

Réforme de l'action territoriale de l'État : la circulaire du Premier ministre précise les nouvelles règles

Le 30 juillet dernier, trois décrets avaient été publiés, renforçant les pouvoirs des préfets et redéfinissant leur rôle dans l'organisation territoriale de l'État.

Le 5 septembre 2025, une circulaire du Premier ministre vient préciser les modalités d'application de ces textes et les implications pratiques pour les services et opérateurs de l'État.

OÙ MANIFESTER le jeudi 18 septembre

Lieux et horaires des mobilisations/ manifestations/ rassemblements

MOBILISATION, partout sur le territoire ...

Les ingénieurs de l'État... et les autres !

Les grandes lignes de la réforme

Evoquée depuis plusieurs années, notamment lors de la réforme de la haute fonction publique qui a abouti à la création du corps des administrateurs de l'État et du statut d'emploi des services d'inspection générale ou de contrôle, **les textes concernant les ingénieurs de l'État ont été publiés cet été.**

Pour le ministère chargé de l'agriculture (MASA), le seul corps concerné est celui des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF). A l'instar des quatre autres corps impactés par cette réforme (ingénieurs de l'armement, ingénieurs des mines, inspecteurs généraux et administrateurs de l'INSEE, futurs membres du corps des ingénieurs de la statistique, de l'économie et de la donnée), ces agents voient leur statut évoluer à compter du premier décembre prochain.

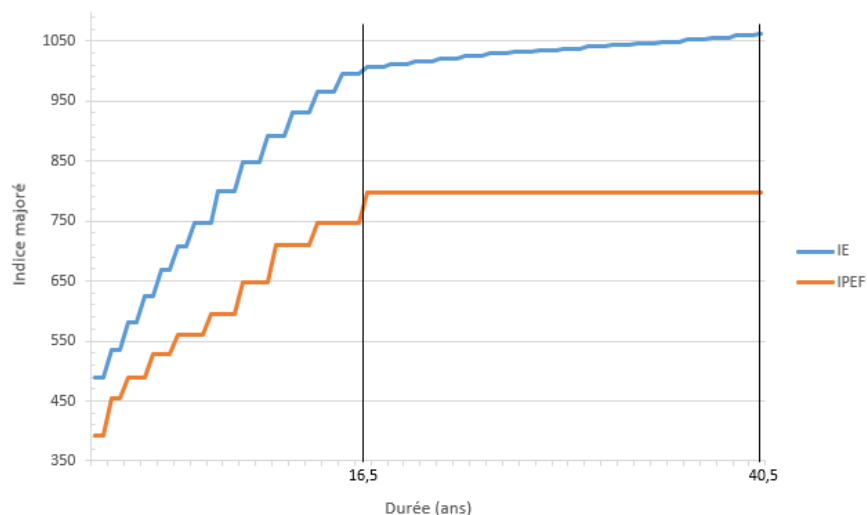
Les principales évolutions sont les suivantes :

- **Structuration du corps en trois grades** (30 échelons pour le premier grade, 32 pour le deuxième et 30 pour le troisième).
- Recrutement diversifié avec **sept voies d'accès** (concours externe, interne, troisième concours, liste d'aptitude, examen professionnel, détachement suivi d'intégration, intégration directe).
- **Conditions d'avancement identiques** : au moins six ans de service pour un passage au deuxième grade, seize ans pour un passage au troisième grade. Une mobilité est nécessaire dans les deux cas.
- Une **instance de gouvernance interministérielle** est créée afin de coordonner la gestion de ces corps

(recrutements, rémunérations et avancements notamment).

L'ensemble des IPEF sera donc reclassé au premier décembre prochain, à équivalence de grade pour les deux premiers grades. Les IGPEF seront reclassés dans un grade transitoire, en attendant que ces agents remplissent les dispositions statutaires pour accéder au grade sommital de leur corps.

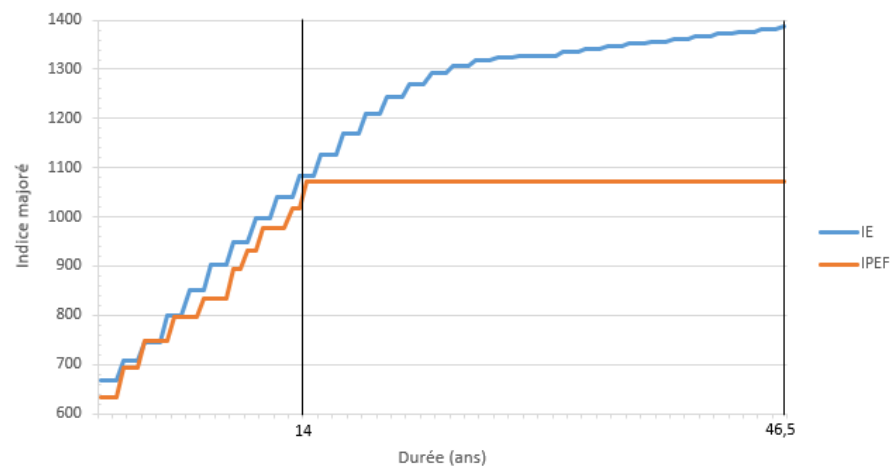
Évolution indiciaire des premiers grades



IPEF plafonnent après 16,5 ans révolus

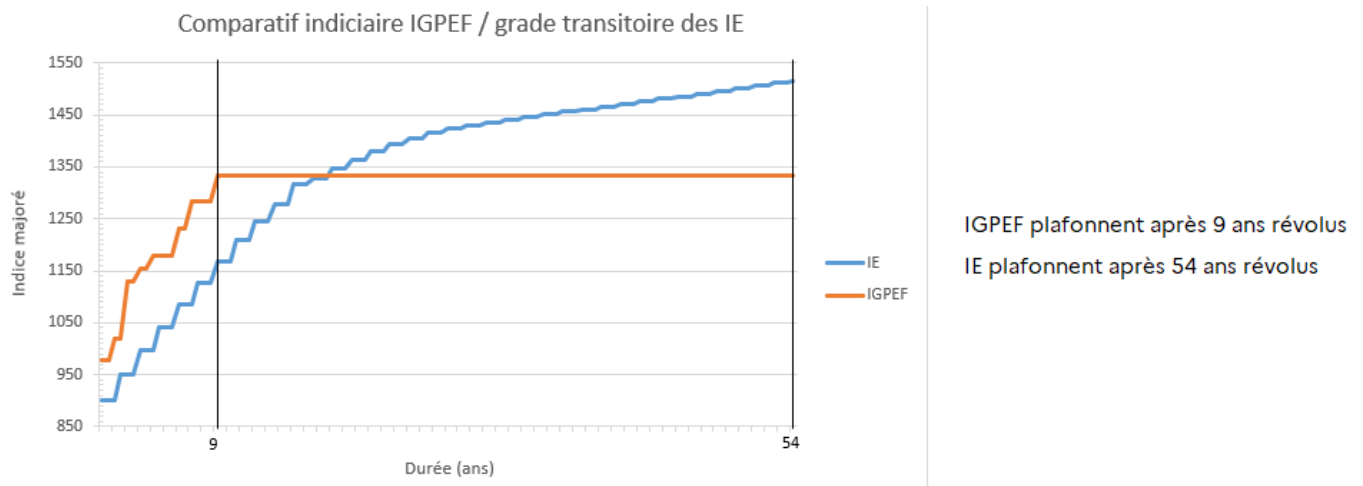
IE plafonnent après 40,5 ans révolus

Évolution indiciaire des deuxièmes grades



IPEF plafonnent après 14 ans révolus

IE plafonnent après 46,5 ans révolus



Les missions des IPEF demeurent inchangées.

Concernant la **revalorisation indiciaire**, il n'est pas possible à ce stade de connaître le mois de paye sur lequel apparaîtront les changements, le SRH n'ayant pas à ce jour communiqué sur ce dossier.

Cette réforme risque toutefois de provoquer certains mécontentements. En premier lieu celui des ingénieurs concernés par cette réforme. En effet, si les nouvelles dispositions statutaires appliquées à ces quatre corps sont bien calées sur celles en vigueur pour les administrateurs de l'Etat depuis le 1er janvier 2022, on ne peut pas en dire autant de leur régime indemnitaire. Pour ce qui concerne les IPEF, aucune information ne permet en effet à ce stade d'affirmer que leur régime indemnitaire sera prochainement réévalué contrairement à celui des administrateurs de l'Etat dès la réforme de leur statut.

Qu'en est-il des inspecteurs de santé publique vétérinaires (ISPV) ?

Le MASA a toujours considéré, tant dans ses déclarations que ses écrits, qu'il considérerait le corps des ISPV comme un corps dit « A+ ». Leur décret statutaire indique d'ailleurs que les

agents appartenant à ce corps « constituent un corps supérieur à caractère technique (...) ».

Dans une période où les crises sanitaires se succèdent, où un effort particulier est demandé par le ministère et où la DGAL indique dans ses orientations stratégiques pour 2024-2027 qu'une « implication collective est (...) nécessaire s'agissant de l'anticipation et de la gestion des crises sanitaires », que « la mobilisation sur ces sujets devra être anticipée » et qu'il convient de « poursuivre la démarche de management par la qualité avec une attention particulière à avoir sur la gestion de la compétence », notamment au regard des parcours qualifiants, il n'est pas certain que cette discordance entre les statuts des deux corps techniques supérieurs du MASA aide beaucoup, d'autant plus qu'à groupe RIFSEEP identique les plafonds indemnitaires des ISPV demeurent inférieurs à ceux des IPEF.

Le rapport au Premier ministre sur les grands corps techniques de l'Etat de janvier 2022 devait notamment répondre à la question des futurs besoins de l'Etat en compétences techniques. Ce rapport indiquait que « les corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire (ISPV), des pharmaciens inspecteurs de santé publique et des médecins inspecteurs de santé publique fournissent des compétences spécifiques de haut niveau. La mission ne peut que recommander d'examiner la situation de ces corps ». Il est dommage que le MASA n'ait pas pu peser sur les arbitrages finaux concernant l'évolution statutaire d'un corps dont il est le seul ministère de tutelle.

