

# Retraites : la fin d'un premier cycle

**Après onze séances de discussions, la négociation retraite s'accélère, avec la recherche concrète d'un accord. Pour y parvenir, quatre réunions sont prévues en juin.**

Jeudi 15 mai, la onzième séance du groupe paritaire permanent sur les retraites était, une nouvelle fois, consacrée au pilotage du système. Les partenaires sociaux ayant décidé de reprendre la main, ils ont estimé nécessaire d'échanger entre eux sur ce qu'implique cette nouvelle approche, ou comment articuler pertinemment démocratie sociale et démocratie politique. Cette onzième rencontre aura également permis de poser le cadre de la suite des discussions.

En effet, après avoir fait le tour des positions de chacune des organisations, il est temps de passer à la phase finale de la négociation. *« Cette séance a marqué la fin d'un premier cycle de discussions. Semaine après semaine, chaque organisation a pu exprimer son point de vue sur le système et la manière dont elle souhaite le faire évoluer, résume le secrétaire général adjoint de la CFDT Yvan Ricordeau. À présent, nous allons rentrer dans le dur des discussions, dans la construction d'un texte commun. »*

## Un calendrier arrêté jusqu'à la mi-juin

Pour cette dernière ligne droite, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur quatre dates : les 5, 11, 12 et 17 juin. L'objectif ne sera plus que chaque organisation puisse exprimer son point de vue, mais bien de construire un accord qui puisse permettre de revenir sur quelques points de la réforme de 2023. Pour rappel, la priorité de la CFDT est

d'obtenir un bougé sur l'âge, sur la pénibilité et sur l'égalité femmes-hommes.

Les deux prochaines semaines (pendant lesquelles aucune rencontre en plénière n'est prévue) seront mises à profit pour construire un premier projet d'accord sous la houlette de Jean-Jacques Marette (le « Monsieur Loyal » de la négociation, ancien directeur de l'Agirc-Arrco) qui doit proposer un « texte martyr ». « *Nous avons été capables jusque-là de travailler en bonne intelligence. À nous de prouver à présent que nous sommes capables d'aller plus loin collectivement en construisant un accord qui réponde, au moins en partie, aux attentes des salariés* », résume Yvan Ricordeau. Un sacré défi dans la période.

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

— — —

***Source : article Syndicalisme-Hebdo / CFDT-UFETAM***

---

# **DDI : Compte-rendu CFDT du Comité Social d'Administration des DDI du 19 mai 2025**

**Le Comité Social d'Administration du réseau des DDI s'est**

réuni le 19 mai 2025. L'ordre du jour comportait 4 sujets : situation budgétaire des MSO, actualités SGCD, bilan restructuration et présentation RSU 2022 et 2023. Il a été enrichi d'une question diverse portée par les organisations syndicales : point sur les accidents de service et notamment les procédures et délais de traitement.

La CFDT était représentée par Lydie Duray et Emmanuel Biseau.

## Bienvenu chez nous

Ce CSA était le premier présidé par **M. Moutouh, nouveau secrétaire général du MI** et ancien préfet de la Creuse, de l'Hérault et des Alpes Maritimes. Il s'est dit très ouvert au dialogue et souhaite des échanges francs. **La CFDT espère un dialogue social revigoré** et de qualité, les intentions du SG du MI semblent aller dans le bon sens.

## L'État c'est nous

Pour M. Moutouh, l'État c'est l'État territorial, c'est l'ATE. Il se dit **départementaliste** convaincu, ça tombe bien, il a les DDI dans son escarcelle. Pour la **CFDT** seule l'action compte, nous verrons bien.

## Menaces et agressions

Le SG exprime tout son soutien aux collègues agressés et menacés. Pour lui, c'est inacceptable. Ce sont des paroles bienvenues mais il manque toujours la suite notamment judiciaire.

La **CFDT** profite de ce compte rendu pour signaler que la circulaire Barnier du 4 novembre 2024, sur le contrôle unique prévoit « qu'un dépôt de plainte sera systématiquement déposé par le préfet ou l'organisme dont dépend l'agent en cas d'agression ou menace. »

**La CFDT demande que cela soit étendu à tous les agents,**

quelles que soient leurs missions.

## Anti pasti

Dans sa **déclaration liminaire** (*voir plus bas*) la **CFDT** insiste sur le **malaise** qui existe parfois en DDI sur le **dialogue social**, elle souligne également les **difficultés de restauration** pour un certain nombre d'agents, mais aussi les difficultés nouvelles de changer de poste quand on passe d'un ministère à l'autre, **un retour en arrière amer** pour les collègues concernés.

