

DuoDAY 2025, une journée très positive à la CFDT-Agriculture

Pour la deuxième année, à l'identique d'autres services du ministère, la permanence de la CFDT-Agriculture a eu le plaisir d'accueillir dans le cadre du DuoDay, Vincent de ALMEIDA.

Un profil intéressant tourné vers les RH

Notre invité pour cette journée a un profil de formation et un parcours professionnel très ciblés sur le monde des ressources humaines. Titulaire depuis 2011 d'un **MBA en ressources humaines** (Master of Business Administration – diplôme international en gestion et management) qu'il a réalisé en partie aux Etats-Unis et au Portugal, il a rapidement enchaîné sur une première expérience professionnelle.

Son parcours l'a amené à travailler à ce jour uniquement dans le secteur privé, et à acquérir de l'expérience en entreprises ou dans des cabinets privés sur de multiples fonctions RH (recrutement, gestion administrative et paie, entretien professionnel, analyse de besoins RH et rédaction de fiches de postes, santé et sécurité au travail...).

Vincent de Almeida souhaite à présent rejoindre un métier RH dans la fonction publique (territoriale ou d'Etat) pour continuer son parcours professionnel. Il est aujourd'hui inscrit dans une formation le préparant au concours de rédacteur territorial (spécialité droit public) pour éventuellement rejoindre la fonction publique territoriale.

De multiples échanges au cours de cette courte journée

Vincent a passé la journée avec les permanents autour de trois moments identifiés :

- Une présentation de l'ensemble des permanents et de leurs parcours respectifs
- Le fonctionnement administratif et politique de la permanence (rôles et missions, adhésions...)
- La communication interne et externe.

Il a pu ainsi partager sur une journée le quotidien d'une permanence syndicale, y compris dans ses moments plus conviviaux !



Il a été particulièrement intéressant de partager les points de vue sur certains aspects de communication, l'utilisation des réseaux sociaux ou de l'IA, de croiser les points de vue «générationnels» et surtout de profiter de la «positive attitude» de Vincent pendant ces quelques heures. Une belle rencontre, un beau moment, une belle leçon de vie que nous vous invitons à partager dès que possible.

Jamais deux sans trois !

Pour la CFDT-Agriculture, cette journée constitue immanquablement une expérience humaine et professionnelle à renouveler.

La CFDT-Agriculture remercie tout d'abord les services du BASS pour l'accompagnement et plus particulièrement notre référente Handicap.

La CFDT-Agriculture tient également à **remercier sa permanente, Brigitte CHELFI, pour son investissement constant pour la réalisation du DuoDay** et son initiative lancée il y a presque deux ans maintenant. Deux expériences d'accueil particulièrement réussies mais un passage de témoin est aujourd'hui prévu, Nathalie LEBRETTON reprendra le flambeau pour la prochaine édition car il n'est pas question de s'arrêter là. Jamais deux sans trois comme qui dirait !

De la part de Vincent de ALMEIDA à la permanence :

"Je tenais à vous remercier très sincèrement pour l'accueil que vous m'avez réservé lors de la journée Duoday. Votre disponibilité, votre bienveillance et le temps que vous m'avez consacré m'ont permis de mieux comprendre vos missions et l'engagement de la CFDT envers les agents du ministère de l'Agriculture.

J'ai particulièrement apprécié la qualité des échanges, la transparence avec laquelle vous m'avez présenté votre fonctionnement, ainsi que le soin que vous avez pris pour répondre à mes nombreuses questions.

Cette immersion a été particulièrement enrichissante pour moi et a confirmé mon envie de travailler dans un environnement tourné vers l'accompagnement et le service public.

Vincent de Almeida"

Bref un grand merci à toutes et tous !

=> *Lien vers la publication de l'intranet du MAASA [ICI](#)*

Fonctions à NBI et impact sur l'IFSE : la CFDT-Agriculture écrit à la cheffe du SRH

Le second groupe de travail qui, sur la forme s'apparentait plus à une simple réunion d'information, a permis à l'administration de présenter son « plan » pour l'octroi dans les prochains mois de points de NBI dans le cadre d'une cartographie de fonctions revisitée.

Face à la découverte en séance des propositions de l'administration et au mécontentement général des organisations syndicales, la cheffe du service des ressources humaines qui présidait la réunion a ouvert la possibilité d'une contribution écrite à l'issue de cette réunion.

La CFDT-Agriculture vous communique aujourd'hui sa contribution qui exprime en particulier notre opposition à toute réduction de l'IFSE du montant de points de NBI octroyé.