Revalorisation de l'IFSE pour les agents de catégorie C du MASA

Revalorisation des barèmes annuels de l'IFSE

- Agents affectés dans l'enseignement technique et hors de l'Ile-de-France dans l'enseignement supérieur : +400 euros
- Agents affectés en administration centrale et dans les services déconcentrés : +800 euros
- Agents affectés dans l'enseignement supérieur en Ile-de-France : de +1.865 à +2.050 euros

C'est Noël avant l'heure ?

La nouvelle [note de gestion relative au régime indemnitaire](#) tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicable à certains corps et emplois des agents affectés au ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA) a été publiée sur B0 Agri le 27 mai dernier.

Les corps et emplois relevant du RIFSEEP sont traités dans une seule et même note, à l'exception des agents gérés par la délégation à l'encadrement supérieur du MASA (emplois laissés à la discrétion du gouvernement, emplois de direction de l'État et emplois des services d'inspection générale ou de contrôle).

Les revalorisations opérées par cette note prennent effet au 1er janvier 2025 et s'étalent du mois d'août pour les agents de catégorie C au mois d'octobre pour ceux de catégorie A, les agents de catégorie B étant traités sur la paie de septembre.

Cette revalorisation annoncée depuis maintenant deux ans par l'ancien chef du SRH a été communiquée au nom de madame la ministre par la secrétaire générale comme le résultat de «

l'obtention d'une enveloppe conséquente de crédits pour revaloriser les montants d'IFSE des agents du MASA rémunérés par le ministère ».

Dans un contexte budgétaire tendu, la CFDT s'est félicitée de cette revalorisation de l'ensemble des agents relevant du RIFSEEP et affectés au MASA tout en regrettant que les opérateurs sous tutelle de ce ministère n'aient pas été pris en compte pour cette revalorisation. En effet, si l'équité de traitement entre catégories était à rechercher, l'équité de traitement entre les agents du MASA et les agents de ses opérateurs doit être respectée sans équivoque. Au regard des éléments en notre possession, seule l'ASP serait en mesure de revaloriser partiellement ses barèmes d'IFSE .

Sur le sujet du RIFSEEP des opérateurs, la CFDT a saisi la secrétaire générale en juin dernier, sans réponse à ce jour.

Quid des agents de catégorie C

Rappelons tout d'abord que lors des bascules au RIFSEEP, des compléments indemnitaires ont été mis en place pour certains agents du fait notamment de leur situation indemnitaire antérieure. **Pour la première fois depuis la mise en place du RIFSEEP, le SRH n'a pas souhaité dans le cadre d'une revalorisation de l'IFSE que les agents conservent ce complément** dès lors que le nouveau barème d'IFSE est supérieur à l'IFSE que l'agent percevait auparavant grâce à ce complément.

Les trois exemples suivants illustrent les différentes possibilités pour un agent :

	Ancienne note RIFSEEP			Nouvelle note RIFSEEP			
	Barème d'IFSE	Complément d'IFSE	IFSE perçue	Nouveau barème	Nouveau complément	IFSE à percevoir	Gain d'IFSE
Cas 1	6.000	0	6.000	7.000	0 (Pas de complément antérieur)	7.000	+ 1.000
Cas 2	6.000	500	6.500	7.000	0 (L'ancien complément ne permet pas de dépasser le nouveau barème)	7.000	+ 500
Cas 3	6.000	1.100	7.100	7.000	100 (L'ancien complément permet de dépasser le nouveau barème)	7.100	0

N'ayant naturellement pas accès à la liste des compléments dont disposent éventuellement les agents, le comparatif des barèmes des deux notes RIFSEEP ne peut que prendre en compte les barèmes «officiels».

Plusieurs remarques peuvent être faites en comparant l'évolution de la cartographie des fonctions :

- Le nombre de groupes RIFSEEP demeure inchangé. Deux groupes existent quel que soit le secteur d'affectation de l'agent.
- **Plus aucune fonction n'apparaît dans le groupe 2.** Désormais, un agent est positionné dans le groupe 2 dès lors que la fonction qu'il occupe n'apparaît pas dans le groupe 1. **On en conclut que les agents qui étaient sur une fonction apparaissant précédemment dans les deux groupes sont désormais placés dans le groupe 1 dès lors que l'ancienne fonction est conservée, ce qui va augmenter leur gain d'IFSE.**
- **On peut cependant s'interroger sur les fonctions du groupe 1 qui disparaissent.** Logiquement, les agents occupant ces postes devraient désormais relever du groupe 2, auquel cas le gain indemnitaire serait moindre que celui attendu à groupe RIFSEEP inchangé.
- Le nombre de fonctions dans le groupe 1, passant de 11 ou 13 fonctions (selon le secteur d'affectation) à 7.

- Concernant les montants de régime indemnitaire, la comparaison des deux notes de service amène aux constats suivants :
 - **Les augmentations de barème concernent l'ensemble des agents mais dans des proportions différentes.**
 - Dans son flash info du 2 juin dernier, le SRH a **indiqué que l'évolution moyenne des barèmes par catégorie était comprise entre +10 % et +12 %.** Hors agents affectés dans l'enseignement supérieur en Ile-de-France, **la moyenne des revalorisations de barèmes pour les agents de catégorie C est comprise entre +5,44 % et +13,11 %.**
 - En administration centrale et dans les services déconcentrés, la revalorisation est de 800 euros annuels, quel que soit le grade de l'agent et son groupe RIFSEEP.
 - Le même différentiel de barème perdure entre les montants servis en Ile-de-France et ceux servis hors Ile-de-France (de 2.050 à 2.200 euros annuels selon le grade et le groupe RIFSEEP de l'agent).
 - Concernant l'enseignement, les anciens barèmes étaient identiques pour les agents affectés dans l'enseignement technique et dans l'enseignement supérieur, quelle que soit la localisation des agents. Ils étaient par ailleurs alignés sur les barèmes des services déconcentrés hors Ile-de-France. Ce n'est plus le cas. **Les barèmes des services déconcentrés hors Ile-de-France sont supérieurs de 400 euros à ceux de l'enseignement technique et de l'enseignement supérieur hors Ile-de-France, et inférieurs de 1.065 à 1.200 euros à ceux de l'enseignement supérieur en Ile-de-France.**
 - La nouvelle note de service revalorise de 400 euros annuels tous les agents affectés dans l'enseignement sauf ceux affectés dans l'enseignement supérieur en Ile-de-France. Même si ces barèmes ne sont pas alignés sur ceux de

l'administration centrale, la revalorisation de ces derniers est cependant bien supérieure à celles des autres agents du secteur de l'enseignement, fluctuant entre 1.865 et 2.050 euros annuels.

Apparemment, le SRH considère que le secteur de l'enseignement agricole public est assez attractif pour ne pas nécessiter de revalorisation conséquente.

La CFDT peut néanmoins regretter une si importante différence entre les revalorisations de barèmes des agents, sans compter que certains pourraient n'avoir eu aucune revalorisation dès lors que le différentiel entre le nouveau barème et l'ancien est égal au complément indemnitaire qu'ils percevaient.

Au regard des modifications apportées dans la nouvelle note de service, le fait de présenter le projet de note de service dix jours avant sa publication a empêché les organisations syndicales d'étudier précisément les changements opérés par l'administration et le cas échéant de faire des contre-propositions.

La CFDT espère qu'à l'avenir le SRH communiquera avec les organisations syndicales bien en amont afin que le dialogue social soit réel et constructif.

Et maintenant ?

Sauf problème technique toujours possible pour quelques agents dont la situation dans le SIRH RENOIRH serait incomplète ou erronée, la revalorisation des agents de catégorie C a été opérée sur la paie du mois d'août.

Ainsi, chaque agent de catégorie C doit voir apparaître sur son bulletin de paie du mois d'août deux lignes relatives à l'IFSE :

- La première indique le nouveau montant d'IFSE mensuel que l'agent doit désormais percevoir,
- La deuxième concerne le rappel de rémunération pour les sept premiers mois de l'année. Ce montant est équivalent au différentiel entre le nouveau montant d'IFSE mensuel et l'ancien, multiplié par sept.

Le SRH a indiqué que chaque agent se verrait remettre une notification individuelle détaillant son nouveau barème d'IFSE ainsi que son groupe RIFSEEP. N'hésitez pas à la réclamer à votre hiérarchie ; elle est d'autant plus importante qu'elle peut acter un changement de groupe RIFSEEP, tant en montée qu'en descente.

Aucune nouvelle annexe V (note de gestion RIFSEEP) ne sera établie, quand bien même la fonction d'un agent changerait de groupe RIFSEEP, dès lors que cet agent demeure sur son poste. En cas de mobilité de ce dernier, une nouvelle annexe V serait établie et servirait de support pour le recrutement d'un nouvel agent sur le poste libéré.

*Une certaine confusion peut naître du fait de la concomitance en paye du versement du CIA et de la revalorisation de l'IFSE en août. **La CFDT est à votre disposition en cas d'interrogation pour expliquer la rémunération perçue fin août dernier.***

Document :

- [Note de service SG/SRH/SDCAR/2025-340](#) : Règles de gestion relatives au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicables à certains corps et statuts d'emploi affectés au ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA).

Retour au MASA après une affectation en PNA

Position normale d'activité (PNA) : quesako ???

Publié en avril 2008, le décret organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'État, permet d'affecter les agents d'un ministère dans les établissements publics qui sont sous sa tutelle, mais également dans les services et établissements publics d'autres départements ministériels. Le MASA et le MTE sont les deux plus importants utilisateurs de de cette position.

