RESET-BREXIT, équation à trop d’inconnues…

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

Le programme Handi’Talents débutera au troisième trimestre 2025

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

---

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

CFDT-Agriculture

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

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

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

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

Travailler les relations avec notre environnement syndical

Parce que souvent l'union peut faire la force, il nous parait important de maintenir des relations de qualité avec la plus grande majorité de nos collègues des autres organisations syndicales du MASA, dès lors que nous pouvons nous entendre sur un consensus pour avancer ensemble sans renier nos principes et nos valeurs.

Par ailleurs, il apparait utile de conforter nos échanges avec

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

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

Fonctionnement de la permanence et identité

Un enjeu majeur : la communication

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

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

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

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

La permanence syndicale : un outil au service de tous

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

La qualité dans la réponse aux sollicitations

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

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

Un développement syndical au plus près de chacun

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

Des actions renforcées pour nos adhérents

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

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

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

Une liste de revendications et d’orientations

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

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

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

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

La CFDT-Agriculture poursuit son **engagement pour la transition agroécologique** que ce soit pour la forêt, l’alimentation ou l’agriculture. L’idée est évidemment de faire partager nos convictions sur cette nécessaire transition dans notre quotidien, mais aussi en intégrant cette vision dans le cadre des projets de texte et réformes diverses…

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

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

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

Et les élections professionnelles de 2026 ?

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

En conclusion

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

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

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

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

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

Concrètement, il prévoit :

- **La suppression de 3 000 postes ;**
- **Le non-remplacement d’un fonctionnaire sur trois partant à la retraite ;**
- **La fermeture ou la fusion d’agences et d’opérateurs publics, représentant 1 000 à 1 500 suppressions d’emplois supplémentaires ;**
- **Un gel des rémunérations des agents publics ;**
- **Et, comme pour l’ensemble des salariés, la suppression de deux jours de congés.**

Un cocktail explosif, qui risque d’aggraver les conditions de

travail déjà dégradées dans de nombreux services et de détériorer encore la qualité du service rendu aux citoyens.

Pour le think tank *Le Sens du service public*, le constat est sans appel : « *Nous assistons à un choix politique assumé : réduire la qualité des services publics pour réaliser des économies, sans jamais s'attaquer aux véritables leviers de justice fiscale*. »
Ces fermetures et fusions, présentées comme des mesures de rationalisation, se font « *sans apporter de garanties sur la continuité de leurs missions de service public* ». Et *Le Sens du Service Public d'ajouter* : *" Les milliards d'économies s'additionnent, les fonctionnaires seront moins nombreux, les agences fermeront, les normes seront allégées, mais on ne sait jamais au détriment de quels objectifs et de quelles politiques publiques. "*

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

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

Car oui, revoir les missions et adapter l'action publique est légitime et même nécessaire. Mais cela ne peut se faire ni contre, ni sans les femmes et les hommes qui incarnent au quotidien le service public. Ce sont eux, aujourd'hui, qui font tenir l'école, l'hôpital, la sécurité, l'écologie, la justice et tant d'autres politiques essentielles à la cohésion sociale et à l'avenir du pays.

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

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

> ***Source : CFDT-UFETAM***

Pour rappel :

- Communiqué de presse CFDT du 15 juillet 2025 **ICI**

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

La CFDT est pleinement consciente de la gravité de la situation budgétaire. Le constat est sans appel, la France est dans une situation inédite et des efforts exceptionnels vont devoir être réalisés et assumés. Par toutes et tous, selon ses moyens. Parce que nous ne relèverons pas ce défi colossal de faire face au déficit budgétaire sans justice sociale et fiscale.

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

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

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

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

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

Demander aux partenaires sociaux de réformer pour la quatrième fois depuis 2017 le régime d’assurance chômage alors que le dernier accord vient d’entrer en vigueur est un total non-sens. Durcir les conditions d’accès et réduire le montant des allocations ne font certainement pas baisser le chômage mais augmentent la pauvreté et les inégalités. Non, le régime d’assurance chômage n’est pas un frein au retour à l’emploi !

Dans un contexte de multiplication des restructurations et de plans de licenciement, cette vision paresseuse et passéiste a

des conséquences très concrètes pour les travailleurs et les travailleuses qui perdent leur travail ou qui peinent à s’insérer professionnellement.

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

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

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

Déclaration de Marylise LEON, secrétaire générale de la CFDT :

Marylise Leon • Abonné
Secrétaire Générale chez CFDT
19 h •

🔎 **Face a`l'urgence budgetaire, la justice sociale ne peut être une variable d'ajustement.**

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

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

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

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

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

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

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

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

> ***Communiqué de presse CFDT ICI***

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

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

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

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

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

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

Vers une suppression (quasi) totale des contrôles sanitaires alimentaires et phytosanitaires, à l'import et à l'export entre le Royaume Uni et l'UE ?

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

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

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

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

La CFDT Agriculture vous invite à prendre connaissance du

*document signé entre l'Union Européenne et le Royaume Uni le 19 mai (**ICI**, le document traduit en français).*

A noter : la France est le seul pays de l'Union européenne à être très fortement impacté par ces contrôles à l'import, avec des effectifs très importants déployés le long de ses côtes.

Et les questions métiers relatives aux enjeux sanitaires ?

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

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

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

Il invite les organisations syndicales à lui faire remonter

tout information technique utile en ce sens.

Un calendrier encore incertain

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

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

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

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

Le MASA s'organise progressivement

Le MASA va activer en parallèle deux divisions opérationnelles :

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

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

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

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

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

agents.

En amont, il convient que soit réalisé un état des lieux RH le plus précis possible. Noémie LE QUELLENEC, indique que pour les agents dédiés actuellement à l'import (Postes SIVEP) et à l'export (répartis sur tout le territoire), le nombre d'agents concernés est connu, mais qu'elle ne souhaite pas en faire une diffusion pour le moment.

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

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

Et les agents à l'INFOMA ?

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

Plusieurs dispositifs d'accompagnement sont prévus

Xavier MAIRE présente ensuite les dispositions prévues par la

note de service 2021-417 (jointe ICI).

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

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

changement complet de métier.

– etc.…

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

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

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

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

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

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

Et la suite ?

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

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

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

Les principaux indices : SMIC, Salaire horaire, Allocations familiales, Chômage, Retraite…

Fiche repères mise à jour au 1er juillet 2025

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

A la suite de la réunion du CSA Alimentation, un groupe de travail s’est tenu sur les sujets PSU et délégation des contrôles. Cette réunion était présidée par Maud FAIPOUX jusqu’à 11h30 ; elle n’a pas été en mesure d’assister à la fin de la réunion suite à des contraintes d’agenda. Elle était accompagnée de Pierre AUBERT, chef du service des actions

sanitaires et de Vanessa HUMMEL-FOURAT, sous directrice de la sécurité sanitaire des aliments. Cette réunion fait suite à un comité de suivi élargi de la mise en œuvre de la PSU entre la DGAL et les services déconcentrés ; il s'agit de la troisième réunion de ce GT PSU DGAL – représentants des organisations syndicales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La CFDT-Agriculture interroge à nouveau la DGAL sur le développement de requêtes dans DEDAL. Ces requêtes

permettraient d’assurer un suivi de la qualité du travail fourni par les délégataires, à partir des données enregistrées dans RESYTAL, et ce, **sans générer de travail supplémentaire pour les services déconcentrés.**

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

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

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

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

> *La DGAL prend en compte les difficultés liées à la supervision de la délégation, en diminuant dès 2025 l’objectif de contrôles dans le secteur de la remise directe, soit 17 000 inspections au lieu des 25 000 prévues*

initialement. La CFDT-Agriculture qui, à chaque instance du CSA Alimentation depuis deux ans, demandait une réelle mise en œuvre de l'adéquation missions/moyens, se dit satisfaite de la prise en compte de cette revendication si légitime pour les agents des services de contrôle.

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

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

Contrôle des établissements agréés et de la transformation des

végétaux : les DDI à la peine !

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

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

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

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

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

> *La CFDT-Agriculture restera attentive sur ce sujet.*
> *En effet, comment mettre en œuvre une programmation sur la base d’une analyse de risque en l’absence de recensement solide des établissements de production, qui plus est dans un secteur de la transformation végétale et des produits composés, en pleine expansion ?*
> *Notre organisation syndicale estime qu’une télé déclaration faite par les professionnels serait opportune pour permettre, sans travail supplémentaire d’enregistrement dans RESYTAL par les services de contrôle, de disposer de données essentielles pour cette analyse de risque.*
> *En effet, comment évaluer les moyens nécessaires pour le contrôle des établissements de ces nouveaux domaines en l’absence de véritable recensement ? Pour le suivi de ces secteurs d’activité, c’est une longue période de «sables mouvants» qui s’annonce.*

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

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

Pierre AUBERT précise qu’une instruction judiciaire est en

cours par le pôle de santé publique de Paris, avec l’appui de la Brigade Nationale d’Enquêtes Vétérinaires (BNEV). Comme il s’agit de produits carnés issus d’abattage rituel, le sujet est particulièrement sensible.

> *La CFDT-Agriculture rappelle que lors d’une intoxication antérieure avec de la viande hachée, la justice avait reproché au service d’inspection en abattoir un «défaut de diligence», à savoir l’absence de demande écrite de mesures correctives au professionnel mis en cause.*
>
> *L’instruction judiciaire demandera certes du temps, mais nous resterons vigilants sur l’appui marqué que pourra apporter la DGAL à nos collègues des services de contrôle s’ils venaient à être cités.*

Congrès CFDT-Agriculture 2025 : les grandes lignes

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

Les permanents et une partie des adhérents de toutes sections ont pu participer à ces deux jours rythmés par un ordre du

jour assez dense et par le renouvellement des élus à nos instances syndicales (conseil et bureau exécutif).

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

Le syndicat change de têtes

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

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

En résumé

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

de l’assemblée.

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

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

« SPAgri » c’est fini !

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

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

Quelques remerciements !

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

- Des remerciements appuyés à l'équipe logistique qui a amené convivialité et fluidité dans l'organisation et le déroulement de ce congrès, cela a été très apprécié de tous !
- Enfin des remerciements aux équipes d'Agrica pour leur disponibilité, la qualité d'accueil dans leurs locaux.

Et la suite alors ?

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

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

Télétravail : Les employeurs

publics encore réticents

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

Depuis l'accord-cadre du 13 juillet 2021, les agents publics des trois versants (État, hospitalière et territoriale) peuvent télétravailler jusqu'à trois jours par semaine, selon les missions exercées et les besoins du service. Comme pour les salariés du privé, l'accord garantit le volontariat, la réversibilité du dispositif et l'égalité d'accès, tout en prévoyant un accompagnement des encadrants à la gestion du travail à distance. Pourtant, dans la pratique, sa mise en place n'est pas une évidence.

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

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

> ***Par Sabine Izar – CFDT Magazine***

(*) *« Un agent de la fonction publique sur six déclare télétravailler en 2023 » – Point Stat, mars 2025. DGAFP. Ministère de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification.*

> À lire également :

- Le télétravail dans la fonction publique : ce que prévoit l'accord de 2021

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

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

Contexte

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

Enjeux de la réforme

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

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

Public concerné

L'étude portera principalement sur les fonctionnaires relevant des catégories actives, super-actives (*police, agents des réseaux souterrains des égouts, personnel de surveillance pénitentiaire, etc …*) ainsi que sur les agents en situation de handicap.
La CFDT souhaite que soient inclus d'autres motifs de départ anticipé, particulièrement l'invalidité, et les carrières longues, ce qui reste à examiner juridiquement.

Prochaines étapes

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

> ***Source : UFFA-CFDT***

Liens

- Le site officiel de la RAFP

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

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

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

Dans le même temps, le gouvernement a inscrit à l’ordre du jour du Conseil supérieur de la Fonction publique de l’État (CSFPE) du 10 juillet prochain des projets de décrets. Leur objet est de renforcer les pouvoirs des préfets en élargissant leurs prérogatives sur des services déconcentrés qui, jusqu’ici, sont restés sous l’autorité directe des ministères en première responsabilité pour mener les politiques publiques dont ils ont la charge.

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

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

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

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

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

> ***Source : CFDT-UFETAM***

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

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

Pourquoi cette enquête ?

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

Les principaux constats :

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

Les recommandations fortes du rapport :

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

Redonner un cap clair à l'État

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

Rationaliser et simplifier

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

Mieux contrôler et mieux informer

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

Recentrer l'action publique sur l'État

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

Clarifier la communication

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

Esprit global du rapport

Le rapport ne préconise **pas une politique de coupes aveugles**, mais plutôt une **réforme cohérente et progressive**, destinée à rendre l'action publique plus lisible, plus efficace et moins coûteuse.
L'objectif : recentrer l'État sur ses missions stratégiques et éviter que les agences ne deviennent des « *États dans l'État* ».

Sur l’économie globale attendue, le rapport sénatorial estime qu’**il serait possible d’économiser environ 550 millions d’euros** en rationalisant le paysage des agences et opérateurs de l’État – notamment grâce à une réduction des fonctions support – mais « *à missions constantes* ». **Soit quatre à cinq fois moins que les montants affichés par le gouvernement et les deux ministres de Bercy**.
Comme l’a précisé le président de la commission d’enquête lors de la présentation du rapport : « ***Au risque de décevoir ceux qui voyaient dans ce travail des milliards d’économies, vous aurez beau chercher, vous ne trouverez pas. Pas de serpe, pas de hache.*** »

> ***Source : CFDT-UFETAM***

⚠️ ***Pour aller plus loin :***

Rapport de la Commission d’Enquête du Sénat sur les agences et opérateurs de l’État

L’essentiel sur la commission d’enquête

La liste des 61 recommandations

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

La dernière édition du baromètre CASDEN – BVA (juin 2025) sur le moral, l’épanouissement et la perception des fonctionnaires

met en lumière une amélioration du moral des agents publics. Toutefois, cette embellie globale ne masque pas les difficultés persistantes auxquelles ils sont confrontés au quotidien. Voici les principaux enseignements de cette enquête menée auprès de 1000 agents représentatifs de la Fonction publique.

Amélioration du moral des agents

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

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

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

Optimisme modéré, mais progression sur la reconnaissance

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

Numérique, IA et télétravail : des usages en développement

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

Des difficultés persistantes

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

- **66 %** rencontrent un manque de moyens.
- **62 %** signalent du matériel inadapté.
- **54 %** évoquent des difficultés à boucler leurs fins de mois.

Besoins exprimés pour l'avenir

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

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

Recommanderaient ils la Fonction publique ?

Bonne nouvelle : **64 %** des agents recommanderaient à un proche de travailler dans la Fonction publique (+6 points vs 2023). Mais pour les 36 % qui ne le feraient pas, la **rémunération**

insuffisante (66 %) reste le principal frein, suivie du **manque de reconnaissance** (39 %).

Et la réforme des retraites ?

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

À retenir :

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

> ***Source : CFDT-UFETAM***

> Documents

Rapport_resultats_moral_fonctionnaires_juin-2025_casden_bva

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

canicule

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

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

La circulaire Fonction Publique :

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

Pièce jointe : annexe

Une cellule interministérielle de crise a été activée hier par le ministère de l'intérieur pour faire face à la situation d'alerte caniculaire. Météo France a positionné en alerte orange canicule plus de 80 départements métropolitains, ce qui invite à un surcroît de vigilance collective dans nos services publics.
Cet épisode devrait se poursuivre au moins jusqu'au mercredi 2 juillet inclus.

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

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

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

Les mesures retenues doivent tenir compte du contexte et des contraintes spécifiques de chaque service pour en assurer notamment la continuité, et prendre en considération les besoins et vulnérabilités particulières des usagers du service public concerné.

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

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

Je vous remercie d'appliquer avec beaucoup d'attention ces mesures qui s'inscrivent dans le plan national d'adaptation au

changement climatique lancé le 10 mars 2025.

Signé : Laurent Marcangeli

Accéder à l'annexe

Accéder à la circulaire Fonction publique

A consulter :

Chaleur intense, canicule et travail des agents publics : de nouvelles précautions prévues par la réglementation

---

Il n'y aura pas de nouvelle négociation retraites

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

Les organisations syndicales qui sont allées au bout des

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

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

Le patronat doit participer aux efforts

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

La nécessaire prise en compte de la pénibilité

Le deuxième désaccord très important porte sur la pénibilité.

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

Les trois confédérations précisent tout de même que ces quatre mois d'échanges auront permis de dégager des pistes pour atténuer la réforme de 2023. Les partenaires sociaux auront ainsi beaucoup avancé sur les mesures en direction des femmes. De l'avis de l'ensemble des participants au conclave, il semble possible pour celles ayant eu un ou deux enfants de calculer leur pension sur les 24 meilleures années (un enfant) ou les 23 (2 enfants) au lieu de 25 actuellement. Les négociateurs s'étaient aussi retrouvés sur la possibilité de leur accorder deux trimestres supplémentaires par enfant afin qu'elles puissent accéder plus facilement au système de carrière longue.

Des mesures de justice sociale dont il faut s'inspirer

Enfin, le passage de 67 à 66,5 ans de l'âge de l'annulation de la décote aurait offert un coup de pouce aux salariés les plus fragiles, dont beaucoup de femmes. La CFDT pense qu'il revient au gouvernement puis au Parlement de reprendre ces mesures lors de l'élaboration du projet de loi de finances de la Sécurité sociale (PLFSS) de 2026. « *Il n'existe qu'une voie de passage : celle de la justice sociale et du partage des*

efforts financiers », concluent unanimement la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC. Le patronat n'aura pas permis d'emprunter cette voie à l'issue du conclave. Une occasion manquée pour la démocratie sociale…

> ***Source : Par Jérôme Citron***

Rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

CSA ministériel des 10 et 11 juin 2025 : IFSE, TSMA, agressions, SEA, catégorie active, opérateurs, loi Duplomb…

Le CSA ministériel était présidé par Cécile Bigot-Dekeyzer, secrétaire générale du MASA, accompagnée notamment de son adjointe Noémie Le Quellenec, de Xavier Maire, chef du SRH, de Maud Faipoux, directrice de la DGAL et de Philippe Duclaud, directeur de la DGPE.

La CFDT était représentée par Emmanuel Biseau, Béatrice Laugraud, Nicolas Brezisky et Frédric Laloy.

IFSE – Une revalorisation à

géométrie variable…

Dans les services : une enveloppe conséquente, plus d'équité … qui laissera un goût amer à celles et ceux qui ne vont pas être ou très peu revalorisés

« Madame la secrétaire générale,
Vous avez annoncé au nom de Madame la ministre l'obtention d'une enveloppe conséquente de crédits pour revaloriser les montants d'IFSE des agents du MASA rémunérés par le ministère.
Dans les services, cette revalorisation se traduit par plus d'équité entre les filières administratives et les filières techniques.
Toutefois, ce type de revalorisation ne couvre pas de manière équitable l'ensemble des agents au regard de leur catégorie notamment. »

La secrétaire générale rappelle le déblocage d'une enveloppe de 18,4 M€ ce qui n'est pas négligeable dans le contexte budgétaire actuel. Elle reconnaît le peu de dialogue social sur le sujet, parce qu'il y avait peu de marge de manœuvre. Ils ont fait le maximum, le plus équitable possible dans un contexte budgétaire contraint. En moyenne on est sur une revalorisation de plus de 10% pour chaque filière, mais il est vrai que l'augmentation est faible en valeur absolue pour certains agents.

> *Si la CFDT peut comprendre qu'il y avait peu de marge de négociation sur le plan budgétaire, il y avait possibilité d'échanger sur la cartographie des fonctions et il est fort regrettable que ces discussions n'aient pas eu lieu. In fine, un nombre significatif d'agents, sans changer de fonctions, va se retrouver dans un groupe RIFSEEP différent et parfois inférieur. Si l'administration s'est engagée à ce que aucun agent ne soit perdant sur le plan financier, plusieurs*

> *centaines d'agents ne vont pas être revalorisés et des milliers le seront très peu.*

Un article plus complet est en cours de rédaction sur ce dossier.

A retenir dès à présent : la revalorisation de l'IFSE interviendra sur votre feuille de paye entre août et fin 2025, avec un effet rétroactif au 1er janvier 2025.

Au sein des opérateurs : « on leur a donné les infos, à eux de faire le nécessaire maintenant » !

« CFDT Agriculture s'inquiète également du traitement réservé aux agents du MASA qui travaillent au sein des opérateurs sous tutelle de ce ministère. Elle vous demande de faire en sorte que la revalorisation de l'IFSE soit également mise en place chez les opérateurs dans l'intérêt des agents, de leurs employeurs et des structures. Nous espérons avoir une réponse au courrier (ICI) que nous vous avons transmis en ce sens la semaine dernière. »

> *Pour la CFDT, ce serait la moindre des choses de la part de la secrétaire générale qui dit regretter le peu de dialogue social sur ce dossier pourtant à fort enjeu pour les agents…*

La CFDT ne peut se satisfaire de la réponse « on leur a donné les informations pour qu'ils puissent faire le nécessaire… »

Et pour les prochaines revalorisations ?

> *La CFDT demande l'instauration d'une clause de révision annuelle pour éviter les gels prolongés pour tous les agents du Ministère et les opérateurs.*

Plus spécifiquement pour les opérateurs, elle demande d'anticiper davantage la communication du coût des revalorisations à venir.

Et sinon en matière de pouvoir d'achat ?

> *Si cette revalorisation est bienvenue, elle ne suffit pas à compenser la perte de pouvoir d'achat entre l'inflation, l'absence de GIPA et le gel du point d'indice, et ce encore plus pour les agents en grande difficulté.*

TSMA – Vers plus de recrutements… La CFDT demande la création d'un grade T4 « hors classe » pour les techniciens

Un décret pour améliorer d'un chouia l'attractivité du corps des TSMA…

Les réflexions en matière de GPEC et le rapport des IGAPS mettent en évidence un besoin plus important de recruter des TSMA dans les années à venir, notamment en raison des nombreux départs à la retraite.

De plus, suite à l'évolution des métiers des TSMA ces dernières années, avec des missions de plus en plus techniques et pointues, le recrutement doit permettre de répondre à cette attente. Le MASA doit donc être attractif pour recruter ces profils.

Une première mesure consiste à permettre aux BTS de se présenter au concours et d'en conserver le bénéfice alors même qu'ils n'ont pas encore obtenu leur diplôme et pourront l'obtenir l'année du concours, voire l'année suivante.

Le projet de décret correspondant est soumis pour avis des membres du CSAM : il reçoit un vote favorable à l'unanimité.

> *Pour CFDT Agriculture, cette mesure constitue une avancée pour l'attractivité des BTS pour notre ministère mais elle ne permettra aucunement de répondre à l'objectif d'attractivité et de recrutement en nombre de TSMA !*

La CFDT propose une vraie mesure pour rendre le corps des TSMA plus attractif : la création d'un 4ème grade « TSMA hors classe », à l'image des corps IAE et attachés

> *Pour CFDT Agriculture, avec la nécessité croissante de recruter des TSMA grade principal (grade 2), il est temps de reconnaître pleinement les TSMA : la création d'un grade hors classe (G4) n'est plus une option, mais une nécessité !*

Aujourd'hui, les TSMA recrutés en T2 sont confrontés à un parcours professionnel figé, avec pour seule perspective d'évolution le grade de technicien chef (T3). Au-delà, la seule voie de progression passe par une promotion dans le corps des IAE, mais les opportunités de changement de corps sont trop limitées, empêchant de nombreux TSMA d'y accéder. Pourtant, la majorité d'entre eux souhaitent approfondir leur expertise technique, une compétence essentielle pour notre ministère et qui mérite d'être pleinement reconnue et valorisée.

Cette situation va à l'encontre du protocole PPCR (protocole sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations), qui prévoit qu'un agent doit pouvoir dérouler au moins deux grades au cours de sa carrière. Or, dans la configuration actuelle, cela est tout simplement

impossible. C’est pourquoi la création d’un grade T4 hors classe pour les TSMA est une nécessité pour CFDT Agriculture.

Dans un contexte où les jeunes peinent à se projeter sur le long terme et recherchent davantage de flexibilité dans leur parcours professionnel, la création du grade T4 constituerait un levier en matière d’attractivité. Elle offrirait des perspectives d’évolution attrayantes et inciterait les talents à se projeter au sein de notre ministère au travers d’une carrière enrichissante, avec des possibilités adaptées aux ambitions de chacun.

Un groupe de travail bienvenu à la rentrée pour renforcer l’attractivité du corps des TSMA… et on espère d’autres corps demain !

Des groupes de travail se réuniront dans les mois à venir pour déterminer les leviers d’attractivité à mettre en œuvre pour recruter des TSMA. La CFDT aura l’occasion de porter d’autres mesures, telle la généralisation des concours à affectation locale.

Si vous avez des propositions à faire sur ce sujet, contactez-nous, nous sommes à votre écoute.

Faites entendre vos propositions, pour les TSMA… et pour les autres corps !

Risque d’agressions des agents : une réponse très insuffisante…

Un risque d’agression bien présent…

« Le risque est bien présent. Il y a 3 semaines des collègues de la DDETSPP de l’Orne ont été menacés de mort par un éleveur

lors du recensement de son troupeau. La semaine dernière un agent d'une DDPP du grand ouest a été séquestré lors d'un contrôle. Des contrôleurs ressentent davantage de pression depuis la mise en place du contrôle unique. Car de nombreux agriculteurs ont compris qu'ils n'auraient pas plus d'un contrôle par an. Ils mettent dans le même panier les contrôles administratifs programmables et les autres contrôles. Au final, le contrôle « unique » n'améliore pas la situation, au contraire, il génère globalement plus de tension et de risque d'agression. »

Et cela continue aujourd'hui : la semaine du CSA ministériel, un éleveur a eu des propos diffamants vis-à-vis des agents des services vétérinaires de la DDETSPP de Dordogne (« les agents de l'Etat sont des collabos »).

Le MASA n'apporte ni réponse politique, ni réponse immédiate…

« *L'intersyndicale a salué la mise en place d'un GT spécifique rattaché au CSA ministériel en lien avec les CSA de réseau, avec des mesures envisagées à moyen terme, mais elle regrette vivement l'absence de prise de parole de notre ministre et l'absence de mesure immédiate.* »

La secrétaire générale confirme le lancement de GT à venir à partir de la rentrée. La CFDT demande à ce que les syndicats puissent participer en présentiel à ces GT, avec des experts issus des formations spécialisées de réseaux.

La secrétaire générale précise par ailleurs que la ministre est très attentive à chaque agent qui serait en difficulté.

> *CFDT Agriculture attend de la ministre qu'elle se préoccupe de l'ensemble des agents en ayant un discours de fermeté vis-à-vis des agriculteurs qui agressent des agents de son ministère.*

Des avancées à venir ?

La CFDT demande : « *la circulaire Barnier du 4 novembre 2024 sur le contrôle unique prévoit que « tout incident devra être identifié et une attention particulière devra être apportée à sa gestion ainsi qu'à l'accompagnement des agents victimes d'agressions, de menaces ou de tout autre atteinte à leur intégrité physique ou mentale. Dans un tel cas, une plainte devra être systématiquement déposée par le préfet ou l'organisme de contrôle dont dépend l'agent » : est-il réellement possible, légal, qu'une plainte puisse être déposée par le préfet ou l'organisme dont dépend l'agent, à la place de celui-ci ?* »

Le chef du SRH répond que cela ne signifie pas que l'administration porte plainte à la place de l'agent mais qu'elle doit porter plainte en sa qualité d'employeur en cas d'atteinte contre un de ses agents.

Un projet de loi en cours de discussion prévoit en revanche la faculté pour l'employeur public de déposer plainte au nom de l'agent victime et ce quelque soit le fait générateur, que celui-ci ait lieu à l'occasion d'un contrôle unique, pour tout autre contrôle ou dans d'autres circonstances.

La CFDT interpelle l'administration : « *les agents de la DGFIP qui sont amenés à se déplacer et à faire des contrôles tout seuls sont dotés d'une application spécifique sur leur téléphone professionnel qui permet d'alerter les forces de l'ordre en cas de situation d'urgence. Concrètement, l'agent ouvre l'appli avant de commencer son contrôle, et si la situation « dérape », il n'a qu'à appuyer sur un bouton de son téléphone pour déclencher un appel d'urgence vers les forces de l'ordre. Une telle application est-elle envisagée pour les contrôleurs du MASA ?* »

Le chef du SRH prend note de cette proposition que ses services vont étudier.

A quand le travail de pédagogie sur le contrôle unique par la profession agricole ?

La CFDT demande : « *on demande aux inspecteurs de faire preuve de pédagogie, c'est très bien, ils le faisaient déjà d'ailleurs, mais vous semble-t-il adapté qu'un inspecteur doive passer parfois une heure pour expliquer à un agriculteur ce qu'est le contrôle unique afin d'être en mesure de commencer sereinement le contrôle (nous avons plusieurs retours en ce sens…) ? Pourquoi n'est-il pas demandé aux chambres d'agriculture de faire le plus gros de ce travail de pédagogie ?* »

La secrétaire générale répond que les chambres d'agriculture ont en effet un rôle à jouer en ce sens.

> *CFDT Agriculture attend des actes concrets.*

SEA – A quand la boîte à outils pour aider tous les SEA en difficulté ?

« *La phase de télédéclaration s'est globalement bien passée. L'instruction PAC sur le papier permet d'espérer de meilleures (moins pires) conditions de travail dans les SEA (services d'économie agricole). Mais l'instruction des dossiers n'a pas encore démarré et il est beaucoup trop tôt pour dire que la situation s'est améliorée. La CFDT reste vigilante. Il ne faudrait pas que l'été 2025 soit aussi chargé qu'en 2024 et 2023.* »

L'instruction des dossiers PAC a fini par arriver avec une (seule) semaine de retard…

« *La CFDT regrette par ailleurs le manque de transparence sur*

le plan d'accompagnement des SEA : nous n'avons aucune information sur ce qui a été mis en place dans les SEA en grande difficulté et ce qui est duplicable ailleurs. »

Ni la secrétaire générale, ni le directeur de la DGPE n'ont réagi…

> *CFDT Agriculture regrette cette opacité. Il est incompréhensible qu'il n'y ait pas d'information sur les mesures prises, car il n'y a pas d'un côté 12/13 DDT(M) en grande difficulté et de l'autre des DDT(M) qui vont très bien. Il est important de profiter de cet accompagnement pour constituer et proposer une boite à outils à l'ensemble des DDT(M).*

Alimentation – PSU et SIVEP/BREXIT, deux sujets très chauds … et un petit espoir…

Police sanitaire unique (PSU) : après les SEA en 2024, à quand les SSA en crise ?

« *S'il y a sans doute du mou pour le travail d'inspection en sécurité sanitaire des aliments dans quelques départements, la situation est devenue critique dans de nombreuses DD(ETS)PP. Après les SEA en crise en 2024, la CFDT redoute que ce soit aux SSA d'être en crise, cette année ou l'année prochaine. La CFDT n'acceptera pas une clause de revoyure au rabais sur cette réforme d'ampleur.* »

Maud Faipoux botte en touche en disant que le sujet sera abordé le lendemain en CSA Alimentation (Cf. CR CSA Alim du 12 juin).

SIVEP/BREXIT : vers un accord SPS source de fortes inquiétudes pour les contractuels et les fonctionnaires

Le 19 mai dernier, l'UE et le Royaume-Uni ont conclu un accord afin d'évoluer vers un accord SPS (accord négocié sur les règles sanitaires et phytosanitaires), à l'identique de ce qu'il se passe avec la Suisse où les règles pour l'importation de produits soumis à contrôles sont similaires à celles de l'UE.

Maud Faipoux explicite l'enjeu : il s'agit d'avoir les mêmes règles sanitaires et qu'elles évoluent en parallèle pour faciliter le transport (import/export). Elle précise qu'à ce stade ni les modalités précises (y aura-t-il des exceptions ?) ni le calendrier ne sont connus.

Toutefois, cette annonce génère de nombreuses incertitudes pour les agents qui travaillent dans ce domaine. Le sujet a été abordé plus longuement le lendemain en CSA alimentation (ICI). Pour la CFDT, un dialogue social de qualité s'impose.

La secrétaire générale et la directrice de la DGAL semblent avoir entendu le message puisqu'elles ont prévu (après ces instances) un groupe de travail sur le sujet le mercredi 09 juillet. Par ailleurs, une task force va être mise en place très prochainement avec pour objectif d'anticiper toutes les hypothèses de l'accord qui pourraient être formulées ainsi que les mesures et organisations à déployer en conséquence.

D'ici là, CFDT Agriculture va aller à la rencontre de plusieurs sites impactés. Il y a beaucoup d'inquiétude légitime que nous allons porter. N'hésitez pas à nous contacter pour alimenter nos questions et propositions sur ce sujet.

Catégorie active pour les agents en abattoir, SIVEP/Brexit et MIN Rungis : on saura en septembre si près de 1000 agents peuvent en bénéficier

Ce régime permettrait aux agents qui ont des missions objectivement pénibles (travail de nuit, dans le bruit, le froid…) de partir plus tôt à la retraite.

Le dossier pour demander la reconnaissance de la catégorie active pour les agents en abattoir, en SIVEP (Service d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières) en cycle continu (7J/7J et 24h/24h) et au marché international (MIN) de Rungis a été transmis le 7 mai à la DGAFP (Ministère de la fonction publique). Bénéficier de ce dispositif particulier suppose 17 années de services accomplis. Cela concerne un peu moins de 1000 agents, à 98 % des TSMA et à 87 % des agents en abattoir.

> *Pour la CFDT, la transmission de ce dossier est une étape importante. Notre syndicat a été le premier à porter cette revendication suite à la réforme des retraites et la défend sans relâche dans les instances concernées CSA Alimentation, CSA-M, bilatérale avec la secrétaire générale…*

La réponse est attendue d'ici 3 mois. Pour la secrétaire générale, le dossier qui a été déposé est solide grâce à l'appui de la DGAL, des services déconcentrés et des ISST … mais « l'avis favorable n'est pas du tout acquis ».

Devenir des opérateurs : de possibles bouleversements

importants en perspective … avec un dialogue social minimaliste … inacceptable !

« Pour CFDT Agriculture, l'existence d'opérateurs et d'agences dans le périmètre de l'agriculture présente des atouts pour éclairer le ministère de l'agriculture, pour accompagner la mise en œuvre de politiques publiques qu'il porte et pour déployer des dispositifs du MASA. Leur gouvernance est ouverte vers le milieu agricole voire d'autres parties prenantes.
Certains d'entre eux sont sous tutelle de plusieurs ministères, facilitant une approche transversale par exemple agriculture/environnement/santé pour l'Anses. Leur taille, leur fonctionnement et leur implantation favorise la réactivité et la proximité avec les usagers.
Madame la Présidente, est-ce que le ministère de l'agriculture partage ces éléments d'analyse ?

La CFDT alerte sur un risque de suppression, fusion ou réorganisation, qui s'il n'était pas suffisamment réfléchi pourrait avoir de graves conséquences en matière d'efficacité de l'action publique. Ne commettons pas l'erreur d'une réforme comme celle des SGCD il y a quelques années qui se traduit aujourd'hui par une dégradation de la qualité de service et aucune économie substantielle de fonctionnement.

La CFDT s'inquiète des propos tenus par la ministre des comptes publics ce matin : « il y a 2 à 3 milliards d'économies à faire [sur les agences et les opérateurs]. Il y a un tiers des agences et des opérateurs (…) [que] nous allons (…) soit fusionner entre eux, soit fusionner avec le ministère, soit supprimer, soit réduire la voilure. »
La CFDT, syndicat réformiste, n'est pas pour le statu quo. Il y a des marges de progrès pour chaque opérateur. Mais les plus-values de chacun de ces opérateurs doivent être maintenues. »

La secrétaire générale concède que si le propos général concerne l'ensemble du service public, en l'occurrence de rendre le meilleur service aux usagers tout en limitant la dépense publique, le focus est souvent mis sur les opérateurs. Elle ne peut pas nous en dire plus. Il y a en ce moment des discussions entre le cabinet du Premier ministre et les cabinets ministériels. Des annonces sont prévues en juillet ou à la rentrée.

> *Pour CFDT Agriculture, le manque de transparence est incompréhensible. On parle de suppression d'opérateurs, de fusions entre opérateurs, de re-ministérialisation. Les missions des agents pourraient être très impactées… le climat est anxiogène et il n'y a pas de dialogue social ! On nous informera des décisions prises ? Ce n'est pas acceptable !*

La secrétaire générale s'engage à revenir vers nous dès qu'elle sera en capacité de le faire.

Anses : vers une priorisation… quoi qu'il en coûte ?!

Modalités de vente de pesticides, retour des néonicotinoïdes, rôle de l'Anses, … la proposition de loi (PPL) Duplomb visant à « lever les contraintes au métier d'agriculteur » fait du bruit.
La ministre de l'agriculture souhaite que l'Anses priorise les demandes d'examen d'homologation de substances phytosanitaires pour des productions menacées de disparition en France. Il s'agit selon ses dires de gérer l'urgence en attendant des alternatives à ces molécules dont la diminution est un vrai enjeu.

Dans le même laps de temps, un sénateur a travaillé sur une proposition de loi (Duplomb) qui prévoit la priorisation des dossiers par un comité d'orientation, et le gouvernement a

travaillé sur un décret auto-portant qui implique l'avis de l'INRAE dans le travail de priorisation fait par l'Anses.

La CFDT s'interroge : « *Concernant la proposition de loi Duplomb, suite au vote de la motion de rejet du texte présenté par la commission économique et sociale de l'assemblée nationale, la CFDT souhaiterait connaître le positionnement du MASA sur la création d'un comité d'orientation comme indiqué à l'article 2 de cette proposition de loi. Par ailleurs, un décret autoportant déjà examiné en conseil d'État propose l'implication d'un avis de l'INRAe dans les attributions d'autorisations de mise sur le marché (AMM) phytosanitaires. La CFDT souhaiterait connaître l'articulation entre ce décret et la PPL Duplomb et la date de sa promulgation.* »

Maud Faipoux rappelle des éléments de langage que nous avons déjà entendu à maintes reprises, à savoir que à aucun moment il n'y a eu volonté d'ingérence de la part du gouvernement dans le travail d'évaluation de l'Anses. L'évolution demandée porte uniquement sur la procédure, sur la possibilité de prioriser les dossiers, pour des filières en grande difficulté sans solution technique, plutôt qu'un traitement au fil de l'eau.

La CFDT insiste et demande quelle est la position du MASA sur la création d'un comité d'orientation.

Maud Faipoux répond que ce n'est pas le lieu pour répondre à cette question.

Le lendemain, en CSA alimentation, elle précisera que le gouvernement n'a plus son mot à dire du fait que les débats auront lieu en commission mixte paritaire fin juin, et que la seule chose qui compte c'est qu'il puisse y avoir priorisation des dossiers. Peu importe que cela se fasse via le comité d'orientations de la loi Duplomb ou via le décret autoportant par décision de la ministre sur avis de l'INRAe.

Pour CFDT Agriculture, lever les contraintes du métier

d’agriculteur, c’est bien, remettre en cause l’indépendance de l’Anses via la priorisation des dossiers laissée à l’appréciation d’un comité d’orientation, c’est autre chose. Là où l’Anses voit de l’ingérence, le MASA ne voit qu’une procédure qui n’interfère pas avec le contenu de l’évaluation.

> *L’évaluation des dossiers sera toujours scientifiquement indépendante pour l’Anses. Ses missions, c’est l’évaluation des risques sanitaires pour les hommes et leur environnement et dans le cas des autorisations d’AMM, la bonne application des lois. L’agence s’inquiète de la méthode et des critères retenus pour effectuer les priorisations. Selon qu’elle se fait via la PPL Duplomb ou le décret, la balance entre bénéfice économique et santé ne sera pas la même…*

Bonne nouvelle, juste avant la publication de cette article, la commission paritaire a rendu son verdict : la priorisation via le comité d’orientation a été retiré du texte. Reste le décret autoportant… Et puis l’essentiel de la proposition de loi a été validée, avec notamment la réintroduction de produits phytosanitaires de la famille des néonicotinoïdes interdits depuis plusieurs années. Un nouveau recul en matière d’agro-écologie…

En bref

L’ASMA Nationale et les ASMA Départementales en grand danger

L’intersyndicale fait une déclaration dont on peut retenir notamment :

- « *Le dernier rapport interministériel sur l’action sociale de l’État publié par la DGAFP en mars 2025 reconnaît explicitement la qualité, la visibilité et la structuration exemplaire de l’ASMA, modèle reconnu au*

niveau national.

- *Depuis des années, les organisations syndicales alertent sur un budget insuffisant, que le versement exceptionnel et unique de +5 % de la subvention annuelle, réduit en moins de 4 mois à 2 %, ne compensera assurément pas.*

Les conséquences sont d'ores et déjà catastrophiques :

– Dotations des ASMA départementales en baisse de 13 % en moyenne, mettant en difficulté les plus petites associations ;
– Budget global réduit de 17 %, entraînant une augmentation massive des refus de demandes d'aides (683 refus en 2023) ;
– Forte baisse des financements pour les séjours, voyages, activités sportives et culturelles, privant des milliers d'agents et de retraités de ces prestations essentielles ;
– Prévisions pour 2025 au niveau des séjours : 1 500 ayants droit privés de départ en vacances faute de budget !

Malgré l'alerte des organisations syndicales, le ministère persiste dans sa politique d'austérité, invoquant la « rigueur budgétaire » et une « révision de l'offre de prestations ».

Nous exigeons une augmentation immédiate et pérenne d'au moins 20 % du budget de l'ASMA ! »

La secrétaire générale répond que l'action sociale n'est pas une ligne d'ajustement, que le MASA fera tout ce qu'il peut, s'il y a moyen d'optimiser des reliquats 2025 ou si le PLF 2026 donne des possibilités.

Évolutions de l'organisation RH du Ministère

La Secrétaire générale du ministère de l'agriculture a confié une mission de réflexion sur l'organisation de la filière RH à Stéphane Le Moing dont voici les principales orientations :

1. Moderniser les outils numériques

- Faciliter l’accès aux informations RH pour les agents, afin d’éviter de mobiliser la RH de proximité, avec la perspective de s’appuyer sur Mon Self Mobile
- Automatiser un certain nombre de tâches en particulier au BPCO (bureau des contractuels) : signature électronique des contrats, attestation de fin de contrat…

2. Muscler la RH de proximité

- Il s’agit notamment de renforcer le rôle d’animation des DRAAF vis-à-vis des SGCD pour résoudre un maximum de difficultés au niveau local et ainsi désemboliser l’administration centrale
- Il n’y aura pas de déconcentration de la gestion de la paye qui nécessiterait des moyens importants

3. Faciliter la transversalité au sein du SRH

Un poste va être créé en appui sur des sujets structurants de la politique RH, pour faciliter la mise en relation

4. Structurer une entité relative à l’attractivité au sein du SRH

Il est prévu que ces orientations soient mises en œuvre dès cette année ou en 2026.

Déontologie : attention aux cadeaux et aux conflits d’intérêts

La présidente du collège de déontologie présente les bonnes pratiques en matière de cadeaux et d’invitations.

Ce guide est avant tout du bon sens et cadre un peu le montant ou la nature des cadeaux ou invitations acceptables ou non. Ainsi, par exemple toute remise d’espèce ou mise à disposition de véhicules doivent être refusés, par contre les cadeaux ou invitations de faible valeur (autour de 15-20 euros) peuvent être acceptés. De même la redondance et l’occasion (à

l’occasion d’un contrôle par exemple) sont aussi des éléments à prendre en compte.

Ces bonnes pratiques ont vocation à être déclinées par structure, cette déclinaison sera elle, prescriptive. L’idée est d’en parler au sein de chaque structure, de questionner les habitudes, de lever les tabous.

Il est prévu une présentation des synthèses des déclarations des agents en CSA local avant une remontée au collège de déontologie qui a dans son périmètre l’AC, les DRAAF, les agents MASA en DDI et les opérateurs sous tutelle.

Enfin, la CFDT rappelle qu’au-delà des sanctions administratives, il y a un risque pénal.

Le collège de déontologie a notamment pour mission de traiter les signalements de conflits d’intérêts, une participation au contrôle déontologique (notamment le cumul d’activité) et une mission de conseil (devoir de réserve ou cadeaux disproportionnés par exemple).

Le collège se réunit environ 10 fois par an et chaque agent peut le saisir, directement ici : **https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/signalement-d-une-alerte-interne.**

PLF 2026

La secrétaire générale précise qu’elle ne peut rien en dire aujourd’hui. Les conférences budgétaires sont terminées mais les arbitrages ne sont pas encore rendus. Les discussions ne sont pas terminées, elles sont tendues. Les exigences du ministère de la fonction publique sont très fortes.

Pour CFDT Agriculture, cela ne préjuge rien de bon pour 2026…

Télétravail

Aucune forfaitisation de l’indemnité télétravail n’est envisagée en AC et en DRAAF.

En DDI, il y a quatre paiements par an, un par trimestre. Les trois premiers sont forfaitaires sur la base de l’autorisation de télétravail, le 4ème est une régularisation sur la base du nombre de jours réels de télétravail.

Contractuels

L’administration travaille à la rédaction d’un guide sur les droits et obligations des contractuels

Signature dématérialisée des contrats : il sera bientôt possible d’apposer la signature sans avenant papier.
Le calendrier envisagé est juillet 2025 dans l’enseignement agricole, novembre 2025 pour les ACEN, janvier 2026 en DRAAF et AC, juin 2026 dans les DDI.

Handicap

Le taux d’emploi direct des personnes en situation de handicap au MASA qui était de 3,52% en 2021 est passé à 5,36% en 2025. L’objectif est d’atteindre le taux de 6 % fixé par la loi.

Pour soutenir cette dynamique, le MASA a organisé cette année deux campagnes de promotion par voie de détachement des fonctionnaires ayant la qualité de BOETH, l’une dans les corps administratifs, l’autre dans les corps techniques. La première campagne, qui a suscité un fort intérêt, a permis d’assurer la promotion de quatre secrétaires administratifs et d’un attaché d’administration. La seconde campagne, en cours, vise à assurer la promotion d’un agent en qualité d’ISPV, d’un agent en qualité d’élève IAE, et de deux agents en qualité de TSMA principal dans la spécialité techniques et économie agricoles (TEA), sachant que les lauréats devront suivre une scolarité.

CMO et prévoyance

Le MASA ne délivre plus d'arrêté en cas de CMO > 90 jours. Afin que la prévoyance puisse abonder le salaire à demi-traitement, tout agent concerné peut solliciter une attestation.

Récupération des heures supplémentaires

En DRAAF comme en AC, les agents peuvent récupérer 0,5 jours par mois contre 1 jour par mois en DDI. Le sujet va être mis sur la table dans le cadre de l'accord QVCT.

Qualité de vie et conditions de travail

Les négociations vont reprendre très prochainement.

Résultats de la campagne de mobilité générale 2025 : réunion décisionnelle n°2

A l'issue de la seconde réunion décisionnelle, les résultats de la mobilité ont été publiés le 25 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 de mobilité :

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°2-du-25-juin-2025

Relocalisation des services du MASA

Le groupe de travail s'est réuni le 20 juin 2025 pour évoquer les travaux sur les bâtiments de l'administration centrale.
Il était présidé par Noémie Le Quellenec, secrétaire générale adjointe du MASA accompagnée de Marc Rauhoff, sous-directeur de la logistique et du patrimoine.

La CFDT était représentée par Anne Jammes, Jean-Philippe Mallet et Stéphanie Clarenc.

Au cours de ce Groupe de travail, il nous a été présenté l'expérimentation de Flex office menée par la SDLP.

Flex office : surface utile brute (SUB) à 16 m2 et si le Flex office permettait d’améliorer la QVCT ? Le pari de la SDLP…

C’est en effet le pari de la SDLP face aux contraintes de la DIE (Direction de l’immobilier de l’État), impose une SUB de 16 m2 par agent avec pour conséquence une réduction de 25 % des surfaces des bâtiments de l’État d’ici 2024.

Suite aux travaux réalisés en 2020, le bâtiment D de la SDLP répond à cet objectif. Cette expérimentation poursuit toutefois l’ambition de redistribuer les surfaces au profit des agents et de la QVCT avec plus de surfaces pour la convivialité appelée également « cœur de vie » et des surfaces adaptées aux besoin des agents : bulles pour 3 à 5 personnes ; salles de réunion pour 5 à 6 agents, zone de silence, cabine téléphonique.

Cette expérimentation se déroule cependant avec plus de contraintes que les Flex office que l’on peut voir par ailleurs, avec des bâtiments moins ouverts, à caractère patrimonial et peu de possibilité d’adaptations. Sur ce projet, la DIE a participé à raison de 50 % aux travaux.

Par ailleurs, la SDLP s’est faite accompagner par une assistante de maîtrise d’ouvrage pour l’assister dans les étapes importantes de ce projet :

- **Cadrage stratégique et définition des besoins :** clarifier les objectifs du projet, observation des pratiques actuelles, taux d’occupation, attentes des agents,
- **Élaboration du programme**: types d’espaces, ratios,

équipements, modalités de réservation,
- **Coordination et pilotage du projet**
- **Accompagnement au changement :** communication, sensibilisation, suivi post installation pour ajustements et retours d'expérience.

Phase de cadrage

La phase de cadrage a été l'occasion d'identifier les enjeux avec les chefs de bureau :

- Favoriser le cadre de vie moderne et convivial et la QVCT
- Faciliter le collectif de travail à la fois au sein des bureaux et entre les bureaux
- Permettre une adéquation métiers : besoins spécifiques liés à l'activité des bureaux dans un principe de traitement équitable entre bureaux

Cette phase de cadrage a été l'occasion de constituer un groupe d'ambassadeurs sur la base du volontariat et sans relation hiérarchique pour exprimer les besoins des utilisateurs, définir les unités de travail (salles de réunion, bulles, salle de convivialité, zone de silence, bureaux, …) et réfléchir à l'organisation spatiale à définir au regard des besoins et des unités de travail, par exemple, ne pas placer une zone de silence à proximité des sanitaires, …

Dans les bureaux, un taux de partage (nombre de postes de travail / nombre d'agents) a été appliqué sur le nombre d'agents. Il est de 0,8 au regard de comptages quotidiens du nombre de personnes présentes sur une période représentative, tout en sachant que le projet prévoit un nombre de places possibles qui est de 1,8 fois le nombre d'agents concernés par le projet entre les bureaux, les salles de réunion, les bulles, …

Comme il n’y aura plus de bureau attribué, une zone « cœur de vie » a été définie. Cette zone a le rôle de salle de convivialité mais aussi de dépôt des affaires avec un casier par agent pour y déposer ses effets personnels, ses documents, clavier, souris.

A noter que même la hiérarchie, chefs de bureaux, sous-directeur et sous-directeur adjoint s’inscrivent dans cette expérimentation et leur bureau pourra être utilisé en leur absence.

Les premières réactions des agents à ce projet sont qu’il y a beaucoup de petites salles et par conséquent pas assez de zones de bureaux (travail individuel), souci d’une répartition équitable des surfaces entre les bureaux et position des agents par rapport à la hiérarchie.

> *Face à ce projet qui est un bel exemple de concertation des agents et d’exemplarité de la hiérarchie, pour la CFDT, il est important d’avoir un suivi par la FS3SCT de cette expérimentation, du retour d’expérience (RETEX) et des conséquences sur la communauté de travail. En effet, les RETEX disponibles à ce jour, montrent que lorsqu’il y a des conflits entre personnes, ce type de configuration n’est pas de nature à les apaiser, bien au contraire, des études démontrent que c’est un facteur qui peut accentuer les situations de RPS (L’aménagement de bureaux – Article de revue – INRS) : Le manque de stabilité, de personnalisation de l’espace et de repères sociaux peut générer du stress.*

La SDLP prévoit par ailleurs d’élaborer des règles de travail, notamment pour éviter que les agents s’installent toute la journée dans les bulles, ou encore s’installent dans une zone qui n’appartient pas à leur bureau. Elle nous indique qu’elle « fera la police » pour le respect de ces règles. **La CFDT demande que ce soit fait avec bienveillance dans l’objectif de faire adhérer les agents à ce nouveau cadre de vie au travail.**

De même la SDLP nous indique que tout est dématérialisé et que travailler sur papier n’est plus pratiqué, il faudra nous en assurer…

Sur la question du mobilier, les bureaux seront réglables en hauteur, le clavier et la souris seront personnels, il n’y aura plus qu’un grand écran à la place de 2 écrans, cet écran sera en test prochainement dans 2 bureaux. La softphonie sera également déployée, ainsi qu’un réseau wifi performant et l’abandon du réseau filaire. Le siège ne sera pas personnel mais sera sur roulettes et pourra être déplacé si l’agent doit disposer d’un siège adapté. Ce n’est pas très pratique et **la CFDT espère que ce point pourra être amélioré.**

C’est donc une révolution des conditions de travail qui attend les agents de la SDLP et le **calendrier** est le suivant :

- 23 juin 2025 : Webinaire à destination des agents pour présenter le projet
- Septembre 2025 : Démarrage des travaux
- Décembre 2025 : Emménagement dans les locaux.

A la question de la CFDT sur les conditions de « logement » des agents pendant les travaux, la SDLP n’a pas encore de réponse à apporter. Selon s’il y a phasage ou pas, il pourrait y avoir un renfort du télétravail pendant cette période, une relocalisation des agents dans des salles de réunion. Les modalités seront précisées plus tard.

> *La CFDT vous tiendra informés des résultats de cette expérimentation et des conséquences sur la communauté de travail.*

De même, si vous souhaitez communiquer sur votre vécu du Flex office, vos craintes ou encore sur des points de vigilance à observer, vous pouvez le faire sur : cfdt@agriculture.gouv.fr.

Le Flex office a-t-il vocation à se généraliser ?

A cette question, la SDLP n’a pas de réponse affirmative.

Des réflexions sont en cours à la **DGAL** dans le cadre des travaux du bâtiment d’Agroparitech qui sera occupé à terme par la DGAL avec une échéance de la fin des travaux fixée à février 2028 pour une libération des locaux de Vaugirard en juin 2028. Dans le cadre de ses réflexions sur le flex office, la DGAL est également accompagnée par une assistance à maîtrise d’ouvrage pour conduire ce projet avec les mêmes principes de concertation des agents.

A la DGER, la SUB est un peu au-dessus de 16 m2 mais pas de projet de densification à prévoir.

A Varenne, les bâtiments C, D et E ont atteint cet objectif, seuls les bâtiments A et B et l’hôtel Villeroy ne le respectent pas mais ces bâtiments ont des contraintes patrimoniales, notamment avec les salle Sully, la galerie Sully,… qui font que ce n’est pas envisageable à titre dérogatoire.

Il reste Barbet de Jouy où l’objectif n’est pas atteint et un effort de densification sera à prévoir mais aucun projet à ce stade n’a été élaboré en ce sens.

L’autre question à laquelle il n’y pas de réponse à ce stade, c’est la localisation du CGAAER, une fois que les locaux de Vaugirard auront été libérés.

Selon la SDLP, le flex office serait un levier d’attractivité pour les jeunes qui n’ont pas l’habitude de se retrouver dans un bureau seul ou à 2 et ont souvent pratiqué le flex office dans les structures où ils ont travaillé auparavant.

La CFDT demande à voir …

Travaux sur les bâtiments A, B, D : façades et huisseries

La restauration des façades s’impose avec des parties côté rue de Varenne qui s’effritent mais aussi dans les cours 1, 2 et 3, raison pour laquelle il y a des échafaudages et des filets de protection.

Les travaux de restauration de façade vont donc démarrer avec un remplacement des huisseries et la mise en place du double vitrage. A ce stade, nous n’avons pas connaissance de la présence de plomb ou d’amiante sur les huisseries existantes. Un test doit être réalisé et déterminera la nécessité d’un confinement des bureaux au moment de la réalisation de ces travaux.

Il est également programmé le remplacement du groupe froid au 5ème étage du bâtiment A.

Calendrier

Les travaux seront réalisés en 3 phases successives.

- Phase 1 (fin 2025 à fin 2026) : Rénovation de la moitié de la façade rue de Varenne
- Phase 2 (fin 2026 à l’été 2027) : Rénovation de la moitié de la façade rue de Varenne et remplacement du groupe froid
- Phase 3 (été 2027 à mi 2028) : Rénovation des façades intérieures des bâtiments A et B ainsi que des façades du bâtiment D donnant sur l’impasse Martignac.

Hôtel Villeroy

Les travaux de modernisation et de mise aux normes se poursuivent et sont quelque peu ralentis par les contraintes de fonctionnement du cabinet.

Calendrier :

- Décembre 2025/janvier 2026 : Démarrage des travaux
- Février 2027 : Réception des ouvrages
- Mars 2027 : Réemménagement de l’Hôtel

La prochaine réunion est prévue le 10 octobre 2025.

Vos retours sont essentiels pour améliorer notre quotidien au travail. N’hésitez pas à partager les difficultés que vous rencontrez, ainsi que toute suggestion pour avancer ensemble à l’adresse suivante : cfdt@agriculture.gouv.fr.

Juin 2025 – PPT GT relocalisation VF2

Déclaration de revenus 2024 : comment rectifier une erreur ?

Vous avez fait une erreur ou un oubli dans votre déclaration des revenus 2024 (impôts 2025) ? Pas de panique ! Il est encore temps de corriger votre situation, que vous ayez déclarée en ligne ou via le formulaire papier. Voici ce qu’il faut savoir.

Pour les déclarations en ligne

Le service de déclaration en ligne reste **accessible jusqu’à la fin juillet 2025**. Tant que ce portail est ouvert, vous pouvez rectifier votre déclaration directement depuis votre **espace personnel sur impots.gouv.fr**, que ce soit via ordinateur,

smartphone ou tablette.

⚠ Attention toutefois : si vous n’avez pas encore déposé votre déclaration, ce n’est plus une simple correction, mais une déclaration tardive – avec les pénalités que cela peut entraîner.

Et après réception de l’avis d’imposition ?

Votre avis d’impôt sera disponible fin juillet / début août. Si vous constatez une erreur à ce moment-là, pas de souci : un service de correction en ligne sera ouvert **du 30 juillet au 3 décembre 2025**. Vous pourrez alors modifier certains montants, cocher ou décocher des cases, etc. Un courriel de confirmation vous sera envoyé, et un nouvel avis d’imposition sera émis une fois les modifications traitées. Le taux de prélèvement à la source sera, lui aussi, ajusté en conséquence.

Et après le 3 décembre ?

Une fois la période de correction en ligne clôturée, toute demande devra passer par une **réclamation** depuis votre espace personnel ou par courrier. Attention : cette démarche est soumise à des délais stricts. Toutes les infos utiles sont disponibles sur **Service-Public.fr – Réclamations fiscales**.

Important : certains éléments ne peuvent pas être modifiés via le service en ligne, notamment :

- un changement de situation familiale (mariage, Pacs, divorce, décès…) ;
- une mise à jour de l’état civil ;
- la modification ou désignation d’un tiers de confiance ;
- un changement d’adresse ou l’adresse d’un étudiant.

Pour les déclarations papier

Pas de panique non plus pour les déclarants papier : vous pouvez déposer une réclamation après réception de votre avis d'impôt, soit :

- en ligne via votre espace personnel ;
- par courrier auprès de votre centre des finances publiques.

N'oubliez pas d'indiquer :

- vos nom, prénom, adresse ;
- votre numéro fiscal ;
- l'impôt concerné ;
- les raisons de votre demande, accompagnée des justificatifs ;
- et de signer votre courrier.

Le droit à l'erreur, c'est pour vous aussi !

Bon à savoir : en cas d'erreur involontaire, vous bénéficiez du **droit à l'erreur**. Il permet, sous certaines conditions, de régulariser sans être automatiquement sanctionné. Une bonne nouvelle pour tous les contribuables, y compris les agents publics.

> Source : CFDT – UFETAM

– – –

D'après l'article initialement publié par service-public.fr/

Transparence salariale : la DGAFP précise le cadre de la transposition de la directive pour la fonction publique

La directive européenne 2023/970, adoptée en mai 2023, fixe un cap clair : garantir l'égalité de rémunération à travail égal ou de valeur égale. Pour cela, elle prévoit de nouvelles obligations : publication obligatoire des fourchettes de rémunération dans les offres d'emploi, interdiction de demander aux candidates et candidats leur rémunération antérieure, obligation d'agir lorsqu'un écart salarial de plus de 5 % est constaté, et renversement de la charge de la preuve en cas de contentieux.

Les États membres doivent avoir transposé la directive, qui impose aux États membres de renforcer leurs dispositifs en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes au plus tard en juin 2026. Pour la France, un projet de loi commun au secteur privé et au secteur public devrait être examiné au parlement à l'automne.

Le 10 juin, la DGAFP a réuni les organisations syndicales représentatives de la fonction publique pour présenter les grandes lignes de la transposition de cette directive.

Lors de cette première réunion de travail, la DGAFP a rappelé que la transposition concernera les trois versants de la fonction publique. Le calendrier est resserré : deux autres réunions sont prévues avant la présentation du texte au

Conseil commun de la fonction publique, à la rentrée.

La CFDT mobilisée pour une transposition ambitieuse

Pour la CFDT Fonctions publiques, qui participait aux échanges, l'objectif est clair : garantir un haut niveau d'exigence et éviter toute régression. « La France n'est pas partie de zéro », souligne la délégation, qui rappelle l'existence de l'Index égalité professionnelle, mis en œuvre dans la fonction publique depuis quelques années.

La CFDT insiste sur la nécessité de sanctuariser les indicateurs existants et d'assurer une homogénéité entre les trois versants. Elle alerte aussi en matière de mise en œuvre sur le principe d'une continuité avec les dispositifs actuels, le calendrier de mise en œuvre, et réclame des garanties d'effectivité du droit pour les agents contractuels, notamment en matière de transparence à l'embauche.

La CFDT se félicite de la volonté de dialogue affichée par la DGAFP, mais restera vigilante pour que la transposition de la directive soit à la hauteur des enjeux d'égalité réelle dans la fonction publique.

> ***Source : CFDT-Fonction publique***

> Vous trouverez **le lien vers la directive** ⇒ **ICI**

Retraites : les raisons d'un

échec

Le “conclave” s’est achevé sur un constat d’échec le 23 juin dans la soirée. Les organisations syndicales dénoncent l’attitude du patronat, et plus particulièrement du Medef, qui a torpillé la négociation pour l’empêcher d’aboutir. La CFDT regrette cette occasion manquée de revenir sur la réforme de 2023. Le Premier ministre tente à présent de reprendre la main afin de “sauver les meubles”.

La séance supplémentaire de négociation arrachée in extremis le 17 juin n’aura finalement pas permis d’aboutir à un accord. Lundi 23 juin, après sept heures de discussions, les partenaires sociaux ont finalement acté l’échec des négociations relatives aux retraites. « *Pour négocier, il faut être deux. Le patronat n’a pas été au rendez-vous,* a résumé Yvan Ricordeau, secrétaire général adjoint de la CFDT. *Nous avons dû nous rendre à l’évidence : le Medef n’avait pas l’intention de bouger sur la pénibilité, il jouait la stratégie de l’échec.* » Après quatre mois de travail et seize rencontres, acter la fin des discussions n’était pas chose facile pour les organisations syndicales qui se sont battues jusqu’au bout afin de parvenir à faire évoluer la position patronale.

Le patronat est resté inflexible sur la pénibilité

« *Nous n’étions pas si loin d’un accord, mais les discussions ont clairement achoppé sur la pénibilité* », explique Yvan Ricordeau. Les organisations syndicales avaient en effet accepté de ne pas revenir sur les 64 ans en vue d’aboutir à un accord, avec comme contrepartie un dispositif pénibilité

ambitieux qui aurait autorisé les salariés concernés à partir plus tôt. L'idée était notamment de réintégrer dans le C2P (*Compte professionnel de prévention*) les trois critères ergonomiques – en l'occurrence le port de charges lourdes, les postures pénibles et les vibrations mécaniques – qui en avaient été retirés en 2017. Or le patronat est resté inflexible. Il acceptait de réintégrer les trois critères de pénibilité dans le C2P… mais sans que cela permette de prendre plus tôt sa retraite. Les organisations patronales ont même proposé, dans la dernière ligne droite de la négociation, un dispositif pénibilité en net recul par rapport à ce qui existe aujourd'hui !

Une position inacceptable selon les organisations syndicales, qui ont toutes exprimé leur colère quant à l'attitude du patronat. La CFDT, la CFTC et la CFE-CGC ont eu des mots très durs pour décrire l'attitude du Medef depuis le début des discussions, évoquant un « *manque de loyauté* », une « *rupture de confiance* », un « *sabordage* ». Le Medef, pour sa part, n'a cessé de rappeler qu'il n'était pas demandeur de ce conclave et que l'on ne pouvait pas « *faire peser sur [lui] la responsabilité de cet échec* », sentant bien venir les critiques.

Signe de ce malaise côté patronal, les numéros un du Medef et de la CPME, en amont de la dernière séance de négociation, ont organisé un « coup de com » qui a particulièrement fâché le camp syndical (*Photo ci-dessous*). Contrairement à tous les usages, ils se sont rendus sur le lieu du conclave et ont fait une déclaration devant les caméras, évoquant des avancées et des propositions, l'idée étant de couper l'herbe sous le pied des critiques. « *Ils n'ont rien dit pendant les seize séances et, d'un coup, avant le début de la dernière séance, sans avoir pris la peine de contacter les organisations syndicales, ils organisent cette conférence de presse et parlent de propositions. Ce n'est absolument pas correct ; d'ailleurs, nous n'avons jamais eu de traces écrites de leur projet par la*

suite », affirme Yvan Ricordeau.

Échange musclé entre Yvan Ricordeau (CFDT) et Patrick Martin (MEDEF) et Amir Reza-Tofighi (CPME) – 23-06-25 -15h by Syndheb

Une occasion manquée

Selon le secrétaire général adjoint de la CFDT, qui a mené les discussions ces quatre derniers mois, cet échec de la négociation est une occasion d'autant plus manquée que les travaux effectués avaient permis de parvenir à un compromis qui répondait à la fois à la nécessité de garantir l'équilibre financier du système et à la réduction de deux grandes injustices de la réforme de 2023 – l'égalité femmes-hommes et la pénibilité. « *Je suis en colère car nous aurions pu faire avancer le sujet de la pénibilité, nous aurions pu répondre à la problématique des maçons ou des aides-soignants qui ont déjà du mal à travailler jusqu'à 62 ans et pour qui il n'est pas possible d'aller jusqu'à 64 ans. Quand on est syndicaliste, on se bat pour changer la vie des gens, concrètement. Aujourd'hui, l'histoire se finit mal pour les*

salariés. »

La balle est à présent dans le camp du Premier ministre, qui, dès l'annonce de l'échec des discussions, a invité l'ensemble des négociateurs à Matignon pour tenter de sauver le « conclave ». À l'heure où nous écrivons ces lignes, il est impossible de savoir ce que donnera cette initiative. La CFDT a évidemment accepté l'invitation de François Bayrou, tout en rappelant ses revendications et son souhait d'avancer. « *Dans une période où la démocratie politique est en crise, les partenaires sociaux ont un devoir d'exemplarité pour répondre aux attentes des citoyens* », souligne une négociatrice qui espère que les propositions des organisations syndicales trouveront un écho auprès des parlementaires.

Le dossier retraites n'est pas encore refermé

Mais, déjà, le camp politique rompt la fragile trêve qui avait prévalu durant le conclave. La France insoumise a annoncé qu'elle comptait déposer une motion de censure dans les prochains jours. « *Nous n'en avons pas fini avec le dossier des retraites. Il n'est pas question que la CFDT renonce à corriger les plus grosses injustices de la réforme Borne. Les travaux que nous avons menés ces quatre derniers mois n'auront pas été inutiles,* conclut Yvan Ricordeau. *Ils ont montré qu'il était possible d'acter des avancées pour les salariés tout en assurant l'équilibre financier du système. Nous étions parvenus à trouver ce fragile équilibre. Par son attitude, le patronat a fait capoter les discussions. Conclusion : aujourd'hui, nous n'avons ni les avancées sociales ni l'équilibre financier à moyen terme.* »

Par Jérôme Citron

Rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

– – –

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

CSA Alimentation du 12 juin 2025

La réunion est présidée par Maud FAIPOUX.

La CFDT AGRICULTURE est représentée par Anne JAMMES, Sébastien AMANIEU, Anne BERTOMEU et Frédric LALOY.

Après les déclarations liminaires de chaque organisation syndicale, une motion intersyndicale est lue pour manifester le soutien de toutes à nos collègues de la DDPP des Pyrénées Atlantiques, systématiquement désignés d'office dès lors qu'un préavis de grève est annoncé dans la fonction publique. Ces désignations, uniquement perpétrées dans l'objectif de « rendre service » aux abattoirs en leur évitant d'organiser l'activité en fonction des personnels présents, sont réalisées au détriment du droit de grève de nos collègues. De plus, on peut ajouter les menaces de sanctions disciplinaires dont ils font l'objet s'ils persistent à faire valoir leurs droits (voir la motion de soutien ICI).

Maud FAIPOUX indique être en relation fréquente avec cette DDPP, mais sans avoir connaissance de la situation. Elle se réserve le droit de répondre ultérieurement. Un vote unanime des organisations syndicales sera consigné dans le procès-verbal de séance.

Pour faire écho à cette déclaration, la CFDT réaffirme que le silence assourdissant du MASA sur la dégradation des conditions de travail des agents sur l'ensemble du territoire n'est plus entendable…

Dans sa déclaration liminaire, notre organisation syndicale s'est (de nouveau) fait l'écho auprès de la directrice générale du malaise persistant, voire de la souffrance d'agents, confrontés à des conditions de travail fortement dégradées *: « Lors de la dernière réunion de la Formation Spécialisée du CSA Alimentation, les organisations syndicales dont la CFDT vous alertaient à nouveau sur les conditions de travail dégradées des agents du MASA, en départements comme en régions, amplifiées par le contexte politique incertain, les difficultés budgétaires, et le « fonctionnaire bashing » dont ils font l'objet. »*

Maud Faipoux réaffirme le soutien fort de la ministre auprès des agents, mais cette affirmation se heurte aux remontées du terrain. L'impunité dont semble jouir les exploitants agricoles décourage les contrôleurs, et les quelques condamnations prononcées n'ont guère eu d'écho dans la presse.

LE BUDGET DU PROGRAMME 206… ÇA DIMINUE, « MAIS PAS TANT QUE ÇA », OU COMMENT NOUS FAIRE CROIRE QUE TOUT VA BIEN !

Concernant le budget alloué au programme 206, dont un point fait l'objet d'une intervention par Fanny DUFUMIER, il est précisé que la baisse touche essentiellement la planification écologique, mais que celui-ci reste maintenu à des niveaux relativement importants, sur le PARSADA (Plan d'Action stratégique pour l'anticipation du potentiel Retrait européen des Substances Actives et le Développement de techniques Alternatives pour la protection des cultures) en particulier.

Reste qu'entre la loi de finances 2024 et celle de 2025, on observe une baisse de 13 % sur les autorisations d'engagement, et de 4 % sur les crédits de paiement….

Maud Faipoux indique que le programme 206 est, à la date du CSA, « soutenable » suite au choix du R-PROG de prioriser les dépenses afin de préserver les crédits historiques du programme, en particulier les missions relatives au « cœur de métier », le régalien, et que le CBCM (Contrôle Budgétaire et Comptable Ministériel) veille à anticiper les « possibilités d'impasse » de ce budget.

La CFDT s'interroge sur ces baisses de crédit affectées à la transition écologique. Pour avancer, il faut certes de l'incitatif, mais le financier reste un incontournable pour progresser.

Maud Faipoux indique que plusieurs axes sont envisagés d'ici 2030. Elle convient que les crédits sont en baisse, que les marges de manœuvre sur le 206 sont « faibles » mais que les grandes priorités ont été préservées. En particulier, le PARSADA est doté de fonds qui restent malgré tout « conséquents ».

LA PSU : À LA RECHERCHE DU SUPPORT MANQUANT… ET DE LA CLAUSE DE REVOYURE ESCAMOTÉE, LA PSU NE MARCHE QUE SUR UNE JAMBE…

La CFDT s'étonne qu'aucun support n'ait été transmis en amont de ce CSA sur le point 5 de l'ordre du jour…

« Le point 5 de l'ordre du jour du CSA Alimentation de ce jour, « point d'étape sur la PSU », n'est qu'un point d'information, pour lequel aucun document préparatoire n'a été transmis ! »

Pourtant, *« lors de la réunion du CSA Alimentation du 14 juin 2024, vous nous aviez précisé que « la DGAL s'était mobilisée en vue de la préparation de la clause de revoyure, en prenant en compte les remontées des départements, des régions et du CGAAER. » Vous nous aviez également dit que les effectifs demandés étaient « conséquents » et les arbitrages ministériels « en cours ».*

Dans un courrier adressé par l'intersyndicale au ministre en charge de l'agriculture le 26 avril 2024, relatif à la Police Sanitaire Unique (PSU) et à la délégation des contrôles, nous demandions l'organisation en urgence d'un groupe de travail auprès du CSA Alimentation, associant les organisations syndicales, afin de préparer la clause de revoyure. Dans ce même courrier, l'intersyndicale alertait le ministre sur la forte attente des agents et les risques d'une clause revoyure « au rabais » : découragement des agents, impossibilité d'atteindre l'objectif d'une augmentation de 10% des contrôles dans les filières amont et baisse de l'attractivité des postes d'inspecteurs. Lors de la réunion du CSA Alimentation du 19 décembre 2024, nous avions fait le constat suivant : la PSU est aujourd'hui « unijambiste » car nos collègues, très fortement mobilisés par le suivi des délégataires et par la gestion des suites des contrôles des délégataires en remise directe, ne sont plus en mesure de suivre les industries agroalimentaires de l'amont.

Quelle est la situation aujourd'hui ? Ce groupe de travail « clause de revoyure » n'a jamais été réuni et l'opacité est totale sur la demande effective faite par le MASA. De plus, le groupe de travail PSU-délégation ne sera réuni que le 3 juillet, soit après la réunion de ce jour, ce qui le vide d'une partie de son sens.

Nous sommes aujourd'hui à un point de « bascule », l'implication et la solidarité dont font preuve nos collègues ont des limites ! La réforme de la PSU est une réforme ambitieuse, qui nécessite des moyens à la hauteur de cette

ambition, la CFDT AGRICULTURE n'acceptera donc pas une clause de revoyure « au rabais » et mettra en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour alerter les responsables politiques sur les conséquences d'une telle décision. ».

Ce point de l'ordre du jour est présenté par Claire POSTIC, adjointe de la sous- directrice de la SDSSA à la DGAL.

En introduction de ce point, Maud FAIPOUX précise qu'aucun document n'a été transmis concernant la PSU préalablement à cette réunion du CSA Alimentation car, pour des raisons de contraintes d'agenda, la DGAL n'a pas été en mesure de réunir le comité de suivi de la mise en œuvre de la PSU DGAL/services déconcentrés avant la réunion de ce jour. C'est aussi la raison pour laquelle la réunion du GT PSU avec les organisations syndicales se tiendra après cette réunion du CSA Alimentation et non avant comme elle s'y était engagée.

La CFDT AGRICULTURE regrette vivement ce décalage de date, qui vide partiellement de sa substance le dialogue attendu sur le sujet.

Concernant la clause de revoyure, elle indique que le dossier de demande est prêt. Elle rappelle que suite à la dissolution de l'assemblée nationale en 2025, cette demande d'effectifs supplémentaires pour la mise en œuvre de la PSU n'a pas pu être examinée lors du Projet de Loi de Finance (PLF) 2025, et sera donc examinée lors du PLF 2026. Maud FAIPOUX ajoute qu'« *elle n'a pas de visibilité dans un contexte de baisses de budget et d'effectifs et que l'arbitrage pourrait ne pas être favorable*.» Dans le cas d'un arbitrage défavorable, elle s'engage à en tirer les conséquences en matière de programmation en 2026. Elle reviendra sur ce sujet de la programmation 2026 quand « *elle y verra plus clair*. »

La CFDT AGRICULTURE observe que dans certains départements, les contrôles programmés par les structures sont quasiment réduits à 0, car les inspecteurs sont mobilisés dans le

secteur de la remise directe par le suivi de la délégation et les recontrôles suite aux inspections faites par les délégataires.

Maud FAIPOUX répond qu'elle présentera les retours du terrain lors de la réunion du 3 juillet du GT de suivi de la PSU. Dès à présent, elle affirme que certaines DDI sont « *ravies* » de la mise en œuvre de la PSU et de la délégation des contrôles en remise directe, se disent convaincues de l'intérêt pour le consommateur. Elle affirme même que certains départements « *manquent de travail »* ! Certes, elle reconnaît que la situation est hétérogène selon les départements et que là où le taux de non- conformités est élevé, les agents sont *« sous l'eau* ». Face à ces situations locales très contrastées, le niveau national ne peut faire qu'une moyenne. Elle juge qu'il y a une amélioration continue, et estime qu'il s'agit d'une « *bulle* » et que « *les irritants de la délégation sont en voie d'amélioration* ». Elle invite les Directions Départementales (DD) à renvoyer autant que de besoin les rapports d'inspection aux délégataires lorsqu'elles les jugent non satisfaisants et de ne pas procéder elles-mêmes aux corrections nécessaires. Elle rappelle qu'aucune sanction n'est prévue à ce jour dans la convention cadre en cas de mauvaise qualité d'un rapport ou d'un courrier d'accompagnement. Par ailleurs, elle précise que la DGAL est attentive au turn-over du personnel des délégataires.

D'après elle, toutefois, la charge de travail liée au suivi de la délégation va continuer à s'alléger et la PSU pourra ainsi « *revenir sur sa deuxième jambe* », c'est-à-dire le contrôle des industries agro-alimentaires de l'amont. Comme les organisations syndicales font part de la crainte des agents de la possibilité de mise en œuvre de nouvelles délégations à l'avenir, Maud FAIPOUX affirme qu'aucune nouvelle délégation *« n'est dans les tuyaux* ».

Claire POSTIC complète cette intervention de Maud FAIPOUX en rappelant que la DGAL est à l'écoute des retours du terrain.

Un séminaire national SDSSA est d'ailleurs programmé dans une dizaine de jours, ce sera l'occasion d'un « *brainstorming* » concernant le suivi de la délégation et notamment sur les listes d'établissements à contrôler fournies aux délégataires. De plus, la DGAL donnera des orientations harmonisées concernant le suivi de la qualité des rapports d'inspection, avec des objectifs « *minimes et réalistes* ». En vue d'une harmonisation, un modèle national de tableau de suivi des dysfonctionnements a également été mis en place. La DGAL intervient aussi, et cela s'est déjà produit, en cas de problème avec un des délégataires.

La CFDT AGRICULTURE interroge Maud Faipoux sur la question du développement de requêtes adaptées dans DEDAL, qui permettrait non seulement de suivre la qualité du travail des délégataires, mais également de comparer la qualité des rapports entre ceux-ci. Cette manière de procéder ne générerait aucun travail supplémentaire pour les départements ou les régions puisque les données sont disponibles dans RESYTAL ; il s'agirait ici de valoriser les données enregistrées par les délégataires. Développées au niveau national, régional et départemental, elles permettraient un suivi objectif par les différents échelons.

Maud FAIPOUX précise que ce requêtage est en cours de développement. Claire POSTIC ajoute qu'une migration est en cours au niveau de DEDAL. Tant que cette migration n'est pas finalisée, les nouvelles requêtes créées ne sont pas « *réinjectées* » dans DEDAL, mais ce problème est transitoire.

Maud FAIPOUX indique qu'elle échange avec un maximum d'agents à l'occasion de ses déplacements en régions, comme cette semaine en région Occitanie. Toutefois, la DGAL ne peut pas échanger avec tous les agents ; elle invite donc les organisations syndicales à lui faire part de toutes les difficultés relatives au suivi de la délégation. Suite aux remontées des régions et des départements, la DGAL met en œuvre un plan d'actions, soit 150 actions à ce jour. Elle

rappelle que les délégataires font l'objet d'un contrôle par le COFRAC. Pour les rapports faisant l'objet d'une évaluation globale favorable (A ou B), la supervision par les directions départementales doit donc être adaptée aux ressources disponibles et reposer sur un échantillonnage. Elle n'est cependant pas en mesure de préciser à ce jour le temps passé par les agents pour la supervision de la délégation en remise directe, car cette supervision est assurée par un « *pouillème* » de très nombreuses personnes.

Grâce à cet investissement de multiples agents, il y a une amélioration continue. Maud FAIPOUX affirme qu'elle n'est pas « *une optimiste naïve qui se repose sur ses lauriers*. »

> *Pour la CFDT AGRICULTURE, cette absence de réponse concernant le contenu de la clause de revoyure et la perspective d'une clause « au rabais », voire complètement absente ne sont pas acceptables. La CFDT utilisera tous les moyens dont elle dispose pour alerter sur les conséquences d'une telle décision et notamment les parlementaires. Dans cette perspective, nous vous invitons à continuer à nous remonter toutes les difficultés que vous rencontrez, qu'il s'agisse des contrôles dans les nouveaux domaines ou de la supervision des délégataires.*

UN POINT À L'ENDROIT, UN POINT À L'ENVERS… OU COMMENT ON AMORCE À MARCHE FORCÉE UN DÉTRICOTAGE DU BREXIT

Pierre PRIMOT fait le point sur les accords relatifs aux marchandises soumises à contrôles sanitaires et phytosanitaires (dits « SPS ») entre l'Union Européenne et le

Royaume Uni. Lors d'une réunion à Londres le 19 mai, concernant prioritairement la sécurité, la défense, l'accès à l'énergie, les quotas de pêche… a été évoqué le sujet de la simplification du contrôle des flux de marchandises.

« Détricoter » le BREXIT, même si ce n'est qu'à l'état de « projet », aurait des conséquences importantes sur les collègues des SIVEP en particulier. De nombreux agents ont fait le choix de ces postes spécifiques, et ont construit, outre leur vie professionnelle, une vie personnelle et sociale autour de la Normandie et des Hauts-de-France. Des agents contractuels ont passé des concours, certains sont en formation à l'INFOMA, d'autres s'apprêtent à y entrer…

Maud FAIPOUX indique que rien n'est sur la table pour le moment, qu'elle a ce vendredi 13 juin un entretien avec la Secrétaire générale du MASA pour « anticiper le sujet ». Il portera en particulier sur le diagnostic et la cartographie des agents concernés (titulaires/CDI/CDD…), une réflexion sur ce qui pourrait se passer « demain » et quelle trajectoire, quelle dynamique, pour ces agents dont 1/3 sont des contractuels…

> *Pour la CFDT AGRICULTURE, au vu des remontées du terrain et des inquiétudes émises par les collègues en SIVEP, il est urgent de s'interroger sur le devenir de ces agents. La modification des modalités prévues dans le cadre du SPS entraînerait une baisse drastique des contrôles. S'agissant de restructuration de services, où seraient reclassés ces agents ayant fait le choix de ces postes particuliers ? Et quel serait le devenir des nombreux contractuels œuvrant dans ces structures ? Notre organisation syndicale regrette d'ailleurs vivement la carence en communication lorsque la réunion du 19 mai a eu lieu. Ainsi, les agents ont appris la nouvelle de ce projet par la presse, et non par le MASA ou leur structure déconcentrée…*

Nous nous interrogeons également, pour avoir passé du temps avec ces agents sur leur lieu de travail, sur la pertinence d'une levée de ces contrôles, au regard du taux de non-conformité des produits importés du Royaume Uni (1200 tonnes détruites par an pour des problèmes sanitaires, avec un taux de non-conformité en augmentation).

Maud Faipoux indique que si ce projet devait se faire, le Royaume Uni devrait garantir un niveau de sécurité compatible aux normes européennes, à l'instar de ce qui se fait actuellement avec la Suisse, et reprendre à son compte toutes les lois européennes et s'adapter si celles-ci évoluent.

> *La CFDT, outre l'inquiétude qu'elle partage avec les agents en poste, ainsi que ceux en formation à l'INFOMA, se montre dubitative sur les garanties qui pourraient être offertes par le Royaume-Uni, qui, par ailleurs, pourrait servir de « porte d'entrée » à de nombreux produits « anglicisés » en provenance du monde entier…*

Maud Faipoux indique qu'il n'y a pas lieu de s'inquiéter… « *Tant que les accords ne sont pas en vigueur, les contrôles s'appliquent* », mais qu'il convient d'anticiper ce qui pourrait se produire.

> *Notre organisation syndicale s'étonne que les informations fournies par Maud Faipoux, et celles mentionnées sur le site de la Communauté Européenne, ainsi que les annonces du Royaume Uni, prévoyant une mise en œuvre des nouvelles modalités d'échanges commerciaux mi 2026, ne soient pas clairement énoncées, même si les dispositions annoncées sur les recrutements (plus de CDI, des CDD finissant « au plus tard » en juin 2026, et la « dernière promotion » en cours à l'INFOMA) ne laissent guère de doute sur l'évolution à la baisse de l'activité des SIVEP.*

Maud Faipoux se montre favorable à la création d'une instance

de suivi de ce dossier, à laquelle la CFDT AGRICULTURE se joindra pour préserver au mieux les intérêts des agents œuvrant en SIVEP, qu'ils soient contractuels ou titulaires.

LA LOI DUPLOMB, OU L'IMPOSSIBLE ÉQUATION ENTRE LES INTÉRÊTS ÉCONOMIQUES ET LA PROTECTION DE LA SANTÉ ET DES MILIEUX….

Notre organisation syndicale a également souhaité, dans sa déclaration liminaire, « *faire un focus sur la situation préoccupante des agents de l'ANSES, et plus largement des agents du MASA, qui sont et seront mis en difficulté sur le terrain au regard de la loi DUPLOMB. Lever les contraintes du métier d'agriculteur, c'est bien, remettre en cause l'indépendance de l'ANSES via la priorisation des dossiers laissée à l'appréciation d'un comité d'orientation, c'est autre chose.*

Suite au vote de la motion de rejet du projet de loi, amendé et soumis à débats à l'Assemblée Nationale, nous souhaitons savoir si la position du ministère a évolué depuis que le texte a été défendu par la ministre de l'Agriculture au Sénat. En particulier, la « priorisation » telle qu'envisagée par la loi DUPLOMB convient-elle toujours au MASA ? Nous nous interrogeons également sur l'articulation entre l'article 2 de ce projet de proposition de loi et le décret auto-portant du gouvernement, revenu du Conseil d'État, mettant dans la boucle l'avis de l'INRAe comme aide à la «priorisation » Quelle est la date envisagée pour la promulgation de ce décret ? »

Tout comme en CSA Ministériel, Maud Faipoux indique que le CSA Alimentation n'est pas le lieu pour débattre de ce sujet et que la commission paritaire se réunira le 20 juin …

Elle réaffirme que la volonté du MASA n'est pas de faire de

l’ingérence dans l’expertise de l’ANSES. Pour les organisations agricoles, certaines filières n’ont plus de moyens pour se défendre contre certaines pathologies des cultures, n’ont pas d’alternatives et les demandes de dérogation pour pallier à ce manque pendant la période où un dossier est à l’instruction doivent être traitées prioritairement. L’article 2 de la loi Duplomb prévoit donc la priorisation des dossiers par un comité d’orientation. Là où l’ANSES voit de l’ingérence, le MASA ne voit « *qu’une procédure qui n’interfère pas avec le contenu de l’évaluation* ».

Concernant le décret autoportant, celui-ci pourrait être pris à tout moment. Maud Faipoux, à l’interrogation de la CFDT AGRICULTURE, indique que la priorisation devra être articulée entre la loi Duplomb et le décret, via une « instance spécifique » (?) ou un accord entre la ministre et l’INRAe, mais aucune information complémentaire n’est fournie pour le moment.

> *La CFDT AGRICULTURE réaffirme son soutien aux agents de l’ANSES, dont la qualité de l’évaluation scientifique ne saurait être remise en cause, et dont le travail fait depuis quelque temps l’objet de dénigrement dans les médias. N’oublions pas les crises sanitaires passées, encéphalopathie spongiforme, amiante, sang contaminé… L’indépendance scientifique de l’ANSES est le garde-fou destiné à protéger les populations et l’environnement, en dehors de toute ingérence politique ou lobbyiste.*

EXPERTISE : LES PERSONNES RESSOURCES (PR) ET LES RÉFÉRENTS EXPERTS NATIONAUX (REN) DE LA DGAL

MÉRITENT PLUS DE RECONNAISSANCE

Le sujet de l’expertise n’était pas à l’ordre du jour du CSA Alimentation, mais notre organisation syndicale l’a porté et continuera à le faire. Nous attendons la publication du rapport du CGAAER pour lequel la CFDT s’était fortement mobilisée (lien vers l’article du 31/01/2025).

Depuis, la CFDT est intervenue avec Alliance du trèfle et l’UNSA afin d’obtenir un GT pour discuter des conclusions de ce rapport et des pistes d’amélioration et ce, avant examen en CSA ministériel. La secrétaire générale nous a donné un accord de principe le 29 avril dernier.

Personnes ressources de la DGAL : elles sont négligées, n’ont pas obtenu de réponse à leurs questions à ce stade, et devraient même moins gagner que les autres côté IFSE…

Des personnes ressources ne peuvent pas se déplacer … alors qu’il y a des crédits DGAL !

Par exemple un réseau d’expertise de la SDSSA va tenir toutes ses réunions de réseau en distanciel en 2025 faute de prise en charge des frais de déplacement.

Ces déplacements sont pourtant pris en charge par la DGAL et non sur les crédits très contraints du BOP 354 qui dépendent du ministère de l’intérieur.

CFDT agriculture a demandé quel était le montant de l’enveloppe allouée à chaque personne ressource. Maud Faipoux n’a d’abord pas souhaité répondre, s’agissant de directions interministérielles, mais devant l’insistance de notre organisation syndicale, elle s’est engagée à nous communiquer le montant des enveloppes allouées aux DRAAF.

Vers un suivi des avancements et promotions des personnes ressources ?

CFDT agriculture a demandé un bilan des avancements et promotions des personnes ressources sur les 3 dernières années.

Maud Faipoux a répondu que ces personnes étant proposées par leur structure en service déconcentré, il n'y a pas de suivi précis au niveau de la DGAL. Devant l'insistance de la CFDT, Isabelle Cenzato, cheffe de la Délégation de soutien aux services RH de proximité de la DGAL, a fini par s'engager à se rapprocher du SRH pour recueillir cette information.

> *Pour la CFDT, ce suivi est essentiel afin de s'assurer que l'expertise est valorisée à sa juste valeur, que les lignes directrices de gestion et les notes de service en matière de promotion sont bien respectées.*

Les TSMA personnes ressources passent sur un groupe RIFSEEP inférieur dans le cadre d'une « revalorisation » de l'IFSE qui laissera un goût amer…

Et comme si cela ne suffisait pas, la note de service du 22 mai 2025 relative à la « revalorisation » de l'IFSE marque au contraire un recul. Sous l'impulsion de plusieurs syndicats et notamment la CFDT, un groupe RIFSEEP spécifique avait été mis en place pour les personnes ressources, permettant d'avoir une prime IFSE plus élevée. Les TSMA personnes ressources qui étaient jusqu'à présent dans le groupe RIFSEEP G1 se retrouvent aujourd'hui dans le groupe RIFSEEP G2 avec une revalorisation de leur IFSE inférieure à 40 € / mois !

Tableaux comparatifs avant/après à consulter ICI.

Interrogée sur le sujet, Maud Faipoux a répondu que cela ne voulait pas dire qu'il y aura forcément changement de groupe RIFSEEP pour les TSMA qui sont déjà en poste et personnes

ressources. Mais elle n’a pas dit non plus le contraire, à savoir qu’ils resteraient sur le groupe RIFSEEP G1 (ce qui se traduirait par une revalorisation de plus de 100 € / mois pour les TS principal et en chef), découvrant manifestement le sujet en séance. Il va donc falloir attendre les notifications individuelles dans les semaines à venir pour savoir ce qu’il en est, mais il est sûr que les TSMA qui vont devenir personne ressource seront dans le groupe RIFSEEP G2. Au final, seuls les quelques TSMA qui sont référents nationaux vont rester dans le groupe RIFSEEP G1.

> *La CFDT regrette vivement ce manque de reconnaissance pour des agents très pointus sur le plan technique, au regard des services qu’ils rendent au ministère et de leur investissement à l’échelle nationale.*

Référents experts nationaux (REN) : une situation très contrastée selon les corps et les grades, et un manque de pilotage et d’animation.

Pour les référents experts nationaux (REN), d’après les retours que nous pouvons avoir, la proximité avec le bureau métier de la DGAL permet de limiter les difficultés en matière de déplacements. Ce ne sont plus les DRAAF mais la DGAL qui gère désormais ces frais.

Côté avancement, CFDT Agriculture a demandé un bilan sur les 3 dernières années. Le retour a été très rapide et de ce que nous avons pu noter (nous attendons les chiffres pour être sûrs), il y a eu des avancements dans tous les corps concernés (TSMA, ISPV, IAE et IPEF), mais pas pour tous les grades : aucun ISPV n’est passé ICSPV par exemple. Pourtant le nombre de référents nationaux ISPV promouvables est significatif et cette situation n’est pas acceptable.

> *Il existe plusieurs leviers pour répondre à ce problème et en particulier celui de la cotation des postes. Il n'est pas normal qu'un ISPV qui a la qualification d'expert national par la COSE ne puisse pas être promu au grade ICSPV. CFDT Agriculture continuera à se mobiliser sur ce dossier.*

Au niveau de l'IFSE, la revalorisation est très variable selon les corps et les grades. Ainsi, elle est nulle pour les ICSPV et IGSPV alors qu'elle peut aller jusqu'à + 300 € / mois pour les IPEF, 225€ pour les IAE, 125€ pour les ISPV et 116€ pour les TSMA chef et principal. A noter que les montants sont dorénavant les mêmes entre ISPV et IPEF d'une part, et entre IAE et attachés d'autre part.

Tableaux comparatifs avant/après à consulter ICI.

Beaucoup de REN ont quitté leurs fonctions ces dernières années et il serait temps que l'administration en analyse les causes et identifie des leviers pour y remédier.

> *Pour la CFDT, il conviendrait de désigner un cadre de la DGAL responsable du suivi des REN et du pilotage du réseau d'expertise. Ce serait un atout important pour augmenter leur visibilité et faire remonter leurs problématiques spécifiques. De plus les REN ont besoin de travailler ensemble, une réunion annuelle ne serait pas du luxe.*

Depuis le CSA Alimentation, nous avons eu écho d'une note de service en cours de rédaction sur les modalités de gestion des REN… espérons qu'elle apporte des réponses concrètes aux difficultés mentionnées.

SITUATION SANITAIRE : JUSQUE-LÀ TOUT VA PAS TROP MAL… MAIS DEMAIN ?

La relative accalmie sur le plan sanitaire permet à la DGAL de

préparer les crises, oui mais…

Maud Faipoux et Karen Bucher font le point sur la situation : la situation sanitaire est globalement maîtrisée (IAHP avec un statut indemne et risque négligeable, PPA qui n'est pas arrivée en France…). Cela permet de faire du travail de fond pour préparer les crises à venir. Par exemple les assises du sanitaire permettent de repréciser la place de l'Etat et des filières en matière de décisions et de financement, l'un des objectifs étant de responsabiliser davantage les filières, la doctrine étant différente selon le type de maladies et d'actions à mettre en œuvre. D'autre part, les 2 derniers référents nationaux « gestion de crise » viennent d'être recrutés. Le sanitaire est un sujet prioritaire qui n'a pas été impacté par les coupes budgétaires.

> *Pour CFDT Agriculture, ce travail en temps de paix est essentiel. Mais sera-t-il suffisant en cas de crise importante, telle l'arrivée de la PPA en France ?*

La CFDT a par ailleurs demandé plus de transparence quant aux crédits alloués par le MASA aux filières : si la situation budgétaire de l'Etat est difficile, tout le monde doit contribuer à l'effort…

D'autre part, si en matière de formation continue des agriculteurs, la DGAL dit s'entendre avec les têtes de réseaux (représentants des éleveurs, des vétérinaires, des chambres d'agriculture, des GDS…) sur les messages à porter, le lien semble ténu avec la DGER pour renforcer la formation initiale des agriculteurs. Quid de ce volet préventif très en amont mais qui a toute son importance pour prévenir les crises de après-demain ? Quid d'exploitations exemplaires en matière de biosécurité dans l'ensemble des lycées agricoles ?

En cas de crise sanitaire importante, la CFDT craint une très forte dégradation des conditions de travail

- Côté RH, au-delà de l’embauche de ces 6 référents nationaux, ce sont les bonnes vieilles recettes qui ont montré leurs limites qui seront déployées en cas de crise importante (appel à des volontaires, embauche de contractuels sur des postes non pérennes…). Il semble donc que, pour la DGAL, les propositions du rapport CGAAER sur les leçons à tirer des épisodes d’influenza aviaire soient restées lettre morte….
- En matière de système d’information, si on peut espérer des avancées dans les prochaines années, il faudra se débrouiller avec les outils existants si une crise sanitaire arrive demain. La gestion des alertes s’annonce complexe…
- En matière de formation, les contraintes de plus en plus fortes qui pèsent sur les budgets de fonctionnement empêchent la participation des agents de certaines structures à des formations en présentiel, ce qui pose d’autant plus souci qu’il y a un turn-over important après chaque crise.

Alors qu’un nouveau cas de PPA vient de voir le jour en Allemagne, la CFDT s’inquiète des conditions de travail dans l’hypothèse où la maladie aurait la mauvaise idée de passer la frontière au vu des moyens humains disponibles, du manque d’expérience et de formation possible des agents, et des dysfonctionnements en matière de SI…

Des problèmes sanitaires existants qui mettent déjà en tension des agents en DD(ETS)PP

Si la situation sanitaire est meilleure que par le passé, il y a des maladies à gérer telle la tuberculose avec des situations qui peuvent être particulièrement sensibles. Ainsi en Dordogne, en même temps que se tenait ce CSA Alimentation, un éleveur a eu des propos diffamants vis-à-vis des agents des services vétérinaires de la DDETSPP (« les agents de l’Etat sont des collabos »).

La CFDT AGRICULTURE réaffirme son soutien aux agents dont le quotidien demeure compliqué dans le contexte politique et budgétaire actuel. Un certain nombre de questions diverses ont été posées à la DGAl en amont de ce CSA, pour lesquelles nous n'avons pas encore obtenu de réponses. Nous ne manquerons pas de vous les communiquer dès lors que nous les aurons reçues.

Nous prônons avant tout la concertation, et nous ne pouvons que regretter que le CSA Alimentation, qui devrait être un espace d'échanges et de progrès, se résume le plus souvent, ainsi que mentionné dans notre déclaration liminaire, « une simple chambre d'enregistrement de décisions unilatérales de l'administration, juste là pour afficher un dialogue social faible, voire inexistant. ».

Retraites : une ultime séance le 23 juin

Alors que la négociation relative aux retraites devait se conclure le 17 juin, les partenaires sociaux ont décidé de se donner une dernière chance de parvenir à un accord. Ils se réuniront lundi 23 après-midi sur la base d'un compromis obtenu de haute lutte. La CFDT espère que tous les participants prendront leurs responsabilités…

Les partenaires sociaux n'ont pas dit leur dernier mot. Alors que la négociation a bien failli capoter dans la journée du 17

juin face à un Medef qui n’a pas bougé d’un iota, les discussions se sont – un peu – débloquées in extremis. Les partenaires sociaux se sont donc donné une dernière chance en décidant d’une nouvelle rencontre le lundi 23 juin dans l’après-midi. D’ici là, le monsieur loyal de la négociation, Jean-Jacques Marette, est chargé de faire une ultime proposition d’accord dont les grandes lignes sont connues.

Trois points d’amélioration de la réforme de 2023

Selon la **CFDT**, trois grandes améliorations de la réforme Borne sont à noter dans ce projet d’accord :

- **Primo, une avancée importante sur la pénibilité**. Le texte prévoit la réintégration dans le C2P (compte professionnel de prévention) de trois critères ergonomiques qui en avaient été exclus en 2017. Les quatre millions de salariés qui sont concernés par cette avancée accumuleront ainsi des points afin de se former et/ou de partir plus tôt à la retraite.
- **Deuzio, la question de l’égalité femmes hommes connaît aussi des avancées**. Il est proposé d’améliorer le niveau des pensions des femmes ayant eu un ou deux enfants. Leur pension serait calculée sur leurs 24 meilleures années (avec un enfant) ou leurs 23 meilleures années (avec deux enfants) au lieu des 25 meilleures années actuellement. Selon les estimations de l’administration, 200 000 femmes seraient bénéficiaires de cette mesure.
- **Tertio, l’âge du taux plein passerait de 67 à 66 ans et demi**. Cette mesure devrait bénéficier à environ 50 000 salariés chaque année.

« *Ce projet d’accord permettrait sans conteste d’améliorer la réforme de 2023,* souligne Yvan Ricordeau. *Il ne répond pas à l’ensemble de nos revendications mais c’est un début. De plus, ces améliorations s’inscrivent dans un accord qui respecte*

l'équilibre financier du système, comme nous nous y étions engagés. » La **CFDT** souhaite donc que les partenaires sociaux valident ce compromis le 23 juin prochain, mais la voie de passage qui s'est entrouverte reste très étroite. L'attitude de la partie patronale – et plus particulièrement du Medef – ne permet pas un franc optimisme quant à la possibilité de parvenir à un accord. Un retournement est-il encore possible ? Rendez-vous la semaine prochaine…

Par Jérôme Citron

Rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

– – –

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

Chaleur intense et travail : de nouvelles précautions prévues par décret

Dans un contexte de dérèglement climatique, un décret complète le code du travail par de nouvelles dispositions applicables aussi aux administrations et agents publics. Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur le 1er juillet 2025.

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**	*so*	*so*

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 ❷ : 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

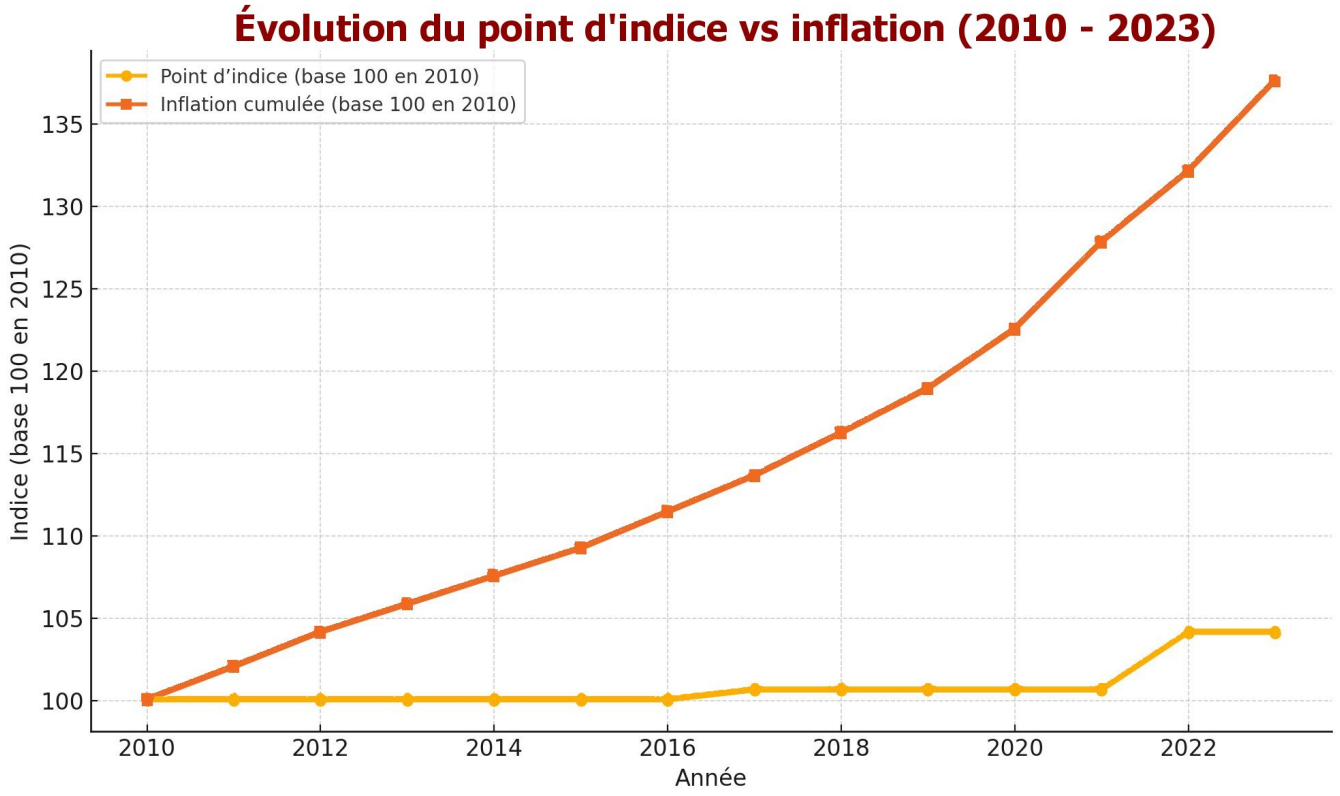
l’inflation

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**.



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 **nombres 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