

Dermatose Nodulaire Contagieuse (DNC), chronique annoncée d'un été sanitaire très chaud !

Demandée par la CFDT, une réunion relative à la DNC a permis de faire le point sur la gestion de cette maladie, et plus particulièrement sur les ressources humaines : renforts, accompagnement des agents, soutien psychologique, rémunération des heures supplémentaires et des astreintes, indemnité de gestion de crise...

Signez et relayez la pétition Budget : les sacrifices pour le monde du travail ça suffit !

La CFDT, comme l'ensemble des organisations syndicales, appelle à défendre ensemble notre modèle social et la dignité au travail, en refusant ce musée des horreurs que représentent les axes du budget présentés par le premier Ministre François Bayrou Le 15 juillet dernier.

**Pour signer la pétition,
c'est [ICI](#) !**

RESET-BREXIT, équation à trop d'inconnues...

Futur accord sanitaire entre le Royaume-Uni et l'Union européenne : un véritable « plan social » dans les Hauts de France et la Normandie, des conséquences pour les agents en charge du dossier export un peu partout en France, mais également pour toute la communauté de travail du MASA (mobilités, recrutements).

Le programme Handi'Talents débutera au troisième trimestre 2025

Handi'Talents un programme d'accompagnement du parcours professionnel unique en Europe

Des orientations et des actions définies pour 4 années suite au congrès de la CFDT-Agriculture

Un congrès syndical est un moment important dans la vie d'un **syndicat**. La présentation du rapport d'orientation du congrès de la CFDT-Agriculture a ainsi permis de définir les grandes lignes de la mandature à venir.

Rédigé dans la continuité d'un rapport d'activité, toutes les sections du syndicat (administration centrale, DDI, DRAAF, Anses, ASP, IFCE et INAO) ont contribué à la définition des orientations présentées et votées au cours de ce congrès.

Plusieurs thématiques à fort enjeu ont été introduites par rapport à la précédente mandature en particulier les sujets **contractuels, pouvoir d'achat, qualité de vie et conditions de travail, handicap, égalité-diversité, transition agroécologique...**

Chaque fois que possible, des objectifs mesurables pour chaque thématique ont été mis en place, ce qui permettra à la fois de mesurer en continu l'avancement de nos engagements, et de poursuivre la professionnalisation de la permanence au service de tous.

Travailler les relations avec notre environnement syndical

Parce que souvent l'union peut faire la force, il nous paraît important de maintenir des relations de qualité avec la plus

grande majorité de nos collègues des autres organisations syndicales du MASA, dès lors que nous pouvons nous entendre sur un consensus pour avancer ensemble sans renier nos principes et nos valeurs.

Par ailleurs, il apparaît utile de conforter nos échanges avec la fédération Agri-Agro de la CFDT, pour assurer des relais politiques et porter certaines de nos demandes au niveau interministériel ou auprès de la fonction publique. Nous le constatons, sur certains sujets comme l'égalité-diversité, la QVCT, la PSC, les réductions de budget... nous avons tout intérêt à faire remonter nos questions pour partager les diagnostics et solutions.

Enfin, au regard des futures élections professionnelles, la synergie avec les autres syndicats CFDT est aussi un axe de développement... CFDT-EFRP et FEP-CFDT pour la partie enseignement, CFDT UFETAM, CFDT FranceAgriMer doivent plus que jamais être des sources de collaboration et de partenariats.

Fonctionnement de la permanence et identité

Un enjeu majeur : la communication

Depuis près de deux ans, la manière de communiquer de la CFDT-Agriculture a été remaniée, plus ciblée en fonction des communications afin d'être moins « invasive » pour les agents.

A la CFDT, pas de compte-rendu effectué par une IA... nous fonctionnons encore à l'ancienne ! Nous souhaitons maintenir la qualité de contenu, même si parfois, cela nécessite un peu plus de temps pour le produire ! Initiés l'an dernier, nos articles visant à mieux expliquer certains aspects de la carrière ou de la rémunération continueront d'être publiés, et de nouveaux thèmes ou sujets d'actualités seront publiés en fonction des réformes opérées. **Ce travail de rédaction est à**

la disposition de tous !

Avec la nouvelle identité de notre syndicat devenant CFDT-Agriculture, notre site internet va commencer à évoluer dans les prochaines semaines, prenant une nouvelle forme et poursuivant l'actualisation de nos rubriques.

Nous voulons pendant cette prochaine mandature être à l'écoute de vos besoins ; ainsi, le formulaire de contact sur le site, ou un mail, peuvent être utilisés pour nous demander de travailler sur un sujet particulier... n'hésitez pas !

La permanence syndicale : un outil au service de tous

Pour certains, être permanent syndical est une tâche facile à accomplir. Il n'en est rien car cela demande avant tout une capacité d'écoute et d'empathie que tout un chacun n'a pas forcément, une envie de découvrir des thématiques métiers qui ne sont pas forcément de son cœur de métier, et surtout d'exprimer ses compétences au service des agents. La permanence se renouvelle et se professionnalise au quotidien en maximisant les compétences de chacun et en les valorisant. Fortement renouvelée au cours de ces dernières années, la représentation des agents de DRAAF, DDI, AC est assurée, les compétences au niveau « alimentation » ont été largement renforcées tout comme les compétences autour de la RH. L'équipe constituée est de qualité et il faudra maintenir cette qualité au gré des départs et anticiper au mieux les remplacements ; il s'agit pour nous d'un enjeu majeur, afin de pouvoir répondre à l'ensemble des sollicitations qui nous sont faites, dans un contexte professionnel toujours plus mouvant.

La qualité dans la réponse aux sollicitations

La CFDT-Agriculture met un point d'honneur à **répondre à tous**

les agents qu'ils soient adhérents ou non, l'adhérent bénéficiant évidemment d'un suivi plus poussé, de l'expertise si nécessaire de notre cabinet d'avocats... Il y a pour nous un **enjeu de meilleure traçabilité** afin d'identifier encore mieux les sujets de préoccupation ; cela passe notamment par une meilleure connaissance des sollicitations faites directement auprès de nos permanents en région ou chez nos opérateurs.

Pour répondre au mieux aux agents, il **est aussi primordial de maintenir une bonne relation avec les bureaux de gestion de sous-direction des carrières et de la rémunération**, pour les titulaires et les contractuels.

Un développement syndical au plus près de chacun

Depuis plus d'un an, les permanents se déplacent en région, vont à la rencontre des agents... en SIVEP, en DRAAF, en DDI, à l'INFOMA. Il nous faut sortir, rencontrer, échanger, car c'est bien là que nous recueillons les craintes, les témoignages... **Le développement syndical n'est pas un enjeu uniquement au moment des élections professionnelles, c'est un engagement quotidien que nous souhaitons renforcer**, notamment en DDI et DRAAF, mais aussi chez nos opérateurs.

Des actions renforcées pour nos adhérents

La prochaine mandature va s'attacher à augmenter la proximité avec tous les agents. Cela passe par la communication et un affichage clair de référents par zone géographique par exemple.

Un travail, déjà amorcé au sein de la permanence, nous conduira dans les prochains mois à mettre en place un appui aux agents dans leur rédaction d'un éventuel recours, qu'il soit hiérarchique ou auprès d'un tribunal, ou des appuis individualisés et formalisés pour les préparations de concours ou dossiers de promotion. **C'est une notion de service que nous**

tenons à développer.

Enfin, sur des sujets plus sensibles comme la maladie ou le handicap, le travail d'écoute et de conseils personnalisés, seront maintenus, voir développés.

Une liste de revendications et d'orientations

Avec la professionnalisation de la permanence opérée depuis deux années, certaines revendications ont pris une véritable dimension au sein de l'équipe, au service des agents du MASA et de ses opérateurs.

C'est notamment le cas du **pouvoir d'achat** avec des revendications, propositions ou analyses qui peuvent être faites en matière de rémunération, d'augmentation de la valeur du point, d'IFSE, de revalorisations, de NBI, d'un meilleur calcul de pension en y intégrant une partie des primes, de la création de vecteurs indemnitaires dédiés et plus lisibles pour les agents...

La CFDT-Agriculture défend le pouvoir d'achat de tous les agents du MASA, de tous corps, de toutes filières, y compris les contractuels (mobilité, prime de résultat, accompagnement dans les restructurations comme le Brexit, demande de concours...) ! Cette vision large offre plus d'ouverture qu'une vision corporatiste.

La CFDT-Agriculture revendique **la mise en place d'un accord sur la QVCT** mais pas à n'importe quel prix, autrement dit un accord qui garantisse la couverture de **tous les agents du MASA, y compris en DDI ou chez les opérateurs** !

La CFDT-Agriculture poursuit son **engagement pour la transition agroécologique** que ce soit pour la forêt, l'alimentation ou l'agriculture. L'idée est évidemment de faire partager nos convictions sur cette nécessaire transition dans notre

quotidien, mais aussi en intégrant cette vision dans le cadre des projets de texte et réformes diverses...

