

Résultats de la campagne de mobilité générale 2025 : réunion décisionnelle n°1

A l'issue de la première réunion décisionnelle, les résultats de la mobilité ont été publiés le 12 juin 2025 sur la page « [Rejoignez-nous !](#) » du ministère de l'agriculture. Les tableaux sont consultables en cliquant [ici](#) ou en fin d'article.

Pour rappel, tous les résultats de la mobilité sont dorénavant publiés sur la page emploi que ce soit pour la mobilité générale ou pour des mobilités publiées au fil de l'eau.

Pour accéder aux résultats, le chemin n'est pas toujours intuitif :

1. Sur la page d'accueil du site « [Rejoignez-nous !](#) », cliquer sur « **Rejoindre le ministère** »,
2. A l'ouverture de la page, cliquer sur « **Postulez à nos offres d'emploi et consultez les résultats des mobilités** »,
3. A l'ouverture de la page il faut cliquer sur la rubrique « **Je consulte les résultats de la mobilité** », les différents résultats communiqués par le MASA apparaissent ainsi en dessous de la rubrique, il suffit alors de cliquer sur ceux que l'on souhaite consulter.

Retrouvez tous les résultats ci-dessous :

[Resultats-reunion-decisionnelle-n°1-du-12-juin-2025](#)

Agressions, des chiffres inquiétants

Les agents de la fonction publique sont plus souvent victimes de violences, notamment d'injures, de menaces ou de harcèlement moral, que les salariés du privé (16 % contre 13 %). Cet écart provient d'une plus forte exposition professionnelle. Ces atteintes concernent plus souvent des agents en contact avec le public et certaines professions telles que les policiers ou les professions intermédiaires de la santé et du travail social. Les agents les plus jeunes sont plus souvent victimes que les plus âgés.

Une plainte est déposée dans 10 % des cas, contre seulement 3 % par les salariés du privé.

En 2023, le sentiment d'insécurité au travail concerne 26 % des agents de la fonction publique, souvent ou de temps en temps, contre 16 % des salariés du privé.

> Note de conjoncture ci-jointe (données 2022/2023).

[les-agents-de-la-fonction-publique-victimes-de-violences-dans-le-cadre-de-leur-metier](#)

Fonction publique : les modes de déplacement des agents en 2023

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) publie une nouvelle édition de son *Point Stat* (mai 2025), consacrée cette fois aux modes de déplacement domicile-travail des agents publics. Que nous dit cette étude ? Beaucoup... et surtout que la voiture reste reine, malgré la progression notable du vélo. Zoom sur les grandes tendances.

La voiture, encore ultra-majoritaire... mais le vélo gagne du terrain

En 2023, **69 % des agents publics** utilisent principalement leur voiture pour aller travailler. Si ce chiffre reste élevé, il est en léger recul par rapport à 2017. À l'inverse, **la part des cyclistes a doublé en six ans**, passant de 3 % à 6 %. La marche (9 %) et les transports en commun (15 %) complètent le tableau.

Figure 1 : Mode de déplacement le plus souvent utilisé pour aller travailler

	2023 (en %)		Évolution 2017-2023 (en points de %)	
	Fonction publique	Salariés du privé	Fonction publique	Salariés du privé
Voiture, camion ou fourgonnette	69	72	- 1,5	- 2,0
Deux-roues motorisé	1	2	- 0,1	- 0,1
Transports en commun	15	17	- 0,8	+ 0,4
Vélo (y compris à assistance électrique)	6	3	+ 3,0	+ 1,6
Marche à pied (ou rollers, patinette)	9	6	- 0,5	+ 0,1
Total	100	100	<i>so</i>	<i>so</i>

Source : Insee, Enquêtes annuelles de recensement 2023 et 2017.

so : sans objet

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé qui effectuent un déplacement (inférieur à 500 km) pour aller travailler.

Lecture : Début 2023, 6% des agents publics utilisent principalement le vélo pour se rendre au travail, contre 3% des salariés du privé. Cette proportion est en hausse de 3 points par rapport à 2017.

À noter : les salariés du privé utilisent encore davantage la voiture que les agents publics... mais marchent ou pédalent moins souvent !

Figure ② : Mode de déplacement domicile-travail des agents de la fonction publique selon leurs caractéristiques socio-démographiques

en %

		Voiture	Deux-roues motorisé	Transports en commun	Vélo	Marche à pied	Ensemble
Sexe	Femmes	71	0	15	5	9	100
	Hommes	65	3	15	9	9	100
Âge	Moins de 30 ans	59	1	22	5	12	100
	30-49 ans	71	1	14	7	7	100
	50 ans et plus	69	1	14	6	9	100
Configuration familiale*	Personne seule sans enfant	57	1	21	7	14	100
	Personne seule avec enfant(s)	69	1	16	4	10	100
	Couple sans enfant	70	1	14	7	8	100
	Couple avec enfant(s)	75	1	11	6	6	100
Ensemble de la fonction publique		69	1	15	6	9	100

Source : Insee, Enquête annuelle de recensement 2023.

Champ : Agents de la fonction publique qui effectuent un déplacement (inférieur à 500 km) pour aller travailler.

* hors ménages dits « complexes » : les configurations familiales retenues concernent 93% des agents de la fonction publique.

Lecture : Début 2023, dans la fonction publique, 71% des femmes utilisent principalement la voiture pour aller travailler (contre 65% des hommes), et 5% d'entre elles utilisent le vélo (contre 9% des hommes).

Chiffres clés – Déplacements domicile-travail des agents publics (2023)

- 69 % des agents publics utilisent la voiture comme principal mode de transport
- 6 % vont au travail à vélo (contre 3 % en 2017)
- 9 % se déplacent à pied
- 15 % prennent les transports en commun
- 1 % utilisent un deux-roues motorisé
- Les femmes utilisent plus la voiture que les hommes : 71 % vs 65 %
- Les moins de 30 ans privilégient les transports en commun (22 %)
- 90 % des agents vivant en zone rurale se rendent au travail en voiture
- Strasbourg : 35 % des agents vont au travail à vélo
- Paris : 71 % utilisent les transports en commun
- Marseille : 56 % privilégient encore la voiture

Des disparités fortes selon l'âge, le genre, la famille ou le métier

- Les femmes prennent davantage la voiture que les hommes.

- Les jeunes agents préfèrent les transports en commun et la marche.
- Les parents, surtout en couple, sont les plus enclins à utiliser la voiture.
- Les aides-soignants et infirmiers sont les plus dépendants à la voiture.
- Les cadres, chercheurs, enseignants du supérieur et ingénieurs utilisent plus volontiers les transports collectifs ou le vélo.