Ce dispositif permet notamment de pallier à l'impossibilité de détacher un agent dans un corps correspondant du ministère ou de l'établissement public d'accueil. En revanche, cette position ne permet pas d'exercer des fonctions autres que celles prévues par le statut de son corps ; dans un tel cas, un détachement est obligatoire.

L'agent est affecté par son ministère d'origine dans le ministère ou l'établissement d'accueil pour une durée de trois années. Quatre mois avant la fin de cette période, l'administration d'accueil fait connaître à l'administration d'origine son souhait de renouveler ou non cette affectation.

Pendant toute la durée pendant laquelle l'agent est affecté en position normale d'activité (PNA), l'agent reste géré par son administration d'origine sous réserve que tout ou partie de

cette gestion n'ait pas été déléguée à l'administration d'accueil. **L'administration d'accueil rémunère l'agent et intègre ce dernier dans ses campagnes de modulation indemnitaire.** Ainsi, un agent du ministère chargé de l'agriculture (MASA) affecté en PNA au MTE restera géré par le MASA et sera rémunéré par le MTE.

Depuis la réforme de 2020, les agents sont placés en PNA pour une durée de trois ans, renouvelable sans limite. **Quatre mois avant la fin de cette période, l'administration d'accueil fait connaître à l'administration d'origine sa volonté de renouveler ou non l'affectation de l'agent.**

Et après ...

Dans le cas où l'administration d'accueil ne souhaiterait pas renouveler la période de trois ans de PNA, l'agent serait réintégré au MASA, au besoin sans affectation de manière provisoire. Cette règle ne doit pas masquer les difficultés actuellement rencontrées par les ministères dans la gestion de leurs effectifs, difficultés précédemment évoquées dans notre article relatif aux fins de détachement (à relire [ICI](#)). Il convient par ailleurs de rappeler que les agents se retrouvant **sans affectation ne perçoivent pas d'IFSE.**

L'agent peut en tout état de cause demander à tout moment une mutation pour revenir dans son ministère d'origine. **Il n'est pas prioritaire pour être affecté sur un poste mais peut bénéficier comme tout fonctionnaire des priorités légales de mutation** si elles s'appliquent à sa situation.

A l'instar des retours de détachement, il convient que l'agent soit actif dans sa recherche de poste. La bourse de l'emploi reste le site à consulter régulièrement : <https://recrutement.agriculture.gouv.fr/>. La note de service dédiée aux lignes directrices de gestion relatives à la politique de mobilité indique par ailleurs que « chaque agent peut (...) demander un rendez-vous personnalisé avec l'IGAPS

territorialement compétent, qui le conseillera et l'orientera vers les postes et structures répondant à son profil et ses attentes, et l'appuiera tout au long de sa démarche de mobilité » (liste et coordonnées des IGAPS [ICI](#)).

Si vous anticipez de possibles difficultés financières liées à votre retour au MASA, il convient de contacter l'assistante sociale compétente (liste et coordonnées [ICI](#)).

Dans les faits

En effet, même si la jurisprudence du Conseil d'État a constamment rappelé que tout fonctionnaire a droit à une affectation dans un délai raisonnable, la réalité des faits a démontré, notamment au MASA, que des agents peuvent rester sans affectation précise, voire sans mission temporaire, pendant plusieurs mois. **Cela risque de ne pas s'améliorer dans un contexte de disette budgétaire, d'autant plus que la candidature d'un agent du MASA affecté en PNA dans un autre département ministériel qui chercherait à revenir au MASA est considérée comme une candidature externe, ce qui implique que le choix de l'administration s'effectue en fonction des disponibilités en emplois budgétaires.** Concernant la politique de recrutement en 2026, nous en saurons probablement plus après la tenue prochaine du CSAM budgétaire.

Le cycle annuel de mobilité pour 2026 n'est pas encore annoncé ; les publications et les candidatures interviendront entre le 1^{er} et le 31 mars 2026 pour une prise de poste théorique au 1^{er} septembre 2026. Reste les campagnes « au fil de l'eau » qui permettent à l'administration de publier à tout moment des vacances de poste ; un délai minimum d'un mois devant intervenir entre la date de publication des résultats et la date de prise des fonctions.

En effet, la consommation du plafond d'emplois s'impute sur l'administration d'accueil qui rémunère l'agent sur sa masse

salariale (titre II).

La mobilité s'effectue dans le respect des priorités légales de mutation (suppression de poste dans le cadre d'une restructuration de service, rapprochement de conjoint, situation de handicap, ...).

La [note de service 2023-801 du 21/12/2023](#) relative à la politique de mobilité en vigueur au MASA précise qu'en tout état de cause, au-delà du parcours professionnel, l'administration prend en compte le fait qu'un agent revienne au MASA étant donné que son affectation en PNA dans un autre ministère n'est pas prolongée.

MATTE : Note de gestion du 04 septembre 2025 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP

.....

La note de gestion du 04-09-25 qui définit la procédure d'attribution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) aux agents du pôle ministériel.

18 septembre : mobilisons-

nous pour un budget de justice sociale (Intersyndicale Fonction Publique)

L'intersyndicale Fonction Publique CGT, FO, CFDT, Unsa, FSU, Solidaires, CFE-CGC et FA-FP, lance un appel aux agentes et agents publics à se mobiliser massivement le 18 novembre pour changer la donne et gagner des avancées.

Égalité Professionnelle Fonction publique : la CFDT Fonctions publiques signera l'accord de méthode

Communiqué de presse n° 6 de la CFDT-Fonction Publique du 4 septembre 2025 relatif à l'Égalité femmes-hommes pour laquelle la CFDT Fonctions publiques signera l'accord de méthode.

Vers un nouveau doublement

des franchises médicales ? (Communiqué unitaire)

Les projets de décrets prévoyant une hausse du reste à charge pour les patients, que ce soit sur les boîtes de médicaments ou les consultations médicales, ont été présentés au conseil de la CNAM (Caisse nationale d'assurance maladie). Rappelons que l'avis de ce conseil n'est que consultatif.

Protection sociale complémentaire prévoyance dans la FPE : précision sur la participation des employeurs publics de l'État

Un arrêté en date du 21 août 2025 a été publié au journal officiel du 28-08-25. Il concerne la protection sociale complémentaire (PSC), volet prévoyance, pour les agents publics état, notamment pour les agents à temps partiel.

Vers la pérennisation de la

rupture conventionnelle dans la fonction publique

Le dispositif de rupture conventionnelle, instauré en 2020 dans la fonction publique à titre expérimental pour les fonctionnaires (et de manière pérenne pour les contractuels), arrive à échéance le 31 décembre 2025. À la lumière du [rapport d'évaluation](#) transmis au Parlement au printemps dernier, le gouvernement a confirmé sa volonté de rendre ce dispositif définitif, tout en l'adaptant.

Un bilan contrasté mais jugé positif

Depuis 2020, plus de **7 400 fonctionnaires** ont eu recours à la rupture conventionnelle dans la fonction publique d'État. L'Éducation nationale concentre à elle seule près de 4 000 ruptures, suivie par Bercy (850) et le ministère de l'Intérieur (350).

Le coût total des indemnités spécifiques de rupture conventionnelle (ISRC) atteint **186 millions d'euros** depuis la mise en place du dispositif, avec de fortes disparités selon les ministères. Les montants versés varient en fonction des ministres, de 15 000 € à 60 000 € en moyenne.

Le rapport dresse un constat nuancé :

- **Souplesse et efficacité** : la rupture conventionnelle est perçue comme un outil utile pour accompagner des projets professionnels, régler des situations RH complexes ou éviter des contentieux.
- **Un dispositif mal compris** : certains agents considèrent à tort qu'il s'agit d'un droit automatique, ce qui a pu générer des tensions et des refus.

- **Des risques d'abus** : de nombreuses demandes émanant d'agents proches de la retraite interrogent sur un possible « effet d'aubaine ». Et aussi recours à ce dispositif non pas pour des raisons professionnelles, mais simplement pour bénéficier de conditions de départ plus avantageuses que celles offertes par d'autres modes de rupture, tels que la démission. Ce phénomène a été particulièrement observé dans des ministères où les agents choisissent ce départ pour maximiser leurs indemnités.
- **Un impact RH réel** : les départs d'agents qualifiés peuvent fragiliser certains services, notamment lorsqu'ils ne sont pas anticipés.

Déjà en décembre 2023, la **Cour des Comptes** avait fait une **mise en garde** sur l'encadrement des ruptures conventionnelles. Dans son [référé](#) elle pointait une **“gestion problématique”** de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) dans la fonction publique d'État, avec une « **faiblesse générale des dossiers** » et une absence de vérification des montants par les contrôleurs budgétaires et comptables ministériels. La Cour des Comptes avait demandé une « *remise en ordre rapide* » notamment en soumettant, dès 2024, à tous les contrôleurs budgétaires et comptables ministériels, les dossiers de liquidation de l'ISRC avec mention obligatoire du revenu annuel brut et des droits à retraite sans décote des agents concernés.

Une volonté claire de pérenniser

Dans une [réponse parlementaire publiée en août](#), le ministère de la Fonction publique a confirmé que la **pérennisation par la loi est envisagée dès 2026**. Deux possibilités pour y parvenir :

- Le projet de loi de finances pour 2026,
- ou le futur projet de loi de simplification des

procédures RH prévu à l'automne.

Le gouvernement insiste sur le caractère **“limité mais réel”** du **succès de l'expérimentation**, et souhaite désormais sécuriser juridiquement ce mode de cessation de fonctions.

Des évolutions à prévoir

La pérennisation devrait s'accompagner d'ajustements pour mieux encadrer le dispositif. Parmi les pistes étudiées :

- Création d'un **outil interministériel de suivi** des ruptures conventionnelles, pour fiabiliser la gestion et le contrôle (notamment en cas de retour dans la fonction publique) ;
- Clarification des conditions d'accès afin de limiter les «effets d'aubaine» ;
- Réflexion sur l'extension aux **contractuels en CDI** dans les versants où cela n'est pas encore le cas.