La CFDT-Agriculture poursuit également son fort investissement sur le suivi de **l'accord égalité-diversité et sa déclinaison sur le volet handicap** en lien avec les services du MASA.

La **PSC et la prévoyance** sont aujourd'hui installées. Les écueils repérés avant la mise en place de ces dispositifs doivent être corrigés à court et moyen terme. La PSC deviendra immanquablement un outil d'attractivité entre employeurs, il est important que ce dispositif soit le plus juste possible. La CFDT-Agriculture continuera à veiller sur le sujet, et portera la nécessité d'évolutions favorables aux agents, en particulier pour les familles.

Ce ne sont là que quelques revendications principales mais les sujets sont nombreux et la CFDT-Agriculture reste avant tout à votre écoute.

Et les élections professionnelles de 2026 ?

Ce congrès et ses revendications nourrissent déjà ce que nous souhaitons porter dans le cadre des prochaines élections, le tout dans un état d'esprit progressiste, ouvert à toutes et tous et sans complaisance vis-à-vis de l'administration lorsque cela nous paraîtra nécessaire.

En conclusion

Bien évidemment, les orientations aujourd'hui définies ont vocation à évoluer avec le temps, l'actualité, les réformes et nos gouvernements au gré des élections ou des dissolutions... dans tous les cas, certaines de ces thématiques seront défendues tout au long de cette mandature 2025-2029, en amont et après les **prochaines élections professionnelles de 2026**.

Si vous vous y retrouvez dans ces quelques lignes de présentation, si vous voulez contribuer, échanger, débattre ou même polémiquer, vous êtes dans tous les cas les bienvenus !

44 milliards d'économies : la Fonction publique en première ligne du « plan social invisible » du gouvernement

Ce mardi 15 juillet, le Premier ministre François Bayrou a levé le voile sur un plan d'économies inédit par son ampleur : près de 40 milliards d'euros annoncés, déjà réévalués à 44 milliards, avec pour objectif de ramener le déficit public à 4,6 % du PIB. Mais derrière ces chiffres froids, ce sont bien les femmes et les hommes du service public, et in fine tous les usagers, qui vont payer le prix fort.

Car ce plan s'attaque directement aux piliers de notre modèle républicain : les services publics et celles et ceux qui les font vivre au quotidien.

Concrètement, il prévoit :

- La suppression de 3 000 postes ;
- Le non-remplacement d'un fonctionnaire sur trois partant à la retraite ;
- La fermeture ou la fusion d'agences et d'opérateurs publics, représentant 1 000 à 1 500 suppressions d'emplois supplémentaires ;

- **Un gel des rémunérations des agents publics ;**
- **Et, comme pour l'ensemble des salariés, la suppression de deux jours de congés.**

Un cocktail explosif, qui risque d'aggraver les conditions de travail déjà dégradées dans de nombreux services et de détériorer encore la qualité du service rendu aux citoyens.

Pour le think tank *Le Sens du service public*, le constat est sans appel : « *Nous assistons à un choix politique assumé : réduire la qualité des services publics pour réaliser des économies, sans jamais s'attaquer aux véritables leviers de justice fiscale.* »

Ces fermetures et fusions, présentées comme des mesures de rationalisation, se font « *sans apporter de garanties sur la continuité de leurs missions de service public* ». Et *Le Sens du Service Public* d'ajouter : « *Les milliards d'économies s'additionnent, les fonctionnaires seront moins nombreux, les agences fermeront, les normes seront allégées, mais on ne sait jamais au détriment de quels objectifs et de quelles politiques publiques.* »

Pour la **CFDT Fonction publique**, ces annonces sonnent comme un « *plan social qui ne dit pas son nom* ». Mylène Jacquot, secrétaire générale, le rappelle avec force : « *C'est le retour du rabet et ses corollaires : la dégradation des conditions de travail et le risque de dégradation de la qualité du service rendu aux usagers.* »

La **CFDT** réaffirme son exigence d'un rendez-vous salarial dès septembre pour défendre le pouvoir d'achat des agents, ainsi que « *d'un dialogue social réel et approfondi* » concernant le sort réservé aux opérateurs publics et aux missions qu'ils assurent.

Car oui, revoir les missions et adapter l'action publique est légitime et même nécessaire. Mais cela ne peut se faire ni contre, ni sans les femmes et les hommes qui incarnent au

quotidien le service public. Ce sont eux, aujourd'hui, qui font tenir l'école, l'hôpital, la sécurité, l'écologie, la justice et tant d'autres politiques essentielles à la cohésion sociale et à l'avenir du pays.

En s'attaquant d'abord et presque exclusivement aux services publics, le gouvernement fait le choix de fragiliser ce qui fonde notre pacte républicain, sans jamais toucher aux grandes niches fiscales, aux profits record ni à l'évasion fiscale massive.

Une fois encore, les agents publics servent de variable d'ajustement budgétaire... et ce sont aussi les citoyens, tous les citoyens, qui finiront par en faire les frais.

> Source : CFDT-UFETAM

Pour rappel :

- Communiqué de presse CFDT du 15 juillet 2025 [ICI](#)

Allocution du Premier Ministre : l'heure de vérité, les efforts ne seront pas partagés !

La CFDT est pleinement consciente de la gravité de la situation budgétaire. Le constat est sans appel, la France est dans une situation inédite et des efforts exceptionnels vont

devoir être réalisés et assumés. Par toutes et tous, selon ses moyens. Parce que nous ne relèverons pas ce défi colossal de faire face au déficit budgétaire sans justice sociale et fiscale.

Les annonces formulées aujourd'hui par le Premier Ministre ne répondent en rien à ce défi. Elles prévoient des efforts significatifs et très concrets pour les salariés et les agents de la fonction publique. Mais des mesures très floues et imprécises pour les plus hauts revenus et les entreprises.

La CFDT est opposée à l'instauration d'une année blanche qui pénalisera durement non seulement les plus précaires, mais aussi les classes moyennes, les salariés du privé et les agents de la fonction publique.

De plus, la suppression de deux jours fériés ne fera peser le sursaut productif que sur les seuls travailleurs et travailleuses sans s'attaquer sérieusement aux taux d'emploi des seniors et des jeunes. C'est inacceptable.

De la même manière, la systématisation du non-remplacement d'un fonctionnaire sur trois sans aucune réflexion sur les priorités des politiques publiques marque le retour du coup de rabet. Elle vient s'ajouter au plan social actuel qui ne dit pas son nom (particulièrement dans les collectivités territoriales) avec le non-renouvellement de centaines d'emplois de contractuels.

La perspective d'une nouvelle réforme du code du travail avec pour principal objectif de « lever les obstacles » sur le marché du travail signifie déréglementer et accentuer la flexibilité. Pour la CFDT c'est une nouvelle impasse.

Demander aux partenaires sociaux de réformer pour la quatrième fois depuis 2017 le régime d'assurance chômage alors que le dernier accord vient d'entrer en vigueur est un total non-sens. Durcir les conditions d'accès et réduire le montant des allocations ne font certainement pas baisser le chômage mais

augmentent la pauvreté et les inégalités. Non, le régime d'assurance chômage n'est pas un frein au retour à l'emploi !

Dans un contexte de multiplication des restructurations et de plans de licenciement, cette vision paresseuse et passéiste a des conséquences très concrètes pour les travailleurs et les travailleuses qui perdent leur travail ou qui peinent à s'insérer professionnellement.

Aucune de ces vieilles lubies ne répond à l'enjeu crucial d'aujourd'hui de modernisation du monde du travail face à l'essor de la numérisation et le défi du réchauffement climatique.

Pour la CFDT, le gouvernement ne peut plus refuser l'obstacle : une nouvelle réforme fiscale s'impose !

La CFDT sera force de proposition pour défendre de véritables mesures de justice sociale et fiscale pour les budgets 2026 auprès du gouvernement. Elle invitera début septembre les organisations syndicales et patronales à se réunir pour débattre des réelles priorités du monde du travail.

Déclaration de Marylise LEON, secrétaire générale de la CFDT :



Marylise Leon ✓ • Abonné
Secrétaire Générale chez CFDT
19 h • 🌐

🔗 **Face à l'urgence budgétaire, la justice sociale ne peut être une variable d'ajustement.**

La CFDT ne nie ni la gravité de la situation, ni la nécessité d'un effort collectif.

Mais un effort déséquilibré n'est pas un effort partagé. Et un effort sans vision, **c'est une impasse.**

💡 Ce n'est pas en appauvrissant les plus fragiles qu'on redresse un pays. Ce n'est pas en esquivant la justice fiscale qu'on crée l'adhésion.

Les annonces du gouvernement frappent fort... mais surtout là où c'est le plus facile :

- Des mesures immédiates pour les fonctionnaires, les précaires et les salarié-e-s.
- Des promesses floues pour les hauts revenus et les grandes entreprises.
- Une réforme du travail qui rouvre les vieux dossiers de la déréglementation, sans répondre aux défis de demain : numérique, transition écologique, qualité de vie au travail.

📉 L'année blanche, la suppression de jours fériés, les coupes à l'aveugle dans la fonction publique : ce n'est pas du courage, c'est un retour au rabot.

