joue donc un rôle central pour permettre aux agents de s'approprier ces nouveaux outils de manière critique et efficace. Et force est de constater que la secrétaire générale du MASA nous annonce des crédits en baisse en 2025 justement sur la formation...

*L'IA ce n'est pas la panacée, ce n'est pas la solution à tout, et elle ne doit surtout pas être le prétexte pour supprimer des emplois. Bien au contraire, elle doit permettre aux agents de se recentrer sur des missions qu'ils n'ont pas le temps de faire ou d'approfondir.*

Pour finir, pour la CFDT, il est crucial que cette transition

soit menée de manière concertée avec les agents et leurs représentants afin d'assurer une modernisation au service des fonctionnaires et des usagers, sans déshumanisation des services publics.

Il est prévu que le projet de feuille de route ministérielle relative à l'IA fasse l'objet d'échanges avec les organisations syndicales dans le cadre d'un groupe de travail réuni au printemps.

## **Attractivité du MASA : le CGAAER propose des pistes intéressantes, mais semble oublier l'essentiel**

Un rapport du CGAAER pouvant en cacher un autre, celui sur l'attractivité succède à celui sur l'IA. Il est présenté par François Moreau, Régine Prion et Philippe Seinger.

Ce thème est à la mode, et à juste titre mais il n'est pas certain que le MASA ait réellement la main sur le sujet.

### **Le déficit d'attractivité, un risque majeur pour notre ministère, et c'est le CGAAER qui le dit.**

Tout d'abord un chiffre qui résume un peu tout, en 2020, hors enseignement, il y avait 1,28 candidat par poste ouvert à la mobilité, en 2023 c'est tombé à 0,83.

Ces données illustrent qu'il y a plus de postes ouverts que d'agents. Les rapporteurs du CGAAER l'écrivent : « les difficultés de recrutement du MASA s'intensifient et certains métiers sont en situation critique ». Il y a même « un risque majeur pour le ministère de ne pas disposer à moyen terme (5 ans) des personnes en quantité et en compétences nécessaires ». Il faut donc attirer ! C'est là que le bâ

blesse, la présentation donne plusieurs pistes mais oublie une question importante, le salaire et les déroulements de carrière. Comment recruter si le salaire dans le public ne cesse de perdre du terrain par rapport au privé ? Le MASA aura beau dire que nos missions sont extraordinaires, que chez nous tout est beau, nous pouvons douter que cela suffise à attirer du monde durablement.

## **Une communication à venir mettant en avant un ministère résolument engagé en matière de transition écologique... !**

D'ailleurs, chose amusante (enfin avec des guillemets), l'administration (DICOM) nous montre des projets de supports publicitaires pour vanter les mérites de venir travailler au MASA. Dans ceux-ci, il est fait mention de développement durable, de transition écologique, d'environnement... quand on voit les positions de notre ministre, nous sentons comme un décalage... dommage car ces thèmes sont effectivement porteurs.

## **Les pistes du CGAAER pour s'attaquer au déficit d'attractivité du MASA**

A défaut de réussir, de vouloir ou d'avoir les moyens de recruter des fonctionnaires, le CGAAER se tourne d'abord vers les contractuels. Les pistes proposées sont intéressantes : (1) simplifier et déconcentrer les procédures pour en réduire les délais, (2) proposer des contrats de longue durée et des CDI dès le premier renouvellement et (3) accueillir, accompagner et former davantage/mieux les contractuels pour leur prise de fonction.

*Concernant les contractuels, la CFDT est engagée pour limiter la précarité et garantir des conditions de travail équitables. Elle préconise d'autres pistes notamment en matière de rémunération : donner plus de latitude lors de la réévaluation triennale, définir une doctrine en matière de primes. Elle insiste sur l'importance de mettre en place des*

*concours réservés pour permettre aux contractuels de devenir titulaires. Elle rappelle son attachement à ce que les emplois permanents reviennent prioritairement aux titulaires.*

Le CGAAER propose également des pistes intéressantes pour favoriser le recrutement des fonctionnaires : (1) ouvrir davantage de concours nationaux à affectation locale, (2) ouvrir pour tous les corps des concours d'accès en cours de carrière, (3) améliorer les modalités de formation et de première affectation et (4) mettre en place une politique attractive d'accueil en détachement.

*Pour la CFDT, c'est bien, mais très insuffisant pour espérer attirer des candidats en nombre : il est urgent d'agir sur la rémunération des fonctionnaires et certains leviers sont à la main du MASA (cotation des postes et groupes RIFSEEP par exemple).*

Le CGAAER propose également de prendre en compte les attentes des jeunes (1) par un management de proximité attentif, (2) par des procédures laissant une réelle marge d'autonomie aux services et aux agents et (3) en veillant à la qualité de vie au travail sous ses différentes facettes.

*Pour la CFDT, le MASA a tout intérêt à développer la qualité de vie au travail, à être vraiment ambitieux sur ce point ... et pas seulement pour les jeunes !*

La secrétaire générale a annoncé que le plan d'action pour l'attractivité du ministère sera piloté par Anne COYNE, IGAPS, avec l'appui d'Anne BOSSY, directrice de l'INFOMA et du SRH.

# Budget du MASA

## Un budget 2025 en baisse

La CFDT demande : « *concernant le budget 2025, nous sommes dans l'attente : qu'en est-il des effectifs et des crédits relatifs au BOP 215 et au BOP 206 ?* »

Pierre-Yves Platz, chef de la MIPEC présente le budget 2025 qui sera en deçà du budget 2024 mais au-delà des budgets 2023 et 2022.

Toutefois, en matière de crédits, la secrétaire générale précise qu'une baisse imprévue sur le programme 215 va se traduire par le report de projets immobiliers, des retards sur certains projets numériques et une baisse de 5 à 10 % du fonctionnement courant, y compris les formations (!).

En matière d'effectifs, le BOP 206 est globalement préservé mais il y a une baisse de 15 ETP sur le BOP 215 qui sera répercutee intégralement sur l'administration centrale.

La CFDT s'inquiète de l'impact de cette diminution : les services du SRH sont déjà en sous-effectif, et toute baisse risque de rajouter du mal être pour les agents de ce service, et des retards ou des erreurs dans le traitement RH des dossiers de l'ensemble des agents du MASA.

La CFDT s'interroge également sur le BOP 354 du ministère de l'intérieur MI qui régit l'essentiel des frais de déplacements des agents en DDI et DRAAF : « *Nos collègues en services déconcentrés vont-ils pouvoir se déplacer pour assurer leurs missions ? Vont-ils pouvoir faire les contrôles, aller en formation, se voir entre eux pour créer du lien et alimenter leur réseau, échanger avec les professionnels ?* »

La secrétaire générale répond que ce BOP devrait être « un peu moins contraint qu'en 2024 ».

## Des perspectives pas mirobolantes pour 2026

Pour le PLF 2026, la secrétaire générale précise que les travaux de refondation de l'action publique sont lancés par le Premier ministre avec l'objectif de réarmement et d'un retour à un déficit public inférieur à 3 % / an à l'horizon 2029. L'approche ne repose pas sur « une baisse des dépenses » mais sur « un questionnement des missions : sont-elles pertinentes ? efficientes ? quelle organisation ? »

## Des opérateurs remis en question : la CFDT mobilisée !

La secrétaire générale annonce la remise à plat des missions des opérateurs sur la base des rapports déjà existants sur le sujet (rapport de la cour des Comptes, rapport parlementaire...). L'objectif est de rendre au citoyen un service plus efficace dans un contexte de maîtrise des dépenses publiques. Pour 2025, elle précise que leur capacité d'action est globalement maintenue.

*Pour la CFDT, les opérateurs sont la cible de critiques injustes. Les budgets 2025 sont en baisse pour certains d'entre eux. Et pour d'autres le budget est stable alors que les équipes doivent assumer de nouvelles missions. La CFDT (fédération Agri Agro) va porter le sujet auprès de la commission d'enquête sénatoriale. Les sections de la CFDT-SPAgri (Anses, ASP, IFCE, INAO) ainsi que la CFDT-SAPSA (FAM) sont en train de construire un argumentaire pour défendre les opérateurs.*

**Anses : la CFDT se bat contre la proposition de loi Duplomb, l'indépendance de l'agence et la**

## **santé des consommateurs doit primer !**

« *La CFDT apporte tout son soutien aux collègues de l'Anses qui subit régulièrement des attaques politiques et médiatiques. Nous sommes hostiles à toute mesure ou projet qui viserait à réduire l'indépendance de cette agence. Nous désapprouvons les dispositions de la proposition de loi Duplomb qui vise à modifier le processus actuel d'autorisation de mise sur le marché des produits phytosanitaires.* »

Maud Faipoux, directrice générale de l'alimentation répond qu'il n'y a pas de remise en question de l'évaluation. L'homologation reste dans les mains des scientifiques. On ne touche pas à la méthode d'instruction des dossiers. Ce qui change, c'est la possibilité de revoir l'ordre d'instruction des dossiers qui se faisait jusqu'à présent au fil de l'eau. L'objectif est de pouvoir homologuer plus rapidement des produits phytosanitaires pour des filières qui seraient en difficulté.

La CFDT ne remet pas en cause la volonté de vouloir protéger des filières en difficulté. Mais l'approche proposée réduit les difficultés du secteur à la question des produits phytosanitaires, occultant les vrais enjeux : la spécialisation des cultures, les déséquilibres écologiques, l'impact des choix commerciaux et géopolitiques...

Il est évident que la méthode d'instruction ne peut pas être remise en question puisqu'elle est basée sur la législation. Toutefois, compte-tenu notamment des propos tenus par la ministre en charge de l'agriculture (cf. compte-rendu bilatérale ministre du 4 février [ICI](#)), la CFDT s'interroge sur un biais d'instruction qui tendrait à favoriser des dossiers donnant lieu à une autorisation et à retarder d'autant plus la révision des dossiers pour des substances qui seraient à retirer du marché (le S métolachlore par exemple). Enfin, ce comité laisserait l'entièvre responsabilité pénale des décisions (choix et instruction) au directeur général de

l'Anses...

A l'heure où il est demandé de fusionner plus que d'ajouter, la CFDT refuse la mise en place d'un Conseil d'orientation composé en majorité de représentants de la profession agricole et de fabricants de produits phytosanitaires. La CFDT craint que le prisme économique devienne prépondérant dans cette instance pour la priorisation des dossiers d'autorisation de mise sur le marché (AMM) de produits phytosanitaires. Pourquoi ne pas s'appuyer sur des instances plus légitimes qui existent déjà comme le Comité d'orientation stratégique Ecophyto dont la composition est plus diverse ? Ce comité semble être l'instance qui permettrait des avis et propositions plus équilibrés et durables, c'est-à-dire économiquement efficaces, socialement équitables et écologiquement soutenables... il existe également le conseil des solutions devant lequel l'Anses présente à l'ensemble des acteurs de l'agriculture les décisions d'instruction des dossiers.

Cette situation a donné lieu, lors du conseil d'administration de l'Anses du 13 mars, à la rédaction d'une motion s'inquiétant d'un risque de perte d'indépendance de l'agence dans la mise en œuvre de ses activités scientifiques, signée par une majorité des administrateurs.

La CFDT a écrit aux députés au sujet de cette proposition de loi et nous avons déjà reçu plusieurs réponses de soutien.. Elle continuera à se battre contre ce texte jusqu'à son examen prévu fin avril. Elle estime que le facteur économique ne doit pas rejeter au second plan les politiques de prévention sanitaires et environnementales mises en œuvre suite à de « vieilles » crises sanitaires (vache folle, amiante, sang contaminé) et renforcées lors du scandale du médiator. La priorité doit être donnée à la santé des consommateurs et des agriculteurs à court, moyen et long terme...