Et après ?

Le dispositif, qui permet aux agents de bénéficier d'indemnités et de l'assurance chômage – contrairement à une démission ou une mise en disponibilité –, s'est imposé comme une voie de sortie **amiable** et **sécurisée**. Son maintien dans le paysage statutaire de la fonction publique semble désormais acquis, reste à savoir dans quelle configuration exacte il sera inscrit dans la loi.

> Source : CFDT-UFETAM

“Il faut offrir des perspectives aux agents publics”

Le 1er septembre, la CFDT Fonctions publiques a rencontré le ministre de la fonction publique.

Alors que le contexte politique est plus qu'incertain et que plane le spectre d'économies budgétaires, le gouvernement doit agir sur le pouvoir d'achat et relancer l'agenda social.

Fonction publique de l'État : des salaires en hausse... mais un pouvoir d'achat en baisse

Malgré des revalorisations salariales, le salaire net moyen des agents de la fonction publique de l'État (FPE) a baissé de 0,4 % en euros constants en 2023. Une baisse liée à une inflation toujours forte, qui vient grignoter les effets des hausses nominales.

Mobilisation du 18 septembre

2025 : préavis de grève

Le jeudi 18 septembre 2025 sera une journée de mobilisation et de manifestation intersyndicales contre les mesures budgétaires présentées par le Premier ministre, le 15 juillet dernier, et pour obtenir des moyens budgétaires à la hauteur des missions des services et des politiques publiques, des mesures pour lutter contre la précarité et renforcer la solidarité, des investissements dans une transition écologique juste et la réindustrialisation de la France, des mesures contre les licenciements, la justice fiscale, une protection sociale de haut niveau et l'abandon de la retraite à 64 ans.

La CFDT Fonction publique a écrit au ministre Laurent Marcangeli pour déposer un **préavis de grève**, qui couvre les agents des trois versants de la Fonction publique.

**Préavis de grève pour le 18 septembre
2025**

Paris, le 1^{er} septembre 2025

Monsieur le Ministre,

Les mesures budgétaires présentées par le Premier ministre, le 15 juillet dernier, sont d'une brutalité inédite. Afin d'obtenir des moyens budgétaires à la hauteur des missions des services et des politiques publiques, des mesures pour lutter contre la précarité et renforcer la solidarité, des investissements dans une transition écologique juste et la réindustrialisation de la France, des mesures contre les licenciements, la justice fiscale, une protection sociale de haut niveau et l'abandon de la retraite à 64 ans, la CFDT appelle à une mobilisation d'ampleur pour la journée du 18 septembre 2025.

En conséquence, l'Union des Fédérations de fonctionnaires et assimilés – CFDT (UFFA-CFDT) appelle l'ensemble des personnels de la Fonction publique de l'État, de la Fonction publique Territoriale et de la Fonction publique Hospitalière à une journée de mobilisation et de manifestation, le jeudi 18 septembre 2025.

La mobilisation pourra prendre la forme d'une grève. La présente lettre vaut préavis de 24 heures pour le jeudi 18 septembre, ce préavis couvrant les agents débutant ou terminant leur vacation de travail au cours de cette journée.

Pendant la durée du préavis, l'Uffa-CFDT participera à toute négociation qu'il vous conviendra d'ouvrir, conformément aux termes de l'article L2512-2 du Code du Travail sur l'exercice du droit de grève dans la Fonction publique.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma respectueuse considération.

Mylène JACQUOT,

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized loop followed by a vertical stroke.

Secrétaire générale

Monsieur Laurent Marcangeli
Ministre de l'Action publique, de la fonction publique et de la simplification
Hôtel Rothelin-Charolais
101 rue de Grenelle
75700 PARIS

20 ans après la loi handicap de 2005 : une promesse toujours en attente

Un rapport parlementaire d'évaluation tire un constat amer : l'ambition initiale s'est essoufflée, les résultats sont en demi-teinte, et les promesses non tenues restent nombreuses.

Secrétaires administratifs : Examen professionnel session 2026

Parution de la note de service relative à l'examen professionnel d'accès au corps des secrétaires administratifs au titre de 2026.

Le CIA 2025 du MASA apparaît sur votre bulletin de paie d'août !

Le complément indemnitaire annuel (CIA) a été versé sur la

paie du mois d'août (ligne 201794 du bulletin de paie) pour la très grande majorité des agents dont les corps adhèrent au RIFSEEP.

A quoi correspond le montant versé ?

La modulation de CIA et son montant reflètent l'appréciation portée sur la manière de servir de l'agent au cours de l'entretien professionnel relatif à l'année 2024, réalisé au cours du premier trimestre 2025.

Des barèmes sont fixés par corps et par grade et correspondent au 100 % (voir note de service...), ainsi que des fourchettes allant d'insatisfaisant (0 à 20%) jusqu'à excellent (> 120 %).

Dans tous les cas, **le montant versé sur le bulletin de paie correspond au CIA octroyé par votre structure ou vos structures du MASA si vous avez fait une mobilité interne au MASA au cours de l'année 2024.**

Il est rappelé que le montant sollicité par votre structure fait l'objet d'un contrôle par la MAPS dont vous dépendez (il peut donc y avoir une correction apportée par la MAPS). Un dernier contrôle est normalement opéré par le SRH (uniquement sur le respect des plafonds réglementaires, il peut donc y avoir une correction).

Si vous avez réalisé une mobilité interne au MASA courant 2024, **le CIA versé est donc le cumul des CIA octroyés par vos deux structures...** Si vous souhaitez connaître votre taux de modulation, il faudra alors demander le montant octroyé par chacun de vos responsables, plutôt qu'utiliser des simulateurs qui ne peuvent pas tout prendre en compte et qui peuvent vous induire en erreur.

Puis-je déduire facilement ma manière de

servir ?

Oui mais uniquement si vous n'avez fait aucune mobilité en 2024 et avez été présent toute l'année ! Vous pouvez facilement déduire votre pourcentage de modulation (et donc la fourchette de manière de servir comme indiqué dans la note de service).

Exemple pour un IAE divisionnaire en SD : l'apport de CIA (100 %) est de 2 200 € pour une présence sur toute l'année (soit 360 jours).

- Agent présent toute l'année sans interruption / CIA perçu en août de 1 950 €.

Sa manière de servir est calculée de la façon suivante : $1\,950 / 2\,200 = 88.6\%$ soit «TRES SATISFAISANT»

Il est beaucoup plus difficile de déduire sa manière de servir si vous avez été présent une partie de l'année 2024 (arrivée ou départ en cours d'année). Vous pouvez alors retrouver dans la note de service l'apport qui vous correspond et calculer le ratio par rapport à ce qui vous a été versé.

Exemple pour un IDAE :

- Agent présent au MASA sans interruption depuis le 1er juin 2024 ayant perçu 600 € de CIA : son apport est de $2\,200 * 210 \text{ jour} / 360 = 1\,166.66 \text{ €}$.

Sa manière de servir est calculée de la façon suivante : $600 / 1\,166.66 = 51.4 \%$ soit «A CONSOLIDER».

Et non si... votre situation administrative a été modifiée en cours d'année 2024 par une mobilité, un changement de grade, des interruptions... Tous ces éléments viennent modifier le calcul de l'apport de CIA et il devient difficile de calculer simplement sa manière de servir... L'idéal est donc d'avoir un échange avec sa hiérarchie pour bien comprendre le montant versé.

Un exemple pour illustrer la difficulté de calcul pour un cas individuel. Reprenons l'exemple d'un IDAE présent toute l'année sans interruption au MASA, ayant réalisé une mobilité au 1^{er} juin 2024 d'un service déconcentré vers l'administration centrale :

- Son apport de CIA pour les SD est de 2 200 € pour une année pleine, ramené à $150 * 2\,200 / 360$ pour sa période en SD soit 916.66 €
- Son apport de CIA en AC est 2 600 € pour une année pleine, ramené à $210 * 2\,600 / 360$ pour sa période en AC soit 1 516.66 €
- Sa structure en SD a décidé de lui verser 900 € et sa structure en AC a décidé de lui verser 750 € soit un CIA total versé en juillet de 1 650 €.

Pour calculer sa manière de servir, il est erroné de ramener la somme versée sur l'un ou l'autre des apports... $1\,650 / 2\,200 = 75 \%$ soit «SATISFAISANT» ou $1\,650 / 2\,600 = 63,4 \%$ soit «SATISFAISANT»... cela ne correspond pas à la réalité et il faut en effet « décortiquer » les montants :

- Sur sa période en SD : la manière de servir correspond à $900 / 916.66 = 98,2 \%$ soit «TRES SATISFAISANT»
- Sur sa période en AC : la manière de servir correspond à $750 / 1\,516,66 = 49.4 \%$ soit «A DEVELOPPER – A CONSOLIDER»

Le bon calcul évite sans aucun doute les mauvaises interprétations et les incompréhensions. Un échange avec votre hiérarchie est indispensable. Attention donc aux simulateurs proposés qui ne prennent pas en compte les subtilités de calcul du SRH et des hiérarchies !

Vous devez obligatoirement recevoir une notification de CIA

Le SRH prépare pour chaque structure un tableau aux fins de

publipostage permettant à chaque structure d'éditer les notifications individuelles de CIA.

Si vous ne recevez pas de notification remise par votre hiérarchie, demandez là ! Les structures disposent de toutes les informations délivrées par le SRH pour éditer en toute autonomie ces notifications !

La notification doit correspondre au modèle présenté dans **l'annexe V** de la [note de service SG/SRH/SDCAR/2025-329 du 21 mai 2025](#).

Si vous souhaitez faire un recours sur le montant, vous aurez besoin de la notification, le montant inscrit sur le bulletin de paie ne suffit pas. Vous avez **un délai de deux mois à partir de la date de réception de notification** pour faire un éventuel recours.