La CFDT dit oui à la vérité... **toute la vérité.** Y compris sur ceux à qui l'on ne demande rien, et sur les leviers qu'on refuse d'actionner.

C'est pourquoi nous appelons à une rencontre entre organisations syndicales et patronales dès septembre. Pour débattre des vraies priorités du monde du travail. Pour remettre la justice sociale et fiscale au cœur du débat.

> **Communiqué de presse CFDT [ICI](#)**

Pourquoi la CFDT-Agriculture n'a pas souhaité signer l'accord de méthode sur la QVCT ?

Le secrétariat général du MASA a annoncé le report de la signature de l'accord de méthode sur la QVCT, le 8 juillet dernier.

La CFDT-Agriculture avait informé l'administration, dès le vendredi 4 juillet, qu'elle **ne signerait pas, à ce stade, cet accord de méthode**. Ce dernier n'est donc pas ratifié et cela rend donc ce travail d'un accord QVCT impossible.

Il est utile de rappeler que **notre organisation syndicale n'est absolument pas opposée à un tel accord de méthode ni à un accord QVCT** et nous sommes prêts à continuer le travail amorcé.

Certaines organisations syndicales ont indiqué qu'« il est dommage que deux organisations syndicales n'aient pas signé »... dans un sens oui mais nous ne l'aurions pas fait sans un minimum de raisons.

Alors pourquoi ne pas avoir voulu signer l'accord de méthode ?

Ratifier à ce stade l'accord de méthode paraît **prématuré** pour les raisons suivantes :

- **La qualité du dialogue social** n'a pas toujours été au rendez-vous, pour preuves les multiples reports de réunions, un calendrier très (trop) contraint, et une

qualité d'écoute insuffisante. Marquer son mécontentement sur un sujet de cet importance pour les agents nous semble primordial ;

- La QVCT : un sujet majeur pour des milliers d'agents et pourtant les moyens semblent au mieux très limités pour un vrai plan d'action.

La CFDT-Agriculture ne peut s'empêcher de comparer le travail sur l'accord QVCT (et son accord de méthode) avec le travail élaboré dans le cadre de l'accord égalité-diversité. Pour cet accord ratifié en 2024, et même si le calendrier a été parfois contraint, la qualité d'écoute par le MASA a été au rendez-vous. Il est probable que la présence d'un directeur de projet sur le sujet égalité diversité, complété d'un travail de fond par le SRH aient largement contribué à cette réussite.

Le sujet de la QVCT n'est pas porté de la même manière, au moins dans les ressources mises à disposition pour élaborer cet accord tout aussi important que l'accord égalité diversité. La CFDT-Agriculture estime qu'il faudrait renforcer les moyens humains pour la mise en place de ce plan.

- **Les réponses apportées sur la mise en place de la QVCT pour les agents en DDI n'ont pas été suffisamment convaincantes.** C'est la justification majeure de notre absence pour la signature et il n'est pas entendable de « lâcher » nos collègues de DDI en renvoyant systématiquement (ou presque) les modalités de la QVCT au ministère de l'intérieur (MI). La CFDT a bien entendu que le MASA avait entamé des discussions avec ses homologues du MI mais cela ne présente pas assez de garanties.

La CFDT-Agriculture décrit depuis des mois des conditions et charges de travail lourdes dans les SEA, a communiqué à

plusieurs reprises sur les risques d'agression et agressions constatées, sur les difficultés de fonctionnement des SGCD impactant la vie de tous les agents (retards de gestion administrative et impact en paie, difficultés dans les adaptations des temps de travail en cas de forte chaleur, soutien à nos agents lorsqu'un abattoir est occupé par des militants « éclairés par la foi » (L269, L214...), ... les exemples de dysfonctionnement impactant la QVCT des agents en DDI sont malheureusement nombreux, inutile de reparler de la police sanitaire unique (voir notre article [ICI](#)) ou de la restructuration à venir dans les SIVEP Brexit (notre article [ICI](#)).

A l'instar des travaux de convergences ayant essentiellement porté sur la simplification des démarches administratives, la CFDT souhaite que le chantier QVCT fasse pleinement partie d'un nouveau chantier de convergences avec le MI embarquant aussi d'autres ministères...

- Deux ministères se sont lancés dans la QVCT... Justice et Agriculture. Cela démontre une volonté de bien faire sans aucun doute. Cette volonté de déployer la QVCT s'applique également aux agents contractuels sur budget des établissements d'enseignement alors même que le MASA n'est pas leur employeur. C'est évidemment une bonne nouvelle pour ces agents contractuels sur budget qui pourront bénéficier de la QVCT applicable aux titulaires relevant de leur communauté de travail au sein des EPL. Nos opérateurs seront-ils les grands oubliés de cette QVCT ? Evidemment nous ne le souhaitons pas.

La CFDT souhaite que le MASA fasse preuve d'une volonté à déployer la QVCT pour l'ensemble des agents relevant de sa communauté de travail la plus large... des ACB des EPLEFPA aux agents de ses opérateurs !

Pour ses opérateurs, la CFDT souhaite également que pour établir de bonnes conditions au dialogue concernant la QVCT, des réponses soient rapidement apportées sur l'avenir des opérateurs et de leurs agents, les baisses d'effectifs et l'adéquation aux missions exercées, la fin des baisses de budget de fonctionnement et l'adéquation aux missions réalisées, la charge de travail, bref un ensemble de sujets qui conduit déjà à une forte dégradation de la QVCT avant même d'avoir pu évoquer un quelconque accord...

Que le MASA et le ministère de la Justice soient de bons élèves en matière de QVCT est une réalité mais les agents ont besoin de garanties et de réponses.

Forte des remontées de terrains, ce sont donc les raisons qui ont conduit la CFDT à ne pas ratifier l'accord de méthode sur la mise en place de la QVCT. **La CFDT-Agriculture reste cependant mobilisée pour continuer les travaux amorcés dans le cadre d'un dialogue renforcé.**

**Groupe de travail du 9
juillet 2025 sur les
conséquences de l'accord
conclu le 19 mai entre le
Royaume Uni et l'Union**

Européenne

Le 9 juillet s'est tenu au MASA un **groupe de travail relatif aux conséquences prévisibles et aux mesures d'accompagnement envisagées, suite à la réunion qui s'est déroulée le 19 mai entre le Royaume Uni et l'Union Européenne.**

De discussions portant sur l'énergie, la sécurité et la défense... a brutalement surgi une proposition du Royaume Uni visant à supprimer les contrôles aux frontières, mis en œuvre au moment du **Brexit**. La réunion avait comme objectif pour l'administration de donner des renseignements précis, en l'état de ses connaissances sur l'avancement du sujet, de présenter les modalités de gestion prévues pour les agents concernés, en SIVEP (import) et en DRAAF (export), si cet accord relatif aux marchandises soumises à contrôles sanitaires et phytosanitaires (dit «SPS») était mis en œuvre.

Le groupe de travail est présidé par Noémie LE QUELLENEC, secrétaire générale adjointe, accompagnée de Loïc AGNES, chef du service du pilotage de la performance sanitaire et de l'international, de Xavier MAIRE, chef du service des ressources humaines et de Nadine RICHARD-PEJUS, son adjointe.

La CFDT Agriculture est représentée par Anne BERTOMEU, Anne JAMMES, Frédéric LALOY et Muriel LEUBA (DRAAF HDF).

Noémie LE QUELLENEC excuse en préambule Cécile BIGOT-DEKEYSER et Maud FAIPOUX, retenues sur une autre réunion.

**Vers une suppression (quasi) totale
des contrôles sanitaires**

alimentaires et phytosanitaires, à l'import et à l'export entre le Royaume Uni et l'UE ?

Mme LE QUELLENEC évoque la réunion du 19 mai et indique que le «RESET», ou révision des modalités actuelles de contrôle, nécessite de la part du MASA une attention particulière, une nécessaire organisation pour anticiper au mieux ce qui est susceptible de se produire si l'accord est conclu. Elle précise que «tous les éléments ne sont cependant pas connus à l'heure actuelle».

Loïc AGNES précise que le «RESET» prévoit qu'un accord SPS pourrait être pris sous deux conditions, déjà acceptées par le Royaume Uni :

- L'alignement dynamique des réglementations : quand la réglementation européenne évolue, celle du Royaume Uni devra s'adapter en conséquence.
- La reconnaissance de la cour de justice européenne (CJE) : s'il y a une dérive, le Royaume Uni se soumettra aux décisions du juge européen.

En conséquence, le Royaume Uni, à l'instar de la Suisse, demande la suppression des contrôles sanitaires alimentaires et phytosanitaires, à l'import et à l'export de et vers l'Union Européenne, entraînant de fait, selon les dires de Noémie LE QUELLENEC, la disparition du «bouclier aux frontières».

La CFDT Agriculture vous invite à prendre connaissance du document signé entre l'Union Européenne et le Royaume Uni le 19 mai ([ICI](#), le document traduit en français).



A noter : la France est le seul pays de l'Union

européenne à être très fortement impacté par ces contrôles à l'import, avec des effectifs très importants déployés le long de ses côtes.