*Enfin, la CFDT s'inquiète du mouvement de fond de remise en cause du travail d'évaluation scientifique et*

*d'accompagnement à la transition agroécologique. Et force est de constater que le budget et les effectifs de l'Anses sont en baisse en 2025. Ne s'agit-il pas là des prémisses d'une remise en cause de cette agence ?*

## En bref

### Compte-rendu d'entretien professionnel (CREP)

Ils devaient être finalisés pour fin mars mais l'administration va autoriser un report jusque fin avril. L'objectif est de tenir les délais mais avant tout de bien faire cet exercice. 58 % des entretiens pro sont en cours, 8 % sont achevés.

Une organisation syndicale attire l'attention sur la pratique selon laquelle certains N+2 réalisent des entretiens professionnels à la place des supérieurs hiérarchiques directs (SHD). Selon la circulaire DGAFF relative au décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010, l'entretien professionnel doit être conduit par le SHD de l'agent, celui qui organise son travail au quotidien et contrôle son activité. Il est précisé que le SHD ne peut déléguer son pouvoir d'évaluation.

Il est par ailleurs regrettable que les modalités de recours ne soient pas précisées dans la note de service sur le CREP.

### **Contractuels en arrêt maladie : les problèmes de trop perçu au MASA vont encore durer longtemps finalement...**

L'évolution de la réglementation va rendre obligatoire la subrogation pour ces agents. C'est une avancée importante pour éviter en cas de maladie les trop perçus de salaire qui se traduisent ensuite par des rappels d'argent. Elle devait entrer en vigueur le 1er juillet 2025. Cela attendra

finalement le 1<sup>er</sup> janvier 2027 !

## **Revalorisation des référentiels des contractuels vétérinaires**

La CFDT demande : « *Cette revalorisation maintes fois retardée était prévue sur le premier semestre 2025. Où en sommes-nous ? Avec quelle rétroactivité ?* »

Le chef du SRH répond que la revalorisation est en cours et qu'elle sera rétroactive au 1/9/2023 mais le processus va prendre plusieurs mois.

Malgré ces précisions, la grogne reste importante et la CFDT est en train d'expertiser le sujet sur deux points :

- Problème d'iniquité de traitement entre les contractuels recrutés en 2024 et ceux qui ont été recrutés en amont,
- Problème de plafonnement : le plafonnement est-il vraiment de 90 % du revenu d'un titulaire du 1er grade (traitement indiciaire + IFSE + 50 % CIA) à poste et ancienneté égale ?

## **Remboursement abonnement transport domicile-travail : faites-nous remonter !**

La CFDT demande « *alors que les retards avaient fini par être résorbés grâce à l'embauche ponctuelle d'une personne supplémentaire, il y en a à nouveau. Que compte faire le SRH pour éviter des retards importants et en nombre comme cela a été le cas précédemment ?* »

Le chef du SRH répond qu'il n'y a pas de stock en attente mais qu'il faut compter 2 à 3 mois pour que le paiement intervienne.

- Si votre gestionnaire RH vous confirme le caractère complet de votre dossier et que vous attendez le paiement depuis plus de 3 mois, faites nous signe, nous

interviendrons auprès du SRH.

## **Départ à la retraite avancé pour les agents en abattoir, en SIVEP et au MIN de Rungis : le dossier avance**

La CFDT demande « *Le dossier des retraites est rouvert depuis le 27 février. Au programme de nombreux sujets dont la pénibilité. Sur ce sujet, le MASA a son rôle à jouer : pouvez-vous nous préciser où on en est de la reconnaissance de la « catégorie active » pour les agents en abattoirs, en SIVEP et au MIN de Rungis afin de leur permettre un départ anticipé en retraite ? Le dossier de demande de reconnaissance a-t-il été déposé ?* »

La secrétaire générale répond que le dossier devrait être déposé avant l'été.

## **IE/IR : l'échelonnement indiciaire revu à la hausse est en vigueur**

Le [décret n° 2025-244 du 17 mars 2025](#) modifiant l'échelonnement indiciaire des ingénieurs de recherche et des ingénieurs d'études relevant du ministre chargé de l'agriculture vient d'être publié.

Le projet de texte qui a pour objectif de renforcer attractivité de ces corps et d'améliorer le déroulement des carrières avait été voté par la CFDT.

## **Mesures de simplifications dans le cadre de la crise agricole : on n'en saura pas plus...**

La CFDT demande « *Lors de la crise agricole en 2024, il a été demandé aux départements de remonter des pistes de simplifications qui relevaient du niveau national. Est-ce qu'une synthèse a été faite ? Quelle suite le MASA compte-t-il donner ?* »

L'administration répond que la DGPE a reçu l'ensemble des

remontées. Elles ont été examinées, priorisées et communiquées sur le site du MASA. Suite à cela il y a des dispositions dans la LFI et dans celle de la sécurité sociale mais aussi dans la LOA et d'autres mesures sont en discussion au niveau de l'Europe.

## **Mobilité interministérielle : des difficultés prises au sérieux**

La CFDT demande : « *Des agents qui viennent du MTE et qui arrivent au MASA mettent parfois plusieurs mois à percevoir leur rémunération MASA, et au contraire à ne plus percevoir leur rémunération MTE. Pour l'un d'entre eux, le retard a été de 6 mois, mais percevant toujours sa rémunération au MTE, il se retrouve avec un trop perçu sur 2024 de plus de 20 000 €, non sans conséquence sur ses impôts à venir, les aides CAF pour le logement de ses enfants. Ces retards ne favorisent pas les mobilités interministérielles qui pourtant peuvent être riches dans un parcours professionnel. Quelle est votre analyse et que comptez-vous faire pour y remédier ?*

Le SRH prend la problématique très au sérieux car il en va de notre attractivité, un regard sera porté sur ces problématiques.

- Si vous êtes concernés, faites-nous un retour, nous ferons remonter au SRH pour analyse.

## **Mobilité : pas d'infos sur les recours !**

La CFDT demande : « *combien y a-t-il eu de recours en 2024 ? Quelles étaient les raisons de ces recours ? Combien ont abouti ?*

L'administration répond qu'elle ne dispose pas des chiffres pour 2024, mais promis nous les aurons l'année prochaine...

## **Promotions : on saura bientôt qui est promouvable**

Nous devrions connaître les agents promouvables au second

trimestre...

## PSC Santé

Le taux d'adhésion au dispositif est de 85 %.

### **> Pour aller plus loin :**

- *Un extrait de notre compte-rendu sur les violences lors de contrôles déjà repris par l'AGRA PRESSE ci-dessous (revue de presse du 4 avril)*

[Contrôles\\_Propositions CFDT face aux violences](#)

---

## Formation spécialisée du CSA Alimentation du 20 mars 2025

La formation spécialisée est présidée par Maud FAIPOUX.

La CFDT-SPAgri est représentée par Anne JAMMES, Anne BERTOMEU et Frédéric LALOY.

**Un sujet pourtant essentiel pour les conditions de travail, les restrictions budgétaires, n'a pas été retenu à l'ordre du jour**

*« Nous regrettons par ailleurs que le point sollicité par les organisations syndicales sur les différents impacts en matière de formation, d'effectifs, de réalisation des missions..., liés aux restrictions budgétaires sur le BOP 206, n'ait pas été retenu comme sujet d'attention dans l'ordre du jour, de même*

*que la police sanitaire unique, au regard des conséquences importantes sur les conditions de travail des agents au quotidien. C'est pourquoi, sans attendre la prochaine réunion de la formation spécialisée, la CFDT demande un point sur les conséquences effectives de ces restrictions budgétaires en matière d'effectifs et de crédits. »*

Maud FAIPOUX répond que ces moins 10% n'impactent pas les moyens humains, à l'exception des renforts pour les JOP. La priorité est donnée aux actions régaliennes, ce sont les mesures incitatives qui sont impactées en premier lieu. Une priorisation des formations, ainsi que la recherche d'un équilibre entre les formations à distance et en présentiel, sont « à l'étude ».

*La CFDT-SPAgri renouvelera sa demande de précisions sur l'impact de cette baisse budgétaire lors de la prochaine réunion du CSA Alimentation, le 12 juin 2025... Notre organisation syndicale regrette l'annulation de l'instance prévue le 17 avril, annoncée lors de cette formation spécialisée, décision peu en phase avec l'affichage du MASA d'un dialogue social constructif et soutenu.*

**Contrôle unique : pilotage par les Préfets, avec des interprétations diverses et variées... Quand la « confiance en l'intelligence locale » ressemble à un abandon des contrôleurs par le MASA...**

**Un périmètre flou, un manque de soutien et d'harmonisation qui amplifient les tensions sur le terrain...**

Dans sa déclaration liminaire, la CFDT-SPAgri fait les constats suivants :

*« la mise en œuvre chaotique des MISA, les distorsions dans l'évaluation qu'en font les préfets sur ce qui « rentre, ou pas » dans ces contrôles uniques, la géométrie variable selon les départements, nous laissent malheureusement présager que la « confiance en l'intelligence locale » que vous prônez risque de se faire au détriment des personnels confrontés à la réalité du terrain et à des différences notables de mise en application selon les départements ou les régions. Des remontées d'agents font également état, suite aux modifications de gouvernance après les élections dans les chambres d'agriculture, d'un accroissement de pressions visant à empêcher les contrôles dans les exploitations, de menaces à peine voilées, d'intimidations... » Le contrôle « unique » nécessiterait une mise au point bien plus claire de la part du MASA : même si les préfets ont la main sur le sujet, une harmonisation et une « explication de texte » vers les exploitants visant à asseoir la légitimité des missions des services d'inspection semble indispensable pour, au moins, assurer les agents sur du soutien fort de leur ministère de tutelle. »*

Maud FAIPOUX assure les participants de son complet soutien aux agents, et affirme dialoguer sur ce sujet avec les préfets. Elle rappelle qu'un flyer (à consulter en fin d'article) relatif à la protection fonctionnelle a récemment été diffusé aux agents et qu'elle fait en sorte de faciliter l'accès de tous à la protection fonctionnelle. De plus, une formation de sensibilisation à la conduite à tenir lors d'auditions pénales est en cours. Elle réaffirme également vouloir assurer un soutien systématique aux équipes en cas de signalement.

Ce sujet contrôle unique est piloté par la DGPE ; toutefois, la DGAL est associée aux travaux : ainsi, la DGAL a apporté sa contribution à la Foire Aux Questions (FAQ, version du 7

février 2025).

Concernant les refus de contrôle, Maud FAIPOUX rappelle que les règles relatives aux conséquences de ces refus de contrôles sont les mêmes que par le passé : refus des aides, contrôle sanitaire réalisé avec l'appui des forces de l'ordre. C'est la sécurité des agents qui doit primer.

Pierre CLAVEL, ISST, précise que ce risque d'agression verbale ou physique doit être pris en compte à l'échelle locale lors de l'évaluation *a priori* des risques. La note de service actuelle de 2018 relative à la prévention et aux suites des agressions est en cours de révision et sera notamment complétée sur le risque lié aux réseaux sociaux (cf les diffusions de vidéos par l'association L214).

*La CFDT-SPAgri ne remet pas en cause l'utilité d'une foire aux questions mais la juge insuffisante pour répondre aux difficultés rencontrées sur le terrain. C'est pourquoi nous demandons une instruction complémentaire, qui apporterait des précisions et répondrait aux attentes, notamment sur les volets périmètre, échéancier pour la mise en place d'un logiciel de coordination adapté, formation aux contrôles difficiles ou sécurité des contrôleurs.*

**Rédaction de chartes contrôlés-contrôleurs, aucune concertation avec les représentants des contrôleurs, le dialogue social est-il toujours une priorité pour**

## la DGAL et le MASA ?

Il a été porté à notre connaissance, via les remontées de terrain, des projets de chartes contrôleurs-contrôlés dans les départements. La CFDT demande si une trame nationale est prévue, de façon à harmoniser les pratiques.