Juste un conseil : lorsqu'on vous remet la notification pour signature, indiquez la date du jour de cette signature et rappelez vous que **signer la notification n'empêche en aucun cas de faire un recours**.

Vous n'avez pas reçu de CIA ?

C'est peut-être normal si vous êtes dans les cas suivants :

- Vous êtes **nouvel arrivant au MASA en 2025** ? Alors il est normal de ne pas recevoir de CIA pour le compte du MASA car vous n'êtes pas éligible au MASA pour un CIA concernant l'année 2024. Vous serez éligible l'année prochaine. Par contre, vous êtes normalement éligible auprès de votre ancien employeur et c'est vers lui que vous pouvez vous retourner si vous ne percevez aucun CIA de sa part.
- Vous étiez **stagiaire pendant toute l'année 2024** ? Il est là aussi normal de ne pas percevoir de CIA car il n'y a pas d'évaluation de la manière de servir.
- Vous êtes un **ex agent du MASA en PNA au MTE** ? Le

calendrier de paiement n'est généralement pas le même. Il vous faudra attendre le versement. En cas de non versement vous devrez vous retourner exclusivement vers votre gestionnaire de proximité qui interrogera les services du MTE et non ceux du MASA.

- Vous êtes **déchargé pour le compte d'une organisation syndicale** à plus de 70% de votre quotité de travail ? Il faudra attendre un à deux mois.
- Vous êtes **titulaire du MASA mis à disposition dans une autre administration**, il se peut qu'il n'y ait pas eu de retour de votre administration et donc un retard de versement sera constaté.

Vous n'êtes dans aucun des cas de figure précédents et vous étiez au MASA en 2024 sur tout ou partie de l'année ? Il peut arriver au moment de la paie une anomalie qui a empêché le paiement de votre CIA ; dans ce cas, sollicitez votre gestionnaire de proximité qui doit saisir le SRH du MASA.

Et pour ceux dont les corps ne sont pas au RIFSEEP ?

La [note de service SG/SRH/SDCAR/2025-329 du 21 mai 2025](#) mentionne également les possibilités de modulations des primes dites « techniques » (IFTS, IFTC). Les agents concernés sont essentiellement des agents issus de corps de l'enseignement (enseignants et CPE) affectés dans certains services déconcentrés ou en administration centrale. **Attention cependant, la modulation des primes techniques n'intervient que sur la paie de décembre 2025. Il vous faut être patient.**

La modulation de ces primes « techniques » entraîne également la production d'une notification individuelle présentée dans l'**annexe VI** de la note de service. Cette notification est obligatoire, et tout comme pour celle mentionnant le CIA, les structures disposent de la part du SRH de tous les éléments pour les éditer et les remettre aux agents concernés.

Les possibilités de modulation de ces primes techniques étant limitées du fait des plafonds réglementaires, et les montants de ces primes souvent largement inférieurs au montant d'IFSE des corps assurant des fonctions identiques, la CFDT-Agriculture revendique encore que le maximum de ces agents puisse accéder dans les meilleurs délais à un détachement dans des corps administratifs ou techniques leur correspondant, pour leur permettre de bénéficier d'un régime indemnitaire plus favorable.

Un petit point de vigilance pour les agents de catégorie C

Sur la paie du mois d'août, les agents de catégorie C ont dû aussi percevoir un rappel d'IFSE en lien avec la revalorisation annoncée par Madame la secrétaire générale.

Le montant total perçu sur le mois n'est donc pas uniquement lié au versement du CIA.

Retraites : ce que révèle le dernier rapport de la DREES pour les agents publics

Le dernier rapport de la DREES (édition 2025) dresse un état des lieux des retraites. Quelques points marquants :

- **Fonction publique** : près de 3,8 millions de retraités, avec des pensions plus élevées en moyenne, mais de

fortes disparités entre l'État (≈ 2.370 €) et le territorial (≈ 1.420 €).

- Âge de départ : 62,9 ans en moyenne en 2023, en hausse constante, et appelé à reculer encore avec la réforme des 64 ans.
- Femmes et réversions : les pensions des femmes restent inférieures de 37 % à celles des hommes ; un tiers d'entre elles perçoivent une pension de réversion, contre seulement 6 % des hommes.

Un panorama qui éclaire les enjeux actuels : niveau de vie, inégalités, et avenir du système de retraite dans la Fonction publique.

Avertissement : le rapport de la DREES (326 pages) analyse l'ensemble des retraites en France, tous régimes confondus. La retraite des agents publics y est donc abordée comme une composante parmi d'autres, sans chapitre spécifique consacré à la Fonction publique.

La DREES vient de publier son [rapport annuel « Les retraités et les retraites » \(édition 2025\)](#). Comme chaque année, cette somme de données offre un panorama complet de la situation des retraités et des évolutions en cours. Plusieurs éléments intéressent directement la Fonction publique, ainsi que la question plus large des montants de pension et de l'âge de départ.

La retraite dans la Fonction publique : un poids toujours significatif

En 2023, la France comptait **17,2 millions de retraités de droit direct**, dont environ **3,8 millions issus de la Fonction publique**. Cela représente un quart de l'ensemble, confirmant le rôle majeur de ce secteur dans la population des retraités.

Effectifs de retraités dans les principaux régimes au 31 décembre 2023

En milliers

En milliers	Ensemble des retraités d'une pension de droit direct ou de droit dérivé	Retraités d'une pension de droit direct		Retraités d'une pension de droit dérivé (réversion)	
		Tous retraités percevant une pension de droit direct	dont nouveaux retraités en 2023	Tous retraités percevant une pension de droit dérivé	dont retraités percevant une pension de droit dérivé servie seule
Retraités résidant en France ou à l'étranger (tous régimes confondus)	18 082	17 198	781	4 368	884
Retraités résidant en France (tous régimes confondus)	16 772	16 309	757	3 822	463
Régime général	15 297	14 595	692	2 845	702
Agirc-Arrco	13 701	12 609	643	2 949	1 092
MSA salariés	2 229	1 711	45	649	518
MSA non-salariés	1 146	1 055	32	325	92
FPE civils	1 849	1 638	52	315	211
FPE militaires	511	376	11	138	135
CNRACL	1 505	1 360	74	193	145
Ircantec	2 278	2 066	115	252	212
Régimes spéciaux	947	669	17	292	278
Professions libérales	542	461	38	89	81

Sources > DREES, EACR, modèle ANCETRE.

Les pensions moyennes dans la Fonction publique se situent **au-dessus de la moyenne nationale**, mais avec des écarts notables entre les versants :

- Fonction publique d'État : environ **2 370 € bruts mensuels** en moyenne,
- Fonction publique territoriale : **1 420 €**,
- Fonction publique hospitalière : **1 650 €**.

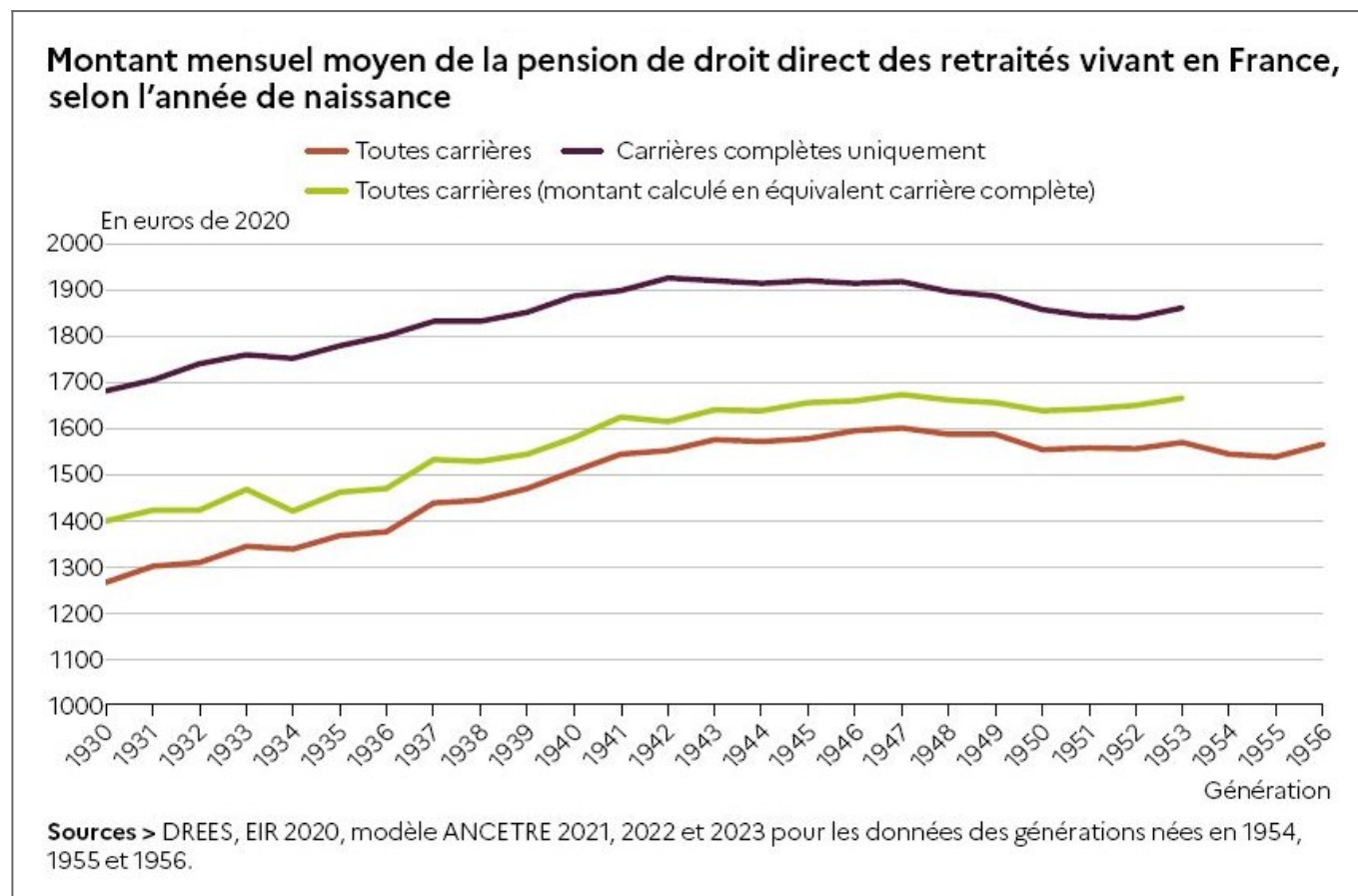
Ces différences reflètent les profils de carrière, les catégories socioprofessionnelles et les quotités de temps travaillé (nombreux temps partiels notamment dans le versant territorial).