Et les questions métiers relatives aux enjeux sanitaires ?

La CFDT Agriculture demande quels moyens vont être mis en place pour garantir un niveau de sécurité sanitaire élevé. N'y a-t-il pas un risque d'import depuis le Royaume Uni de pommes de terres ou d'agrumes infestés par exemple ?

A la suite de la signature de l'accord, les contrôles ne seraient alors plus réalisés que lors des inspections dans la distribution dans les différents pays de destination de l'Union. Des contrôles seront également menés au Royaume Uni par le service d'audit compétent de la Commission européenne. Un bilan des non conformités sanitaires constatées lors des contrôles en SIVEP en France permettra d'orienter les contrôles faits au Royaume Uni par le service d'audit de la Commission. **Toutefois, ce bilan ne permettra en aucun cas de remettre en cause la signature de l'accord SPS, avec pour conséquence la suppression du « bouclier aux frontières ».**

Loïc AGNES répond que la commission européenne fera des audits comme elle le fait aujourd'hui pour la Suisse et que les autorités françaises vont lui transmettre des informations relatives aux non-conformité rencontrées lors des contrôles faits aujourd'hui.

Il invite les organisations syndicales à lui faire remonter tout information technique utile en ce sens.

Un calendrier encore incertain

Il est prévu que la Commission Européenne prépare le mandat de négociation, qui devrait être connu à l'automne 2025.

Noémie LE QUELLENEC précise que le calendrier de fin des contrôles (partielle ou totale) n'est pas encore connu, que «cela devrait prendre plusieurs mois mais pas plusieurs années», que «l'on peut s'attendre à ce que cela intervienne en 2026».

L'administration s'engage à communiquer de manière fréquente auprès des agents

Elle reconnaît la nécessité d'un enjeu fort de communication vers les agents concernés (FAQ, probable flash Info dédié...) et annonce qu'un chef de projet va prochainement être nommé pour piloter l'articulation des différentes mesures à venir. Elle indique également que des modalités de communication élargie seront proposées, afin d'offrir à tous le même niveau d'informations : échanges avec les agents et les structures, échanges avec les organisations syndicales, échanges avec les opérateurs privés des sites concernés.

Le MASA s'organise progressivement

Le MASA va activer en parallèle deux divisions opérationnelles :

- La première concerne les métiers,
- La seconde relative aux RH et à l'accompagnement des agents.

Noémie LE QUELLENEC ajoute que le RAPS est associé dans le dispositif d'accompagnement des agents, de même que le service des ressources humaines du ministère, les assistantes sociales (BASS)...

Des missions à assurer jusqu'au dernier jour, avec un accompagnement fort du MASA. Noémie LE QUELLENEC réaffirme

que, même «si ça va avoir lieu», il convient que les agents des SIVEP Brexit restent en poste pour assurer les missions de contrôle aux frontières telles qu'elles sont réalisées actuellement, et ce jusqu'à ce qu'elles ne soient plus d'actualité sous leur forme actuelle. Il n'y aura pas, dit-elle, de «sortie en sifflet progressif», et tout sera conservé en l'état jusqu'à la fin. Durant cette période, il ne devrait pas y avoir de remise en cause des cycles de travail actuels sur les PCF concernés.

Pour la CFDT Agriculture, qui est allée à la rencontre des agents de quatre SIVEP (Calais Port, Calais Tunnel, Boulogne et Dunkerque) récemment, les mois qui viennent risquent d'être humainement et psychologiquement éprouvants pour les agents. Demander à tous d'être mobilisés et de continuer à œuvrer «normalement» risque d'être particulièrement mal vécu par les femmes et les hommes qui se sont pleinement investis sur un métier complexe, aux horaires exigeants, avec des conditions de travail contraignantes. Il est également à craindre, et c'est humain, que les agents en CDD «abandonnent» leurs missions au sein des SIVEP s'ils trouvent un autre emploi local, sans attendre la fin de leur contrat, rendant ainsi plus complexe la tâche des titulaires ou CDI contraints de patienter.

Pour la CFDT Agriculture, il va falloir sans aucun doute concilier les missions et l'humain. S'il est normal que l'administration souhaite que le travail soit fait jusqu'au dernier jour, il est impératif de trouver une solution de reclassement acceptable pour chaque agent impacté, et ce avec la plus grande anticipation pour donner un horizon aux agents.

En amont, il convient que soit réalisé un état des lieux RH le plus précis possible. Noémie LE QUELLENEC, indique que pour les agents dédiés actuellement à l'import (Postes SIVEP) et à l'export (répartis sur tout le territoire), le nombre d'agents

concernés est connu, mais qu'elle ne souhaite pas en faire une diffusion pour le moment.

Elle ajoute qu'à l'heure actuelle, il convient d'attendre le calendrier et les modalités de restructuration. **Elle réaffirme que le MASA sera «force d'accompagnement», à la fois pour trouver des solutions collectives, mais aussi pour proposer des mesures individuelles le cas échéant.**

Noémie LE QUELLENEC indique qu'elle ne fera pas de «promesses qu'on ne peut pas tenir». Ainsi, **elle alerte sur le risque que les effectifs supplémentaires qui avaient été affectés au MASA lors de la mise en œuvre du BREXIT, soient, dans le contexte actuel d'austérité budgétaire et de recherche d'économies, «repris» par Bercy.**

Et les agents à l'INFOMA ?

Pour les agents entrant en formation à l'INFOMA cet automne, il est posé la question de l'adaptation de la formation, si les postes BREXIT «disparaissent». Noémie LE QUELLENEC indique que la formation doit être «utile et adaptée» au poste que l'agent doit occuper en sortie d'INFOMA, et précise qu'une adaptation des modules proposés doit être «envisagée rapidement».

Plusieurs dispositifs d'accompagnement sont prévus

Xavier MAIRE présente ensuite les dispositions prévues par la note de service 2021-417 (jointe [ICI](#)).

Les dispositifs d'accompagnement, lorsqu'un arrêté de restructuration est pris, concernent essentiellement les agents titulaires et les CDI. Parmi ces dispositifs, on peut noter :

- **La prime de restructuration**, si l'agent prend un poste éloigné de sa zone géographique précédente, le montant étant variable suivant l'éloignement.
- **Le complément indemnitaire d'accompagnement**, qui maintient le traitement, pendant une **durée maximale de six ans**, si le poste nouvellement occupé est moins bien rémunéré que le précédent (groupe Rifseep inférieur par exemple). **Attention, les indemnités pour sujétions particulières, telles que les heures de nuit, ne sont à ce jour pas prises en compte par l'arrêté de restructuration.** Pour obtenir la prise en compte de ces heures de nuit lors d'une restructuration de service, une nouvelle loi serait nécessaire. **Attention cependant, le contexte de restrictions budgétaires actuel et le nécessaire travail interministériel rendent improbable l'adoption d'une telle loi avant l'opération de restructuration !**
- **L'indemnité de départ volontaire**, plus intéressante financièrement que la rupture conventionnelle.
- **Une priorité «supra-légale»** dans le cadre des mobilités. L'arrêté de restructuration permet à un agent qui fait acte de candidature sur un poste avec avis favorable mais qui est mal classé, de passer devant tous les autres candidats y compris ceux qui ont une priorité légale (rapprochement de conjoint, handicap, etc.) même s'ils sont mieux classés que lui. Xavier Maire indique cependant que si c'est le cas pour le périmètre MASA, cela fonctionne moins bien si une demande de poste concerne l'interministérialité.
- **Un accès à la formation facilitée**, y compris pour un changement complet de métier.

– etc....

Le débat sur ce sujet aura lieu en CSAM, le RAPS et les bureaux de gestion seront associés.

Xavier MAIRE indique que pour les propositions de postes qui

seront faites, chaque agent sera entendu individuellement dans ses attentes et ses demandes : poste, champ géographique, formations à prévoir... Mais que «tout ne pourra pas être réglé» ou satisfait... Il précise qu'en cas de deux demandes «supra-légales» sur un même poste, en second lieu la priorité légale sera mise en œuvre, et si on ne peut pas départager sur ce point, ce sera la meilleure adéquation du profil avec le poste proposé qui sera prise en compte.

«La règle des trois postes», mythe ou réalité ? Noémie LE QUELLENEC, interrogée sur ce point particulier, indique que l'administration essaie d'anticiper au mieux pour réduire le nombre de situations sans solutions. Mais elle affirme également qu'en l'absence de solution, le texte sera appliqué, et qu'il n'y aura «pas de rémunération des agents en l'absence de service fait».

Pour la CFDT Agriculture, toutes les pistes de reclassement devront être explorées et des solutions innovantes devront être proposées : agents maintenus dans les locaux actuels et affectés à des missions en DRAAF ou DDI, postes en périmètre ATE ou dans les autres fonctions publiques, intégration priorisée en local pour les agents recrutés via un CNAL, ... Notre organisation syndicale sera particulièrement vigilante sur les modalités de reclassement de l'ensemble des agents, et sur le fait qu'aucun agent ne doit être laissé sans solution acceptable.