Maud FAIPOUX répond que le modèle national de charte est en cours de finalisation.

Pour la CFDT, si les représentants des exploitants agricoles sont associés à la rédaction de ces chartes, les représentants des organisations syndicales (OS) des contrôleurs doivent l'être.

Maud FAIPOUX répond que la charte est un « *moyen de partage, afin d'éviter des incompréhensions* » ; elle n'apporte toutefois pas de réponse sur le sujet de la concertation avec les OS des contrôleurs et se contente de préciser qu'il y a des échanges sur le sujet entre l'échelon national et les échelons locaux. Pourtant, de nombreux inspecteurs interrogés par la CFDT nous disent ne pas avoir entendu parler de ces projets de charte...

La CFDT s'interroge sur les modalités de priorisation des contrôles entre les différents services ou établissements.

Maud FAIPOUX renvoie vers le Préfet, « *dont le rôle est central* ».

*La CFDT prend acte avec regret de l'absence manifeste de volonté de concertation de la DGAL et du MASA avec les OS des contrôleurs sur le projet de trame nationale de charte en cours de finalisation et s'engage à en faire une lecture critique dès sa parution.*

*Nous invitons les contrôleurs et les représentants locaux du personnel à demander à être associés à la rédaction des chartes départementales, et à nous transmettre tout projet ou*

*toute charte finalisée, avec votre avis ou observations, le cas échéant. ?*

## **Délégation des prélèvements de fromages fermiers au lait cru : pas de pédagogie et des alertes sanitaires probables, des tensions avec les exploitants agricoles en perspective...**

*« Dans ce contexte de fortes tensions avec le monde agricole, la CFDT-SPAgri s'étonne que, contrairement à l'engagement que vous aviez pris lors de la dernière réunion du CSA Alimentation, les prélèvements de fromages fermiers au lait cru (plan de surveillance 2025) aient été délégués et ce même si ces prélèvements doivent être prioritairement réalisés sur les points de vente (cf réunion de suivi PSU du 7 mars 2025).*

*En effet, vu la sensibilité de cette filière et les alertes sanitaires potentielles, une action de pédagogie en amont auprès des producteurs, conformément aux prescriptions de la circulaire du 4 novembre 2024, aurait été pertinente. Les délégataires en charge de la réalisation des prélèvements ne disposent pas des connaissances techniques et filières pour mener une telle action de pédagogie. »*

La seule réponse faite par Maud FAIPOUX lors de la réunion de suivi PSU le 7 mars 2025 est que d'une part, ces prélèvements seront faits par les délégataires autant que possible sur les points de vente et marchés et qu'un bilan sera réalisé à la fin de la réalisation de ce plan de surveillance.

*La CFDT-SPAgri manifeste une nouvelle fois son opposition à cette délégation de prélèvements. Leur réalisation sur les points de vente et les marchés augmentera notamment le nombre d'alertes sanitaires. Jusqu'alors, les prélèvements effectués sur les lieux de production par les inspecteurs, autant que possible sur des lots de fromages non commercialisés, permettaient de limiter les mesures de retrait-rappel auprès des consommateurs. Nous insistons également sur le fait que les résultats de ce plan de surveillance sont des données essentielles pour la mise en œuvre de l'avis de l'ANSES du 2 mai 2023 relatif à *Escherichia coli STEC*.*

*Dans ce contexte, une information et de la pédagogie auprès des producteurs fermiers, dont la filière est la plus impactée par cet avis aurait été plus pertinent, afin de prévenir et limiter les tensions. La pédagogie, par les temps qui courent, est particulièrement importante ( !), et ce n'est pas la ministre en charge de l'agriculture qui nous contredira sur ce point...*

## **Point d'information abattoirs : reconnaissance de la catégorie active (abattoirs et SIVEP), attractivité, indemnisation des remplacements...**

Ce point relatif aux abattoirs est présenté par Nicolas HOLLEVILLE, chef du BEAD et Stéphanie LOUCHEZ, chef du bureau du pilotage des emplois du programme 206.

# **Abattoirs et SIVEP : où en est la demande de reconnaissance comme catégorie active ?**

Pour la CFDT-SPAgri, il s'agit d'une demande faite déjà à plusieurs reprises à l'administration, sur laquelle nous sommes à nouveau revenus dans notre déclaration liminaire : « *la reconnaissance de la catégorie active pour les agents de SIVEP et d'abattoirs demeure une priorité sociale pour notre organisation syndicale. Lors de la dernière réunion du CSA Alimentation, vous vous étiez engagée à ce que le dossier de demande de reconnaissance soit constitué durant le premier trimestre 2025. Au vu des enjeux pour les collègues concernés, la CFDT demande une présentation des lignes directrices du contenu de ce dossier. »*

L'administration confirme que les abattoirs et certains SIVEP, ainsi que le MIN de Rungis, sont concernés par cette demande de reconnaissance. La complétude du dossier est en cours de finalisation par le service des ressources humaines (SRH). Il sera ensuite transmis au guichet unique. Comme le ministère de la fonction publique sera cosignataire du décret actant de cette reconnaissance, il est impossible de donner un échéancier pour la parution du texte. L'administration s'engage à tenir les OS informées et à les associer à l'étude du projet de décret.

*La CFDT-SPAgri prend acte de cet engagement, continuera à porter cette demande de reconnaissance de catégorie active, et suivra attentivement l'évolution de ce dossier lors des différentes instances ou rencontres bilatérales.*

## **Difficultés de recrutement : l'attractivité à la peine....**

Pour remédier aux difficultés récurrentes de recrutement, le

plan « Attractivité » prévoit un panel de mesures, principalement à destination des contractuels, avec notamment une revalorisation salariale, un « bonus » d'indice pour les départements jugés les moins attractifs, des contrats longs de trois ans, une CDIsation anticipée. Il est également prévu un décret permettant le recrutement de vétérinaires étrangers.

D'autres mesures sont annoncées, notamment la mise en place d'une prime pour les tuteurs de nouveaux agents, le recrutement d'apprentis, la mise en place d'un Concours National à Affectation Locale (CNAL), comme cela a déjà été fait pour pourvoir les postes en SIVEP.

Concernant ce CNAL abattoirs 2024-2025, 25 postes ont été ouverts et environ 20 agents se présenteront aux oraux programmés en mai 2025. Une refonte de la formation initiale est en cours et une formation Mentor a été mise à disposition.

Maud FAIPOUX indique également que, compte tenu du manque de vétérinaires pour assurer l'inspection en abattoirs, et afin « d'optimiser les ressources », différentes réflexions sont en cours, dont la dissociation des fonctions d'inspection pour lesquelles le diplôme vétérinaire est requis, et le management des équipes.

*Une fois de plus, sur cette thématique, la CFDT-SPAgri regrette le « silence assourdissant » de l'administration sur la demande des organisations syndicales représentatives des agents du MASA d'être associées à ces réflexions. Cette mise devant le « fait accompli » contribue, une fois encore, à un sentiment de régression de la qualité du dialogue social.*

**Remplacements en abattoirs : encore des difficultés pour l'indemnisation et des journées de travail au-delà de la**

# légalité !

Isabelle CENZATO (DSS) précise qu'il n'existe toujours pas à ce jour, malgré une demande réitérée régulièrement par la CFDT-SPAgri, de vecteur indemnitaire spécifique pour le paiement de ces remplacements. Le SRH y travaille actuellement avec le guichet unique. En attendant, le paiement des heures de remplacement est effectué via le CIA, ce qui peut avoir pour conséquence, un écrêtement, dès lors que le plafond réglementaire de CIA est atteint pour l'agent concerné.

*Pour la CFDT-SPAgri, il n'est pas acceptable qu'une partie de ces heures de remplacements pourtant bien effectués par les agents ne soient pas indemnisée. Pour mémoire, 34% de ces remplacements sont assurés par des agents du siège de la DD(ETS)PP, avec des déplacements qui peuvent être conséquents. Il est très peu probable que les remplacements en abattoirs qui vont être effectués en 2025 puissent être indemnisés via la nouvelle indemnité spécifique en cours de discussion... information utile à connaître avant de s'engager sur un grand nombre d'heures de remplacement...*

Quand il est fait remarqué à Maud FAIPOUX des dysfonctionnements dans l'application de la note de service relative au temps de travail en abattoir, avec notamment l'absence de prise en compte du temps de trajet supplémentaire (depuis l'abattoir d'affectation ou le siège), ou des dépassements conséquents de l'amplitude horaire au-delà de la légalité, tel à l'abattoir de Moréac (56), celle-ci propose uniquement de transmettre les questions ou difficultés sur ce sujet de façon à « alimenter une Foire Aux Questions ».

*Ici encore, la CFDT-SPAgri ne peut se satisfaire d'une réponse lapidaire renvoyant à une FAQ. Comment parler d'attractivité et d'amélioration de la qualité de vie des agents dans un contexte où le respect des conditions de travail minimales n'est pas assuré ? Comment encourager les*

*remplacements des personnels quand les heures travaillées ne sont pas rémunérées ?*

## **Abattage à la ferme : actualités**

Nicolas HOLLEVILLE fait un état des lieux de l'existant et des projets : 4 abattoirs en 2024 et 4 à 5 projets en 2025, avec un fonctionnement d'1 jour par semaine à 1 jour par quinzaine (8 heures de travail nécessaires pour l'abattage de 3 bovins). La plupart de ces outils abattent uniquement les animaux de leur propre élevage, d'où la question qui se pose de la forte mobilisation de moyens de l'Etat pour des « intérêts particuliers ».

*La CFDT-SPAgri s'interroge elle aussi sur la pertinence de ces outils « personnels », dans un contexte d'effectifs de plus en plus contraints.*

## **Sécurité des agents en SIVEP : quoi de neuf ?**

Ce point est présenté par Pierre PRIMOT, chef du SDEGIR, Franck FAIVRE, adjoint au chef du SIVEP et Pierre CLAVEL, ISST.

Suite à l'accident survenu à Gonfreville, le MASA a décidé de sécuriser le travail des agents de SIVEP pouvant être exposés au risque chimique. Des substances toxiques étant susceptibles d'être présentes à l'intérieur des containers lors de leur importation sur le territoire national, des mesurages doivent être réalisés avant leur ouverture pour éviter l'exposition.

Un appel d'offres national s'étant révélé infructueux fin 2024, il a été décidé d'acter des solutions locales (DRAAF

avec appui de la centrale). Une instruction technique précise le cadre du fonctionnement lors de la réception des containers : s'il n'y a pas eu de mesurage, les agents peuvent demander un dépotage par le transitaire avant tout contrôle. Les transitaires peuvent également décider de réaliser un mesurage systématique sur leurs fonds propres.

Un webinaire d'information a également été proposé aux agents en décembre 2024. De plus, un groupe de travail qui associe des collègues de différents SIVEP et des experts extérieurs (CARSAT Normandie) a été constitué en vue de la révision de l'instruction technique de 2018 sur des points tels que le suivi médical des agents, les contrôles statistiques des containers, ainsi que l'élaboration de fiches réflexes avec les bonnes pratiques en cas d'intoxication.

L'incident de Gonfreville amène par ailleurs différents questionnements sur la surveillance des conditions de santé des agents exposés au risque chimique lors de leur activité professionnelle : comment assurer leur suivi médical compte tenu de l'état préoccupant des services de médecine de prévention ? Comme il s'agit d'une exposition à long terme, cumulative, comment disposer d'une cartographie des prises de sang et évaluer le taux d'exposition ? Faut-il faire une surveillance sanguine des agents dès leur prise de fonctions sur ce type de poste ?

La CFDT interroge Pierre PRIMOT sur les pratiques des autres pays européens ; celui-ci répond que des échanges sont en cours avec les pays voisins et qu'une mission à Anvers est prévue prochainement. Certains pays comme la Belgique ou les Pays-Bas pratiquent déjà ces mesurages.

