

Vers un nouveau doublement des franchises médicales ? (Communiqué unitaire)

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

“Il faut offrir des perspectives aux agents publics”

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

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

Mobilisation du 18 septembre

2025 : préavis de grève

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

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

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

Paris, le 1^{er} septembre 2025

Monsieur le Ministre,

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

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

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

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

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

Mylène JACQUOT,

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'M' and 'J' intertwined.

Secrétaire générale

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

Communiqué de presse intersyndical du 29 août 2025 – Les sacrifices pour le monde du travail, ça suffit !



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

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

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

En effet, les différentes mesures budgétaires avancées sont d'une brutalité sans précédent. Le Gouvernement a choisi encore une fois de faire payer les travailleuses et les travailleurs, les précaires, les retraité·es, les malades : la suppression de deux jours fériés, des coupes dans les services publics, la remise en cause du droit du travail, une énième réforme de l'assurance chômage, le gel des prestations sociales et celui des salaires des fonctionnaires comme des contractuel·les, la désindexation des pensions de retraites, le doublement des franchises médicales, la remise en cause de

la 5ème semaine de congés payés... Autant de mesures aussi brutales que profondément injustes. Ce qui creuse la dette, ce sont aussi les baisses d'impôts pour les riches et les 211 milliards d'aides publiques captées par les plus grandes entreprises !

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

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

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

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

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

Depuis le mois de juillet, elles se mobilisent dans l'ensemble

des entreprises et administrations, dans les territoires et professions en allant à la rencontre des travailleurs et travailleuses afin qu'elles et ils signent la pétition intersyndicale stopbudgetbayrou.fr

Aujourd'hui, nos organisations appellent à **une journée de mobilisation sur l'ensemble du territoire, le 18 septembre 2025**, y compris par la grève et la manifestation.

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

Nous voulons :

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

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

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

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



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

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

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

En plein milieu de l'été, au moment où les françaises et les français tentent, pour ceux qui en ont encore les moyens, d'oublier un quotidien qui se dégrade, le gouvernement décide

une nouvelle attaque en règle des droits des travailleurs et travailleuses.

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

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

Les organisations syndicales regrettent profondément cette précipitation du gouvernement et avertissent solennellement que nous sommes à un tournant social et démocratique. Fortes

des **plus de 300 000 signatures** sur la pétition stopbudgetbayrou.fr, elles se réuniront le 1^{er} septembre pour examiner ensemble les moyens de réagir pour contrer ce nouvel accès de brutalité envers la société et le monde du travail.

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

Relayez et signez la pétition



PÉTITION

[Je signe la pétition](#)

Fonction publique : qui sont les agents publics en 2023 ?

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

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

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

En revanche, les postes les plus élevés – les fameux emplois de catégorie A+ (encadrement supérieur) – restent encore largement dominés par les hommes : seulement 45 % sont occupés par des femmes, même si ce chiffre progresse lentement (+7 points depuis 2011).

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

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

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés. Hors catégories indéterminées (moins de 2 % des effectifs de contractuels).

Lecture : Fin 2023, 43 % des agents de catégorie A+ de la FPE sont des femmes, contre 37 % fin 2011.

Une population qui vieillit

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

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

Un niveau de diplôme élevé, surtout dans la FPE

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

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

Travailleurs handicapés : des efforts en cours

Enfin, 5 % des agents publics sont reconnus comme travailleurs handicapés ou bénéficiaires de l'allocation aux adultes

handicapés (AAH), contre 4 % dans le privé. C'est dans la fonction publique territoriale que cette proportion est la plus élevée (6 %).

> **Source : CFDT-UFETAM**

En complément :

[stats_rapides_dgaftp_caracteristiques_agents_fp_en_2023](#)

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

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

Aujourd'hui encore, à travail égal, salaires inégaux

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

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

> Par Guillaume Lefèvre
Journaliste

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

Égalité Professionnelle Fonction publique : vers un nouvel accord

Le 2 juillet 2025, la Direction générale de l'administration

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

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

- Préambule renforcé : mise en avant de la continuité des engagements depuis les accords de 2013 et 2018, et du contexte international qui nécessite d'agir.
- Objectifs clarifiés : référence explicite aux axes de l'accord de 2018 et aux inégalités persistantes.
- Composition du groupe de négociation : désignation nominative des représentants pour garantir la stabilité des débats.
- Thèmes de négociation élargis : ajout d'un volet sur la santé des femmes dans la fonction publique.
- Calendrier structuré : une réunion mensuelle prévue entre juillet et novembre 2025, avec transmission anticipée des documents de travail.
- Ressources documentaires : création d'un espace collaboratif partagé.
- Durée de l'accord : possibilité de prorogation par avenant.

Les expressions de la CFDT

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

jugée discriminatoire.

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

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

Les employeurs territoriaux ont rappelé leur engagement en matière d'égalité professionnelle et ont exprimé des réserves sur certaines formulations du texte, notamment sur la notion de contrainte. Ils ont insisté sur l'importance de valoriser les bonnes pratiques déjà existantes.

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

Prochaine étape

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Un congrès syndical est un moment important dans la vie d'un **syndicat**. La présentation du rapport d'orientation du congrès

de la CFDT-Agriculture a ainsi permis de définir les grandes lignes de la mandature à venir.

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

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

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

Travailler les relations avec notre environnement syndical

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

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

diagnostics et solutions.

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

Fonctionnement de la permanence et identité

Un enjeu majeur : la communication

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

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

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

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

La permanence syndicale : un outil au service de tous

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

La qualité dans la réponse aux sollicitations

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

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

Un développement syndical au plus près de chacun

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

Des actions renforcées pour nos adhérents

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

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

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

Une liste de revendications et d'orientations

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

et de ses opérateurs.