Que faire dès à présent si votre situation personnelle ou familiale est préoccupante ?

Noémie LE QUELLENEC réaffirme que le MASA sera «force d'accompagnement», à la fois pour trouver des solutions collectives, mais aussi pour proposer des mesures

individuelles le cas échéant. A cet effet, elle recommande aux agents dans des situations «particulières» (parent isolé, soutien familial, aidant, handicap, risque de difficultés financières...) de prendre l'attache de l'assistante sociale locale basée dans la DRAAF ou DD(ETS)PP et de l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail (ISST), afin d'objectiver la situation pour que ces éléments soient pris en compte sans attendre par les services RH, et que l'IGAPS en soit informé.

Et la suite ?

Noémie LE QUELLENEC clôt la réunion en indiquant une prochaine rencontre en septembre, visant à faire le point sur les éventuelles avancées intervenues pendant l'été.

La CFDT Agriculture, à l'instar des autres organisations syndicales, demande la tenue d'un CSA Alimentation et/ou d'un CSA ministériel exceptionnel dédié à ce dossier dès que le mandat de négociation sera connu, compte tenu du nombre d'agents concernés et des conséquences probables de cet accord à venir, dans un bassin d'emploi déjà sinistré.

Sur le principe, Noémie LE QUELLENEC est d'accord pour la tenue de cette instance et à la formalisation du dialogue social, ce dont la CFDT se félicite.

Les principaux indices : SMIC, Salaire horaire,

Allocations familiales, Chômage, Retraite...

Fiche repères mise à jour au 1er juillet 2025

Clause de revoyure : La perspective d'un arbitrage défavorable très probable, où la PSU va continuer de marcher sur une jambe et sur des sables mouvants...

A la suite de la réunion du CSA Alimentation, un groupe de travail s'est tenu sur les sujets PSU et délégation des contrôles. Cette réunion était présidée par Maud FAIPOUX jusqu'à 11h30 ; elle n'a pas été en mesure d'assister à la fin de la réunion suite à des contraintes d'agenda. Elle était accompagnée de Pierre AUBERT, chef du service des actions sanitaires et de Vanessa HUMMEL-FOURAT, sous directrice de la sécurité sanitaire des aliments. Cette réunion fait suite à un comité de suivi élargi de la mise en œuvre de la PSU entre la DGAL et les services déconcentrés ; il s'agit de la troisième réunion de ce GT PSU DGAL – représentants des organisations syndicales.

La CFDT-Agriculture était représentée par Anne JAMMES, Anne BERTOMEU et Frédéric LALOY.

La prochaine réunion du CSA Alimentation est programmée le mercredi 19 novembre 2025.

Vu la perspective d'un arbitrage défavorable concernant la clause de revoyure, la CFDT-Agriculture demande la réunion d'un CSA Alimentation extraordinaire dès le début du mois de septembre, consacré au résultat de l'arbitrage relatif à la clause de revoyure et à ses conséquences.

Arbitrage défavorable pour la clause de revoyure : absence de moyens supplémentaires en 2026, la DGAL «prendra ses responsabilités» et adaptera les missions aux moyens.

Lors de la réunion du CSA Alimentation du 12 juin, Maud FAIPOUX avait précisé qu'elle «n'avait pas de visibilité dans un contexte de baisses de budget et d'effectifs et que l'arbitrage pourrait ne pas être favorable». A la suite de demandes récurrentes de la CFDT-Agriculture, le nombre de postes demandé par le MASA nous est enfin ! communiqué : 60 ETP.

Toutefois, dans un contexte de recherche de 40 milliards d'économie par l'État, il n'y a à ce jour aucune garantie que l'arbitrage soit favorable en 2026 et que ces moyens supplémentaires soient accordés. Pour établir cette demande, la DGAL dit s'être appuyée sur le dernier rapport CGAAER relatif à la délégation des contrôles en remise directe et sur

les remontées des services déconcentrés.

La CFDT-Agriculture regrette que le nombre d'ETP demandés pour la clause de revoyure soit communiqué si tardivement, et sans aucune précision sur les lignes directrices qui ont conduit à ce chiffrage.

Délégation, les agents des DDI ne doivent pas travailler «à la place» des délégataires : Qu'ils corrigent leurs rapports d'inspection !

Maud FAIPOUX indique qu'en 2026, un RETEX relatif aux questions stratégiques liées à la délégation sera réalisé. Elle insiste sur le fait que la situation est très hétérogène selon les départements et les régions et que la DGAL ne peut prendre en compte qu'une «moyenne nationale». Elle est consciente que «tout ne va pas pour le mieux dans le meilleur des mondes».

Afin de prendre en compte cette diversité de situations, la CFDT-Agriculture avait demandé à disposer d'un bilan des dialogues de gestion 2025 entre la DGAL et les DRAAF. En l'absence de réponse à ce jour, nous réitérons cette demande à la DGAL.

La CFDT-Agriculture interroge à nouveau la DGAL sur le développement de requêtes dans DEDAL. Ces requêtes permettraient d'assurer un suivi de la qualité du travail fourni par les délégataires, à partir des données enregistrées dans RESYTAL, et ce, **sans générer de travail supplémentaire pour les services déconcentrés.**

Outre le délai d'attente d'une mise à jour de DEDAL, et en

particulier du développement Requêtes, reportée en septembre, la DGAL nous informe d'un «bug» actuel dans RESYTAL : ainsi, dès qu'un agent de DDI corrige un rapport d'inspection enregistré dans RESYTAL, celui-ci n'est plus attribué au délégataire ! Ce «bug» pose problème à la fois pour le suivi de la volumétrie (base du paiement des délégataires) et pour le suivi de la qualité des rapports.

Pierre AUBERT précise que la supervision des rapports d'inspection par les agents des DDI doit porter en priorité sur le fond et que des problèmes ponctuels de forme peuvent être «tolérés». Il insiste sur le fait qu'en cas de nécessité, les corrections des rapports d'inspection doivent être faites par les délégataires et non par les agents de DDI.

En cas d'anomalies flagrantes (prose incompréhensible, fautes d'orthographe nombreuses...) il convient donc de renvoyer les projets de rapports en demandant les modifications nécessaires aux délégataires. Une nouvelle formation, payante pour les délégataires, sera prochainement organisée pour leurs agents à l'INFOMA.

De plus, la DGAL a identifié comme prioritaire la mise à jour de l'instruction relative aux suites données aux contrôles, **avec la possibilité de mettre en œuvre des amendes forfaitaires, en complément des mesures de police administrative.**

La DGAL prend en compte les difficultés liées à la supervision de la délégation, en diminuant dès 2025 l'objectif de contrôles dans le secteur de la remise directe, soit 17 000 inspections au lieu des 25 000 prévues initialement. La CFDT-Agriculture qui, à chaque instance du CSA Alimentation depuis deux ans, demandait une réelle mise en œuvre de l'adéquation missions/moyens, se dit satisfaite de la prise en compte de cette revendication si légitime pour les agents des services de contrôle.

Par ailleurs, une précision est apportée concernant le plan de surveillance des fromages au lait cru fermiers. Un courriel, envoyé aux DDI par la DGAL en juin, mentionne qu'avec l'accord du délégataire retenu, ces prélèvements peuvent, soit être faits par les inspecteurs des DDI, soit faits conjointement par les agents du délégataire et les DDI. Dans cette dernière configuration, l'agent de DDI peut également réaliser un contrôle de l'atelier de transformation. Comme ces prélèvements de fromages au lait cru ont fait l'objet d'une délégation avec signature d'une convention, l'accord du délégataire concerné est «indispensable».

Une fois de plus, la CFDT-Agriculture regrette une absence d'harmonisation au niveau national et le recours à l'«intelligence locale». Bien en amont de la mise en œuvre de ce plan de surveillance, suite à la parution de la circulaire relative au contrôle unique en exploitation agricole, notre organisation syndicale avait demandé à ce que ce plan de surveillance ne fasse pas l'objet d'une délégation. La DGAL n'a pas entendu cette demande et des difficultés bien prévisibles sont rencontrées en cours d'année pour la réalisation de ces prélèvements.

Contrôle des établissements agréés et de la transformation des végétaux : les DDI à la peine !

Pierre AUBERT fait le constat qu'un des objectifs de la réforme de la PSU, à savoir l'augmentation de 10 % des inspections des établissements agréés, n'est pas atteint à ce jour, et insiste sur la préoccupation de la DGAL de maintenir à minima le niveau de contrôle atteint par les DDI avant la PSU, à défaut d'une augmentation.

La CFDT-Agriculture, qui a déjà fait état de multiples reprises de ce sujet de préoccupation, se montre satisfaite d'être enfin entendue par la DGAL, mais restera vigilante sur la mise en œuvre effective de cette décision. Il faudra en effet que les agents soient effectivement «libérés» d'un certain nombre de contraintes (correction des rapports des délégataires par exemple), pour pouvoir à nouveau porter leur attention et leur énergie sur ce pourquoi ils ont été formés, et qui a du sens pour eux : l'action sur le terrain !