Maud FAIPOUX précise que la réglementation européenne n'impose pas ce mesurage. La première préoccupation de la DGAL est la protection des agents. C'est pour cette raison que la récente instruction a prévu un financement soit par les transitaires, soit par l'État, responsable en premier lieu de la santé de

ses personnels.

*Si la CFDT-SPAgri se félicite que la priorité du MASA soit la sécurité et la santé de ses agents. Elle regrette toutefois l'absence d'une réelle volonté politique de faire porter dès à présent de manière contraignante le financement de ces contrôles par les transitaires ou les importateurs, en reportant les coûts sur le BOP 206, déjà sinistré par les coupes budgétaires ! Notre organisation syndicale reste mobilisée et vous invite à remonter toute difficulté relative à la mise en œuvre effective du mesurage des containers, ou du suivi médical des agents exposés au risque chimique.*

**> Pour aller plus loin :**

- *Un extrait de notre compte-rendu sur le contrôle unique déjà repris par l'AGRA PRESSE ci-dessous (revue de presse du 1er avril)*

Le média de veille de l'économie et des politiques agricoles



FRANCE EUROPE MONDE GRANDES CULTURES ÉLEVAGES ENVIRONNEMENT

Accueil /  
Agrafil du 1er avril 2025

## Agrafil du 1er avril 2025

### Contrôle unique : la CFDT regrette un « manque de soutien et d'harmonisation »

À l'occasion d'une formation spécialisée du comité social d'administration (CSA) Alimentation le 20 mars, les fonctionnaires de la CFDT-Spagri ont dénoncé les conditions de mise en œuvre du « contrôle unique », évoquant « un périmètre flou, un manque de soutien et d'harmonisation qui amplifient les tensions sur le terrain... ». Dans le détail, le syndicat observe une application à « géométrie variable selon les départements », et des tensions à la suite des récentes élections des chambres d'agriculture ; en effet, d'après des « remontées d'agents », le Spagri constate un « accroissement de pressions visant à empêcher les contrôles dans les exploitations, de menaces à peine voilées, d'intimidations ». Le syndicat demande une « mise au point bien plus claire » de la part du ministère de l'Agriculture, notamment « vers les exploitants », afin d'« asseoir la légitimité des missions des services d'inspection ». Le 17 mars, la ministre Annie Genevard s'était déplacée en Seine-et-Marne pour « se rendre compte par elle-même » de la mise en œuvre de la circulaire ; elle a notamment assisté à une réunion de mission inter-services de l'Agriculture (Misa), sous la présidence du préfet. ■

- *Le flyer sur la protection fonctionnelle des agents du MASA*

[Dépliant\\_Protection\\_Fonctionnelle-Vdef](#)

# Télétravail dans la fonction publique : État des lieux 2023

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a publié, le 13 mars 2025, une étude statistique (à consulter [ICI](#) ou en fin d'article) sur le télétravail dans la fonction publique en 2023.

Selon la DGAFP, le recul du télétravail dans la fonction publique « *s'explique en grande partie par la levée de l'obligation de télétravail et l'assouplissement progressif des mesures de confinement mises en place lors de la crise sanitaire liée au Covid.* »

Toutes fonctions publiques confondues, en 2023, **16 % des agents de la fonction publique** déclarent avoir télétravaillé au cours des quatre dernières semaines. **Ce pourcentage est en baisse depuis deux ans**, notamment en raison de la fin des mesures sanitaires liées au Covid-19. **Alignée sur le secteur privé en 2021, la fonction publique dans son ensemble décroche dans ses pourcentages par rapport au privé.**

## Des disparités importantes sont constatées

Mais derrière ce chiffre global se cachent de fortes disparités entre les différents versants de la fonction publique et les métiers exercés.

## Proportion de télétravailleurs au sein de la fonction publique entre 2021 et 2023 en %

Versants	2021	2022	2023
Fonction publique de l'État (FPE)	33	25	24
<i>dont FPE hors enseignants</i>	37	33	34
Fonction publique hospitalière (FPH)	6	4	5
Fonction publique territoriale (FPT)	17	14	13
<b>Ensemble fonction publique</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>16</b>
Salariés du privé	24	23	23

Source : *Enquêtes Emploi 2021 à 2023, Insee, Traitement DGAFF-SDessi.*

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT, âgés de 15 ans ou plus. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés. France (hors Mayotte).

Lecture : En 2023, 13 % des agents de la FPT ont télétravaillé au moins une fois au cours des quatre semaines précédant l'enquête.

## Tous les métiers peuvent-ils télétravailler ?

Selon les agents et les métiers, la réponse est plutôt négative :

- **30 % des agents de la fonction publique** estiment que leur emploi est compatible avec le télétravail,
- **41 % des agents dans la fonction publique d'État (FPE)**, estiment que leur métier est compatible avec le télétravail,
- **13 % dans la fonction publique hospitalière (FPH)**.

Parmi les métiers les plus concernés par le télétravail, on retrouve :

- 75 % des cadres administratifs et techniques
- 68 % des professions intermédiaires de l'administration et de la sécurité

En toute logique, ce sont les professions nécessitant une présence physique, (soignants ou forces de l'ordre en tête) qui accèdent le moins , à ces modalités de travail.

## Un télétravail limité par rapport au secteur privé

Parmi les agents qui occupent un emploi jugé compatible avec le télétravail, **54 % y ont effectivement recours** pour **69 % des salariés concernés** dans le secteur privé.

Avec 64 % des agents concernés, ce sont les **cadres** qui en bénéficient le plus, ainsi que les agents affectés en région parisienne (64 %), les **femmes** (56 %).

Cependant, **six télétravailleurs sur dix** dans la fonction publique ne télétravaillent qu'un jour par semaine, contre **quatre sur dix** dans le privé.

## Globalement satisfaits par le télétravail, les agents en souhaiteraient un peu plus !

Malgré la baisse globale du télétravail depuis 2021, 72% des agents sont satisfaits de leur rythme de télétravail. Cependant, il faut noter que :

- 25 % souhaiteraient en faire plus,
- 15 % des agents qui ne télétravaillent pas souhaiteraient pouvoir en bénéficier,
- 10 % des agents qui bénéficient de télétravail souhaiteraient augmenter leur fréquence : cette demande est particulièrement forte parmi les agents vivant en **Ile-de-France mais aussi ou en milieu rural**. Cette demande émane pour beaucoup de **femmes**, et **agents en famille monoparentale**.

## Quel avenir pour le télétravail dans la fonction publique ?

Avec l'évolution des pratiques de travail, la politique de

l'État en matière d'occupation des locaux, le développement du Flex office et les attentes des agents, la question du télétravail continue d'être un enjeu majeur pour la fonction publique. Pour répondre aux aspirations des agents, un équilibre reste à trouver entre organisation du travail, continuité du service public et qualité de vie des agents, cela reste une revendication forte de la CFDT.

**Sources : DGAFP – CFDT/UFETAM**

**> Pour aller plus loin**

- *Consulter ci-dessous l'étude statistique réalisée par la DGAFP*

[point\\_stat\\_dgafp\\_12-03-25\\_un\\_agent\\_fp\\_sur\\_six\\_declare\\_teletravailler\\_en\\_2023](#)

---

## **Retraites : les partenaires sociaux reprennent la main**

**Le conclave imaginé par François Bayrou est mort et enterré. Les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour reprendre la négociation de fond en comble. Une nouvelle feuille de route doit voir le jour. L'idée n'est plus de répondre à une demande politique mais d'étudier comment les partenaires sociaux pourraient piloter le système de manière plus autonome.**

**Le constat est sans appel : il est impossible que les partenaires sociaux poursuivent la négociation relative aux retraites de la manière dont elle s'est engagée il y a quelques semaines. Alors que le Premier ministre avait promis**

que les partenaires sociaux seraient libres de réfléchir « *sans totem ni tabou* » à des propositions visant à améliorer le système, il a mis un coup de canif dans le contrat en déclarant, en marge des discussions, qu'il n'était pas question de revenir sur l'âge légal de départ à 64 ans. Dès lors, le conclave ne pouvait plus se poursuivre comme si de rien n'était.

**Afin de sortir par le haut de cette crise, les partenaires sociaux** ont donc décidé (mis à part la CGT et FO côté organisations syndicales, et l'U2P côté patronal, qui ont claqué la porte en cours de route) de reprendre les discussions en s'affranchissant du pouvoir politique. Le 20 mars dernier, lors de leur rencontre hebdomadaire (la quatrième depuis le début du conclave), ils **ont décidé qu'ils allaient écrire ensemble une nouvelle feuille de route**. « *Nous avons dressé le constat que le temps politique n'est pas adapté pour gérer un système de retraites qui se pense forcément à moyen et long terme*, explique Yvan Ricordeau, secrétaire général adjoint de la CFDT. *C'est pourquoi nous souhaitons reprendre la main. La manière dont nous gérons l'Agirc-Arrco prouve que nous sommes légitimes à piloter le système de retraites dans son ensemble.* »



Yvan Ricordeau, secrétaire général adjoint, est le chef de file de la CFDT dans le cadre de la "négociation retraites". © Alexandra Bonnefoy/RÉA

## Nouvelle feuille de route, nouvelle négociation

Cette proposition de la CFDT a fait l'unanimité parmi les participants, qui se sont donné deux semaines pour élaborer une feuille de route collective. L'ancien directeur général de l'Agirc-Arrco, Jean-Jacques Marette, chargé de jouer le rôle de facilitateur de cette négociation, a accepté de poursuivre l'aventure avec les partenaires sociaux. Il lui revient à présent de favoriser la naissance de cette nouvelle négociation. L'agenda des discussions pourrait d'ailleurs être revu en fonction de l'accord trouvé. Et les organisations syndicales qui ont fait le choix de sortir du « conclave » pourraient revenir à la table des discussions. En tout cas, les organisations toujours présentes ne leur ferment pas la porte, bien au contraire.

*Selon la CFDT, travailler sur la gouvernance du système à moyen et long terme ne signifie pas pour autant oublier les trois priorités qu'elle s'était fixées à court terme dans le cadre de cette négociation :*

- *Obtenir un bougé sur l'âge,*
- *Améliorer les dispositifs pénibilité,*
- *Mieux compenser les inégalités entre les femmes et les hommes au moment de prendre sa retraite. « Nous avons vu dans cette négociation l'opportunité d'obtenir des avancées concrètes pour les salariés. Nous sommes toujours dans cet état d'esprit. La différence, aujourd'hui, est que nous ne pourrons y arriver que si nous parvenons à nous détacher des injonctions du politique », précise Yvan Ricordeau.*

## Un déficit du régime des retraites à

## résorber

Autre engagement de la CFDT dans cette nouvelle séquence retraites : s'attaquer au déficit annoncé du régime (6,5 milliards d'euros en 2030 selon la Cour des comptes). « *Un régime par répartition fonctionne sur la confiance à moyen et long terme, rappelle Yvan. Les actifs d'aujourd'hui qui financent le système par leurs cotisations doivent avoir l'assurance que les actifs de demain feront de même. C'est pourquoi il faut absolument que le système soit équilibré financièrement, ce qui n'est pas le cas actuellement.* »

Concernant ce sujet épineux des finances, l'idée est de s'accorder sur un partage des efforts entre les actifs, les retraités et les entreprises, mais les discussions n'ont pas encore avancé. Pour l'instant, le patronat fait la sourde oreille dès qu'il est question de modifier le niveau des cotisations. « *Comme dans toute négociation sociale, ce n'est qu'à la fin des discussions que l'on obtient des bougés, relativise Yvan Ricordeau. Aujourd'hui, tous autour de la table valident le principe de reprendre en main la question des retraites ; reste à se mettre d'accord sur la marche à suivre et le cap que nous voulons donner à notre système à moyen et long terme.* »

---

**Par Jérôme Citron – initialement publié par Syndicalisme Hebdo**

---

**« Conclave » Retraites :**

# **réunion Fonction publique du 19 mars 2025**

**Vous trouverez, ci-dessous, le compte-rendu de la réunion du groupe de travail sur les retraites, spécifique à la Fonction Publique.**

Les organisations syndicales du Conseil commun de la Fonction publique étaient invitées à participer. Les présents étaient :

- Les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers et de l'État (DGOS, DGCL et DGAFP),
- Les représentants des organisations syndicales suivantes : CFDT, Unsa, FSU, CGC, FAFP.