Les montants de pension : un tassement de la progression

Toutes catégories confondues, le montant moyen de pension des retraités (droit direct) s'élève à **1 680 € bruts mensuels en 2023**. En euros constants, la progression tend à se ralentir :

la hausse a été de seulement **0,4 % en moyenne par an sur les dix dernières années**.

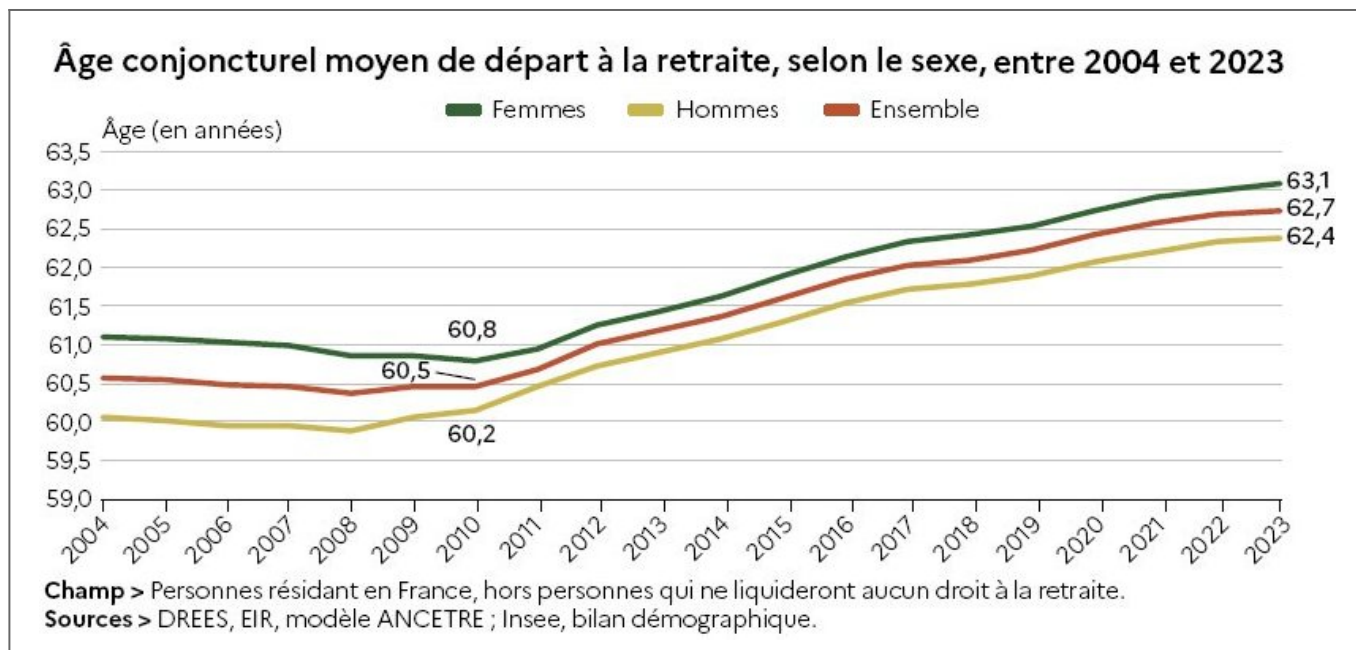
La pension nette médiane se situe à **1 560 € mensuels** : la moitié des retraités perçoit donc moins que ce montant.



L'âge de départ : un recul continu

L'âge moyen de départ à la retraite continue de s'élever. En 2023, il atteint **62,9 ans pour l'ensemble des régimes**, soit **un an de plus qu'en 2010**.

Dans la Fonction publique, la tendance est identique, même si certains dispositifs (carrières longues, catégories actives) introduisent encore des différences. Le recul de l'âge légal à 64 ans, décidé en 2023, accentuera mécaniquement cette hausse dans les années à venir.



Des écarts persistants entre femmes et hommes

En 2023, la pension moyenne brute de droit direct des femmes retraitées s'élève à **1 306 € par mois**, contre **2 089 € pour les hommes**. L'écart reste donc de **37 %**, même si la tendance est à la réduction : il atteignait encore 50 % en 2004. En incluant les pensions de réversion, la différence se réduit mais demeure importante, avec une pension moyenne des femmes inférieure de **25 %** à celle des hommes.

Ces écarts reflètent des carrières encore plus courtes et plus morcelées chez les femmes, notamment en raison des interruptions liées à la maternité ou aux temps partiels. Dans la Fonction publique, où les femmes sont nombreuses, notamment dans l'hospitalier et le territorial, cet enjeu reste majeur.

Les pensions de réversion : un filet de sécurité surtout pour les femmes

Fin 2023, environ **4,4 millions de personnes** percevaient une pension de réversion en France. Ce mécanisme permet à un conjoint survivant de bénéficier d'une partie de la retraite de son ou sa partenaire décédé(e).

La réversion profite surtout aux femmes : **près d'une retraitée sur trois** en bénéficie, contre seulement 6 % des hommes. Ces pensions contribuent à réduire les écarts de revenus à la retraite, mais sans les effacer complètement.

Un enjeu collectif majeur

Le rapport rappelle que les retraités représentent désormais près d'un quart de la population française. La question de l'équilibre du système, de la solidarité intergénérationnelle et de la soutenabilité financière reste donc centrale.

Pour la Fonction publique, où les effectifs retraités sont importants et les règles encore spécifiques, l'attention est particulièrement forte sur les évolutions à venir, qu'il s'agisse de l'harmonisation progressive avec le privé, de la prise en compte des carrières incomplètes ou encore de l'impact des réformes sur les départs anticipés.

Source : CFDT-UFETAM

- *Pour aller plus loin : le rapport complet de la DREES à consulter ci-dessous*

[drees_22-07-25_rapport_les_retraites_et_retraites_edition_2025](#)

**Communiqué de presse
intersyndical du 29 août 2025
– Les sacrifices pour le**

monde du travail, ça suffit !



Les travailleurs et travailleuses que nos organisations représentent sont en colère. La multiplication des mobilisations sous diverses formes le confirme. Personne ne peut méconnaître le mécontentement et la fatigue de la population.

Représentant.e.s de la CFDT, CGT, CGT-FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, FSU, SOLIDAIRES, nous nous sommes réunis à Paris ce vendredi 29 août 2025.

Les pistes de budget présentées le 15 juillet par le premier Ministre ont été immédiatement et unanimement condamnées par nos organisations.

En effet, les différentes mesures budgétaires avancées sont d'une brutalité sans précédent. Le Gouvernement a choisi encore une fois de faire payer les travailleuses et les travailleurs, les précaires, les retraité·es, les malades : la suppression de deux jours fériés, des coupes dans les services publics, la remise en cause du droit du travail, une énième réforme de l'assurance chômage, le gel des prestations sociales et celui des salaires des fonctionnaires comme des contractuel·les, la désindexation des pensions de retraites, le doublement des franchises médicales, la remise en cause de la 5ème semaine de congés payés... Autant de mesures aussi brutales que profondément injustes. Ce qui creuse la dette, ce sont aussi les baisses d'impôts pour les riches et les 211 milliards d'aides publiques captées par les plus grandes entreprises !

Ensemble, nous alertons solennellement sur ce contexte et la situation de notre pays. Depuis le passage en force du Président de la République sur la réforme des retraites notre pays s'enfonce dans une profonde crise sociale et démocratique.

Les inégalités et le nombre de personnes basculant en dessous du seuil de pauvreté explosent, les conséquences du changement climatique se multiplient et ont des impacts directs sur les travailleurs et travailleuses, les fermetures d'entreprises et suppressions d'emplois se multiplient, les services publics sont en crise, les salaires ne permettent pas de vivre dignement de son travail, les travailleurs et travailleuses essentielles attendent toujours reconnaissance et dignité au travail....

Plus que jamais, le partage de la valeur et des richesses, la revalorisation des salaires et l'égalité entre les femmes et les hommes sont indispensables.

Plutôt que de modifier son projet de budget afin de répondre à la situation inédite du déficit, le premier Ministre a décidé d'une stratégie de diversion en se soumettant à un vote de confiance le 8 septembre. Pour nos organisations, la construction d'un tout autre budget porteur d'espoir, de justice sociale et de justice fiscale est impérative.

Nos organisations syndicales refusent que ce soient encore les travailleuses et travailleurs, les demandeurs d'emploi, les jeunes et les retraité·es qui payent la facture, à la fois financièrement, mais aussi par une flexibilité accrue.

Depuis le mois de juillet, elles se mobilisent dans l'ensemble des entreprises et administrations, dans les territoires et professions en allant à la rencontre des travailleurs et travailleuses afin qu'elles et ils signent la pétition intersyndicale stopbudgetbayrou.fr

Aujourd'hui, nos organisations appellent à **une journée de**

mobilisation sur l'ensemble du territoire, le 18 septembre 2025, y compris par la grève et la manifestation.

Le musée des horreurs du projet de budget doit être abandonné. Les exigences sociales doivent être enfin prises en compte !