A la question concernant l'analyse de risque pour la programmation des contrôles pour les nouveaux domaines transférés suite à la PSU, Vanessa HUMMEL-FOURAT répond qu'il faudra à l'ANSES quatre à cinq ans pour donner une réponse complète. Un premier retour de l'ANSES vient d'être fait pour les produits céréaliers.

A la question de la CFDT-Agriculture sur les modalités de recensement des établissements qui transforment des produits végétaux, Vanessa HUMMEL-FOURAT répond qu'une réflexion est en cours. Deux options sont envisagées à ce stade : soit une suppression du CERFA, soit une importante simplification du CERFA existant pour les Denrées Animales et d'Origine Animale (DAOA). Lors du dernier séminaire SDSSA, les services déconcentrés ont été consultés. Ils sont favorables à la suppression du CERFA, vu le temps de travail conséquent consacré dans les services à l'enregistrement des données dans RESYTAL.

A la question d'utiliser les données disponibles sur Internet, puisqu'une majorité des entreprises a développé son site, via une recherche par mots clés grâce à l'intelligence artificielle, la réponse est qu'«il n'y a plus de fonds disponibles pour un développement par une start-up informatique».

La CFDT-Agriculture restera attentive sur ce sujet.

En effet, comment mettre en œuvre une programmation sur la base d'une analyse de risque en l'absence de recensement solide des établissements de production, qui plus est dans un secteur de la transformation végétale et des produits composés, en pleine expansion ?

Notre organisation syndicale estime qu'une télé déclaration faite par les professionnels serait opportune pour permettre, sans travail supplémentaire d'enregistrement dans RESYTAL par les services de contrôle, de disposer de données essentielles pour cette analyse de risque.

En effet, comment évaluer les moyens nécessaires pour le contrôle des établissements de ces nouveaux domaines en l'absence de véritable recensement ? Pour le suivi de ces secteurs d'activité, c'est une longue période de «sables mouvants» qui s'annonce.

Intoxication alimentaire à Saint Quentin : quid de la responsabilité des services de contrôle ?

L'ensemble des organisations syndicales a insisté lors de cette réunion pour que la DGAL apporte son soutien aux services de contrôle en cas de mise en cause dans le cadre de l'enquête judiciaire en cours.

Pierre AUBERT précise qu'une instruction judiciaire est en cours par le pôle de santé publique de Paris, avec l'appui de la Brigade Nationale d'Enquêtes Vétérinaires (BNEV). Comme il s'agit de produits carnés issus d'abattage rituel, le sujet est particulièrement sensible.

La CFDT-Agriculture rappelle que lors d'une intoxication antérieure avec de la viande hachée, la justice avait reproché au service d'inspection en abattoir un «défaut de

diligence», à savoir l'absence de demande écrite de mesures correctives au professionnel mis en cause.

L'instruction judiciaire demandera certes du temps, mais nous resterons vigilants sur l'appui marqué que pourra apporter la DGAL à nos collègues des services de contrôle s'ils venaient à être cités.

Congrès CFDT-Agriculture 2025 : les grandes lignes

Le dernier congrès de notre organisation syndicale s'est déroulé les 4 et 5 juin derniers à Paris.



Les permanents et une partie des adhérents de toutes sections ont pu participer à ces deux jours rythmés par un ordre du jour assez dense et par le renouvellement des élus à nos instances syndicales (conseil et bureau exécutif).

Ce rendez-vous syndical, qui se tient tous les 4 ans, est un moment important dans la vie du syndicat car il vise entre autres à définir les orientations de travail pour la mandature à venir, soit la période 2025-2029.

Le syndicat change de têtes



A la tête de ce nouveau conseil syndical, ont été élus **Marc Joumier (Administration Centrale) comme Secrétaire général et Anne Jammes (DDPP 69) comme Secrétaire générale adjointe**. Les autres permanents ont été renouvelés pour continuer d'apporter leur professionnalisme et leur expertise sur les dossiers portés par notre syndicat.

Applaudis et remerciés, nos Co-SG sortants, Stéphanie CLARENC et Frédéric LALOY ne se sont pas présentés au renouvellement de leurs fonctions. Ce dernier est cependant ré élu dans ses fonctions de responsable de la section DRAAF. Vous pouvez retrouver la composition de notre nouveau conseil syndical [ICI](#) et du bureau exécutif [ICI](#).

En résumé

Après une courte présentation du SPAgri et de ses sections aux adhérents présents, le rapport d'activité 2020/2024 ainsi que le règlement intérieur et les statuts du SPAgri ont été eux aussi présentés puis soumis au vote d'une partie des membres de l'assemblée.

Parmi les revendications fortes du syndicat, nous retrouvons le pouvoir d'achat, les conditions de travail, la qualité de vie au travail, l'égalité diversité, le handicap et les agents contractuels.



Le deuxième jour, l'accent a été mis sur les orientations du syndicat pour la nouvelle mandature 2025/2029. Une table ronde sur la thématique des contractuels dans la fonction publique s'est tenue.

« SPAgri » c'est fini !

Ce congrès aura aussi permis de **renommer notre syndicat CFDT-Agriculture** en remplacement de CFDT-SPAgri. Il était important d'afficher une dénomination plus claire, plus simple et en cohérence avec notre ministère et ses opérateurs.

Un nouveau logo apparaîtra dans les prochaines semaines sur l'ensemble de nos supports de communication et notamment sur notre site en remplacement du logo actuel.

Quelques remerciements !

- La permanence CFDT-Agriculture tient à remercier tout particulièrement les collègues de l'atelier d'impression du ministère pour leur disponibilité, leurs conseils précieux et aide pour le maquettage de notre rapport d'activité et la qualité d'impression de l'ensemble des documents et ce, dans les délais impartis.



- Des remerciements appuyés à l'équipe logistique qui a amené convivialité et fluidité dans l'organisation et le déroulement de ce congrès, cela a été très apprécié de

tous !

- Enfin des remerciements aux équipes d'Agrica pour leur disponibilité, la qualité d'accueil dans leurs locaux.

Et la suite alors ?

Tous les documents seront consultables par nos adhérents sur le site de la CDFT-Agriculture très prochainement.

Nous avons défini un cap et nous nous réjouissons de constater une dynamique de développement positive en termes de sympathisants et d'adhérents, de constater la présence et la participation de quelques « jeunes » issus d'administration centrale ou de départements lointains (la relève est là et ça fait plaisir). **Merci à vous et au boulot !**

Télétravail : Les employeurs publics encore réticents

Adopté à marche forcée pendant la crise sanitaire, le télétravail dans la fonction publique est possible et constitue même un argument de recrutement. Toutefois, les employeurs restent frileux quant au nombre de jours accordés, malgré un cadre législatif généreux.

Depuis l'[accord-cadre du 13 juillet 2021](#), les agents publics des trois versants (État, hospitalière et territoriale) peuvent télétravailler jusqu'à trois jours par semaine, selon les missions exercées et les besoins du service. Comme pour les salariés du privé, l'accord garantit le volontariat, la réversibilité du dispositif et l'égalité d'accès, tout en

prévoyant un accompagnement des encadrants à la gestion du travail à distance. Pourtant, dans la pratique, sa mise en place n'est pas une évidence.



« Malgré les textes, les employeurs publics restent très réticents à accorder du télétravail », confie Carole Chapelle, secrétaire générale adjointe de la CFDT Fonctions publiques. Sans compter que seuls trois agents sur dix indiquent occuper un emploi compatible avec le télétravail (et parmi eux 54 % y ont recours). (Voir l'étude « [Un agent de la fonction publique sur six déclare télétravailler en 2023](#) »). « Pourtant, l'accord de 2021 prévoit que l'éligibilité à ce mode d'organisation du travail se fasse en partant des activités plutôt que des emplois, de façon à permettre à tous les agents de pouvoir télétravailler les tâches qui peuvent l'être. Mais cette réflexion n'a pas eu lieu, probablement pour sa difficulté à être menée. »

Une tendance que confirme l'étude^(*) de la DGAFP. Parmi les agents qui télétravaillent, seulement 11 % le font au moins trois jours ou plus par semaine, contre 40 % en 2021. Dans le privé, cette part est de 24 %. De plus, les agents sont 61 % à ne pas effectuer plus d'un jour de télétravail par semaine, contre 41 % dans le secteur privé. Ainsi, si ce mode d'organisation du travail semble désormais être bien ancré dans ce secteur – « la plupart des offres d'emploi mentionnent si le poste à pourvoir est télétravaillable ou pas », précise Carole Chapelle –, il semblerait que les employeurs publics fassent preuve de plus de prudence que leurs homologues du privé quant au nombre de jours accordés...

> Par Sabine Izar – CFDT Magazine

(*) « Un agent de la fonction publique sur six déclare

télétravailler en 2023 » – Point Stat, mars 2025. DGAFP. Ministère de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification.