La délégation CFDT était composée de : Mylène Jacquot, Alexandre Bataille, Thibaut Sellier.

La séance est ouverte par Jean-Jacques Marette qui rappelle la démarche inédite qui consiste à charger les partenaires sociaux de trouver des voies de réforme de la loi de 2023. Il rappelle également les objectifs de la lettre de mission : une discussion sans totem ni tabou, avec une perspective d'équilibre financier à l'horizon 2030.

La délégation paritaire permanente (DPP) travaille dans la perspective d'aboutir à un relevé d'échanges actant des points d'accord ou de désaccord.

- Bref retour sur le rapport de la Cour des Comptes
- Organisation et programme de travail de la DPP

## **Les employeurs territoriaux (ET) :**

Les réunions FP permettent de remédier à l'anomalie de l'absence des ET dans la délégation paritaire permanente. La

question des paramètres et de la pénibilité sont des sujets communs à l'ensemble des salariés. Les ET souhaitent appeler l'attention sur les conséquences des paramètres qui seront fixés. Ce sont donc les ET qui assument les conséquences de l'usure professionnelle. La préoccupation est de maintenir dans l'emploi dans de bonnes conditions le plus longtemps possible. La question des retraites des agents de FPT et de la FPH ne se limite pas à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

## **Les employeurs hospitaliers :**

Leur intervention s'est limitée à la question de la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), à l'augmentation des cotisations qui met en risque l'emploi et les établissements qui sont tenus d'avoir des budgets à l'équilibre.

*Pour la CFDT : les enjeux de la Fonction publique sont à traiter en complémentarité du dispositif général qui se discute tous les jeudis après-midi. Et cette organisation du travail convient bien à la CFDT. Sur la CNRACL, la CFDT rejoint les derniers propos des employeurs territoriaux : les retraites des agents de la FPT ou de la FPH ne se limitent pas à la question de la CNRACL. Et donc, la CFDT souhaite que les trois séances de travail de la DPP consacrées à la fonction publique permettent de parler davantage du travail des agents que du sujet CNRACL. La situation de cette caisse ne peut être ignorée et la CFDT souhaite que la proposition d'un travail ad hoc soit retenue, si possible dans la configuration du conseil d'administration.*

## **La CFDT souhaite donc que les travaux permettent d'aborder les questions de :**

- **Retraite progressive** : comme dans le privé, le droit à la retraite progressive doit être ouvert à 60 ans pour

les agents publics, et le droit à la retraite progressive doit devenir un droit opposable.

- **Pénibilité / catégorie active / prévention / fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU)** : c'est probablement l'une des parties les plus importantes des travaux. Aujourd'hui, la catégorie active est une façon de tenir compte de la pénibilité, mais ses conditions sont limitatives (être fonctionnaire, membre d'un corps classé en catégorie active et avoir 17 années d'exercice). La CFDT attend donc que les agents publics qui ne bénéficient pas de la catégorie active puissent bénéficier des dispositifs de prise en compte de la pénibilité, à l'identique de ce qui se décidera pour le secteur privé.
- **L'usure et la prévention de l'usure** : la CFDT souhaite que ce chantier soit traité, y compris en posant la question du FIPU et de son extension éventuelle à l'ensemble de la Fonction publique.
- **L'assiette de calcul de la pension** : la CFDT a un mandat clair qui est d'améliorer la prise en compte des primes dans le calcul de la pension. Pour cela, une révision de l'équilibre entre les parts indemnitaire et indiciaires de la rémunération est une piste (= transfert primes-points).
- **Sur les droits familiaux** : la CFDT est convaincue qu'ils doivent être traités, mais nous attendons le rendu des travaux du conseil d'orientation des retraites (COR) qui sont en cours. Nous y reviendrons.

En fin de réunion, Jean-Jacques Marette a invité les partenaires sociaux à saisir l'occasion inédite qui leur est donnée de faire évoluer la retraite telle qu'elle existe aujourd'hui, dans ses paramètres, mais pas seulement.

Pour l'instant, le programme de travail de la délégation paritaire permanente est confirmé. Il appartiendra à la réunion du jeudi 20 mars d'apporter d'autres éléments.

# **Campagne de mobilité générale 2025**

**Article mis à jour le 24/03/2025**

La campagne de mobilité générale du ministère de l'Agriculture (campagne printemps 2025 et campagnes du fil de l'eau) fait l'objet de la [note de service SG/SRH/SDCAR/2025-44 du 20 février 2025](#).

**Vous trouverez également cette note de service en fin du présent article.**

Attention, à l'exception des postes identifiés prioritaires, la note de service de mobilité générale ne présente plus les postes vacants ou susceptibles de l'être en administration centrale du MASA, dans les services déconcentrés (DRAAF, DAAF, DDT(M) et DDETS-PP). Les postes sont désormais en ligne sur le site de recrutement du MASA, la page emploi du MASA (["Rejoignez-nous ! »](#)).

***Le SPAgri-CFDT peut vous aider dans vos démarches de mobilité [Contactez nous] :***

***\* Adhérent ou pas, n'hésitez pas à nous contacter sans tarder pour tout conseil individualisé en fonction de vos souhaits de carrière et de votre situation personnelle.***

\* Pour les adhérents et les élus CFDT, le SPAgri-CFDT propose une **visio spécifique sur la mobilité** le vendredi 4 avril à 12h. Vous ne retrouvez pas le lien ? [Contactez nous !](#)

## Qui est concerné ?

Tout fonctionnaire, quel que soit son versant, sa position d'activité ou son affectation actuelle, peut faire acte de candidature à une mobilité. Il en va de même pour les contractuels en CDI. Les agents sous statut unifié des Offices peuvent présenter leur candidature sur les postes ouverts qui correspondent à leur groupe et à leurs compétences.

Les agents contractuels en CDD bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés peuvent également postuler. Pour les autres, ils peuvent postuler dès lors que la fiche de poste a bien été publiée avec les articles de recrutement adaptés : leurs candidatures pourront être examinées en cas de constat d'un recrutement infructueux. Aussi, il ne faut pas hésiter à envoyer sa candidature, mais sans garantie qu'elle puisse être examinée.

## Comment et quand faire acte de candidature ?

Pour les agents relevant du MASA, **la procédure est entièrement dématérialisée** et doit faire l'objet d'une saisie par chaque agent *via* le [téléportail AgriMob](#). **La saisie des vœux est possible du 28 février au 31 mars 2025 à minuit.**



Le changement d'ordre des vœux n'est plus possible après le 31 mars.

Les agents externes (agents non affectés au sein des services du MASA et n'appartenant pas à un corps du MASA) doivent compléter un formulaire. Le formulaire de mobilité et sa

notice explicative sont téléchargeables sur le site emploi du ministère : <https://recrutement.agriculture.gouv.fr/rejoindre-le-ministere/postulez-a-nos-offres-demploi/>.

Un contact direct entre le candidat et le responsable de la structure proposant le poste (service d'accueil) est indispensable.

*La CFDT vous conseille de ne pas hésiter, lors de l'entretien, à aborder l'aspect financier si vous avez le moindre doute en matière de primes. Vous avez ainsi le droit de demander une fiche financière qui précisera notamment le montant de l'IFSE sur votre poste actuel et sur le poste envisagé.*

Le candidat doit également informer son supérieur hiérarchique du dépôt de sa demande de mobilité.



Pour vous aider, retrouvez l'ensemble des postes de cette campagne sur le **tableau récapitulatif [ICI](#)**.

## Obligations pour l'administration

Les fiches de postes doivent préciser expressément la cotation du poste et le groupe RIFSEEP.

## Obligations des services recruteurs

Les services recruteurs doivent :

- Répondre à toute demande de renseignement et étudier toutes les candidatures,
- Proposer un entretien aux candidats dont le profil présente un intérêt pour le poste.

Les avis favorables et défavorables doivent être motivés par

le chef de service et justifiés au regard de l'adéquation entre le profil du candidat et les compétences, contraintes et/ou spécificités mentionnées dans la fiche de poste.

A noter des nouveautés importantes négociées par les organisations dans le cadre des lignes directrices de gestion révisées en décembre dernier :

- Les services recruteurs doivent informer par écrit, individuellement, les candidats non retenus à la mobilité, y compris lorsque la procédure de recrutement est infructueuse, en **précisant les motifs**.
- L'avis défavorable à une candidature répondant à un critère de **priorité légale** doit être justifié par **l'incompatibilité manifeste et objective** entre le profil dudit candidat et les compétences attendues sur le poste. Il doit être motivé avec soin.
- Les services recruteurs doivent examiner les candidatures au regard des capacités d'adaptation des candidats et des possibilités de formation pour l'acquisition des compétences non maîtrisées (et **pas seulement des savoirs déjà acquis**).

L'avis de la structure recruteuse sera communiqué à chaque candidat par un courriel automatique le **lundi 28 avril** (avis favorable, classement, avis défavorable).

## Priorités légales et prise en compte des situations individuelles

Les priorités légales doivent être prises en compte, à savoir que lorsqu'un candidat présente un motif de priorité légale, sa candidature est prioritaire, quel que soit le rang de son classement, si cette candidature a reçu un avis favorable de la part de la structure d'accueil.

**Les 5 priorités légales sont** : rapprochement de conjoint,

handicap, restructuration d'un service de l'État, CIMM outre-mer et suppression de poste.

D'autres situations individuelles **peuvent** être prises en compte :

- Retour après mise en disponibilité, détachement, mise à disposition, PNA, congé de longue maladie,
- Rapprochement avec le détenteur de l'autorité parentale conjointe, demande conjointe mobilité, proche aidant, reclassement pour inaptitude, agent en situation de difficulté majeure
- Agent exerçant en abattoir ou en SIVEP ou en provenance d'outre-mer ou de Corse (avec une durée d'exercice minimum),
- Agent pouvant concrétiser par la mobilité demandée une promotion de corps ou un avancement de grade.

## Décisions de l'administration

**Une première publication des résultats de mobilité** sera consultable sur la page emploi du MASA ("[Rejoignez-nous !](#)" à la rubrique « Je consulte les résultats de la mobilité (générale et fil de l'eau) ») **le mardi 17 juin à partir de 18 heures**.

Une seconde publication des résultats sera consultable **le lundi 30 juin à la même heure**.

## Prise de fonctions

**Les prises de fonctions auront lieu le 1er septembre 2025**, avec un décalage possible jusqu'au 1er novembre 2025.

**N'hésitez pas à revenir consulter cette page, qui peut faire l'objet de mises à jour.**

**> Pour en savoir plus :**

- [Note de service SG/SRH/SDCAR/2023-801 du 21 décembre 2023](#) : lignes directrices de gestion (LDG) du ministère de l'Agriculture relatives à la politique de mobilité.
- Note de service SG/SRH/SDCAR/2025-44 du 20 février 2025 : Modalités et procédures de candidatures pour les mobilités hors enseignement et éducation (campagne générale de printemps et campagnes du fil de l'eau).

[2025-44 Modalités Procédures candidatures Mobilités campagne printemps et fil de l'eau](#)

---

## **Retraites : le Premier ministre a rompu le contrat !**

Marylise Léon, secrétaire générale de la CFDT, était l'invitée du Face à Face de ce mercredi 19 mars sur BFMTV et RMC. Elle a été interrogée notamment sur le conclave sur la réforme des retraites, après les propos de François Bayrou, qui a fermé la porte à un retour de l'âge de départ légal à 62 ans.