## L'alchimiste

Pour le représentant des **MSO**, **côté budget** il n'y a pas de problème, tout va bien ... 105 ETP de moins en 2025. On remplace si besoin par des contractuels, que l'on paye plus ou moins tardivement. Fusion des BOP ? Qui est solidarités et santé ? Qui est travail emploi ? Oui, la question se pose encore tant que la décision de fusion ou pas des CSA n'est pas déterminée. Sinon tous les agents sont BOP 155 mais que va-t-il se passer au moment des élections ? 1<sup>ère</sup> réunion GT élections MSO, le 22/05/2025... Suspens insoutenable...

## Cauchemar en cuisine

Sur la **restauration**, le SG annonce qu'il va prendre cela en main et qu'une **inspection générale de l'administration est en cours** sur le sujet.

Pour la **CFDT** c'est un enjeu important, en termes d'attractivité, d'égalité de traitement entre les agents et de pouvoir d'achat. Nous continuerons à suivre le sujet de près.

## Toutes ses dents

Les **SGCD** ont 4 ans et demi mais des problèmes subsistent notamment côté RH. Nous avons parfois l'impression que **pour le**

**MI, le travail est fini** et qu'il ne reste que des problèmes résiduels ici ou là. Pour preuve, il nous est présenté le point d'actualité du SGCD mais celui-ci ne traite absolument pas des RH et des soucis rencontrés, au quotidien, par les agents.

## Ciel de traîne

Pour la **CFDT**, globalement **le service rendu aux agents s'est dégradé** depuis la création des SGCD et les services RH des ministères n'y sont pas pour rien non plus. Toutefois, au final, ce sont les collègues qui n'ont pas de réponse, qui ont des problèmes de salaire, etc.

## Le déluge

Pour le SG du MI, côté SGCD c'est mieux aujourd'hui qu'avant... **pour la CFDT c'est mieux aujourd'hui qu'au début des SGCD mais moins bien qu'avant les SGCD, la nuance est importante.**

## Milange

Le MI rappelle que la loi de finance 2025 prévoit une augmentation de 101 ETP sur le BOP 354... Or, ce BOP ne concerne pas du tout les emplois des DDI, seulement ceux en préfecture, sous-préfecture, SGCD, bref le MI « milange » tout... le CSA des DDI n'est pas celui de la préfecture, la CFDT l'a rappelé.

## Prou

En revanche, il est vrai, sur ces 101 postes budgétaires nouveaux, certains peuvent être affectés aux SGCD. Le MI présentera un bilan de ces 101 postes lors d'un CSA prochain.

## Chef oui chef

La note gouvernance est de nouveau présentée, elle contient

des recommandations notamment sur les réunions à tenir. Ce sont essentiellement celles entre les directeurs, les préfets, le SGCD mais aussi des **comités de suivi locaux** que le préfet doit réunir au moins une fois par an. Ces comités réunissent le préfet, le chef du SGCD et les organisations syndicales de la préfecture et des DDI. Ils ont vocation à parler des sujets transversaux et communs à tous.

## Produits locaux

La **note de gouvernance** des SGCD doit être présentée aux CSA locaux, tout comme le **rapport social unique** (voir plus bas). Vos élus locaux sont légitimes à les demander.

## Défaut de paiement en votre défaveur

Le dernier point sur les SGCD portait sur la **convergence en termes de recrutements des contractuels**. Ceux-ci devraient être harmonisés afin d'éviter le plus possible les retards et absences de paiement notamment. Pour la **CFDT**, cela va dans le bon sens, espérons que la pratique se révèle tout autant prometteuse.

## Nous sommes, nous sommes...

Top c'est parti, une femme (à 62%) titulaire (à 88%) de catégorie B (à 50%), nous avons entre 50 et 59 ans (à 37%) et nous sommes du MATTE (à 40%) d'après les données 2023 du rapport social unique.

Celui-ci comporte beaucoup de données et notamment (fin 2023) :

- Les DDI représentent 27 963 agents.
- En 2023 il est entré 1180 contractuels et sont sortis 81 titulaires.
- 2/3 des contractuels sont sur des emplois permanents.
- Seulement 10 % des agents promouvables sont promus.
- Environ 8 000 agents ne sont pas couverts par la

médecine du travail.

- Il y a eu 178 180 jours de congés maladie ordinaire... indemnisés dorénavant à hauteur de 90 %, soit dit en passant.
- 12 741 bénéficient du télétravail dont 90 % un ou deux jours par semaine.

Ces données ont été longuement commentées par les organisations syndicales car il y a beaucoup à dire.

## Un train peut en cacher un autre

En point divers, sont évoqués les **accidents de service**. En effet, il n'est pas rare que l'expertise pour déterminer si l'accident est imputable au service soit très longue, trop longue. Ce délai important repousse d'autant le remboursement des frais avancés par l'agent ayant subi un accident de service.

L'administration apporte une réponse concrète sur les cas des inspecteurs du permis de conduire, en ayant clarifié le qui fait quoi pour éviter les cafouillages trop importants. Mais se dit un peu démuni face aux déserts médicaux qui sont une grande partie du problème des délais à rallonge.

Concernant les procédures en cas d'accident de service, elles existent ministère par ministère et seront communiquées aux organisations syndicales.

## A part ça ?

Vos représentants **CFDT** sont disponibles pour répondre à vos questions et à vos sollicitations, et ça ce n'est pas rien.

*Source : CFDT-UFFA / UFETAM*

- Retrouvez ci-dessous la déclaration liminaire de la CFDT

# **Publication de la note de service relative à la promotion de corps par liste d'aptitude pour l'année 2025**

La note de service SG/SRH/SDCAR/2025-327 du 22 mai 2025, relative à la promotion de corps, par liste d'aptitude, pour les personnels de certains corps relevant du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire au titre de 2025, vient de paraître au sommaire B0 Agri.

---

# **Avancement de grade au choix en 2025 au titre de l'année 2026**

La présente note fixe, pour les agents relevant du MASA, la procédure d'élaboration des tableaux d'avancement de grade au choix à appliquer en 2025 au titre de 2026. Pour l'accès à l'échelon spécial des grades d'attaché d'administration hors classe et d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe, cette procédure s'applique aux tableaux d'avancement au titre de 2025.

---

# **Secrétaire administratif : examens professionnels d'accès aux grades de classe supérieure et exceptionnelle au titre de l'année 2026**

Deux examens professionnels pour l'avancement aux grades de secrétaire administratif de classe supérieure et de secrétaire administratif de classe exceptionnelle relevant du ministre chargé de l'agriculture sont organisés au titre de l'année 2026.

Actualisé le 3 septembre 2025.

---

## **Risque d'agressions des agents : la presse s'intéresse aux propositions de l'intersyndicale...**



# COMMUNIQUE INTERSYNDICAL MASA

En réponse au message de soutien de la secrétaire générale du MASA aux agents dans l'exercice de leurs missions, l'intersyndicale avait réagi avec un courrier transmis à la ministre que nous vous avons relayé le 6 mai dernier.

En réponse à ce courrier, le secrétariat général nous a convié à un groupe de travail relatif à la prévention de la violence envers les agents du ministère le 28 mai prochain.

Nous allons donc pouvoir ENFIN discuter de nos propositions concrètes transmises dans ce courrier à la ministre.

**Les propositions de l'intersyndicale retiennent toute l'attention de la presse** qui suit de près ce sujet comme en témoigne l'article d'**Agrapresse** du 16 mai dernier, joint à ce mail.

Si vous avez d'autres propositions que celles déjà mentionnées, n'hésitez pas à nous en faire part d'ici le 28 mai afin que nous les portions en séance.

L'intersyndicale du MASA

*Retrouvez ci-dessous l'article de l'Agrapresse :*

[20250516\\_agrapresse\\_intersyndicale](#)

---

## Barème 2025 des prestations

# d'action sociale pour les agents du MASA

Les conditions générales et spécifiques des prestations d'action sociale interministérielles et ministérielles pour l'année 2025 à destination des agents du MASA ont été communiquées dans la [note de service SG/SRH/SDDPRS/2025-303 du 14 mai 2025](#).

Vous la trouverez également en bas de cet article.

Les fiches descriptives des différentes prestations d'action sociale **sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025**.

**Le barème 2024 est maintenu pour la plupart des prestations d'action sociale interministérielles et ministérielles** à destination des agents du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire.

**Seules deux prestations d'action sociale, citées ci-dessous, font l'objet d'une revalorisation de leur taux :**

- La prestation d'action sociale interministérielle spéciale pour « jeunes adultes atteints d'une maladie chronique ou d'un handicap et poursuivant des études, un apprentissage ou un stage de formation professionnel au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans » (Cf. Fiche F8) : le taux de l'allocation mensuelle est porté à 142,31 €.
- La prestation ministérielle « Aide à l'Accès au Logement Locatif – AALL » (Cf. Fiche F15) voit son barème modifié comme tous les ans parce que le mode de calcul se base sur les plafonds de ressources des bénéficiaires de la législation sur les habitations à loyer modéré, dont les nouveaux montants ont été fixés par l'arrêté du 23 décembre 2024.



Comme chaque année, le formulaire de demande et les annexes ont été mis à jour. Ces imprimés sont à utiliser IMPÉRATIVEMENT pour les demandes effectuées à partir de la publication de la version de 2025 de la note de service. Les dossiers transmis avec les documents ou annexes ne correspondant pas aux modèles de la présente note, ne seront pas traités et seront renvoyés.

> **Note de service :**

[2025-303\\_Prestations action sociale\\_2025](#)

---

## **Dixième réunion sur les retraites : une séance consacrée au pilotage du système**

Après la question du financement, les négociateurs se sont penchés sur le pilotage du système de retraite, lors de leur dernière rencontre, le 30 avril. L'objectif des partenaires sociaux est d'imaginer une nouvelle gouvernance qui permette d'adapter le système au fil de l'eau et d'éviter les grandes réformes qui mettent la France en ébullition tous les trois ou quatre ans.

Après le cycle « financement », place au cycle « pilotage ». Réunis pour une dixième séance de négociations sur les retraites, mercredi 30 avril, les partenaires sociaux ont discuté de la manière dont ils souhaitent piloter le régime

général de retraite, dans le cas où ils reprendraient la main sur le système. L'idée de cette première rencontre (une deuxième est prévue jeudi 15 mai) était de s'accorder sur quelques lignes directrices sans forcément arriver à une organisation totalement définie. *« Le sujet est bien trop vaste pour être réglé en deux séances. En revanche, il est important de réaffirmer, lors de cette négociation, que les partenaires sociaux ont toute légitimité pour participer au pilotage du système, comme nous le faisons déjà pour les retraites complémentaires des salariés du privé (Agirc-Arrco) »*, souligne le secrétaire national de la CFDT, Fabien Guimbretière.

Au cours de cette séance, les partenaires sociaux n'ont d'ailleurs pas caché leur volonté de s'inspirer du pilotage des retraites complémentaires pour imaginer celui du régime général. L'idée serait notamment de fixer un pilotage en trois temps, une règle d'or qui assurerait un équilibre financier dans quinze ans (à l'instar de celle existante pour l'Agirc-Arrco), un pilotage stratégique avec un horizon de quatre à cinq ans, et enfin, un pilotage annuel.

*« Pour la CFDT, il ne peut y avoir une réforme qui fixerait les règles définitivement et réglerait tous les problèmes. Il faut sans cesse faire des ajustements pour tenir compte des évolutions économiques et démographiques »*, explique Fabien Guimbretière. Pour faire ces ajustements, la CFDT réclame la mise en place d'indicateurs sociaux qui viendraient compléter les indicateurs financiers.

## Quelle articulation ?

Le sujet du pilotage soulève aussi très vite la question de l'articulation entre la démocratie politique et la démocratie sociale. Quelle place doit-on donner à chacune des parties prenantes ? *« Ce n'est pas dans le cadre de cette négociation que nous allons répondre à ces questions. Il faut bien*

*distinguer ce qui relève du court, du moyen et du long terme* », insiste Fabien Guimbretière.

C'est sans doute la raison pour laquelle, après les deux séances consacrées au pilotage, les discussions se concentreront à nouveau sur les possibles aménagements à prendre à court terme pour corriger la dernière réforme. D'ici là, chaque organisation est incitée à dévoiler un peu plus son jeu pour tenter de trouver un accord. La CFDT a déjà réaffirmé sa volonté d'obtenir des mesures sur l'âge de départ, sur la pénibilité et sur l'égalité femmes hommes. L'idée est de parvenir à trouver un terrain d'entente avant l'été.

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

— — —  
D'après l'article initialement publié par Syndicalisme-  
Hebdo

---

# **Agents publics en congé maladie ordinaire : doublement punis !**

Le gouvernement Barnier en avait rêvé, le gouvernement Bayrou l'a fait.

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2025, lorsqu'un agent public est en congé de maladie ordinaire (par exemple pour une grippe), il n'est pas rémunéré le premier jour de son arrêt, subissant ainsi un jour

de carence, rétabli depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Les organisations syndicales, dont la CFDT, ont réussi à empêcher l'application de 3 jours de carence, grâce au rapport de force construit dès les annonces du ministre Kasbarian et à la journée de mobilisation réussie du 5 décembre 2024.

Mais maintenant, en plus de ce jour de carence, le gouvernement frappe les agents publics, dès le deuxième jour d'arrêt maladie y compris les renouvellements d'arrêt antérieurs, d'une réduction de salaire, en ne les payant que 90 % de leur traitement indiciaire brut pendant les trois premiers mois (au-delà de trois mois de congé de maladie ordinaire, la rémunération reste amputée de moitié).

**Pour la CFDT Fonction Publique, ce n'est pas acceptable !**

**Elle demande une nouvelle écriture des articles L 822-1 à L 822-5 du Code général de la fonction publique, qui portent ces dispositions injustes.**

Être malade n'est pas un choix et contaminer les usagers ou ses collègues n'est pas une mission de service public ! Quand un médecin a prescrit un congé de maladie ordinaire, on ne doit pas perdre 10 % de son salaire.

Cette nouvelle mesure s'appliquant à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025, le prélèvement des trop-perçus va certainement être mis en œuvre dans les prochaines semaines. Tous les agents publics qui auront été ou seront malades verront leurs salaires baisser de 10 %.

Il est encore temps de se mobiliser et de soutenir les organisations syndicales de la Fonction publique qui refusent ce recul social.

**Si ce n'est déjà fait, signez et faites signer la pétition  
qui exige le retrait du jour de carence et le maintien à 100 %  
de la rémunération**

en cas de congé maladie ordinaire



[Signer la pétition en ligne](#)

> Source : CFDT-Fonction publique

---

# Formation de préparation au concours interne 2026 pour l'accès au corps des IAE

Note de service concernant la formation de préparation au concours interne d'IAE 2026.

---

## Économies : Le gouvernement veut supprimer un tiers des opérateurs de l'État !

Le 27 avril, la ministre des Comptes publics a annoncé la suppression d'un tiers des agences et opérateurs de l'État. Jugeant indispensable l'ouverture d'une discussion sur le sujet, la CFDT Fonctions publiques déplore que la réflexion gouvernementale soit guidée par la seule boussole budgétaire.

« L'État [...] va faire du ménage dans notre organisation, parce que les Français le demandent, [...] en supprimant ou en fusionnant un tiers des agences et opérateurs de l'État. » Les propos de la ministre des Comptes publics, Amélie de Montchalin, ne laissent que peu de place au doute et à l'interprétation quant à l'ambition du gouvernement de poursuivre sa politique d'austérité budgétaire et de réduction de la dépense publique. Ils ont surtout créé la « panique » et « l'inquiétude » chez les 180 000 agents potentiellement concernés, selon les termes de Mylène Jacquot, la secrétaire générale de la CFDT Fonctions publiques.

Derrière l'« organisation » pointée par la ministre, on retrouve plus de 800 opérateurs et agences de l'État, des institutions ou des instances aux profils aussi divers que variés, avec des personnels aux statuts également variés (fonctionnaires, contractuels, de droit privé...). Parmi eux, 55 000 personnels travaillent à France Travail, 33 000 au Centre national de la recherche scientifique (CNRS), 5 000 à l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm), 12 000 à l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (Inrae), 2 600 au Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (Cerema), ou encore 1 400 à l'Agence de la transition écologique (Ademe) et 1 000 à l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses). Autant d'institutions pour lesquelles il faudrait une réflexion au cas par cas.

## Des négociations sont indispensables

« Le gouvernement prend le problème à l'envers, une nouvelle fois, regrette Mylène Jacquot. La suppression, la fusion, voire la réinternalisation de certaines agences n'est pas problématique en soi, si elles sont accompagnées d'une réflexion stratégique et si les agents publics concernés

*bénéficient d'un accompagnement de qualité. »*

Amélie de Montchalin, qui espère « 2 à 3 milliards d'euros d'économie à la clé », précisera sa démarche à la mi-mai, à l'occasion d'une audition au Sénat. « Vous avez des gens qui partent à la retraite, vous avez des gens que vous pouvez mettre ensemble, on a plein de moyens sans faire dans la casse sociale. » La CFDT Fonctions publiques, de son côté, exige que les restructurations soient accompagnées de négociations de proximité obligatoires. Les impacts sur les conditions de travail, les rémunérations, les mobilités ou encore les besoins de formation devront être abordés.

*Source : Article initialement publié par Syndicalisme Hebdo*

---

## **Groupe de travail sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 10 avril 2025**

**Le groupe de travail sur l'égalité professionnelle s'est réuni le 10 avril dernier, sous la présidence de Mathilde Icard, cheffe de service à la DGAFP.**

Étaient présentes, côté syndical, FO, la CFDT, l'UNSA, la FSU, la CFE-CGC et la FAFPT. Les employeurs territoriaux, la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE), la DGOS (direction générale de l'offre de

soins) et la DGCL (direction générale des collectivités locales) participaient également à cette réunion.