[20251127_lettre_CFDT_CSRH_NBI_v1.2](#)

Intelligence Artificielle Générative (IAG) : quelles conséquences pour l'emploi public ?

L'arrivée massive de l'intelligence artificielle générative (IAG) bouleverse déjà de nombreux secteurs, et le service public n'échappe pas à cette transformation. Depuis le lancement de ChatGPT fin 2022, les usages et les IA se multiplient, tout comme les interrogations : quelles tâches pourront être automatisées ? Quels métiers seront renforcés ? Et, surtout, quel impact sur les emplois dans la fonction publique ?

Un secteur public particulièrement exposé

Selon l'étude réalisée par Roland Berger en 2023, l'administration publique se trouvait déjà "en première ligne", avec 37 % d'emplois exposés à l'IA générative – un niveau plus élevé que dans le secteur privé (32 %). La mise à jour publiée en octobre 2025 confirme et accentue ce constat : l'impact atteindrait désormais 38 %, soit 2,1 à 2,2 millions d'agents concernés.

Sur l'ensemble des 5,7 millions d'agents publics français, l'étude estime que :

- **8 % des emplois pourraient être automatisés**, soit environ 430 000 postes menacés ;
- **22 % pourraient être "augmentés"**, c'est-à-dire améliorés ou transformés grâce à l'IA, soit 1,25 million de postes

- 8 % seraient faiblement exposés, environ 400 000 emplois.

Quels métiers sont les plus menacés ?

Les emplois administratifs apparaissent clairement comme les plus vulnérables. Les agents d'accueil, secrétaires, assistants administratifs, personnels chargés de l'enregistrement ou du traitement documentaire, présentent un potentiel d'automatisation compris entre 56 % et 70 % au niveau mondial. Au total, cela pourrait toucher près de 26 millions d'agents publics dans le monde.

Ces fonctions sont caractérisées par des tâches répétitives, fortement standardisées et reposant sur du traitement d'information – un terrain particulièrement favorable à l'IA générative.

Des gains potentiels... surtout pour les métiers qualifiés

À l'inverse, l'IAG pourrait renforcer les métiers à dominante intellectuelle ou scientifique : experts, enseignants, chercheurs, médecins, juristes, ingénieurs publics, cadres dirigeants, forces de sécurité...

Entre 21 % et 40 % de ces professionnels pourraient voir leur travail enrichi, avec des gains de temps, une meilleure qualité d'analyse ou encore un appui à la décision.

Quelques exemples concrets :

- **Santé** : aide au diagnostic et au tri administratif
- **Éducation** : préparation de cours, corrections, suivi individualisé

- **Sécurité / défense** : analyse prédictive, scénarios de formation
- **Finances publiques** : détection automatisée des fraudes
- **Services d'accueil du public** : traitement intelligent des demandes des usagers

Un risque réel sur les effectifs

À l'échelle mondiale, le cabinet Roland Berger estime que **7,5 % des agents publics pourraient voir leur poste supprimé grâce à l'automatisation** – soit 26 millions de personnes dans le monde.

En France, le potentiel d'automatisation représente **près de 430 000 emplois**, principalement dans les fonctions supports. Les métiers à faible exposition – maintenance, transports, nettoyage, collecte des déchets, etc. – seraient moins touchés, sauf en cas de robotisation conjointe.

Un enjeu syndical majeur

Les chiffres montrent que les effets de l'IA générative ne se répartiront pas de manière uniforme entre les catégories professionnelles.

Ils posent plusieurs défis majeurs pour la fonction publique :

- L'anticipation des suppressions de postes dans les métiers administratifs ;
- L'accompagnement de la transformation des missions ;
- La garantie d'un développement des compétences lié aux nouveaux outils ;
- La préservation de la qualité du service public, qui repose sur l'humain.

*Pour la **CFDT**, la question n'est pas d'empêcher l'arrivée de l'IA – elle est déjà là – mais de s'assurer que son déploiement se fasse **avec** les agents, et non **contre** eux.*

Alors même que l'attractivité de certaines fonctions interrogent les candidats potentiels, il ne faudrait pas non plus que l'IA par les craintes qu'elle génère, soit contre productive avec les quelques mesures positives d'attractivité que certains employeurs tentent de mettre en place... Le MAASA n'y fait pas exception.

Former, accompagner, donner du sens, anticiper les mobilités professionnelles : voilà les véritables enjeux pour éviter que l'innovation technologique ne devienne synonyme de casse sociale.