### **Le Premier ministre a rompu le contrat !**

« *Le Premier ministre a rompu le contrat. Le conclave tel qu'il a démarré ne peut plus continuer. Nous allons proposer un autre agenda social. On veut discuter de l'âge de départ, de pénibilité, obtenir des mesures pour les femmes.* » a déclaré Marylise Léon ce mercredi 19 mars 2025 sur BFMTV et RMC.

Après les déclarations du Premier ministre sur l'impossibilité de revenir à 62 ans, Marylise Léon a déclaré la fin du

conclave tel qu'il avait été lancé par celui-ci : la CFDT participera à la séance du jeudi 20 mars pour y proposer de suivre un autre agenda social, et définir des règles collégialement.

Pour Marylise Léon et la CFDT, François Bayrou a rompu le contrat de base, où tous les sujets, dont celui de l'âge devaient pouvoir être abordés « *sans totem ni tabou* ».

Elle a déploré également le manque de responsabilité des différents acteurs, que ce soit au niveau du gouvernement, des organisations syndicales ou du patronat.

Elle a renouvelé l'appel à une conférence sociale sur les financements, rappelant que les efforts doivent être partagés pour faire face aux défis budgétaires. Dans une période exceptionnelle, une contribution de 2% des 1800 contribuables les plus riches permettrait d'obtenir 20 milliards d'euros.

La CFDT continuera de porter les mêmes propositions.

Vous pouvez regarder [\*\*ICI\*\*](#) la vidéo complète de l'interview de **Marylise Léon qui répond de façon très directe, sans langue de bois, sans fard, aux questions d'Apolline de Malherbe**.

## Quelles sont les positions de la CFDT?

Plusieurs positions circulent actuellement pour revenir sur les réformes passées concernant notre système de retraites. Si pour la CFDT, les 64 ans c'est toujours non, aggraver les finances de notre système de retraite c'est non aussi !

## Pourquoi la CFDT est-elle pour l'abrogation des 64 ans ?

La **CFDT** n'a cessé et ne cesse de le répéter : le passage de l'âge légal de 62 à 64 ans est injuste ! En effet, cette mesure oblige certaines personnes, en particulier celles qui

ont commencé à travailler jeune ou les femmes ayant eu des enfants, à travailler plus longtemps que la durée requise pour avoir une pension de retraite à taux plein. Autrement dit, elle oblige une partie des travailleurs et travailleuses à continuer à travailler jusqu'à 64 ans, même si elles ont cotisé le nombre de trimestres requis ! Et cela se vérifie même avec le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue. Inversement, d'autres ne sont pas impactées : ce sont les personnes qui ont commencé à travailler plus tard et qui, quoiqu'il arrive, auront leur nombre de trimestres après 64 ans.

## **Quelles sont les solutions à la question financière du système des retraites ?**

Pour les années qui viennent, le système de retraite va encore être en déficit. C'est une réalité que la **CFDT** se refuse d'occulter car la bonne santé financière du système de retraite, c'est l'assurance du paiement des pensions. Toutefois, il ne faut pas dramatiser la perspective de ce déficit : oui elle existe mais elle n'est en rien comparable à ce qu'elle a pu être par le passé. En revanche, il est important qu'elle ne s'aggrave pas.

Pour la **CFDT**, la principale manière de régler le déficit, sans passer par les 64 ans, c'est d'agir sur l'emploi des séniors. Comparé à nos voisins européens, les séniors en France sont moins en emploi au moment de partir à la retraite parce qu'au chômage ou en raison de leur santé. Or, en la matière, il n'y a pas de fatalité. Agir sur l'emploi des séniors, c'est d'abord permettre à tout un chacun de continuer de travailler dans de bonnes conditions. Mais c'est aussi, plus de travailleurs et plus d'entreprises qui continuent de cotiser pour les retraites, tout en faisant tourner l'économie. En rattrapant notre retard par rapport à la moyenne européenne, on comble le déficit du système de retraite.

## Pourquoi la CFDT s'oppose-t-elle à l'abrogation de la réforme Touraine ?

En 2014, la perspective financière du système de retraite était très inquiétante. Pour répondre à cet enjeu, la réforme dite « Touraine », au lieu d'augmenter l'âge légal, augmentait la durée de cotisation requise pour le taux plein. Concrètement, la réforme l'a faite passer très progressivement de 40 à 43 années cotisées. Pour la **CFDT**, la durée de cotisation est un levier plus juste que celui de l'âge car il prend mieux en compte les réalités de carrière. Il ne s'agit pas pour autant d'un paramètre parfait. C'est justement pour cela que la réforme Touraine a créé le C3P (compte personnel de prévention de la pénibilité, devenu depuis le C2P, le compte professionnel de prévention) qui permet d'accorder des trimestres et un départ plus précoce en cas de pénibilité.

La réforme Touraine est donc une réforme équilibrée, juste et responsable. Revenir dessus revient à creuser le déficit actuel d'au moins 15 Md€ supplémentaires. Pour la **CFDT**, s'il faut revenir sur quelque chose, c'est sur la réduction en 2017 des droits relatifs à la prise en compte de la pénibilité (le passage du C3P au C2P a vu la suppression de 4 critères sur 10 dans la prise en compte de la pénibilité).

**Source : CFDT / UFETAM**

> **Document joint :**

- *Le communiqué intersyndical du 7 octobre 2024 sur le refus d'une retraite à 64 ans – relire [ICI](#)*

# L'intersyndicale saisit le Ministre de la fonction publique

## Lettre ouverte au Ministre de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification Monsieur Laurent Marcangeli



Monsieur le Ministre,

Les organisations syndicales CGT, FO, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, CFE-CGC et FA-FP refusent que la Fonction publique et ses agent·es fassent les frais de contraintes budgétaires dont elles et ils ne sont pas responsables.

Force est de constater que l'année 2025 est marquée par :

- une nouvelle dégradation du pouvoir d'achat des agent·es publics avec la poursuite du gel de la valeur du point d'indice, l'absence de mesures générales, le non-versement de la Gipa en 2025 comme en 2024, l'absence de refonte de la grille indiciaire, la persistance d'inégalités salariales entre les femmes et les hommes,
- la stigmatisation des agent·es malades par la réduction de 10 % de la rémunération des jours d'arrêts maladie,
- l'injustice sociale liée aux baisses de crédits alloués au financement des politiques d'action sociale,

- la confirmation du recul social que constitue la fixation à 64 ans de l'âge légal de départ à la retraite.

Les organisations syndicales CGT, FO, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, CFE-CGC et FA-FP refusent que 2025 soit une nouvelle année blanche pour la Fonction publique.

Elles appellent à la mise en œuvre d'un agenda social ouvrant rapidement des négociations pour une Fonction publique qui retrouve toute son attractivité afin de répondre aux besoins et aux attentes des populations. Il en va également de la reconnaissance due aux 5,7 millions d'agent·es qui voient leurs conditions de travail, leurs conditions d'emploi, leurs conditions d'exercice et leurs conditions de rémunérations en dégradation constante depuis trop longtemps.

L'ensemble des organisations syndicales représentatives continueront d'échanger dans les prochaines semaines pour définir ensemble toutes les réactions communes qui s'avéreraient nécessaires, pouvant aller jusqu'à la construction de mobilisations des personnels de la fonction publique pour exprimer leurs légitimes revendications.

Paris, le 18 mars 2025

*Pour accéder au courrier en version pdf, cliquez [ICI](#)*

---

**Bilan      mobilité      2024      et**

# perspectives en 2025

Le 5 mars dernier s'est tenu un groupe de travail consacré au bilan 2024 des mobilités. Il était présidé par Xavier Maire, chef du SRH, accompagné de son adjointe et de Sylvie Pierrard, IGAPS. Le support de présentation est joint en fin d'article.

La CFDT était représentée par Stéphanie Clarenc et Frédéric Laloy.

Cet article vous apporte de nombreuses informations complémentaires ainsi que des conseils en matière de mobilité.

## « Rejoignez-nous ! », le site de recrutement du MASA, avantages et inconvénients... et alternatives

### ▪ Les « plus »

Ce site permet d'identifier presque tous les postes ouverts à la mobilité au MASA à un instant T (mobilité générale et fil de l'eau).

Le candidat peut rechercher en définissant des critères (domaines métiers, localisation, catégorie...) et par mots clefs. Le volet « Nous rejoindre » explique les démarches aux agents pour candidater et permet d'accéder aux calendriers de mobilité.

Enfin, depuis quelques temps, on peut consulter les résultats des mobilités et télécharger des documents utiles à la mobilité (cliquez [ICI](#)).

## ▪ Les « moins »

Si ce site est une avancée évidente, l'ergonomie n'est pas optimale. Les offres d'emploi s'affichent 6 par 6. La recherche par mots clefs n'est pas très intuitive. Il n'y a pas de distinction entre les postes publiés au titre de la mobilité générale et ceux publiés au fil de l'eau. On ne peut toujours pas garder en mémoire les annonces que l'on souhaite mettre de côté. On ne peut pas visualiser uniquement les nouveaux postes qui ont été publiés depuis une dernière consultation du site.. Il demeure toujours impossible de télécharger les offres d'emploi au format pdf pour la conserver (il faut penser à le faire avant que l'offre ne disparaîsse du site !). La note de service relative au groupe RIFSEEP n'est pas mentionnée.

Et surtout on ne peut toujours pas candidater en ligne (évolution pourtant annoncée l'année dernière) ! Il faut donc toujours candidater via [agrimob](#) pour les candidats internes MASA et via un formulaire spécifique pour les autres.

Une V2 du site est prévue dès que les crédits seront disponibles, mais d'après nos informations, cela ne devrait pas intervenir avant 2026. Un groupe de travail associant les syndicats sera mis en place. N'hésitez pas à nous faire part de vos propositions en nous contactant [ICI](#).

## Nos conseils

« [Rejoignez-nous !](#) » n'est pas le seul outil pour trouver un poste, il ne faut pas hésiter à consulter également :

- Le site de recrutement « [Choisir le service public](#) » qui propose un panel de postes plus large (toutes les fonctions publiques) et avec une ergonomie différente pour la recherche de postes ;
- le [site de recrutement du ministère de l'énergie](#) (ex MTE).

# Rappel du calendrier de la mobilité pour 2025

		Mobilité générale 2025	Fil de l'eau
<b>Publication de la liste des postes</b>		28 février 2025	Tous les 15 jours
<b>Date limite de candidature</b>		31 mars 2025	1 mois 15 jours si urgence
<b>Avis et classement</b>	Saisie de la structure départ et de la structure d'accueil	Du 1er au 18 avril 2025	Cf. calendrier de chaque fil de l'eau : note de service
	Saisie IGAPS	Du 22 au 25 avril 2025	
	Communication au candidat (+ motivation si demande de l'agent)	28 avril 2025	
<b>Résultats</b>	Publications	17 et 30 juin 2025 en fin d'après-midi	Hebdomadaire (les vendredis)
<b>Date de prise de poste</b>		+/- 01/09 (jusqu'au 01/11)	Au minimum un mois après publication du résultat sauf accord des parties

## Obligations pour le service recruteur (guide recrutement)

### Les services recruteurs :

- Répondent à toute demande et étudient toutes les candidatures,
- Proposent des entretiens aux candidats dont le profil présente un intérêt pour le poste,
- Répondent à tous les candidats (avis favorable et classement ou avis défavorable).

### Les avis favorables et défavorables doivent être :

- **Motivés par le « chef de service »** (futur responsable hiérarchique),
- **Justifiés** au regard de l'adéquation profil du candidat / compétences et contraintes mentionnées dans la fiche de poste.

L'avis est communiqué au candidat qui en fait la demande.