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

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

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

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

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

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

le sujet, et portera la nécessité d'évolutions favorables aux agents, en particulier pour les familles.

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

Et les élections professionnelles de 2026 ?

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

En conclusion

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

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

44 milliards d'économies : la

Fonction publique en première ligne du « plan social invisible » du gouvernement

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

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

Concrètement, il prévoit :

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

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

Pour le think tank *Le Sens du service public*, le constat est sans appel : « Nous assistons à un choix politique assumé :

réduire la qualité des services publics pour réaliser des économies, sans jamais s'attaquer aux véritables leviers de justice fiscale. »

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

Pour la **CFDT Fonction publique**, ces annonces sonnent comme un « *plan social qui ne dit pas son nom* ». Mylène Jacquot, secrétaire générale, le rappelle avec force : « *C'est le retour du 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 à l'urgence budgétaire, la justice sociale ne peut être une variable d'ajustement.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fiche repères mise à jour au 1er juillet 2025

Congrès CFDT-Agriculture 2025 : les grandes lignes

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



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

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

Le syndicat change de têtes



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

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

En résumé

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

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



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

« SPAgri » c'est fini !

Ce congrès aura aussi permis de **renommer notre syndicat CFDT-Agriculture** en remplacement de CFDT-SPAgri. Il était important

d'afficher une dénomination plus claire, plus simple et en cohérence avec notre ministère et ses opérateurs.

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

Quelques remerciements !

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



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

Et la suite alors ?

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

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

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.

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

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*

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

— — —

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

Retraites : la fin d'un premier cycle

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

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

politique. Cette onzième rencontre aura également permis de poser le cadre de la suite des discussions.

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

Un calendrier arrêté jusqu'à la mi-juin

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

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

Par Jérôme Citron

Source : article Syndicalisme-Hebdo / CFDT-UFETAM

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

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

La CFDT était représentée par Lydie Duray et Emmanuel Biseau.

Bienvenu chez nous

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

du MI semblent aller dans le bon sens.

L'État c'est nous

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

Menaces et agressions

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

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

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

Anti pasti

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

L'alchimiste

Pour le représentant des **MSO**, côté **budget** il n'y a pas de problème, tout va bien ... 105 ETP de moins en 2025. On remplace

si besoin par des contractuels, que l'on paye plus ou moins tardivement. Fusion des BOP ? Qui est solidarités et santé ? Qui est travail emploi ? Oui, la question se pose encore tant que la décision de fusion ou pas des CSA n'est pas déterminée. Sinon tous les agents sont BOP 155 mais que va-t-il se passer au moment des élections ? 1^{ère} réunion GT élections MS0, le 22/05/2025... Suspens insoutenable...

Cauchemar en cuisine

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

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

Toutes ses dents

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

Ciel de traîne

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

Le déluge

Pour le SG du MI, côté SGCD c'est mieux aujourd'hui qu'avant... **pour la CFDT c'est mieux aujourd'hui qu'au début des SGCD mais moins bien qu'avant les SGCD, la nuance est importante.**

Milange

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

Prou

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

Chef oui chef

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

Produits locaux

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

Défaut de paiement en votre défaveur

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

Nous sommes, nous sommes...

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

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

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

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

Un train peut en cacher un autre

En point divers, sont évoqués les **accidents de service**. En effet, il n'est pas rare que l'expertise pour déterminer si

l'accident est imputable au service soit très longue, trop longue. Ce délai important repousse d'autant le remboursement des frais avancés par l'agent ayant subi un accident de service.

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

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

A part ça ?

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

Source : CFDT-UFFA / UFETAM

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

[csa_ddi_19-05-25_declaration_liminaire](#)

Dixième réunion sur les retraites : une séance

consacrée au pilotage du système

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

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

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

Arrco), un pilotage stratégique avec un horizon de quatre à cinq ans, et enfin, un pilotage annuel.

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

Quelle articulation ?

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

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

Par Jérôme Citron
rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

— — —

D'après l'article initialement publié par Syndicalisme-

Agents publics en congé maladie ordinaire : doublement punis !

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

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

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

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

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

dispositions injustes.

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

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

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

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



[Signer la pétition en ligne](#)

> Source : CFDT-Fonction publique

Risques d'agression des agents du MASA et de ses

opérateurs

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

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

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

[20250430_lettre_intersyndicale_vers_ministre_risque_agression](#)

Pour rappel

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

L'ASP : un opérateur

« modèle » à renforcer plutôt qu'à diluer !

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

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

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

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

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

L'ASP a prouvé **sa capacité de réaction en situation d'urgence**, notamment lors de la crise sanitaire du Covid-19, de la mise

en place du plan de relance, du Brexit ou encore de la guerre en Ukraine.

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

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

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

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

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

3. Le savoir-faire de l'ASP

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

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

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

4. Une présence territoriale au service des citoyens

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

En conclusion : un modèle à renforcer plutôt qu'à diluer !

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

> Rédaction – Collectif CFDT-SPAgri-section ASP

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

Les partenaires sociaux poursuivent leurs discussions sur les retraites avec la capitalisation. Alors qu'une partie du patronat souhaiterait encourager son développement, les

organisations syndicales refusent qu'une part de capitalisation se substitue à la retraite par répartition.

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

La capitalisation ne peut remplacer la répartition

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

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

ouvrir de nouvelles discussions sur ce sujet ? »

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

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

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

.

*Par **Jérôme Citron**
rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine – Source CFDT-
UFETAM*