Territoires : quand la densité fait la différence

Sans surprise, la voiture est reine dans les zones rurales (90 % des agents l'utilisent), faute d'alternatives. En milieu urbain dense, d'autres options émergent :

- En agglomération parisienne, 45 % des agents publics prennent les transports en commun.
- À Strasbourg, 35 % des agents vont au travail à vélo.
- À Marseille, la voiture reste majoritaire (56 %), mais les deux-roues motorisés y sont aussi plus utilisés qu'ailleurs.

Plus la distance domicile-travail augmente, plus la voiture devient incontournable. Au-delà de 10 km, elle représente plus de 80 % des déplacements.

Figure ③ : Mode de déplacement domicile-travail des agents publics selon la famille de métier

en %

Famille de métiers	Mode de transport le plus souvent utilisé pour aller travailler						Lieu de travail		Part des effectifs dans la fonction publique
	Voiture	Deux-roues motorisé	Transports en commun	Vélo	Marche à pied	Total	Même commune que le domicile	Distance médiane (en km)	
Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	82	1	9	2	6	100	27	9	7
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	80	1	9	5	6	100	25	10	10
Ouvriers	75	2	10	5	8	100	37	6	4
Professions de l'enseignement primaire et professionnel, de la formation continue et du sport	72	1	11	8	8	100	31	7	12
Policiers, militaires, pompiers	70	3	12	5	11	100	33	12	7
Employés administratifs de la fonction publique	69	1	17	4	10	100	36	7	11
Agents de service	68	1	14	4	14	100	45	5	10
Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	66	1	19	5	8	100	30	8	10
Professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche	60	1	20	11	7	100	29	9	12
Cadres administratifs et techniques de la fonction publique	54	1	25	10	9	100	31	9	8
Ensemble de la fonction publique	69	1	15	6	9	100	33	8	100

Source : Insee, Enquête annuelle de recensement 2023.

Champ : Agents de la fonction publique qui effectuent un déplacement (inférieur à 500 km) pour aller travailler.

Note : Les familles de métiers présentes dans cette figure représentent 90% des agents de la fonction publique.

Lecture : Début 2023, dans la fonction publique, 54% des cadres administratifs et techniques de la fonction publique utilisent principalement la voiture pour aller travailler et 10% d'entre eux utilisent le vélo.

Une mobilité encore trop contrainte

Derrière les chiffres, c'est toute la question des **mobilités contraintes** qui est posée : distance entre domicile et lieu de travail, horaires atypiques, manque d'infrastructures ou d'alternatives durables.

La CFDT-UFETAM rappelle que la **mobilité durable** passe aussi par :

- Le développement des transports collectifs,
- L'aménagement des infrastructures cyclables,
- Et des politiques publiques favorables aux mobilités alternatives.

> **Source** : DGAFP – résumé CFDT-UFETAM



Pour aller plus loin :

▪ *La synthèse de la DGAFP en version compère*

[point-stat_dgafp_mai_2025_modes_deplacement_agents_publics](#)

Négociation retraites : un point d'étape

Depuis le mois de février, organisations syndicales et patronales négocient sur les retraites : pour la CFDT, c'est l'occasion de corriger les injustices de la réforme de 2023. Point d'étape sur ce que l'on appelle le « conclave retraites ».

Qu'est-ce que le conclave sur les retraites ?

Un peu d'histoire : en 2023, pour répondre au déséquilibre financier du système de retraites, le gouvernement a décidé du recul de l'âge légal à 64 ans. Pour la CFDT, c'est une mesure injuste qui fait reposer l'effort uniquement sur les travailleurs et les travailleuses, créant des inégalités. Le gouvernement a fait adopter cette réforme malgré la forte contestation dans la rue et sans véritable vote au Parlement. Ainsi, entre inégalités sociales et ressentiment politique, les retraites sont devenues un sujet qui paralyse le débat public.

Pour sortir de cette impasse, début 2025, le nouveau Premier ministre a demandé aux partenaires sociaux (organisations syndicales et patronales) d'ouvrir une négociation « sans totem, ni tabou » sur l'ensemble du dossier des retraites : âge, pénibilité, inégalités femmes/hommes, équilibre financier, etc. C'est cette négociation qu'on appelle le « conclave », qui a commencé mi-février et qui s'achèvera mi-juin.

Pourquoi la CFDT participe encore au conclave ?

La CFDT réclame depuis 2023 l'ouverture d'une grande conférence sur les retraites. Le conclave proposé par le Premier ministre était donc une réponse favorable à cette revendication alors que les gouvernements précédents s'y étaient opposés.

Très rapidement, quelques organisations syndicales et patronales ont fait le choix de quitter le conclave : partant du principe que la négociation était condamnée à l'échec ou n'avait aucun sens. Elles ont également affirmé que c'était le rôle du Parlement de discuter des retraites et non des partenaires sociaux.

La CFDT sait que cette négociation est une négociation ardue et que l'issue est incertaine, mais nous avons fait le choix de rester. Quitter le conclave serait une trahison des travailleurs et des travailleuses qui ont manifestés en 2023. Ne pas négocier, c'est l'assurance de l'application de la réforme de 2023 avec toutes ses injustices. L'objectif de la CFDT est d'obtenir de nouveaux droits pour les travailleurs. Et c'est en participant au conclave que cela est possible.

Que veut la CFDT ?

- Pour les femmes

Le recul de l'âge légal à 64 ans est encore plus injuste pour les femmes que pour les hommes, rajoutant aux inégalités déjà existantes. Pour la CFDT, il faut redonner la liberté de choix aux femmes : cela passe par une meilleure reconnaissance des trimestres maternité.

▪ **Pour les travailleurs et travailleuses aux métiers pénibles**

Pour le patronat, la pénibilité ne se traite que par la prévention. Pour la CFDT, il faut effectivement plus d'investissement pour la prévention mais pour le moment, il y a un écart entre le discours et les actes du patronat. Et, tant qu'il y aura des écarts d'espérance de vie dus à la pénibilité, cela justifiera un droit à départ anticipé : c'est ce qu'on appelle la réparation. Il faut donc plus de réparation, en plus de la prévention : pour cela, davantage de travailleurs doivent pouvoir accéder au droit à une retraite anticipée du fait de la pénibilité de leur métier.