**Pour un agent bénéficiant d'une priorité légale**, tout avis défavorable doit lui être dûment justifié.

Il est prévu une refonte du guide de recrutement pour que les managers aient un outil clef en main pour expliquer par exemple comment se construit une offre d'emploi.

Les agents peuvent saisir la cellule de signalement s'ils s'estiment victimes de discrimination (à consulter en fin d'article).

## **Critères pris en compte au-delà de l'avis de la structure d'accueil**

### **▪ Rappel des 5 priorités légales**

- Rapprochement conjoint
- Handicap
- Restructuration
- Centres des intérêts moraux et matériels (pour les agents originaires des DOM)
- Suppression poste

**Ces priorités doivent être prises en compte**, à savoir que les candidatures sont prioritaires à partir du moment où l'agent à un avis favorable (quelque soit son classement).

Si un candidat qui a une priorité légale n'est pas retenu (parce que avis défavorable alors qu'un agent sans priorité légale a un avis favorable), alors une enquête mobilisant l'IGAPS et le bureau de gestion est opérée. L'avis défavorable doit être justifié par l'incompatibilité manifeste et objective entre le profil dudit candidat et les compétences attendues sur le poste. Il doit être motivé avec soin.

## Autres situations individuelles

- Retour suite à mise en disponibilité, détachement, mise à disposition, PNA, congé longue maladie
- Rapprochement enfant, demande conjointe mobilité, proche aidant, reclassement pour inaptitude
- Abattoir/SIVEP, promotion/avancement, provenance outre-mer/Corse

**Ces situations peuvent être prises en compte.**

C'est notamment dans le cadre de ces situations individuelles que les syndicats peuvent intervenir.

## Mobilité générale et mobilité au fil de l'eau : la mobilité générale pèse de moins en moins

**Le nombre de postes ouverts à la mobilité générale a été divisé par deux en 4 ans : 1172 postes en 2025 contre 2201 postes en 2021.**

**Au contraire, le fil de l'eau prend de plus en plus d'ampleur** et concerne toutes les catégories : il représente plus du double de la mobilité générale (2753 postes en 2024) et **a été multiplié par 3 en 3 ans**. Il n'y a pas d'orientation donnée aux structures sur un choix à opérer entre mobilité générale ou fil de l'eau.

Toutefois, la mobilité générale existe encore au MASA là où elle a complètement disparu pour d'autres ministères. La mobilité au fil de l'eau permet généralement des recrutements plus rapides : les retards sont beaucoup moins récurrents qu'auparavant (délai de 3 mois en moyenne entre publication du poste et publication des résultats). La mobilité générale favorise ainsi un certain nombre de décisions individuelles : familles (rentrée scolaire en septembre), rapprochements de

conjoints, positionnement des lauréats de concours dans des régions peu demandées. D'autre part, les interventions pour prendre en compte certaines situations individuelles (via les IGAPS, les syndicats...) sont plus faciles à mettre en place dans le cadre de la la mobilité générale.

## **Contractuels et titulaires**

Sur les emplois pérennes, les titulaires sont prioritaires par rapport aux contractuels. A partir du moment où un titulaire a un avis favorable, il devient prioritaire par rapport à un contractuel. Si un contractuel est retenu alors qu'un titulaire a postulé, une enquête est réalisée (via le bureau de gestion et l'iGAPS)

## **Que peut faire la CFDT pour vous aider dans votre projet de mobilité ?**

Même s'il n'y a plus de CAP mobilité, la CFDT peut intervenir auprès de l'administration pour appuyer votre demande en apportant des informations complémentaires, des éléments d'analyse. Pour ce faire, le syndicat peut prendre rendez-vous avec le SRH pendant la période allant du 1 er avril au 23 avril.

Nous pouvons également vous donner des conseils utiles, n'hésitez pas à nous prévenir le plus en amont possible : [cfdt@agriculture.gouv.fr](mailto:cfdt@agriculture.gouv.fr) !

### **> Pour aller plus loin, les notes de services utiles**

- [Note de service SG/SRH/SDCAR/2025-44 du 20/02/2025](#) : depuis cette année, une seule instruction relative aux modalités de candidature, valable à la fois pour la mobilité générale et le fil de l'eau
- Calendrier 2025
  - Mobilité générale : [note de service](#)

SG/SRH/SDCAR/2024-641 du 28/11/2024

- Fil de l'eau : note de service SG/SRH/SDCAR/2024-691 du 12/12/2024

- Support de présentation du groupe de travail

Bilan2024-mobilitéhorsenseignement-1

- Documents cadres

- Lignes directrices de gestion « mobilité » : note de service SG/SRH/SDCAR/2023-801 du 21/12/2023

LDG mob

- Guide et outils d'aide au recrutement : note de service SG/SRH/SDCAR/2019-109 du 06/02/2019

guide

- Stratégie accompagnement mobilité agents : note de service SG/SRH/SDCAR/2023-716 du 21/11/2023

Accompagnement

---

Accès par voie de

# détachement, aux fonctionnaires B0E, à un corps ou cadre supérieur

Le Ministère en charge de l'Agriculture déploie un dispositif dérogatoire permettant aux fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi (B0E) d'accéder par voie de détachement, à un corps ou une catégorie de niveau supérieur.

Ainsi pour le MASA, au titre de l'année 2025, sont concernés les corps techniques des :

- Inspecteurs de santé publique vétérinaire (1 poste ouvert)
- Élèves ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (1 poste ouvert)
- Techniciens supérieurs (2 postes ouverts dans la spécialité « Techniques et économie agricoles »).



Pour rappel, ce même dispositif avait été mis en place pour les corps des secrétaires administratifs et des attachés d'administration de l'État : [notre article ICI](#).

## Délais, informations et procédure

Vous trouverez en fin d'article la [note de service SG/SRH/SDDPRS/2025-149 du 12 mars 2025](#) concernant ce dispositif, pour lequel les inscriptions à l'appel à candidatures sont ouvertes du 13 mars au 14 avril 2025 à minuit (heure de Paris) sur le site internet <https://concours.agriculture.gouv.fr/>.

# Calendrier général :



**CALENDRIER GÉNÉRAL**  
**DATES DES ÉCHÉANCES PAR CORPS**

	ISPV	Élève IAE	TSMA
<b>Début des inscriptions</b>	Le 13 mars 2025	Le 13 mars 2025	Le 13 mars 2025
<b>Fin des inscriptions</b>	Le 14 avril 2025 minuit (heure de Paris)	Le 14 avril 2025 minuit (heure de Paris)	Le 14 avril 2025 minuit (heure de Paris)
<b>Fin de téléversement des pièces d'inscription</b>	Le 22 avril 2025 minuit (heure de Paris)	Le 22 avril 2025 minuit (heure de Paris)	Le 22 avril 2025 minuit (heure de Paris)
<b>Sélection sur dossier de RAEP</b>	À partir du 5 mai 2025	À partir du 28 avril 2025	À partir du 12 mai 2025
<b>Publication de la liste des candidats sélectionnés pour l'entretien oral</b>	À partir du 12 mai 2025	À partir du 5 mai 2025	À partir du 19 mai 2025
<b>Date limite d'envoi de la demande d'aménagement et du certificat médical (candidats concernés : se référer au I. de la présente note)</b>	Avant le 30 mai 2025 minuit (heure de Paris)	Avant le 19 mai 2025 minuit (heure de Paris)	Avant le 23 mai 2025 minuit (heure de Paris)
<b>Date limite d'envoi de la demande de visioconférence (candidats concernés : se référer au VI. de la présente note)</b>	Avant le 23 mai 2025 minuit (heure de Paris)	Avant le 12 mai 2025 minuit (heure de Paris)	Avant le 16 mai 2025 minuit (heure de Paris)
<b>Date limite d'envoi du certificat médical pour la demande de visioconférence (candidats concernés : se référer au VI. de la présente note)</b>	Avant le 6 juin 2025 minuit (heure de Paris)	Avant le 26 mai 2025 minuit (heure de Paris)	Avant le 30 mai 2025 minuit (heure de Paris)
<b>Entretien oral</b>	À partir du 23 juin 2025	À partir du 10 juin 2025	À partir du 16 juin 2025
<b>Publication de la liste des candidats proposés au détachement</b>	À partir du 30 juin 2025	À partir du 16 juin 2025	À partir du 23 juin 2025

L'ensemble des informations relatives à ce déploiement sont disponibles sur le site des concours et des examens du ministère : <https://concours.agriculture.gouv.fr/> (rubrique inscription aux concours et examens et téléchargement de la documentation d'inscription).

Les renseignements relatifs à cet examen pourront être obtenus auprès de Madame Hélène DELQUIGNIES, chargée de concours ([helena.delquignies@agriculture.gouv.fr](mailto:helena.delquignies@agriculture.gouv.fr) – Tél. : 01.49.55.48.55).



Ce dispositif est inscrit dans la loi du 6 août 2019, à titre dérogatoire, expérimental et concerne uniquement les fonctionnaires BOE des trois fonctions publiques.

> **Note de service :**

[2025-149BIS\\_Accès fonctionnaires BOE\\_ISPV\\_IAE\\_TS\\_année 2025](#)

---

## **Retraites : âge de départ et espérance de vie au menu des discussions**

**La deuxième séance de négociation sur les retraites a permis d'aborder un sujet particulièrement clivant : l'âge légal de départ. Ce premier tour de chauffe a offert à chaque organisation la possibilité de réaffirmer ses positions.**

Après la séance inaugurale du 27 février, les partenaires sociaux (qui ont prévu de se réunir toutes les semaines jusqu'à la fin du mois de mai pour tenter de se mettre d'accord sur des mesures relatives aux retraites) sont entrés

dans le vif du sujet le jeudi 6 mars. Au menu des discussions : l'âge de départ, la durée de cotisation et l'espérance de vie – autant dire des sujets sensibles quand on parle de retraites.

À ce stade des discussions, il n'était évidemment pas question de s'accorder sur la fin des 64 ans ou sur une nouvelle prise en charge des trimestres. La réunion visait à mettre à plat toutes les pistes possibles et à déterminer quels points nécessitaient d'être approfondis par les services spécialisés. **Ainsi, la question de l'espérance de vie à la retraite aura été particulièrement mise en lumière – alors même qu'elle n'est pas prise en compte dans le système actuel.** La semaine prochaine, la discussion devrait de nouveau porter sur l'âge de départ, mais cette fois-ci en abordant plus précisément les carrières longues et la question des seniors.

## **“Un système de retraite se pilote à moyen et long terme”**

Cette rencontre aura également permis de réaffirmer que la nouvelle donne géopolitique en Europe et le discours d'Emmanuel Macron, insistant sur la nécessité de fournir des efforts budgétaires en direction de l'armée, ne remettent pas en cause la pertinence du travail entamé au sujet des retraites. « *À la CFDT, nous avons bien conscience qu'il sera difficile d'arriver à un accord et que la question financière devra être traitée. Il n'y a rien de nouveau. Cependant, nous ne sommes pas dans les mêmes temporalités*, affirme le secrétaire général adjoint de la CFDT, Yvan Ricordeau. *Un système de retraite se pilote à moyen et long terme. Il faut garder son sang-froid et avancer avec sérieux, responsabilité et lucidité.* »

Prochain rendez-vous le 13 mars.

Par Jérôme Citron

rééditeur en chef adjoint de CFDT Magazine

**> Pour information aux adhérents :**

**A retenir la date du 18 mars :** Yvan Ricordeau animera (de 17h30 à 18h30) un webinaire ouvert à tous qui détaillera la position de la première organisation syndicale de France.

Inscription (libre et gratuite) en cliquant sur ce lien [ICI](#).