> Source : CFDT-UFETAM

Document à consulter :

- **Rapport « Le service public à l'épreuve de l'intelligence artificielle »** – Juillet 2025 [ICI](#)

Handicap : vivre dignement de son travail

À l'occasion de la Semaine européenne de l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH) et des 20 ans de la loi handicap, la CFDT réaffirme son engagement pour l'emploi et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

Le gouvernement lance une conférence sur le travail et les retraites

Jusqu'en septembre 2026, les partenaires sociaux sont invités à débattre autour de trois grandes thématiques : la qualité de vie au travail, les parcours professionnels et l'avenir des retraites.

Supplément familial de traitement et réalisation du contrôle de scolarité des enfants âgés de 16 à 20 ans

Dans le sommaire 43 du B0-Agri, le ministère en charge de l'Agriculture a publié deux notes de service :

- La première relative aux modalités de réalisation du contrôle de scolarité des enfants âgés de 16 à 20 ans des agents bénéficiaires du supplément familial de traitement (SFT)
- La seconde relative aux modalités de gestion du supplément familial de traitement (SFT)

Le **supplément familial de traitement (SFT)** est un élément de rémunération variant selon l'indice de rémunération, le nombre d'enfants à charge ainsi que leur âge.



Il convient d'être vigilant sur la publication de la note qui définit la réalisation du contrôle de scolarité car elle conditionne le versement du SFT particulièrement pour les enfants à charge âgés de 16 à 20 ans.

La CFDT-Agriculture a souhaité communiquer une fiche technique décryptant les grands principes de fonctionnement du SFT.

[Fiche SFT_MAJ 20251105](#)

Documents à consulter :

- Note de service SG/SRH/SDCAR/2025-662 du 16/10/2025 : Organisation du contrôle de scolarité 2024/2025 [ICI](#)
- Note de service SG/SRH/SDCAR/2025-686 du 16/10/2025 : Supplément familial de traitement (SFT) – gestion courante [ICI](#)
- Fiche pratique sur les grands principes de fonctionnement du SFT de la CFDT-Agriculture [ICI](#)

Handicap : regardons derrière les chiffres

Les handicaps concernent en France 6 millions de personnes en âge de travailler, dont 3,1 millions bénéficient d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), avec une disparité de situations : handicap physique,

psychique ou cognitif – sachant que 80 % des handicaps sont invisibles et 11 % sont provoqués au travail.

Si l'emploi des personnes en situation de handicap progresse (+ 12 % en 2024), il reste encore beaucoup à faire dans les entreprises et les administrations. En effet, **leur taux de chômage reste plus élevé de 5 points que celui de la population active (12 % contre 7 %).**

Dans le **secteur privé, avec à peine 4 %**, on est encore loin du taux d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) de 6 %, connu depuis près de quarante ans. C'est mieux dans les fonctions publiques : **5,93 % – avec des écarts entre l'État (4,86 %), l'hospitalière (5,90 %) la territoriale (7,24 %).**

Selon la CFDT, des voix de passage existent ; elles passent par le dialogue social et la proximité avec les travailleurs. Il faut peser sur l'organisation du travail, améliorer les conditions de vie au travail, adapter les postes. **Il est également nécessaire, par le biais d'accords, d'imposer aux employeurs de tenir compte des parcours professionnels, de la qualité de vie au travail, et d'impulser l'inclusion et l'intégration des personnes en situation de handicap.**

En cette semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH), il est indispensable de rappeler qu'elles ont toute leur place à la CFDT. En effet, le travail est facteur d'émancipation, d'épanouissement, d'égalité, notamment lorsqu'il est porteur de sens et permet aux travailleurs de vivre dignement et en bonne santé. C'est ce que nous portons avec le dispositif [« Le travail que nous voulons »](#). C'est ce que les équipes négocient et mettent en œuvre au jour le jour dans les entreprises et les administrations.



Isabelle Mercier, secrétaire nationale.
© Joseph Melin

Par Isabelle MERCIER

secrétaire nationale de la CFDT

La fonction publique, de nouveau sous la coupe de Bercy ?

La fonction publique peut-elle vraiment s'émanciper de Bercy ? Après plusieurs allers-retours entre tutelle budgétaire et ministère dédié, le portefeuille revient aujourd'hui dans le giron des Comptes publics.

RESET-BREXIT : présentation de la méthode de travail. Une anticipation indispensable malgré l'absence d'échéance

précise

Cette réunion a permis de faire le point sur l'avancement des travaux liés à la révision des accords RU/UE, la préparation des agents à travers des dispositifs RH adaptés, la coordination des acteurs et la planification des prochaines étapes opérationnelles.

CSA de réseau des DDI du 6 novembre 2025

Retour sur la réunion du Comité Social d'Administration (CSA) de réseau des Directions départementales interministérielles (DDI) du 6 novembre 2025.

Temps partiel dans la fonction publique : un nouveau guide pour tout comprendre

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) vient de publier un guide relatif à la mise en œuvre du temps partiel pour les agents publics.

“La fonction publique est face à un mur de déficit d’attractivité”

Rémunérations en berne, inégalités persistantes entre les femmes et les hommes, conditions de travail dégradées, baisse des effectifs, pyramide des âges vieillissante... : les maux de la fonction publique s’aggravent. Face aux menaces qui pèsent sur les 5,7 millions d’agents et leurs missions, Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT Fonctions publiques, tire le signal d’alarme.

HANDICAP : Actions de sensibilisation – Novembre 2025

Semaine européenne pour l’emploi des personnes handicapées (SEEPH), deux événements proposés par le ministère en distanciel.

Recours aux contractuels dans la fonction publique : entre variable d'ajustement et nécessité de service public

La députée Céline Thiébault-Martinez a présenté, dans le cadre du projet de loi de finances pour 2026, un rapport budgétaire sur la mission Transformation et fonction publiques. La seconde partie de son rapport dresse un constat lucide sur l'augmentation du nombre de contractuels et sur les risques d'un modèle public à deux vitesses.

GT «Méthode» du 22 octobre 2025 sur l'évolution des modalités de recrutement et de formation des TSMA

Le groupe de travail « Méthode » s'est réuni le 22 octobre 2025, pour évoquer l'évolution à venir des modalités de recrutement et de formation des techniciens supérieurs du ministère. Ces travaux s'inscrivent dans la poursuite de la mission de réflexion prospective confiée au RAPS par la Secrétaire Générale il y a 18 mois, ainsi que ceux concernant la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEEC).

Simplification du processus de départ en retraite des fonctionnaires de l'État

Mise en œuvre à partir du 1er janvier 2026

Novembre bleu, c'est lancé pour 2025 !

Après la campagne annuelle de sensibilisation sur le dépistage du cancer du sein qui vient de s'achever, d'octobre rose, on passe à novembre bleu, le mois de la mobilisation pour la **lutte contre le cancer de la prostate notamment.**

Lancée de manière humoristique il y a 20 ans en Australie, cette grande opération de communication s'est rapidement étendue au monde entier pour sensibiliser les hommes au nécessaire dépistage du cancer de la prostate mais également à d'autres maladies masculines. L'opération novembre bleu apparaît en France pour la première fois en 2012.

Novembre bleu, pour quoi faire ?

Les actions de communication au cours de ce mois ont trois objectifs majeurs :

- Sensibiliser l'opinion publique
- Accroître les dons en faveur de la recherche dans les maladies masculines en particulier le cancer de la prostate qui reste diagnostiqué chez 1 homme sur 8.
- Inviter les hommes à des dépistages précoces pour prévenir les maladies

Selon la ligue contre le cancer : «Chaque année, plus de 71 000 hommes sont touchés par le cancer de la prostate. Il y a 8 870 décès dus au cancer de la prostate par an en France. Son incidence est en forte augmentation de +8,5 % par an».

Les chiffres sont évidemment alarmants, mais la Ligue contre le cancer précise que «plus le cancer de la prostate est détecté tôt, mieux il est traité».

Quand et comment se déroule le dépistage ?

Un dépistage individuel est **recommandé dès l'âge de 50 ans et jusqu'à 75 ans.**

Le dépistage repose sur deux examens médicaux principaux :

- La prise de sang pour mesurer le taux de PSA (antigène prostatique spécifique). Substance reconnue par l'organisme comme étrangère et provoquant une réaction immunitaire avec fabrication d'anticorps contre elle.
- Le toucher rectal ou palpation dans le cas d'autres maladies que le cancer de la prostate.

La CFDT-Agriculture soutient cette opération de sensibilisation et invite tous ceux qui seraient concernés, notamment par des antécédents familiaux, à se renseigner auprès de leur médecin traitant.

> Document joint :

- Guide de l'assurance maladie sur le dépistage du cancer de la prostate

[Brochure 148x210 Prostate_BR0PROSTATE22_BD](#)