▪ **Sur l'âge**

La CFDT revendique un bougé sur l'âge à la suite du décalage de l'âge légal à 64 ans. Ce sujet est le plus compliqué de la négociation, parce qu'il est lié à celui du financement et à celui des droits à départ anticipé (voir ci-dessus). Parce que l'on est dans une négociation et qu'un accord est le résultat d'un compromis entre les différentes parties prenantes, la question de l'âge fera partie d'un équilibre global dans lequel la CFDT aura à apprécier l'ampleur des droits nouveaux obtenus pour les travailleurs.

▪ **Sur l'équilibre financier**

En 2030, le déficit projeté du système sera de 6,5 Md€ par an (15 Md€ en 2035 et 30 Md€ en 2045). Pour la CFDT, l'équilibre financier du système de retraite est nécessaire, c'est même un sujet de justice sociale. En effet, c'est l'équilibre financier qui assure la pérennité du système de retraites. Or,

la retraite est la seule rémunération de celles et ceux qui n'ont pas de patrimoine ou qui n'ont pas d'autre sécurité. C'est aussi une question de justice sociale parce que le système finance des mesures de solidarité. Or, s'il n'est pas à l'équilibre, les premières dépenses qui seront attaquées seront celles de solidarité.

Comment va s'organiser la fin de la négociation ?

A la mi-mai, les partenaires sociaux ont passé en revue tous les thèmes qu'ils avaient fixé dans leur programme de travail. La négociation est donc entrée dans sa dernière phase, c'est-à-dire celle qui vise à aboutir à une conclusion. Pour cela, les partenaires sociaux vont se réunir encore à quatre reprises : les 5, 11, 12 et 17 juin.

Lors de la dernière séance, on saura si les partenaires sociaux parviennent à conclure ou non un accord. Côté CFDT, les négociateurs présenteront les conclusions de cette négociation au Bureau national pour le soumettre à validation.

> Source : Confédération CFDT

Pouvoir d'achat dans la fonction publique : un décrochage préoccupant face à

L'inflation

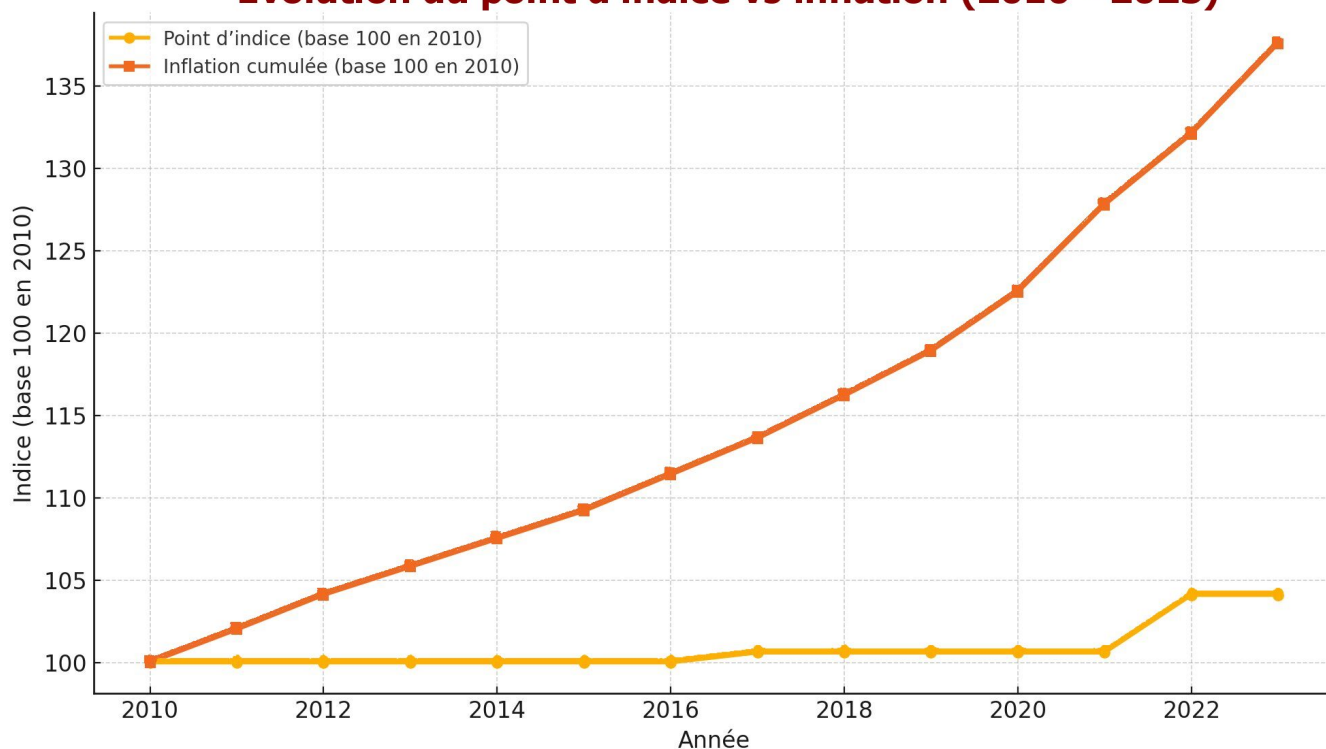
Depuis plus d'une décennie, le pouvoir d'achat des agents publics, en particulier dans la fonction publique territoriale, s'érode dangereusement. En cause : une revalorisation du point d'indice largement inférieure à l'inflation, qui fragilise les agents, les services publics... et le dialogue social.

Une inflation galopante, des salaires qui stagnent

Depuis 2010, la valeur du point d'indice – base du calcul des rémunérations des fonctionnaires – a connu une évolution largement inférieure à celle des prix à la consommation. Alors que l'inflation a dépassé les **10 %** entre 2021 et 2023, la seule revalorisation notable du point d'indice s'est limitée à **3,5 %** (en juillet 2022).

Résultat : une perte cumulée de pouvoir d'achat qui atteint près de **15 % pour un agent de catégorie C entre 2010 et 2022.**

Évolution du point d'indice vs inflation (2010 - 2023)



Une politique salariale déconnectée du réel

Le gel du point d'indice pendant plusieurs années (2010-2016 puis 2017-2022), combiné à une inflation dynamique, a généré un écart croissant entre rémunérations et réalité économique. Dans le secteur privé, les négociations salariales sont plus réactives, notamment avec les NAO (négociations annuelles obligatoires). L'ancien ministre Guérini avait évoqué l'idée de « NAO » dans la Fonction publique, sans toutefois la concrétiser. À l'inverse, les agents publics dépendent de décisions centralisées, souvent tardives et insuffisantes.

Services publics affaiblis, dialogue social sous tension

Le décrochage du pouvoir d'achat alimente un fort sentiment de déclassement chez les agents. Cela nuit à la motivation et fragilise la continuité du service public. Les difficultés sont particulièrement criantes dans les métiers sociaux,

médico-sociaux et techniques, où les recrutements deviennent de plus en plus difficiles.

Les collectivités sont confrontées à des tensions croissantes : **postes vacants, recours aux contractuels, projets de service différés...** Ce climat dégradé se reflète dans les instances de dialogue social, où les revendications des agents se font plus pressantes.

Un enjeu d'équité... et d'efficacité

L'écart entre le point d'indice et l'inflation ne relève plus seulement de la technique budgétaire. Il devient un **symbole d'injustice sociale** et de **désengagement progressif de l'État employeur**.

Expressions de la CFDT :

- Il est urgent d'organiser un **rendez-vous salarial**. Par la même occasion, la **CFDT** rappelle quelques-unes de [ses revendications](#).
- Elle a aussi rappelé son attachement à la **GIPA**, qui doit être considérée comme un indicateur parmi d'autres de l'évolution des grilles et du pouvoir d'achat des agents.
- Pour un travail de fond : la **CFDT** demande une **négociation sur les carrières et rémunérations, qui concerne les trois versants**.
- Le travail devra aussi porter sur les **reclassements, sur l'accès des contractuels à l'emploi titulaire**. Et dans le travail sur les carrières, la **CFDT** exige sans délai que les **nombre de promotion et avancements de corps et grades soient très nettement améliorés**. Ces mesures pourraient d'ailleurs commencer à entrer en œuvre dès le rendez-vous salarial.

Il en va de la reconnaissance des agents, de l'attractivité de la fonction publique... et de la qualité des services rendus à

la population.

La CFDT mobilisée pour une fonction publique attractive et équitable

Face à ces constats, la **CFDT** réaffirme son engagement pour défendre **un service public de qualité, soutenu par des agents reconnus et justement rémunérés**. Elle continuera à porter ses revendications dans les instances de concertation, aux niveaux local et national.

Parce que garantir le pouvoir d'achat, c'est aussi garantir le service public.

> Source : CFDT-UFETAM

Retraites : la fin d'un premier cycle

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

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

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

Un calendrier arrêté jusqu'à la mi-juin

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

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

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

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

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

La CFDT était représentée par Lydie Duray et Emmanuel Biseau.

Bienvenu chez nous

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

L'État c'est nous

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

Menaces et agressions

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

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

La CFDT demande que cela soit étendu à tous les agents, quelles que soient leurs missions.

Anti pasti

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

L'alchimiste

Pour le représentant des **MSO**, côté **budget** il n'y a pas de problème, tout va bien ... 105 ETP de moins en 2025. On remplace si besoin par des contractuels, que l'on paye plus ou moins

tardivement. Fusion des BOP ? Qui est solidarités et santé ? Qui est travail emploi ? Oui, la question se pose encore tant que la décision de fusion ou pas des CSA n'est pas déterminée. Sinon tous les agents sont BOP 155 mais que va-t-il se passer au moment des élections ? 1^{ère} réunion GT élections MSO, le 22/05/2025... Suspens insoutenable...

Cauchemar en cuisine

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

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

Toutes ses dents

Les **SGCD** ont 4 ans et demi mais des problèmes subsistent notamment côté RH. Nous avons parfois l'impression que **pour le MI, le travail est fini** et qu'il ne reste que des problèmes résiduels ici ou là. Pour preuve, il nous est présenté le point d'actualité du SGCD mais celui-ci ne traite absolument pas des RH et des soucis rencontrés, au quotidien, par les agents.

Ciel de traîne

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

Le déluge

Pour le SG du MI, côté SGCD c'est mieux aujourd'hui

qu'avant... pour la CFDT c'est mieux aujourd'hui qu'au début des SGCD mais moins bien qu'avant les SGCD, la nuance est importante.

Milange

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

Prou

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

Chef oui chef

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

Produits locaux

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

Défaut de paiement en votre défaveur

Le dernier point sur les SGCD portait sur la **convergence en**

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

Nous sommes, nous sommes...

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

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

- Les DDI représentent 27 963 agents.
- En 2023 il est entré 1180 contractuels et sont sortis 81 titulaires.
- 2/3 des contractuels sont sur des emplois permanents.
- Seulement 10 % des agents promouvables sont promus.
- Environ 8 000 agents ne sont pas couverts par la médecine du travail.
- Il y a eu 178 180 jours de congés maladie ordinaire... indemnisés dorénavant à hauteur de 90 %, soit dit en passant.
- 12 741 bénéficient du télétravail dont 90 % un ou deux jours par semaine.

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

Un train peut en cacher un autre

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

accident de service.

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

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

A part ça ?

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

Source : CFDT-UFFA / UFETAM

▪ *Retrouvez ci-dessous la déclaration liminaire de la CFDT*

[csa_ddi_19-05-25_declaration_liminaire](#)

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

La note de service SG/SRH/SDCAR/2025-327 du 22 mai 2025, relative à la promotion de corps, par liste d'aptitude, pour

les personnels de certains corps relevant du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire au titre de 2025, vient de paraître au sommaire B0 Agri.

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

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

**Secrétaire administratif :
examens professionnels
d'accès aux grades de classe
supérieure et exceptionnelle**

au titre de l'année 2026

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

Actualisé le 3 septembre 2025.

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



COMMUNIQUE INTERSYNDICAL MASA

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

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

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

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

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

L'intersyndicale du MASA

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

[20250516_agrapresse_intersyndicale](#)

Barème 2025 des prestations d'action sociale pour les agents du MASA

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

Vous la trouverez également en bas de cet article.

Les fiches descriptives des différentes prestations d'action sociale **sont applicables à compter du 1^{er} avril 2025.**

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

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

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



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

> Note de service :

[2025-303_Prestations action sociale_2025](#)

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

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

Après le cycle « financement », place au cycle « pilotage ». Réunis pour une dixième séance de négociations sur les retraites, mercredi 30 avril, les partenaires sociaux ont discuté de la manière dont ils souhaitent piloter le régime général de retraite, dans le cas où ils reprendraient la main sur le système. L'idée de cette première rencontre (une deuxième est prévue jeudi 15 mai) était de s'accorder sur quelques lignes directrices sans forcément arriver à une organisation totalement définie. *« Le sujet est bien trop vaste pour être réglé en deux séances. En revanche, il est important de réaffirmer, lors de cette négociation, que les partenaires sociaux ont toute légitimité pour participer au pilotage du système, comme nous le faisons déjà pour les retraites complémentaires des salariés du privé (Agirc-Arrco) »*, souligne le secrétaire national de la CFDT, Fabien Guimbretière.

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

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

Quelle articulation ?

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

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

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

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

Agents publics en congé maladie ordinaire : doublement punis !

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

Depuis le 1^{er} mars 2025, lorsqu'un agent public est en congé de maladie ordinaire (par exemple pour une grippe), il n'est pas rémunéré le premier jour de son arrêt, subissant ainsi un jour de carence, rétabli depuis le 1^{er} janvier 2018. Les organisations syndicales, dont la CFDT, ont réussi à empêcher l'application de 3 jours de carence, grâce au rapport de force construit dès les annonces du ministre Kasbarian et à la journée de mobilisation réussie du 5 décembre 2024.

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

ordinaire, la rémunération reste amputée de moitié).

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

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

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

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

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

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



[Signer la pétition en ligne](#)

> Source : CFDT-Fonction publique

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

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

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

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

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

générale de la CFDT Fonctions publiques.

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

Des négociations sont indispensables

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

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

travail, les rémunérations, les mobilités ou encore les besoins de formation devront être abordés.

Source : Article initialement publié par Syndicalisme Hebdo

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

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

Étaient présentes, côté syndical, FO, la CFDT, l'UNSA, la FSU, la CFE-CGC et la FAFPT. Les employeurs territoriaux, la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE), la DGOS (direction générale de l'offre de soins) et la DGCL (direction générale des collectivités locales) participaient également à cette réunion.

Introduction

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

2024.

Rappel des objectifs

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

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

Calendrier :

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

Questions de réflexion ouvertes

- Développer la culture de l'égalité dans les administrations ;
- Dynamiser les trajectoires de carrière des femmes ;
- Renforcer la mixité des métiers ;
- Promouvoir le partage de la parentalité ;
- Agir sur l'articulation des temps de vie ;
- Consolider la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;
- Assurer une gouvernance exemplaire et un suivi des engagements ;
- Améliorer le pilotage et l'évaluation des dispositifs ;
- Identifier d'autres problématiques à traiter.

Positionnements CFDT

La CFDT est favorable à un périmètre inter-versants, à condition que cela aboutisse à des avancées concrètes pour la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique

hospitalière (FPH). Si c'est seulement pour se confronter, une fois de plus, aux mêmes difficultés notamment sur les remontées d'informations, ce sera non. Il est indispensable que les employeurs fassent preuve de davantage de diligence.

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

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

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

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

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

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

La CFDT propose de **mieux documenter** :

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

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

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

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

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

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

Autres contributions au cours de ce GT

● Fonction publique territoriale (FPT)

- Remontée de données compliquée via les RSU des 38000

employeurs de la FPT ; nécessité d'un format stabilisé.

- La FPT est d'accord pour une durée limitée de l'accord.
- Sur les congés menstruels : pas de consensus. Une circulaire est en cours de signature.
- Volonté de clarifier juridiquement le statut des ASA (Autorisation Spéciale d'Absence) enfants malades.

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

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

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

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

Quelles suites à ce GT?

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

> *Source : UFFA-CFDT*

> Pour rappel :

- *La CFDT a signé le [protocole d'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des ministères MTE/MCTRCT/Mer \(23-10-19\)](#)*
 - *[Égalité professionnelle : un accord bien vivant \(04-11-22\)](#)*
-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IA : les positions de la CFDT

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

Pour la CFDT, la formation joue donc un rôle central pour permettre aux agents de s'appropriier ces nouveaux outils de manière critique et efficace. Et force est de constater que la

secrétaire générale du MASA nous annonce des crédits en baisse en 2025 justement sur la formation...

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

Pour la CFDT, il est crucial que cette transition soit menée de manière concertée avec les agents et leurs représentants afin d'assurer une modernisation au service des agents publics et des usagers, sans déshumanisation des services publics.

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

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

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

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

Enfin, lors de ce GT la CFDT a indiqué ne pas être opposée au « progrès » bien au contraire mais des gardes fous sont nécessaires.

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

- Est-ce pour faciliter le travail de l'agent et améliorer sa qualité de vie au travail ? Par exemple avec des possibilités de compte rendus de réunion faits par la

machine, ou des propositions de réponses à des questions, ou de propositions de rédactions de notes ou tout autre élément facilitant notre quotidien.

- Est-ce que l'IA ne rendra pas certains agents uniquement nourrisseurs de la bête, en ayant pour tâche de l'alimenter pour la rendre plus efficace mais en rendant leur travail très répétitif et peu intéressant ?
- Est-ce que les agents ne passeront pas leur temps à vérifier que l'IA a répondu juste ou pas ?
- Est-ce pour justifier des baisses d'effectif, quand bien même l'IA pourrait générer plus de travail aux agents en ne leur laissant qu'une accumulation de tâches complexes ?

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

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

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

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

communication à destination des agents notamment.

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

[20250430_lettre_intersyndicale_vers_ministre_risque_agression](#)

Pour rappel

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

Entretiens professionnels au titre de 2024 : on joue encore les prolongations !

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

Concours Externe IAE 2025

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

l'année 2025.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Le savoir-faire de l'ASP

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

L'ASP joue un rôle stratégique de coordination entre les **organismes payeurs de la PAC**, assurant la transmission des comptes financiers, l'harmonisation des pratiques et le respect des normes européennes.

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

4. Une présence territoriale au service des citoyens

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

En conclusion : un modèle à renforcer

plutôt qu'à diluer !

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

> Rédaction – Collectif CFDT-SPAgrri-section ASP

Neuvième réunion sur les retraites : une séance dédiée à la capitalisation

Les partenaires sociaux poursuivent leurs discussions sur les retraites avec la capitalisation. Alors qu'une partie du patronat souhaiterait encourager son développement, les organisations syndicales refusent qu'une part de capitalisation se substitue à la retraite par répartition.

La neuvième séance de négociation autour de la réforme des retraites, le 24 avril, était consacrée à un sujet loin de faire consensus : la capitalisation. En effet, alors que le système français de retraite se fonde sur le principe de répartition, c'est-à-dire que les actifs paient pour les pensions des retraités, il y a toujours eu, du côté patronal, des partisans de la capitalisation, système dans lequel les actifs bénéficient, au moment où ils prennent leur retraite, de l'argent qu'ils ont mis de côté pendant leur carrière. La CPME, en particulier, pousse depuis le début des discussions pour l'instauration d'une part de capitalisation obligatoire

dans notre système.

La capitalisation ne peut remplacer la répartition

La **CFDT** a donc été très claire lors des discussions. Ce mode de financement des pensions existe déjà en France, particulièrement dans les grandes entreprises. Il pourrait donc être utile de réfléchir à la manière de le rendre plus accessible aux salariés des petites et moyennes entreprises. En revanche, la capitalisation ne peut se substituer (même partiellement) à notre système par répartition, qui garantit la solidarité entre les générations.

*« Personne ne défend l'idée de passer d'un système à l'autre, pas même le patronat, résume le secrétaire général adjoint de la **CFDT**, Yvan Ricordeau. D'ailleurs, ce serait extrêmement complexe sur le plan technique. Il faudrait que les actifs d'aujourd'hui cotisent deux fois ; une fois pour payer les pensions des retraités et une fois pour préparer leur propre retraite. En revanche, si le patronat souhaite que l'on favorise la généralisation de la capitalisation à tous les salariés, et qu'ils sont prêts à y participer, pourquoi ne pas ouvrir de nouvelles discussions sur ce sujet ? »*

Selon la **CFDT**, imaginer une épargne à la main des partenaires sociaux pourrait avoir un intérêt car cela permettrait d'exiger des rendements qui ne soient pas contre-productifs des points de vue social et environnemental.

L'épargne, une importante source de revenus à la retraite

Cette neuvième rencontre aura donc eu le mérite d'aborder la question de l'épargne des Français – qui reste un élément essentiel à la retraite. Alors que la capitalisation est

marginale (5,1 % des cotisations et 2,3 % des pensions versées), l'épargne constitue en France une source importante de revenus au moment de la retraite, que ce soit du fait de la possession de sa résidence principale ou de placements financiers comme l'assurance-vie. C'est cette épargne qui rend aujourd'hui le niveau de vie moyen des retraités supérieur à celui des actifs. On ne peut donc s'en désintéresser dans le cadre d'une discussion ayant pour sujet les retraites

Par Jérôme Citron

rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine – Source CFDT-UFETAM

Gestion et paie des agents du MASA exerçant des fonctions relevant du MATTE, la délégation de gestion s'arrête au 1er mai 2025

C'était annoncé : le déploiement de la PSC santé avait sonné le glas de la délégation de gestion des agents du MASA exerçant des fonctions au MATTE, la fin de cette délégation est programmée pour le 1er mai 2025 comme mentionné dans le flash INfo RH du MASA du 28 avril 2025 après 17 années de fonctionnement.

Ce qu'il faut en retenir : quelles incidences ?

- **Sur le poste occupé et la rémunération : aucun changement !**
- **A compter du 1er mai, la rémunération des fonctionnaires appartenant à un corps du MASA, affectés sur un poste du MATTE est reprise par les services du MATTE, à l'exception :**
 - des élèves ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE)
 - des agents assurant les missions relatives aux installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) sur le volet « agricole », pour le volet élevage (pisciculture ou élevage) et le suivi de la faune sauvage captive, qui feront l'objet d'une **nouvelle délégation de gestion entre les deux ministères.**
- Les agents concernés par ce changement de gestion **seront placés en position normale d'activité (PNA) au sein du MATTE** (y compris les fonctionnaires détachés sur emplois fonctionnels du MASA relevant du périmètre du pôle ministériel, à savoir les chefs de mission de l'agriculture et de l'environnement et les APST, les agents mis à disposition d'organisations internationales par le MATTE).

Ce qui va changer !

Si la rémunération ne change pas, le traitement des **éléments accessoires de paie revient désormais aux services du MATTE**. Les éléments accessoires sont par exemple :

- le remboursement des frais de transport domicile-travail quelque soit la région
- le forfait mobilité durable
- l'alimentation du CET ou la monétisation des jours

épargnés

- l'indemnité forfaitaire de télétravail
- la rémunération d'astreintes ou d'interventions

Ces éléments accessoires répondent à des instructions propres au MATTE, il convient à partir du 1er mai de s'y conformer.

Enfin, le SRH a mentionné dans son flash info qu'en raison des travaux liés à la bascule, **aucun élément accessoire ne pourra être versé sur la paie de mai**. Les régularisations interviendront à compter de la paie de juin.

Pour toutes questions et inquiétudes, la CFDT-SPAgricole reste évidemment à l'écoute des agents qui basculent définitivement vers le MATTE. La CFDT-UFETAM du MATTE se tient à vos côtés pour vous accueillir dès le 1er mai.

**Budget, mesures
catégorielles, emplois... La
circulaire du premier
ministre du 23 avril 2025... ça
pourrait piquer !**

Malgré les gels annoncés, les mesures d'économies déjà lancées par de précédents gouvernements, force est de constater leur résultat avec ce qui est aujourd'hui dénoncé par le premier ministre : une hausse du budget destiné à la rémunération des agents de l'État (+ 6,7 % en 2024).

En conséquence de ce dérapage, le gouvernement choisit de resserrer la vis sur la politique salariale. La dernière [circulaire du Premier ministre](#) dresse les contours d'un nouveau cadre contraint pour les ministères et ses opérateurs sous tutelle en matière de gestion des effectifs et de mesures catégorielles, destinées à améliorer leur rémunération.

D'après le 1er ministre, les dépenses de personnel de l'État qui ont explosé en 2024 se chiffrent à **107 Md€** en augmentation de 6,7 % alors que l'inflation a nettement baissé (2 %). Le gouvernement exige donc plus de rigueur pour maîtriser les coûts.

A quoi s'attendre ?

Vers une maîtrise des crédits et une limitation des mesures catégorielles ?

- Un constat de + 3,7 Md€ en 2024 : « trop coûteux » !
- Certaines de ces mesures devenant pérennes : il convient donc de les **limiter, de mieux les cibler et mieux les piloter** ;
- Elles doivent être **cohérentes avec les objectifs globaux** de politique salariale et compatibles avec les budgets ;
- **Dépenses de personnel plafonnées** : aucun dépassement autorisé, y compris pour les mesures catégorielles.

Pour rappel, les mesures catégorielles ne sortent pas du « chapeau », elles sont programmées, affichées et validées par la direction du budget ! Le catégoriel permet de financer des mesures « one shot » mais permet aussi de financer des mesures pérennes comme une revalorisation de l'IFSE ! Lorsque la mesure catégorielle embarque avec elle une certaine pérennité, ce n'est pas une surprise. Les mesures catégorielles permettent, par ailleurs, de redonner un peu de pouvoir d'achat aux fonctionnaires alors que la valeur du point stagne depuis des années.

La CFDT-SPAgrri exprime donc ses inquiétudes face à ce resserrage de vis et espère que la revalorisation de l'IFSE aura bien lieu malgré ces annonces officielles !

Des impacts sur la gestion des emplois ?

- Respect strict des **schémas d'emplois votés** par le Parlement ;
- Pas de rattrapage possible sur les années précédentes.

Sur ce point, le MASA ne devrait pas être trop concerné tant il semble être un « bon élève ».

De nouvelles exigences pour les ministères

Les mesures catégorielles doivent :

- Être **justifiées par des données de gestion prévisionnelle** (GPEC, pyramide des âges, attractivité...)
;
- **Simplifier les cadres statutaires et indemnitaires** (suppression de primes obsolètes, fusions de corps...)
;
- **Harmoniser les situations** pour favoriser les mobilités et l'équité.

Toute concertation avec les syndicats doit être **coordonnée avec les ministères du Budget et de la Fonction publique**. Aucune annonce ou engagement unilatéral ne sont autorisés sans validation interministérielle.

L'avis de la CFDT : les agents publics sont une richesse pas un coût

Si la CFDT n'est pas opposée à une **gestion responsable** des deniers publics, il n'est guère acceptable que les agents publics soient in fine la variable d'ajustement du

redressement budgétaire.

La reconnaissance des métiers, l'attractivité de certains secteurs ou fonctions et l'équité de traitement entre catégories et corps doivent rester des priorités de sorte à fixer un cap pour le bon fonctionnement de la communauté de travail.

La CFDT **s'oppose à toute logique de rigueur aveugle** : la politique salariale ne peut se résumer à des restrictions comptables. Elle doit **rester un outil de reconnaissance et de justice professionnelle** dans la fonction publique.

Les concertations sociales doivent être effectives et non réduites à de simples formalités, de vagues annonces ou promesses. Les mesures catégorielles doivent être pensées pour **tous les agents**, avec eux, pour répondre aux enjeux de carrières, d'attractivité et de qualité du service public.

*La CFDT continuera à défendre une vision **équilibrée, humaine et responsable** de la gestion publique.*

En conclusion :

Les agents publics sont une richesse essentielle pour le développement de nos territoires et la préservation de notre qualité de vie : un soutien durable est primordial

> Document joint :

- *La circulaire du premier ministre du 23 avril 2025*

[circPM042025](#)

Santé mentale des agents : un webinaire le 6 mai prochain inscrire à votre agenda

Un constat

Selon le dernier baromètre d'Empreinte Humaine (novembre 2023), 1 salarié sur 2 s'estime en détresse psychologique. Et pourtant, 56% des salariés ne souhaitent pas parler de leur santé mentale à leur manager.

Un webinaire sur webex pour en parler avec l'intervention de l'association la Maison perchée

Le mardi 6 mai à 13h – Durée 1h30

Connexion via le lien ci-dessous :

<https://agri.webex.com/agri/j.php?MTID=m60c097b5cdafea2c1bfd46c712b29f45>

Code d'accès : 2742 856 7305

Mot de passe : CSpCWjRN833

Pour toutes questions, adresser un mail à
catherine.genin@agriculture.gouv.fr.

Programme du webinaire

- Santé mentale : décryptage sur les différents troubles psychiques ;
- Témoignage d'une personne concernée (pair-aidante) : impact des troubles sur la vie professionnelle,

- aménagements mis en place ;
- Analyse d'une experte, Claire Le Roy-Hatala, sur les enjeux de la santé mentale en milieu professionnel, les bonnes pratiques de prévention et d'accompagnement ;
- Temps de questions-réponses.

En complément : La fonction publique débat de la santé mentale des agents

Faire avancer la compréhension et la prise en charge de la santé mentale. C'est l'objectif qu'a affiché le gouvernement Bayrou en décidant de faire de cette santé mentale une "grande cause nationale" en 2025. "La santé mentale est l'affaire de tous", explique l'exécutif. Et ce, y compris dans la sphère du travail, notamment dans la fonction publique.

À ce propos, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) organise ce jeudi 24 avril un groupe de travail sur la question de la santé mentale des agents publics. Un sujet inscrit à l'ordre du jour de l'agenda social défini par le ministre de la Fonction publique, Laurent Marcangeli. Les nombreux cas d'épuisement mental des agents publics, notamment dans le secteur de la santé, sont "*d'une grande gravité*", a-t-il récemment indiqué. Une situation qui, selon lui, "*ne saurait durer*", à défaut d'être nouvelle.

"Le renforcement de l'attention portée à la santé mentale de nos soignants et, plus largement, de tous nos agents publics, est indispensable", avait ajouté le ministre en promettant "*d'engager plusieurs mesures en ce sens*". Reste désormais à savoir lesquelles. Les leviers permettant de prévenir l'apparition de troubles psychiques sont nombreux en tout cas : l'organisation du travail, la régulation de la charge de travail, l'autonomie, la clarté des missions, la reconnaissance au travail ou encore la qualité du management et les relations professionnelles. De nouveaux groupes de

travail sont prévus en mai et en juin.

> **Source** : Bastien SCORDIA – Acteurs Publics

> **Pour aller plus loin** :

- *La santé mentale, grande cause 2025 du gouvernement : retrouvez le site dédié à « [Parlons de la santé mentale](#)»*
- *Informations pratiques de l'assurance maladie sur la [santé mentale](#)*
- Les [informations sur la santé mentale](#) du ministère en charge de la santé

Huitième réunion sur les retraites : une séance consacrée au financement de la protection sociale

C'est un pas de côté qu'ont décidé de faire les partenaires sociaux, jeudi 17 octobre. Après s'être mises d'accord sur une [feuille de route](#), la semaine précédente, les délégations syndicales et patronales ont planché sur le financement de la protection sociale – une prise de recul nécessaire en vue de replacer la question des retraites dans son environnement

global.

En réalité, c'est surtout le Medef qui était demandeur de ce temps d'échange et de réflexion, l'idée de l'organisation patronale étant de poser dans le débat public la question des cotisations salariales et patronales. D'ailleurs, le patronat ne cache pas son souhait de voir diminuer la part des cotisations (donc la part du travail) dans le financement de la protection sociale.

De la nécessité de clarifier le financement

De son côté, la CFDT a défendu l'idée qu'il fallait clarifier le financement de la protection sociale en distinguant ce qui devait relever de la cotisation et ce qui devait relever de l'impôt. Autrement dit, en opérant une distinction entre le contributif (la retraite, le chômage...) et ce qui devrait relever en grande partie de la solidarité nationale, et donc de l'impôt (la santé, notamment).

La CFDT a tenu néanmoins à rappeler, lors de cette séance, qu'un récent rapport du Haut Conseil au financement de la protection sociale (HCFiPS) a montré que la protection sociale participe au développement de la productivité. C'est notamment le cas des prestations maladie, familiales et pour l'autonomie : elles permettent aux travailleurs de continuer de travailler (en restant en bonne santé, par les solutions de garde d'enfants, par l'accompagnement d'un proche en perte d'autonomie, etc.). Dès lors, le financement par les cotisations ne doit pas être totalement écarté.

« Ce n'est pas lors de cette discussion que nous allons nous mettre d'accord sur un nouveau mode de financement de la protection sociale, prévient le chef de file CFDT Yvan Ricordeau. Mais cette discussion a permis de mettre le sujet sur la table. Elle a surtout donné l'occasion de constater que

la question des retraites ne peut être abordée indépendamment de tout l'écosystème qui fait aujourd'hui notre modèle social. »

L'ordre du jour de la prochaine séance de négociation, qui aura lieu le jeudi 24 avril, doit normalement être consacré à la capitalisation. Une demande patronale qui émane plus particulièrement, cette fois-ci, de la CPME...

> Par Jérôme Citron

Rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

Pétition intersyndicale contre le jour de carence et pour le maintien de la rémunération à 100% en cas de congé maladie ordinaire

Depuis le 1er mars 2025, en cas d'arrêt maladie ordinaire, après prélèvement du jour de carence, les agent·es de la Fonction publique sont désormais rémunéré·es à hauteur de 90 % du traitement indiciaire et de leurs indemnités contre 100 % auparavant.

Cette mesure imposée par le gouvernement Bayrou, ajoutée au jour de carence déjà existant, vient accroître leurs difficultés financières et réduire un peu plus encore leur

pouvoir de vivre.

Alors que les arrêts maladie augmentent fortement en raison de la dégradation des conditions de travail et de la perte du sens au travail engendrées, entre autres, par la baisse drastique des moyens alloués aux services publics, cette décision résonne comme une double peine opposée à celles et ceux qui œuvrent quotidiennement pour l'intérêt général.

Chaque agent·e est invité·e à signer cette pétition en faveur de l'abrogation du jour de carence et du maintien de la rémunération à 100 % en cas de congé de maladie ordinaire.



**Signez la pétition
intersyndicale !**

**7ème réunion sur les
retraites : les partenaires
sociaux adoptent une nouvelle
feuille de route**

La septième séance de négociation retraites aura permis de

valider une feuille de route paritaire. Un nouveau round de discussions va pouvoir commencer. Par ailleurs, le second rapport de la Cour des comptes conforte l'analyse de la CFDT quant à la nécessité de mesures en faveur des ouvriers, des femmes et des personnes ayant des soucis de santé.

Le travail était déjà bien entamé lors de la sixième séance de négociation, il s'est achevé à la septième séance. Le 10 avril, les partenaires sociaux ont en effet mis la touche finale à leur [nouvelle feuille de route](#), laquelle va guider à présent leurs travaux jusqu'à la fin du mois de mai. Rappelons qu'il s'agissait de s'affranchir de la commande du Premier ministre ; en d'autres termes, reprendre la main sur le dossier des retraites afin de pouvoir avancer sereinement sans être parasités par des considérations politiques.

Dans un document relativement court, les partenaires sociaux ont ainsi posé les objectifs de cette négociation. Trois thématiques ressortent : la nécessité d'une réforme qui rétablisse l'équilibre financier du système, d'une réforme de la gouvernance du système et d'une réforme qui tiennent compte de la diversité des salariés et qui prévoient des mesures de solidarité. « *Maintenant que nous avons cette nouvelle feuille de route, un nouveau cycle de discussion va pouvoir commencer* », résume Yvan Ricordeau. Selon le secrétaire général adjoint de la CFDT, qui mène la délégation orange dans le cadre de cette négociation, il sera toujours aussi difficile de trouver un accord mais ce document a le mérite de bien circonscrire les enjeux.

Préserver le système de retraites par répartition

La CFDT est persuadée que le retour à l'équilibre du système constitue un élément fondamental en vue de préserver le système de retraites par répartition à moyen et long terme, tout comme elle pense qu'il est essentiel de pouvoir mieux

piloter ledit système afin d'éviter les grandes réformes qui se succèdent sans apporter de solution satisfaisante – à l'image de celle de 2023, qui a été massivement rejetée par la population. Enfin, la CFDT se félicite que la feuille de route reconnaisse la nécessité de prendre des mesures concernant la pénibilité, de tenir compte de l'égalité femmes-hommes et de travailler sur le taux d'emploi des jeunes et des seniors.



Le [second rapport de la Cour des comptes](#), commandé à l'occasion de cette négociation retraites, conforte d'ailleurs l'analyse faite par la CFDT. Consacré à l'impact du système de retraites sur la compétitivité et l'emploi, il met en évidence le besoin de nouvelles mesures d'équité face aux reports successifs de l'âge légal de départ.

Une donnée est particulièrement éloquente : le recul de l'âge de départ à la retraite à la suite de la réforme de 2010 n'a pas eu les mêmes conséquences pour les cadres et les ouvriers. Côté ouvriers, cela s'est traduit par un allongement de la durée en emploi pour 66 % d'entre eux, contre 85 % côté cadres. Autrement dit, beaucoup d'ouvriers se sont retrouvés dans une situation précaire, à savoir ni en emploi ni à la retraite. Et pour les femmes, il s'est produit une

augmentation du temps partiel, notamment quand il s'est agi d'aider un proche.

Des mesures correctives tenant compte des réalités du travail

« Il me semble que travailler sur la différence de temps passée à la retraite entre les salariés est une piste à explorer », a souligné le premier président de la Cour des comptes, Pierre Moscovici, en présentant les conclusions de ce rapport, le 10 avril. « Nous nous attendions à un rapport très économique, nous avons été agréablement surpris, affirme Yvan Ricordeau. Le travail effectué par la Cour des comptes met parfaitement en évidence ce que défend la CFDT : la nécessité de prendre des mesures correctives pour tenir compte de la réalité du monde du travail. Il souligne également qu'il n'y a pas de mesure miracle, qu'il faudra agir sur différents paramètres, ne pas se limiter à l'âge de départ ou à la durée de cotisation. »

Les deux prochaines séances de négociation (les 17 et 23 avril) permettront justement de faire un pas de côté dans la réflexion. Elles seront consacrées au financement de la protection sociale en général, et pas uniquement au système de retraites. A voir [ici le calendrier de travail amendé](#).

> Par Jérôme Citron
Rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

> Source CFDT-UFETAM