---

## **Accord QVCT: les agents en DDI ne doivent pas être oubliés**



**L'accord QVCT doit aussi bénéficier aux agents du MASA en poste en DDI : un sujet majeur pour leurs conditions de travail !**

# **L'intersyndicale poursuit les négociations.**

Dans un contexte d'annonce d'importantes restrictions budgétaires pour la fonction publique, le Groupe de Travail Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) du 6 novembre 2024 avait fait l'objet d'un boycott par l'ensemble des organisations syndicales. Un courriel vous avait été envoyé pour vous expliquer les raisons de ce boycott.

A la suite de ce boycott, une rencontre avait eu lieu le 28 novembre 2024 avec le directeur de cabinet du MASA. Pour la négociation des accords QVCT, les demandes de l'intersyndicale portaient sur les points suivants : l'inclusion des agents en poste en DDI dans le périmètre défini dans l'accord de méthode, un suivi régulier de la mise en œuvre de cet accord en administration centrale, en régions et en départements et la mise à disposition de moyens financiers à la fois pour la négociation des accords QVCT et pour leur mise en œuvre concrète localement.

Grâce aux actions menées en inter syndicale, l'administration du MASA a intégré les agents de DDI dans le périmètre des accords QVCT. Elle a cependant précisé « sous réserve des dispositions dont la mise en œuvre relève du ministère de l'Intérieur » et s'est engagée à mener sur ce sujet une concertation régulière avec les services du ministère de l'intérieur (MI) et notamment les Secrétariats Généraux Communs (SGCD).

L'Intersyndicale a alors demandé un groupe de travail visant à préciser les dispositions de la QVCT relevant de la compétence du MASA et celles relevant du Ministère de l'intérieur

**Ainsi, la réunion du groupe de travail QVCT du 4 mars était consacrée aux modalités d'inclusion des DDI dans les accords QVCT.**

Malheureusement l'administration nous a présenté un document ne nous rassurant aucunement sur l'intégration des agents en DDI et sur les marges de manœuvre du MASA sur ses propres agents

Et ce alors que de nombreuses politiques relevant de notre ministère ont un impact sur les conditions de travail au quotidien de nos collègues : la programmation des contrôles, la gestion de crises, les méthodes de travail, les formations initiales et continues, les parcours de carrière, la mise en œuvre des réformes telles que la PSU ou la délégation des contrôles...

Bien que les SGCD soient l'interface avec nos agents en DDI, le MASA doit pouvoir influer sur les conditions et le bien-être de nos agents au travail ; les préfets représentant les ministères n'ayant pour l'heure aucune compétence sur nos BOP et sur la paye.

**De plus, ce rôle du MASA doit être affirmé car il répond à une nécessaire harmonisation des pratiques et de traitement de nos agents sur tout le territoire national.**

Nous sommes en attente de précisions de la part de l'administration du MASA sur les rôles respectifs du MASA et du MI sur des sujets majeurs pour les conditions de travail tels que la charge de travail, le management, l'environnement de travail, l'accompagnement et le parcours professionnel, sachant que le télétravail est déjà sous la compétence des préfets.

La poursuite de la négociation des accords QVCT sera menée par notre intersyndicale sur les réponses apportées par l'administration du MASA sur ces sujets majeurs.

Notre objectif pour la suite de ces négociations est :

- de nous assurer que notre ministère assume ses responsabilités vis-à-vis de ses agents, et notamment

- avec les SGCD ;
- et de ce fait d'obtenir dans le futur accord QVCT un maximum de mesures d'application directe pour les agents du MASA des DDI.

**L'amélioration des conditions de travail des agents du MASA est un sujet essentiel. Il doit porter sur toute la communauté de travail du Ministère, en incluant nécessairement les agents en DDI.**

*Document joint :*

- la déclaration intersyndicale au format pdf

[2025-03-06-com agents QVCT - vf-5.docx](#)

---

## **Retraites : une première rencontre constructive**

Le 27 février dernier, cinq organisations syndicales de salariés (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC et CFTC) et trois organisations patronales (Medef, CPME et U2P) se sont réunies afin de rouvrir le dossier des retraites. Cette première séance de négociation a permis d'acter un programme de travail d'ici à juin. Seize rencontres sont programmées...

— — —

On savait que rouvrir le dossier des retraites ne serait pas un long fleuve tranquille. Pour Force ouvrière, l'obstacle est manifestement apparu trop grand. La troisième organisation syndicale en matière de représentativité a décidé de ne pas

participer à la négociation avant même qu'elle débute. Mis à part cette fausse note, la première séance de négociation, qui s'est tenue le 27 février sous l'égide de Jean-Jacques Marette (ancien directeur de l'Agirc-Arrco, qui officie en tant que facilitateur) aura permis de préciser plusieurs points encore relativement flous.

Il a notamment été acté que la discussion se mènerait entre les cinq organisations syndicales de salariés représentatives au niveau interprofessionnel (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC et CFTC) et les trois organisations patronales (Medef, CPME et U2P)... Une configuration « classique » finalement privilégiée après un moment de flottement : il avait été un temps imaginé que l'Unsa et la FSU seraient parties prenantes côté salariés, tandis que, côté patronal, la FNSEA et les employeurs du monde non lucratif frappaient à la porte.



De g. à dr. : Denis Gravouil et Sophie Binet (CGT) ; Yvan Ricordeau et Marylise Léon (CFDT) ; Patrick Martin (Medef). © Bertrand Guay/Pool/AFP

# Seize séances programmées jusqu'au 28 mai

Cette séance introductory a également permis d'acter un véritable programme de travail d'ici à la fin mai 2025. Les partenaires sociaux vont se réunir tous les jeudis (le mercredi lorsque le jeudi est férié), soit seize rencontres thématiques en vue de faire le tour du sujet. Certaines semaines, une organisation un peu différente a été prévue pour aborder les questions liées à la fonction publique (on n'en connaît pas encore exactement les modalités). **Les 6 et 13 mars, les partenaires sociaux vont donc se pencher sur la question de l'âge de départ, de la durée de cotisation et des carrières longues.** Ils aborderont également la question de l'emploi des seniors. À la demande de la CFDT, les questions de pénibilité et d'égalité femmes-hommes seront traitées plus tard, fin mars début avril.

## Un double défi à relever

**Cette première réunion a enfin permis de constater qu'aucune organisation ne remettait en cause le rapport de la Cour des comptes.** La querelle des chiffres est bel et bien de l'histoire ancienne. S'il n'y a pas actuellement d'accord sur les améliorations à apporter au système, il y a au moins un consensus quant à l'état des lieux et aux besoins de financement. Le déficit annuel du système (estimé à 6 milliards jusqu'en 2030, puis de 15 milliards à partir de 2035) impose de relever un double défi durant les prochaines semaines : revenir sur les éléments les plus injustes de la réforme de 2023 et remettre le système dans les clous sur le plan financier.

*« Si nous voulons garantir un avenir à notre système de retraites par répartition, nous nous devons de proposer des*

*mesures qui garantissent son équilibre à moyen terme », affirme Yvan Ricordeau, secrétaire général adjoint de la CFDT. Pas question, donc, de faire l'autruche en évitant les sujets qui fâchent. « Cette première rencontre a été plutôt constructive, résume Yvan Ricordeau. Nous avons à présent un programme de travail qui fait plutôt consensus et doit nous permettre d'avancer. Évidemment, il ne faut pas s'attendre à ce que les points durs soient réglés dans les prochaines semaines. Comme dans toutes les négociations, ce n'est qu'à la fin des discussions que l'on voit si l'on est capable de trouver un accord. »*

Par **Jérôme Citron**  
rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

---

## **Le 8 mars, journée internationale des droits des femmes : Nous voulons enfin des actes !**

**L'égalité entre les femmes et les hommes n'est toujours pas une réalité dans nos entreprises et administrations**



L'égalité professionnelle s'inscrit dans un projet de société et nécessite une volonté à la fois politique et budgétaire. **Les législations successives et la mise en place de l'index égalité pour tenter de corriger les écarts ne suffisent pas.**

Ce constat que nous posons, année après année est largement admis et pourtant **il n'y a aucune réelle volonté du patronat et des gouvernements successifs pour appliquer et faire appliquer la Loi et aboutir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Les chiffres sont têtus et illustrent ces inégalités au détriment des femmes :

- **Elles perçoivent des salaires de 23.5 % en moyenne inférieurs** à ceux des hommes (en prenant en compte les temps partiels) ;
- **Elles occupent 42.6 % des emplois de cadre** alors qu'elles sont plus diplômées que les hommes ;
- **Elles représentent 57 % des Smicard(e)s** ;
- **Elles occupent près de 80 % des emplois à temps partiels** dont beaucoup de temps partiels imposés ;
- **Elles touchent des pensions de retraite de droits directs 38 % moins élevées en moyenne que celles des hommes** ;
- **Elles sont à la tête de 82 % des familles monoparentales** ;
- **Elles prennent 95 % des congés parentaux.**

Plafonds de verre, planchers collants, parois de verre sont autant de termes qui qualifient les carrières des femmes. **Elles ont plus difficilement accès aux postes à responsabilité**, elles sont plus nombreuses à être dans les bas salaires et à y rester, elles sont concentrées dans des

métiers à prédominance féminine sous-valorisés et mal rémunérés.

Elles subissent aussi les carrières en accordéon qui les pénalisent sur leur rémunération durant leur vie active mais également sur leur pension de retraite.

Le poids de la parentalité, incluant la double journée et la charge mentale, le manque de structures publiques de la petite enfance, pénalisent quasi-exclusivement la carrière des mères, accentuant encore les inégalités salariales. Elles sont 30 % à réduire leur activité professionnelle à l'arrivée du 1er enfant.

Aujourd'hui, les métiers du soin et du lien sont en grande tension par manque d'effectifs et il manque plus de 200 000 places dans la petite enfance.

Malgré les scandales récents dans les crèches privées, aucune mesure solide n'a été annoncée pour renforcer le service public de la petite enfance alors même qu'il s'agit d'un facteur déterminant pour l'émancipation des femmes.

**Majoritaires parmi les personnels de la Fonction publique et principales usagères, les femmes seront les premières impactées par les coupes sombres envisagées dans le budget pour les services publics.** Si la mobilisation intersyndicale a permis de faire reculer le gouvernement sur son projet d'imposer 3 jours de carence, il n'a pas renoncé à celui de baisser à 90 % la rémunération des agent.es en cas d'arrêt maladie.

Nous combattrons cette injustice profonde qui pénalisera d'abord les femmes, leur rémunération et leur pouvoir d'achat.

**Enfin, les moyens alloués à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sont encore très en deçà des besoins.** La convention 190 de l'Organisation Internationale du Travail pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail et

la recommandation 206 associée sont appliquées à minima par la France.

Pour toutes ces raisons, partout en France, le 8 mars 2025 est l'occasion de rappeler nos revendications afin d'obtenir :

- **L'égalité salariale** et de carrière entre les femmes et les hommes ;
- **La revalorisation des métiers à prédominance féminine** ;
- La transposition ambitieuse de la directive européenne pour la transparence salariale et la révision en profondeur de l'index Egapro ;
- **L'abrogation de l'âge légal de départ en retraite à 64 ans** qui pénalise en premier lieu les femmes ;
- Des services publics de qualité répondant aux besoins notamment dans la petite enfance ;
- Plus de moyens pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

## **Les femmes ne veulent plus de paroles en l'air, elles veulent des actes !**

Source : CFDT – UFETAM

- *Pour aller plus loin*

- Droits des femmes : 5 questions sur la journée du 8 mars à lire [ICI](#)
- Droits des femmes : où en est l'égalité professionnelle ? Découvrir [ICI](#) les informations communiquées par le gouvernement
- Les écarts de rémunération brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans les ministères en 202 à consulter [ICI](#) ou sur le document ci-dessous

[les-ecart-de-remuneration-brute-entre-les-femmes-et-les-](#)

## hommes-fonctionnaires-dans-les-ministères-en-2024

- *Lire le communiqué de presse :*

[8\\_mars\\_communique\\_intersyndicale](#)