> À lire également :

- [Le télétravail dans la fonction publique : ce que prévoit l'accord de 2021](#)

Liquidation anticipée de la pension RAFP : lancement d'une étude

Dans le cadre des réflexions menées sur la gouvernance du Régime additionnel de retraite de la Fonction publique et à la demande des organisations syndicales, une étude a été lancée pour évaluer la faisabilité d'un droit à liquidation anticipée de la pension de retraite additionnelle (RAFP) pour certaines catégories de fonctionnaires.

Contexte

Actuellement, la liquidation des [droits RAFP](#) est conditionnée à l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite (64 ans pour la génération 1968) et à l'admission à la retraite.

Enjeux de la réforme

L'ouverture d'un droit à liquidation anticipée nécessiterait une modification législative et soulève plusieurs enjeux :

- Définir des barèmes permettant d'assurer la neutralité actuarielle, c'est-à-dire garantir l'équilibre financier du régime en tenant compte de l'espérance de vie ;
- Adapter les systèmes d'information et les processus de gestion pour intégrer cette nouvelle possibilité.

Public concerné

L'étude portera principalement sur les fonctionnaires relevant des catégories actives, super-actives (*police, agents des réseaux souterrains des égouts, personnel de surveillance pénitentiaire, etc ...*) ainsi que sur les agents en situation de handicap.

La CFDT souhaite que soient inclus d'autres motifs de départ anticipé, particulièrement l'invalidité, et les carrières longues, ce qui reste à examiner juridiquement.

Prochaines étapes

Pour commencer à évaluer l'impact sur le régime dès septembre 2025, les données nécessaires doivent être transmises à l'Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP) avant fin juin. Certaines priorités opérationnelles seront réorganisées pour permettre aux équipes de se mobiliser pleinement sur cette étude.

> Source : UFFA-CFDT

Liens

- [Le site officiel de la RAFP](#)
-

Réforme de l'administration territoriale de l'État (ATE) : communiqué de l'intersyndicale Fonction publique

Vous trouverez, ci-dessous et en pièce jointe, le communiqué intersyndical (CFDT, CFE-CGC, CGT, FO, FSU, Solidaires, UNSA) du 8 juillet 2025.



Le gouvernement est en déplacement ce jour, à Chartres, pour annoncer une nouvelle phase de réforme de l'administration territoriale de l'État.

Dans le même temps, le gouvernement a inscrit à l'ordre du jour du Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État (CSFPE) du 10 juillet prochain des projets de décrets. Leur objet est de renforcer les pouvoirs des préfets en élargissant leurs prérogatives sur des services déconcentrés qui,

jusqu'ici, sont restés sous l'autorité directe des ministères en première responsabilité pour mener les politiques publiques dont ils ont la charge.

Pas plus que ces projets de textes en particulier, la nouvelle phase de réforme que le gouvernement entend engager n'a fait l'objet d'une quelconque concertation avec les organisations syndicales représentatives de la Fonction publique.

Pourtant, la situation des personnels affectés dans l'administration territoriale mérite d'être améliorée, tant les conséquences des réformes passées pèsent encore lourdement sur les conditions dans lesquelles ils et elles ont à assurer leurs missions de service public et la mise en œuvre des politiques publiques.

L'ensemble de ces motifs a conduit les organisations syndicales de la Fonction publique à demander le report de l'examen des projets de textes relatifs aux pouvoirs des préfets à une séance ultérieure du CSFPE. Cette demande des plus légitimes, car fondée sur le respect élémentaire de la démocratie sociale, a été refusée.

Les organisations syndicales de la Fonction publique demandent au gouvernement de respecter les personnels dont l'exercice des missions va être impacté.

Nos organisations s'exprimeront sur la méthode et sur le fond, tant le renforcement du pouvoir des préfets est le signe d'une prise en main de l'encadrement de l'administration territoriale de l'État et de certaines politiques publiques par les autorités préfectorales, ce qui interroge notre démocratie.

> Source : CFDT-UFETAM

Rapport de la Commission d'Enquête du Sénat sur les agences et opérateurs

Le rapport sur les missions des agences, opérateurs et organismes consultatifs de l'État, par la commission d'enquête du Sénat, a été publié ce jeudi 3 juillet 2025. Que dit ce rapport ?

Pourquoi cette enquête ?

Le Sénat a voulu comprendre pourquoi l'action publique est devenue aussi illisible, avec ses 1000+ agences, opérateurs et comités. Trop de structures, trop peu de stratégie et beaucoup de coûts mal identifiés : c'est le constat de départ.

Les principaux constats :

- La France a créé ses agences **au coup par coup**, sans vraie stratégie globale.
- Ces structures étaient censées rendre l'action publique plus souple et plus efficace, mais au final, elles ont souvent créé **des doublons et de la complexité**.
- L'État **perd la main sur ses politiques publiques**, car les agences s'emparent parfois de fonctions stratégiques au lieu de rester sur l'exécution.
- Manque de transparence : coûts, effectifs et missions réels souvent mal connus, ce qui complique le pilotage et le contrôle parlementaire.
- La multiplication des agences a accentué la **perte de**

compétences techniques dans l'administration centrale et territoriale.

- Des circuits de financement **trop complexes**, des logos et des communications dispersés qui rendent l'action de l'État illisible pour le citoyen.

Les recommandations fortes du rapport :

Le rapport formule une **soixantaine de recommandations**, dont voici les plus importantes et emblématiques :

Redonner un cap clair à l'État

- Élaborer une doctrine claire sur la création et le maintien des agences.
- Soumettre chaque agence à une seule administration de tutelle.
- Renforcer le pilotage central par les ministères, et en particulier par les secrétariats généraux.

Rationaliser et simplifier

- Évaluer tous les 5 ans la pertinence de chaque agence.
- Fusionner ou supprimer certaines agences devenues redondantes.
- Créer un moratoire sur la création de nouvelles agences sauf s'il y a gain prouvé.
- Favoriser la mutualisation des fonctions support (RH, finances, informatique).

Mieux contrôler et mieux informer

- Publier des données financières détaillées, actualisées et ouvertes (open data).
- Mettre en place une comptabilité analytique pour connaître le coût réel de chaque dispositif d'aide.

Recentrer l'action publique sur l'État

- Rendre le préfet l'interlocuteur unique au niveau local.
- Interdire aux agences de lancer directement des appels à projets locaux, ce rôle devant revenir au préfet.
- Supprimer certaines structures comme l'Agence nationale du sport ou Pass Culture, et réintégrer leurs missions aux ministères.

Clarifier la communication

- Apposer uniquement le logo de l'État, pas ceux des agences, sur tous les supports et sites web.
- Recentrer la communication au sein des ministères.

Esprit global du rapport

Le rapport ne préconise **pas une politique de coupes aveugles**, mais plutôt une **réforme cohérente et progressive**, destinée à rendre l'action publique plus lisible, plus efficace et moins coûteuse.

L'objectif : recentrer l'État sur ses missions stratégiques et éviter que les agences ne deviennent des « *États dans l'État* ».

Sur l'économie globale attendue, le rapport sénatorial estime qu'il **serait possible d'économiser environ 550 millions d'euros** en rationalisant le paysage des agences et opérateurs de l'État – notamment grâce à une réduction des fonctions support – mais « *à missions constantes* ». **Soit quatre à cinq fois moins que les montants affichés par le gouvernement et les deux ministres de Bercy.**

Comme l'a précisé le président de la commission d'enquête lors de la présentation du rapport : « ***Au risque de décevoir ceux qui voyaient dans ce travail des milliards d'économies, vous aurez beau chercher, vous ne trouverez pas. Pas de serpe, pas de hache.*** »

> Source : CFDT-UFETAM



Pour aller plus loin :

[Rapport de la Commission d'Enquête du Sénat sur les agences et opérateurs de l'État](#)

[L'essentiel sur la commission d'enquête](#)

[La liste des 61 recommandations](#)

Fonction publique : le moral des agents en légère hausse, mais les défis demeurent

La dernière édition du baromètre CASDEN – BVA (juin 2025) sur le moral, l'épanouissement et la perception des fonctionnaires met en lumière une amélioration du moral des agents publics. Toutefois, cette embellie globale ne masque pas les difficultés persistantes auxquelles ils sont confrontés au quotidien. Voici les principaux enseignements de cette enquête menée auprès de 1000 agents représentatifs de la Fonction publique.

Amélioration du moral des agents

En 2025, la note moyenne de moral grimpe à **6,6/10**, contre 6,1 en 2023. **62 %** des agents déclarent avoir un bon moral (note ≥ 7), soit une hausse de **+11 points** par rapport à l'année précédente. Une amélioration visible dans **toutes les branches** de la Fonction publique.

La perception de la rémunération s'améliore (un peu)

Le **sentiment d'être bien payé** progresse également : **38 %** des agents s'estiment bien rémunérés, contre **32 %** en 2023. Mais **62 %** continuent de juger leur rémunération insatisfaisante. Les **agents de catégorie A** se sentent mieux lotis (**49 %**) que ceux de la **catégorie C** (**26 %**).

Optimisme modéré, mais progression sur la reconnaissance

Bien que le moral remonte, **65 % des agents restent pessimistes** quant à l'avenir de la Fonction publique. Par ailleurs, **seulement 24 %** jugent que leurs missions sont suffisamment valorisées auprès des citoyens, malgré une légère hausse depuis 2023.