## Introduction

La DGAFP rappelle les travaux préalables discutés lors des comités de suivi (COSUI) de l'accord 2018 des 19 octobre 2023 et 9 décembre 2024, de la formation spécialisée « Égalité, mobilité et parcours professionnels » (FS3) du 30 janvier 2024.

## Rappel des objectifs

Le principal objectif recherché, d'ores et déjà partagé par plusieurs des partenaires, est d'aboutir à un nouvel accord visant à :

- Un périmètre inter-versants souhaité ;
- S'appuyer sur les acquis de 2018, intégrer de nouvelles thématiques ;
- Une durée de validité déterminée pour cet accord souhaité par la DGAFP.

Calendrier :

- Un compte-rendu officiel de la réunion sera diffusé avant fin avril par la DGAFP pour permettre les contributions avant une deuxième séance.

## Questions de réflexion ouvertes

- Développer la culture de l'égalité dans les administrations ;
- Dynamiser les trajectoires de carrière des femmes ;
- Renforcer la mixité des métiers ;
- Promouvoir le partage de la parentalité ;
- Agir sur l'articulation des temps de vie ;
- Consolider la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;

- Assurer une gouvernance exemplaire et un suivi des engagements ;
- Améliorer le pilotage et l'évaluation des dispositifs ;
- Identifier d'autres problématiques à traiter.

## Positionnements CFDT

**La CFDT est favorable à un périmètre inter-versants, à condition que cela aboutisse à des avancées concrètes pour la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH).** Si c'est seulement pour se confronter, une fois de plus, aux mêmes difficultés notamment sur les remontées d'informations, ce sera non. Il est indispensable que les employeurs fassent preuve de davantage de diligence.

Par ailleurs, un accord inter-versants devra s'accompagner de négociations en proximité.

Concernant les dérogations et/ou manquements aux obligations de remontées de la part des FPH et FPT, la CFDT rappelle que répondre à un simple formulaire ne peut pas être conditionné à l'adoption d'une loi organique... **La libre administration n'équivaut pas à une indépendance totale vis-à-vis du ministère de la fonction publique !**

**La CFDT est d'accord pour fixer une durée déterminée à l'accord, par exemple jusqu'en 2028 ou 2030, avec une obligation de renégociation à son terme inscrite dans l'accord initial,** afin de capitaliser sur les acquis. La CFDT souhaite aussi intégrer une approche plus contraignante pour garantir la mise en œuvre des mesures.

**La culture de l'égalité professionnelle doit être recentrée sur les enjeux spécifiques des femmes,** en dynamisant notamment les trajectoires de carrière conformément aux règles posées en 2018. De nouvelles mesures de rattrapage sur le stock existant sont nécessaires, sans qu'il y ait d'obstacle juridique avéré.

La CFDT demande également un **contrôle renforcé sur le flux**

**d'accès aux postes et sur les promotions**, en portant une attention particulière aux emplois à temps non complet, majoritairement occupés par des femmes et aux emplois contractuels, souvent caractérisés par de moindres rémunérations et des filières peu valorisées.

La question des **conditions de travail** est également clé.

La CFDT propose de **mieux documenter** :

- Le recours aux **congés parentaux**,
- **L'impact sur la rémunération pendant la durée du congé parental**,
- La répartition des ASA pour enfants malades et des temps partiels, et d'agir réellement à partir de ces constats,
- Dans la parentalité, il faut prendre en compte tous les agents, qu'ils soient parents ou aidants.

Pour les **proches aidants**, la CFDT est ouverte à regarder des pistes diverses, y compris le déblocage du Compte Épargne-Temps (CET) dans une optique de conciliation des temps. Il faudra assouplir les dispositifs. Les indemnités afférentes doivent pouvoir être revues.

**Dans la FPH, des efforts devront être exigés pour agir** sur les règles de délai de prévenance en cas de changement de planning.

Sur les **violences sexistes et sexuelles au travail**, la CFDT déplore que les dispositifs existants soient peu visibles et que les cellules de signalement n'apportent pas toujours de réponse à la hauteur. C'est probablement l'un des axes à retravailler sur la base d'un bilan.

**La santé au travail des femmes doit être intégrée aux discussions sur l'égalité professionnelle.**

La CFDT rappelle que certains problèmes de santé aggravent les inégalités, notamment en raison de l'existence du jour de

carence. La CFDT se dit prête à explorer les pistes autour de l'organisation du travail (recours au télétravail, par exemple) mais en gardant à l'esprit que tout le monde n'a pas accès à toutes les modalités de travail à distance.

## Autres contributions au cours de ce GT

### ● Fonction publique territoriale (FPT)

- Remontée de données compliquée via les RSU des 38000 employeurs de la FPT ; nécessité d'un format stabilisé.
- La FPT est d'accord pour une durée limitée de l'accord.
- Sur les congés menstruels : pas de consensus. Une circulaire est en cours de signature.
- Volonté de clarifier juridiquement le statut des ASA (Autorisation Spéciale d'Absence) enfants malades.

### ● Fédération nationale des centres de gestion de la FPT

- Besoin d'un décret pour sécuriser les ASA dans les centres de gestion.

### ● Direction générale de l'offre de soins (Ministère de la Santé)

- Volonté de mutualiser les plans d'action pour éviter leur multiplication.

## Quelles suites à ce GT?

Contribution écrite des OS après l'envoi du compte-rendu de réunion par la DGAFP, pour intégrer les propositions dans la suite du processus de négociation.

> Source : UFFA-CFDT

### > Pour rappel :

- La CFDT a signé le [protocole d'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des ministères](#)

- [Égalité professionnelle : un accord bien vivant](#)  
(04-11-22)
- 

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

Le rapport du CGAAER sur l'intelligence artificielle (IA) est présenté par Anne Dufour et Marie Luccioni. Vient ensuite la présentation de la feuille de route ministérielle en matière d'IA assurée 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.

Le financement est très très faible pour le développement de l'IA : ce sont 5 millions d'euros disponibles au niveau interministériel à comparer aux 350 milliards prévus à l'échelle européenne ! Si on ajoute le fait que « *les premiers arrivés seront les premiers servis* », le MASA risque fort de n'avoir que des « miettes » vu l'état d'avancement des travaux.

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. Nous devrions donc bientôt en savoir un peu plus...

Ce GT a été bien flou sur le fond. Nous espérons que des discussions concrètes démarrent rapidement.

## **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 la CFDT, 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 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 agents publics 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.

La CFDT est et restera vigilante sur l'utilisation de l'IA notamment pour ce qui est de l'expérimentation de celle-ci en abattoirs.

Nous avons également appris qu'une charte était en projet, la CFDT y prendra toute sa part pour l'améliorer.

Nous avons exprimé notre inquiétude sur l'impact environnemental de l'IA, ainsi une question basique sur l'IA consomme 6 fois plus qu'une recherche Google.

Enfin, lors de ce GT la CFDT a indiqué ne pas être opposée au

« progrès » bien au contraire mais des gardes fous sont nécessaires.

**Pour la CFDT il faut répondre clairement à l'IA oui mais pourquoi faire ? et plus particulièrement :**

- Est-ce pour faciliter le travail de l'agent et améliorer sa qualité de vie au travail ? Par exemple avec des possibilités de compte rendus de réunion faits par la machine, ou des propositions de réponses à des questions, ou de propositions de rédactions de notes ou tout autre élément facilitant notre quotidien.
- Est-ce que l'IA ne rendra pas certains agents uniquement nourrisseurs de la bête, en ayant pour tâche de l'alimenter pour la rendre plus efficace mais en rendant leur travail très répétitif et peu intéressant ?
- Est-ce que les agents ne passeront pas leur temps à vérifier que l'IA a répondu juste ou pas ?
- Est-ce pour justifier des baisses d'effectif, quand bien même l'IA pourrait générer plus de travail aux agents en ne leur laissant qu'une accumulation de tâches complexes ?

Beaucoup de questions que la CFDT ne manquera pas de remettre sur la table afin que l'IA améliore le quotidien des agents et ne représente pas une fausse bonne nouvelle.

---

**Risques d'agression des agents du MASA et de ses**

# opérateurs

**La CFDT-SPAgrî se satisfait de voir l'essentiel de ses propositions reprises par l'intersyndicale du MASA.**

En effet, à l'occasion de la rédaction du compte-rendu du CSA ministériel du 18 et 19 mars 2025, dont le contenu est à consulter [ICI](#), la CFDT-SPAgrî avait formulé 10 demandes détaillées portant à la fois sur des préconisations de contrôle, des rappels de procédures et des éléments de communication à destination des agents notamment.

*A consulter : La réponse de l'intersyndicale à Madame la ministre de l'Agriculture*

[20250430\\_lettre\\_intersyndicale\\_vers\\_ministre\\_risque\\_agression](#)

*Pour rappel*

- Notre article [ICI](#) sur les agressions faites aux agents du MASA et de ses opérateurs
- Le communiqué de la CFDT Fonction publique soutenant les agents à relire [ICI](#)

---

## Entretiens professionnels au

# **titre de 2024 : on joue encore les prolongations !**

Lancement de la campagne des entretiens professionnels au titre de 2024.

---

## **Concours Externe IAE 2025**

Un concours externe sur titres au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement est ouvert au titre de l'année 2025.

---

## **Le calendrier des concours et des examens professionnels du MASA pour l'année 2025**

Parution de la note de service concernant la programmation des concours et des examens professionnels du MASA pour l'année 2025.

---

# **L'ASP : un opérateur « modèle » à renforcer plutôt qu'à diluer !**

Alors que le Gouvernement annonce un resserrage de vis budgétaire impactant les ministères et leurs opérateurs sous tutelle, il est important de relever les savoir-faire et compétences uniques de nos opérateurs. L'agence de service et de paiement (ASP) avait déjà connu des velléités de découpe et de renvoi de certaines missions vers le ministère des finances... ces velléités ne se sont heureusement pas confirmées, la CFDT y a d'ailleurs veillé. Après la découpe, va-t-on se diriger vers des fusions avec d'autres opérateurs?

La fusion avec d'autre(s) ne reviendrait qu'à diluer des savoir-faire et des compétences techniques développés au cours des années, 4 justifications objectives et factuelles vous sont présentées ci-dessous.

## **1. Première agence des fonds européens et mise en place des politiques publiques**

L'ASP est une agence d'expertise et de paiement des aides pour **plus de 200 dispositifs**, couvrant des domaines aussi variés, de l'agriculture, de l'environnement, de l'emploi, de l'énergie, ou encore des politiques sociales. Cette polyvalence repose sur **une capacité à mutualiser** les outils informatiques. L'agence a su développer des processus administratifs simplifiés.

**La grande efficacité** opérationnelle de l'ASP se traduit par une polyvalence des agents sur différents dispositifs avec de grandes compétences et une adaptabilité reconnue.

L'ASP a prouvé **sa capacité de réaction en situation d'urgence**, notamment lors de la crise sanitaire du Covid-19, de la mise en place du plan de relance, du Brexit ou encore de la guerre en Ukraine.

## **2. Une gestion sécurisée et rigoureuse de l'argent public**

L'ASP traite près de **20 milliards d'euros d'aides publiques avec une gestion sécurisée et rigoureuse**. Elle se donne les moyens pour une exigence constante de **lutte contre la fraude et de cybersécurité (certification ISO 27 001)**. Les **frais de gestion exceptionnellement bas** (1,3 % en moyenne) sont des atouts importants sur le savoir-faire de l'agence.

L'agence est **soumise à une trentaine d'audits annuels**, dont plusieurs européens, ce qui témoigne de sa **transparence**, de sa **solidité juridique** et de son **excellence opérationnelle**. Elle répond systématiquement aux recommandations, avec un taux de satisfaction élevé de ses donneurs d'ordre.

L'Agence est l'interlocutrice de l'Etat à tous les niveaux (administrations centrales, services déconcentrés) et aussi des collectivités territoriales Régions, Départements (y compris en Outre-mer).

L'ASP est le premier organisme payeur européen en matière d'aides agricoles, et est certifié régulièrement par la CCCOP.

## **3. Le savoir-faire de l'ASP**

L'ASP ne se contente pas d'exécuter : elle **co-construit** les dispositifs avec les ministères. Elle conçoit des **systèmes d'information robustes** capables d'automatiser les paiements et les contrôles tout en intégrant **l'intelligence artificielle** pour assister ses gestionnaires et améliorer la qualité du service.

L'ASP joue un rôle stratégique de **coordination entre les organismes payeurs de la PAC**, assurant la transmission des

comptes financiers, l'harmonisation des pratiques et le respect des normes européennes.

Ce rôle est **incontournable** pour préserver les financements européens et éviter des pénalités de plusieurs centaines de millions d'euros.

## **4. Une présence territoriale au service des citoyens**

Avec **31 sites en métropole et outre-mer**, l'ASP assure un **maillage territorial solide**, essentiel à l'accompagnement de publics fragiles et éloignés des démarches numériques. Elle développe des services d'assistance humaine afin de compléter l'offre digitale.

## **En conclusion : un modèle à renforcer plutôt qu'à diluer !**

Face à l'augmentation de la complexité des dispositifs d'aide, à la montée en puissance des fraudes organisées et à la nécessité de faire plus avec moins, l'ASP incarne un modèle **performant, adaptable, sécurisé et économiquement soutenable**.

**> Rédaction – Collectif CFDT-SPAgrî-section ASP**