Nous voulons :

- des moyens budgétaires à la hauteur des missions des services et des politiques publiques ;
- des mesures pour lutter contre la précarité et renforcer la solidarité ;
- des investissements dans une transition écologique juste et la réindustrialisation de la France et des mesures contre les licenciements ;
- la justice fiscale, avec la mise en place de dispositifs qui taxent les gros patrimoines et les très hauts revenus, contraignent le versement des dividendes et conditionnent fortement les aides aux entreprises ;
- une protection sociale de haut niveau et l'abandon de la retraite à 64 ans.

Nous appelons les travailleuses et les travailleurs à se mobiliser massivement pour changer la donne et gagner des avancées ! Nos organisations restent en contact, conviennent de se revoir après cette journée de mobilisation et de grève et se réservent la possibilité de prendre toute initiative nécessaire.

Budget 2026 : les

travailleurs et les travailleuses ne se laisseront pas faire !

A lire ci-dessous, le communiqué intersyndical CFDT CGT FO CFE-CGC CFTC du 09 août 2025.



Budget 2026 : les travailleurs et les travailleuses ne se laisseront pas faire !

Alors que le chômage repart à la hausse dans une conjoncture économique déprimée.

Au moment où une commission d'enquête sénatoriale met au jour le maquis des dispositifs permettant de transférer 211 milliards d'argent public vers les entreprises sans évaluation rigoureuse de leur efficacité, sans contrôle ni condition pour certains.

En plein milieu de l'été, au moment où les françaises et les français tentent, pour ceux qui en ont encore les moyens, d'oublier un quotidien qui se dégrade, le gouvernement décide une nouvelle attaque en règle des droits des travailleurs et travailleuses.

Sans rien écouter de l'avertissement unanime des organisations syndicales face à un projet de budget qui éreinte les

travailleurs (malades, chômeurs ou retraités), et sans même prendre le temps de rencontrer toutes les organisations syndicales, la ministre du travail publie une lettre de cadrage pour la réforme de l'assurance chômage et un document d'orientation pour l'ouverture d'une négociation précisant les modalités de suppression de deux jours fériés. Une première étape, le gouvernement ayant annoncé sa volonté de réformer de nouveau le droit du travail à la rentrée, ouvrant ainsi « en même temps » grand les portes du musée des horreurs de la stigmatisation des demandeurs d'emploi et de la dérégulation du marché du travail.

Les constats et propositions du gouvernement contenus dans les documents transmis affichent une volonté explicite de revenir sur 70 ans de luttes et d'acquis sociaux avec de nombreuses contrevérités. Le gouvernement prétend que la trajectoire budgétaire de l'assurance chômage s'est fortement dégradée depuis la loi de programmation des finances publiques pour 2023-2027. Or ces prévisions étaient fausses et même faussées comme le montraient celles de l'Unedic, de la Banque de France ou de la commission européenne. De plus, le gouvernement a agréé l'ANI du 14/11/2024 sans objection. 7 mois après, les prévisions économiques sont sensiblement identiques. Il n'y a donc aucune justification légale à exiger une nouvelle négociation sur l'assurance chômage. L'article L1 du Code du Travail s'inscrit dans une volonté, par la négociation, de maintenir un équilibre et une cohésion au sein de la société. Avec une négociation supprimant deux jours fériés, le projet du gouvernement vise exactement l'inverse.

Les organisations syndicales regrettent profondément cette précipitation du gouvernement et avertissent solennellement que nous sommes à un tournant social et démocratique. Fortes des **plus de 300 000 signatures** sur la pétition stopbudgetbayrou.fr, elles se réuniront le 1^{er} septembre pour examiner ensemble les moyens de réagir pour contrer ce nouvel accès de brutalité envers la société et le monde du travail.

Je signe la pétition pour exiger l'abandon immédiat de ces mesures.

Relayez et signez la pétition

PÉTITION

[Je signe la pétition](#)

Apprentissage dans la fonction publique : une dynamique qui s'essouffle en 2024

Après plusieurs années de progression, le nombre de recrutements d'apprentis dans la fonction publique connaît un léger recul en 2024. Une tendance à surveiller. C'est ce que révèle la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), dans sa publication des «Stats Rapides» de juillet 2025, intitulées «Les recrutements d'apprentis dans la fonction publique n'augmentent plus en 2024».

En 2024, 24 140 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés dans la fonction publique, soit **2,2 % de moins qu'en 2023**. Ce ralentissement contraste avec la dynamique positive des années précédentes, notamment après les mesures incitatives lancées en 2021 pour favoriser l'apprentissage dans le secteur public.

Le recul touche **principalement la fonction publique de l'État (-3,4 %) et la fonction publique hospitalière (-7,1 %)**. La **fonction publique territoriale (FPT)**, bien qu'en légère baisse (-0,6 %), reste le **premier employeur d'apprentis** avec **56 % des contrats signés**, contre 35 % pour la FPE et 9 % pour la FPH.

Nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique par versant employeur

	Effectifs 2021	Effectifs 2022	Effectifs 2023	2024 ⁽¹⁾		Évolution 2024/2023	
				Effectifs	Part (en %)	en nombre	en %
FPE	6 410	6 840	8 710	8 410	35	-300	-3,4
FPH	1 190	1 810	2 400	2 230	9	-170	-7,1
FPT	12 700	14 090	13 580	13 500	56	-80	-0,6
Ensemble FP	20 300	22 740	24 690	24 140	100	-550	-2,2

Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), Dares. Traitement DGAFP - SDessi.

Champ : France.

(1) Données provisoires.

Lecture : Dans la fonction publique, 24 140 nouveaux contrats d'apprentissage ont débuté en 2024, soit 2,2 % de moins qu'en 2023.

Des profils jeunes, diplômés, et souvent féminins

L'apprenti·e type dans la fonction publique en 2024 a **22 ans**, est **souvent une femme (57 % des cas)**, et **prépare un diplôme de niveau bac+3 ou plus**. Ce dernier critère est particulièrement marqué dans la FPE (76 % des apprentis), beaucoup moins dans la FPT (42 %).

Un **apprenti sur deux** était encore scolarisé avant son contrat, et **un sur cinq** en apprentissage. À noter aussi : **9 % des nouveaux apprentis ont moins de 18 ans**, une proportion bien inférieure à celle du secteur privé.

Caractéristiques des bénéficiaires de nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique en %

	FPE		FPH		FPT		Ensemble FP	
	2023	2024 ⁽¹⁾	2023	2024 ⁽¹⁾	2023	2024 ⁽¹⁾	2023	2024 ⁽¹⁾
Sexe								
Hommes	47	46	31	33	42	42	43	43
Femmes	53	54	69	67	58	58	57	57
Âge au 31/12								
15-17 ans	4	3	4	4	13	12	9	9
18-20 ans	28	27	34	33	35	33	32	31
21-25 ans	56	57	46	46	40	41	46	47
26 ans et plus	12	13	16	17	13	14	13	14
Âge moyen	22,1	22,3	22,3	22,4	21,5	21,6	21,8	21,9
Niveau de diplôme préparé								
CAP	3	3	7	6	24	24	15	15
Bac	6	6	25	23	20	21	15	16
Bac +2	18	15	16	14	14	13	16	14
Bac +3 et plus	73	76	52	57	42	42	54	56
Durée du contrat								
12 mois et moins	50	51	50	52	45	45	47	48
13 à 24 mois	43	43	44	42	48	48	46	45
Plus de 24 mois	6	7	6	6	7	7	7	7
Situation avant le contrat								
Scolarité	55	52	54	54	50	49	52	50
En apprentissage	22	25	15	16	21	21	21	22
Demandeur d'emploi	4	3	5	6	6	7	5	5
Salarié	6	5	17	15	12	13	10	11
Autre ⁽²⁾	14	15	9	9	11	11	12	12

Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), Dares. Traitement DGAFP - SDessi.

Champ : France.

Note : La somme des données de chaque catégorie peut être légèrement différente de 100 % pour des questions d'arrondis.

(1) Données provisoires.

(2) Essentiellement les stagiaires en centre de formation d'apprentis (CFA) avant signature du contrat d'apprentissage.

Lecture : Parmi les nouveaux contrats d'apprentissage débutés en 2024 dans la fonction publique, 43 % sont signés par des hommes et 57 % par des femmes.

Zoom par versant : des contrastes marqués

- **Fonction publique d'État** : Ce sont les ministères qui freinent le plus, avec **510 contrats de moins qu'en 2023 (-8,6 %)**. Les établissements publics à caractère administratif (EPA), eux, progressent légèrement (+7,5 %).
- **Fonction publique territoriale** : Les **communes et les intercommunalités** renforcent leurs recrutements, tandis que les départements reculent nettement (-13,7 %).
- **Fonction publique hospitalière** : Recul généralisé,

mais **une part plus élevée d'apprentis âgés de plus de 25 ans** et une forte féminisation des recrutements (67 % de femmes).

L'inclusion progresse lentement

En 2024, **5 % des apprentis recrutés sont en situation de handicap**, un chiffre stable par rapport à 2023. Cette part est plus élevée dans la FPT (7 %), et plus faible dans la FPE (3 %). Elle reste équivalente à la part d'agents en situation de handicap dans l'ensemble de la fonction publique.

Pourquoi ce recul ?

La baisse globale des recrutements d'apprentis s'explique par :

- la fin de l'effet des plans de relance post-Covid,
- un essoufflement des dynamiques dans certains ministères,
- et un probable recentrage budgétaire.

Si **l'apprentissage reste un outil essentiel pour l'insertion professionnelle des jeunes et la diversification des recrutements**, ce léger repli pose question sur les priorités actuelles du secteur public en matière de formation et d'ouverture à la jeunesse.

À suivre de près...

Rappelons que les chiffres 2024 sont **provisaires** et pourront être ajustés dans les mois à venir. Mais la tendance actuelle appelle déjà à **la vigilance**, notamment du côté des organisations syndicales, qui ont un rôle clé à jouer pour **défendre et promouvoir l'alternance** comme levier d'avenir dans la fonction publique.

▪ Pour aller plus loin :

[stats_rapides_dgaftp_juillet-2025_recrutement_d-apprentis_2024](#)

Fonction publique : qui sont les agents publics en 2023 ?

Chaque année, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) dresse le portrait des agents publics. En 2023, le paysage de la fonction publique continue d'évoluer, avec une féminisation marquée, une population vieillissante, et des disparités notables selon les versants et les statuts. Voici les grands enseignements à retenir.

Une fonction publique très féminisée, mais pas encore paritaire en haut de l'échelle

Les femmes représentent désormais 64 % des agents de la fonction publique, un chiffre en progression constante depuis 2011 (+3 points). Cette tendance est encore plus marquée chez les contractuels (70 %) et dans certains versants comme la fonction publique hospitalière (78 %) ou territoriale (61 %).

En revanche, les postes les plus élevés – les fameux emplois de catégorie A+ (encadrement supérieur) – restent encore largement dominés par les hommes : seulement 45 % sont occupés par des femmes, même si ce chiffre progresse lentement (+7

points depuis 2011).

Part des femmes par versant et par catégorie au 31 décembre (en %)

		2011	2022	2023
Fonction publique de l'État	Catégorie A	60	63	63
	dont A+	37	43	43
	Catégorie B	42	44	45
	Catégorie C	51	58	58
	Total	54	58	58
Fonction publique territoriale	Catégorie A	60	70	70
	dont A+	52	53	54
	Catégorie B	64	64	64
	Catégorie C	60	59	59
	Total	60	61	61
Fonction publique hospitalière	Catégorie A	72	77	77
	dont A+	43	55	55
	Catégorie B	84	87	87
	Catégorie C	78	70	70
	Total	77	78	78
Ensemble de la fonction publique	Catégorie A	62	67	68
	dont A+	38	44	45
	Catégorie B	56	61	61
	Catégorie C	62	61	61
	Total	61	63	64

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés. Hors catégories indéterminées (moins de 2 % des effectifs de contractuels).
Lecture : Fin 2023, 43 % des agents de catégorie A+ de la FPE sont des femmes, contre 37 % fin 2011.

Une population qui vieillit

L'âge moyen des agents publics s'établit à 44 ans, contre 41 ans dans le privé. Il était de 42 ans en 2011. Ce vieillissement s'explique notamment par une baisse des recrutements de jeunes et une montée en puissance des agents de plus de 50 ans, qui représentent aujourd'hui près d'un agent sur deux. Le versant le plus âgé est celui de la fonction publique territoriale (46 ans), suivi de près par la fonction publique d'État (43 ans) et la fonction publique hospitalière (42 ans).

Les contractuels sont en moyenne plus jeunes (39 ans) que les fonctionnaires (47 ans), mais eux aussi vieillissent : leur âge moyen a augmenté de deux ans depuis 2011.

Un niveau de diplôme élevé, surtout dans la FPE

En 2023, 57 % des agents publics détiennent un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 43 % dans le secteur privé. Cette part atteint même 75 % dans la fonction publique d'État (FPE), où les enseignants pèsent lourd, tandis qu'elle est plus faible dans la territoriale (33 %).

Les femmes sont généralement plus diplômées que les hommes dans la FPE et la FPT. Dans la FPH, en revanche, les hommes sont proportionnellement plus nombreux à être diplômés du supérieur – notamment parce qu'ils sont surreprésentés dans les professions médicales.

Travailleurs handicapés : des efforts en cours

Enfin, 5 % des agents publics sont reconnus comme travailleurs handicapés ou bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), contre 4 % dans le privé. C'est dans la fonction publique territoriale que cette proportion est la plus élevée (6 %).

> Source : CFDT-UFETAM

En complément :

[stats_rapides_dgaftp_caracteristiques_agents_fp_en_2023](#)

Attachés : ouverture de l'examen professionnel d'accès au grade de principal (2026)

La note de service SG/SRH/SDDPRS/2025-504 du 05/08/2025, relative à l'examen professionnel pour l'avancement au grade d'attaché principal d'administration de l'État relevant du ministre chargé de l'agriculture, session 2026, vient de paraître au BO Agri.

Fonctions publiques : des négos sur l'égalité professionnelle à la rentrée ?

Si l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a progressé ces dix dernières années, les marges d'amélioration sont encore élevées. Aussi, la CFDT Fonctions publiques se satisfait-elle de voir apparaître dans l'accord de méthode transmis par la DGAFP aux organisations syndicales une ambition, à savoir la réduction des inégalités, et une trajectoire, atteindre l'égalité réelle en matière de rémunérations selon le principe « travail égal, salaire égal ». La feuille de route, bien que provisoire,

l'énonce clairement : « La négociation aura pour objet de définir des mesures concrètes et évaluables pour repérer, corriger et éliminer les inégalités professionnelles. »

Aujourd'hui encore, à travail égal, salaires inégaux

Dans l'hospitalière, la territoriale ou la fonction publique d'État, les enjeux restent de taille puisque à compétences égales, on observe encore des différences de salaire allant jusqu'à 10,4 %. Et si les femmes constituent la majorité des effectifs (63 %), elles deviennent minoritaires à mesure que les salaires s'élèvent : elles sont 49 % parmi les 10 % les mieux rémunérés, et seulement 39 % parmi le 1 % le mieux payé. « *Il existe donc toujours un plafond de verre pour les femmes dans la fonction publique* », constate Mylène Jacquot, secrétaire générale de la **CFDT** Fonctions publiques.

Les organisations syndicales ont jusqu'au 8 septembre prochain pour décider de signer ou non ce projet d'accord. Elles s'engageront ensuite dans un cycle de multilatérales, à raison d'une réunion par mois, pour aboutir à un éventuel projet d'accord d'ici à la fin du premier trimestre 2026...

**> Par Guillaume Lefèvre
Journaliste**

***d'après l'article initialement publié par Syndicalisme
Hebdo***

CSA-AC du 3 juillet 2025 :

canicule, RIALTO, bilan RH...

Au cours de ce CSA-AC, ont été abordés notamment les sujets relatifs à la canicule, le temps de travail (RIALTO), le bilan RH (mobilité, recrutements) et autres sujets qui peuvent vous intéresser.

Égalité Professionnelle Fonction publique : vers un nouvel accord

Le 2 juillet 2025, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a réuni les représentants des organisations syndicales représentatives et les représentants des employeurs publics pour une nouvelle séance du groupe de travail (GT) consacré à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette réunion avait pour objectif de finaliser le projet d'accord de méthode encadrant les futures négociations.

Le texte du projet d'accord de méthode intègre de nombreuses propositions issues des échanges préalables avec les organisations syndicales. Parmi les principales évolutions :

- Préambule renforcé : mise en avant de la continuité des engagements depuis les accords de 2013 et 2018, et du contexte international qui nécessite d'agir.
- Objectifs clarifiés : référence explicite aux axes de l'accord de 2018 et aux inégalités persistantes.

- Composition du groupe de négociation : désignation nominative des représentants pour garantir la stabilité des débats.
- Thèmes de négociation élargis : ajout d'un volet sur la santé des femmes dans la fonction publique.
- Calendrier structuré : une réunion mensuelle prévue entre juillet et novembre 2025, avec transmission anticipée des documents de travail.
- Ressources documentaires : création d'un espace collaboratif partagé.
- Durée de l'accord : possibilité de prorogation par avenant.

Les expressions de la CFDT

L'intersyndicale, dont la **CFDT**, a exprimé une vive opposition à la **réduction de 10 % de la rémunération en cas de congé maladie ordinaire (CMO)** pour les femmes enceintes, qualifiée de « double peine ». Les syndicats ont saisi le Défenseur des droits et demandé au gouvernement de revenir sur cette mesure jugée discriminatoire.

La **CFDT**, tout en saluant les avancées du texte, a soulevé plusieurs points d'attention afin qu'ils soient intégrés dans la version définitive de l'accord de méthode qui sera soumis à signature :

- Clarification sur la prise en charge des frais de participation.
- Précision sur la confidentialité des documents.
- Intégration des échanges bilatéraux dans le processus de négociation.
- Reconnaissance de la négociation comme créatrice de droits.

Les employeurs territoriaux ont rappelé leur engagement en matière d'égalité professionnelle et ont exprimé des réserves sur certaines formulations du texte, notamment sur la notion

de contrainte. Ils ont insisté sur l'importance de valoriser les bonnes pratiques déjà existantes.

La DGAFP a réaffirmé sa volonté de construire un cadre souple mais ambitieux, en s'appuyant sur le **Fonds pour l'égalité professionnelle (FEP)**, malgré un contexte budgétaire tendu.

Prochaine étape

La version finale du projet d'accord a été transmise. Les fédérations de la **CFDT** sont consultées et doivent transmettre leur position pour le tout début du mois de septembre. Les réponses de l'ensemble des organisations syndicales sont attendues pour le 8 septembre, délai de rigueur.

> d'après l'article initialement publié par l'UFFA-CFDT

Pouvoirs renforcés pour les préfets : les décrets ont été publiés

Le gouvernement veut renforcer le rôle des préfets dans les départements et régions. Les décrets officialisant cette réforme ont été publiés au Journal Officiel du 31 juillet 2025.

Annonces budgétaires : le service public et ses usagers méritent mieux. Les agents aussi !

François Bayrou a présenté mercredi 15 juillet 2025 un plan d'économies de 43,8 milliards d'euros. Parmi les mesures, plusieurs concernent la Fonction publique et ses agents.

Retraites : 64 ans c'est toujours NON ! Retraite progressive : 60 ans c'est enfin OUI !

Retraite progressive à 60 ans : les décrets ont été publiés. Un nouveau droit pour les salariés et les agents publics.

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...