Numérique, IA et télétravail : des usages en développement

- **55 %** des agents reconnaissent un impact positif de la dématérialisation sur leur travail quotidien.
- **39 %** disent utiliser l'**intelligence artificielle**, mais seuls **14 %** estiment être suffisamment formés.
- Le **télétravail concerne 28 %** des agents. La satisfaction reste très élevée chez ceux qui le pratiquent (**plus de 90 %** sur tous les critères).

Des difficultés persistantes

Les **manques de moyens humains et matériels** sont les principales difficultés évoquées :

- **66 %** rencontrent un manque de moyens.

- **62 %** signalent du matériel inadapté.
- **54 %** évoquent des difficultés à boucler leurs fins de mois.

Besoins exprimés pour l'avenir

Pour faire face aux grands défis sociétaux, les agents publics réclament :

1. **Plus de moyens humains** (54 %)
2. **Des moyens matériels accrus** (37 %)
3. **Une meilleure priorisation des besoins** (35 %)

Recommanderaient ils la Fonction publique ?

Bonne nouvelle : **64 %** des agents recommanderaient à un proche de travailler dans la Fonction publique (+6 points vs 2023). Mais pour les 36 % qui ne le feraient pas, la **rémunération insuffisante** (66 %) reste le principal frein, suivie du **manque de reconnaissance** (39 %).

Et la réforme des retraites ?

Elle continue d'impacter négativement l'image de la Fonction publique : **53 %** estiment qu'elle a rendu les métiers **moins attractifs**, contre 38 % qui pensent qu'elle n'a eu aucun effet.

À retenir :

Le moral remonte, l'utilité sociale reste forte, mais les conditions de travail et le manque de reconnaissance freinent toujours l'adhésion pleine et entière des agents. Le message des fonctionnaires est clair : pour les accompagner dans les transitions, donnez leur **les moyens** d'agir !

> Documents

[Rapport_resultats_moral_fonctionnaires_juin-2025_casden_bva](#)

Vigilance des employeurs publics en matière de protection des agents publics contre les effets de la canicule

Nouvelle circulaire du ministre de la Fonction publique suite à la canicule qui sévit en France.

Laurent Marcangeli, le Ministre de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification a lui aussi fait publier une circulaire « canicule » en date du 30 juin 2025 !

La circulaire Fonction Publique :

Objet : vigilance des employeurs publics en matière de protection des agents publics contre les effets de la canicule.

Pièce jointe : annexe

Une cellule interministérielle de crise a été activée hier par le ministère de l'intérieur pour faire face à la situation

d'alerte caniculaire. Météo France a positionné en alerte orange canicule plus de 80 départements métropolitains, ce qui invite à un surcroît de vigilance collective dans nos services publics.

Cet épisode devrait se poursuivre au moins jusqu'au mercredi 2 juillet inclus.

En plus des mesures de bon sens, tendant à informer, sensibiliser et prévenir, je vous rappelle qu'en tant qu'employeurs, vous êtes responsables de la sécurité et la protection de la santé des agents contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense lorsque les seuils de vigilance météorologique sont atteints (<https://vigilance.meteofrance.fr/fr/canicule>). En la matière, les dispositions du code du travail s'appliquent aux employeurs publics.

Vous devez en particulier vous assurer de l'information et de la formation des agents publics aux bons gestes à adopter (boire régulièrement, se protéger du soleil, ...) et suivre plus particulièrement les agents vulnérables, notamment au regard de leur état de santé. Une réévaluation quotidienne des risques encourus par chacun des agents est réalisée. L'annexe pourra être utilisée pour la sensibilisation des agents.

Je vous invite également à prendre les mesures nécessaires pour le cas échéant adapter l'organisation du travail (horaires, amplitudes, localisation des postes), aménager les postes et tenues de travail pour limiter l'exposition à la chaleur (tenues, ventilation, brumisation) et garantir que les agents auront sur leur lieu de travail les moyens de s'hydrater. Une attention particulière est à porter aux travailleurs dont les missions s'exercent en extérieur.

Les mesures retenues doivent tenir compte du contexte et des contraintes spécifiques de chaque service pour en assurer notamment la continuité, et prendre en considération les

besoins et vulnérabilités particulières des usagers du service public concerné.

Dans le cadre du plan national d'adaptation au changement climatique lancé le 10 mars 2025, le [décret 2025-482 du 27 mai 2025](#) relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur entre en vigueur le 1er juillet et s'applique à la fonction publique.

Il conviendra in fine de vous assurer que le risque lié à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense est désormais intégré à la démarche d'évaluation des risques, et figure au sein du document unique d'évaluation des risques professionnels ou dans des documents équivalents.

Je vous remercie d'appliquer avec beaucoup d'attention ces mesures qui s'inscrivent dans le plan national d'adaptation au changement climatique lancé le 10 mars 2025.

Signé : Laurent Marcangeli

 [Accéder à l'annexe](#)

 [Accéder à la circulaire Fonction publique](#)



A consulter :

[Chaleur intense, canicule et travail des agents publics : de nouvelles précautions prévues par la réglementation](#)

Il n'y aura pas de nouvelle négociation retraites

Pour les organisations syndicales, la négociation relative aux retraites s'est achevée le 23 juin sur un constat d'échec. La proposition du Premier ministre de "remettre le couvert" n'a pas de sens vu l'attitude du patronat, qui refuse de partager l'effort.

Les organisations syndicales qui sont allées au bout des discussions du « conclave » (CFDT, CFTC et CFE-CGC) parlent aujourd'hui d'une seule voix : il est hors de question qu'elles se remettent autour d'une table avec le patronat afin d'entamer un nouveau round de discussions. La proposition du Premier ministre de remettre le couvert pendant deux à trois semaines pour *« tenter de trouver un accord d'ici la mi-juillet »* a accueilli un refus poli mais ferme. *« Le conclave est terminé depuis lundi, a fait savoir Marylise Léon. Notre Bureau national [il s'est réuni le 27 juin dans la matinée] a été unanime à ce sujet. »*

Dans un [communiqué commun](#), les trois confédérations ont rappelé les raisons qui ont conduit à l'échec des discussions. Contrairement à ce qu'a laissé entendre François Bayrou lors de son allocution, jeudi dernier, les divergences entre les organisations syndicales et patronales ne portent pas sur des points mineurs mais bien sur le cœur du sujet.

Le patronat doit participer aux efforts

Le premier désaccord porte sur la manière de financer les mesures de justice sociale, autrement dit la façon de répartir les efforts. Selon les syndicats, le patronat doit participer à l'effort d'une manière ou d'une autre. Dans la dernière version du texte proposé par le facilitateur des discussions, Jean-Jacques Marette, on trouvait une hausse de deux points du forfait social ; or le patronat en a fait une ligne rouge, refusant toute contribution.

La nécessaire prise en compte de la pénibilité

Le deuxième désaccord très important porte sur la pénibilité. Lors des discussions, les organisations syndicales avaient accepté de mettre de côté un âge légal de départ à 64 ans en vue d'obtenir un nombre élevé de départs anticipés pour pénibilité. Et, là encore, le patronat est resté inflexible, refusant tout départ avant 64 ans des salariés relevant des trois critères de pénibilité ergonomiques qui ont été retirés du C2P (*Compte professionnel de prévention*) en 2017 (en l'occurrence le port de charges lourdes, les postures pénibles et les vibrations mécaniques). Le patronat a même osé proposer que les points accumulés sur le C2P ne puissent plus être mobilisés pour partir à la retraite de manière anticipée – une véritable provocation aux yeux des syndicats !

Les trois confédérations précisent tout de même que ces quatre mois d'échanges auront permis de dégager des pistes pour atténuer la réforme de 2023. Les partenaires sociaux auront ainsi beaucoup avancé sur les mesures en direction des femmes. De l'avis de l'ensemble des participants au conclave, il semble possible pour celles ayant eu un ou deux enfants de

calculer leur pension sur les 24 meilleures années (un enfant) ou les 23 (2 enfants) au lieu de 25 actuellement. Les négociateurs s'étaient aussi retrouvés sur la possibilité de leur accorder deux trimestres supplémentaires par enfant afin qu'elles puissent accéder plus facilement au système de carrière longue.

Des mesures de justice sociale dont il faut s'inspirer

Enfin, le passage de 67 à 66,5 ans de l'âge de l'annulation de la décote aurait offert un coup de pouce aux salariés les plus fragiles, dont beaucoup de femmes. La CFDT pense qu'il revient au gouvernement puis au Parlement de reprendre ces mesures lors de l'élaboration du projet de loi de finances de la Sécurité sociale (PLFSS) de 2026. *« Il n'existe qu'une voie de passage : celle de la justice sociale et du partage des efforts financiers »*, concluent unanimement la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC. Le patronat n'aura pas permis d'emprunter cette voie à l'issue du conclave. Une occasion manquée pour la démocratie sociale...

> Source : Par Jérôme Citron

Rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine