

# Budget Sécu 2026 adopté : ce qui va vraiment changer pour nous ...

Après l'adoption, ce mardi 9 décembre, du projet de budget de la Sécurité sociale pour 2026 (PLFSS 2026) par les députés, le texte doit encore retourner au Sénat avant un dernier passage à l'Assemblée nationale, où il sera définitivement adopté.

---

## CSA Alimentation du 19 novembre 2025

La réunion était présidée par Maud FAIPOUX, directrice générale de l'alimentation.

La CFDT-Agriculture était représentée par Anne JAMMES et Christophe CORNU.

Après les déclarations liminaires de chaque organisation syndicale, Maud Faipoux précise qu'elle a fait le choix d'une instance sur une journée, compte tenu de l'importance des dossiers évoqués et de l'actualité du ministère intéressant les services.

# RESET BREXIT ET PLF 2026 : des sujets sensibles, et pas si « indolores » que ça !

Maud Faipoux souhaite, outre les nombreux sujets qui seront abordés dans la journée, vouloir apporter des précisions sur deux thèmes qui ne sont pas inscrits à l'ordre du jour, puisque relevant du CSA ministériel :

- **RESET-BREXIT** : la validation du mandat de négociation entre l'Union Européenne et le Royaume-Uni, le 13 novembre, « top-départ » des échanges formels, mais sans que cela donne, pour le moment, plus de visibilité sur l'échéance des mesures. Ce sujet n'est pas traité lors du CSA Alimentation, puisqu'il ne concerne pas uniquement la DGAL, mais fait l'objet d'un groupe d'échanges spécifique, organisé en miroir de la task-force. Les questions diverses relevant de ce sujet ne feront donc pas l'objet d'une réponse lors de cette instance.
- **PLF 2026** : il est actuellement en débat dans les instances parlementaires, sans certitude sur le vote. Maud Faipoux indique que l'impact sur le programme 206 est réel (mathématiquement, la diminution des crédits est de 16 %), mais qu'il existe des disparités entre les actions. Ainsi, il y a des augmentations de crédit sur certaines lignes (+ 36 % en santé et protection animales, où les crédits sont « sincérisés »), et un recul sur des actions qui sont à présent en « rythme de croisière » (« Ma cantine ») ou sur des budgets réajustés (paiement des laboratoires à l'euro près, pour la sécurité sanitaire des aliments).

*Si la CFDT-Agriculture reconnaît que l'effort doit être partagé entre les différents ministères, elle ne peut que regretter la « coupe franche » de 50 ETP sur le BOP 206.*

*L'impact de la réduction d'effectifs, dont Mme Faipoux indique qu'elle sera portée par le RESET-BREXIT (à condition, selon elle, qu'il ait lieu dans un temps proche, ce qui reste une supposition, et qu'elle qualifie de « plus ou moins indolore »). Notre organisation syndicale ne souhaite pas partager la vision défaitiste manifestée (« Ça aurait pu être bien pire »), mais réaffirme sa volonté d'un dialogue constructif et la recherche de solutions permettant aux agents concernés par le RESET-BREXIT de sortir par le haut de cet imbroglio impulsé par le Royaume-Uni.*

Dans sa déclaration liminaire, notre organisation syndicale s'est, comme à chaque réunion de cette instance, fait l'écho auprès de la directrice générale du malaise persistant, et de la dégradation continuelle des conditions de travail au sein du MAASA : « La CFDT-Agriculture vous a alertée, Madame la directrice générale, de manière réitérée depuis plus de deux ans, des difficultés de vos agents, rendant l'exercice de leurs missions a minima plus complexe, mais aussi parfois impossible à tenir. Si notre organisation syndicale reconnaît l'efficacité du dispositif des référents mobiles de gestion de crise, pour lesquels nous avons particulièrement été insistants et qui a montré son efficacité depuis ce mois de juin, tous les signaux ne sont pas au beau fixe. »

Maud Faipoux réaffirme sa volonté de dialogue, partage par ailleurs certains de nos constats, en particulier celui relatif à l'obsolescence de certains outils numériques, dont le sujet a été mis à l'ordre du jour de ce CSA.

**Police sanitaire unique : pas de clause de revoyure, mais un**

# engagement sur la volumétrie des contrôles en 2026, et des critères qualitatifs en discussion...

La présentation de ce sujet est réalisée par Vanessa HUMEL-FOURRAT, sous-directrice de la qualité sanitaire des aliments.

Maud Faipoux s'y était engagée, mais... il n'y aura pas de clause de revoyure, pour cause de restriction budgétaire. Dans notre déclaration liminaire, ce point était mis en exergue : *« Si on évoque la police sanitaire unique, un seul constat remonte du terrain : rien de nouveau, ou plutôt si, la clause de revoyure est officiellement morte et enterrée pour cause de restriction budgétaire. Alors maintenant, que fait-on ? »*

*Nous ne pourrions bien entendu pas revenir sur la délégation des contrôles, vendue comme étant la panacée aux baisses d'effectifs, avec un coût prohibitif (450 € l'intervention d'un délégataire, tout de même...) et à l'affichage promis d'un nombre de contrôles accrus sur la filière amont, cette « part de choix » laissée aux agents formés et aux compétences techniques reconnues. Le résultat ? Pas d'explosion du nombre de contrôles amont, là où le risque pour la santé humaine est majeur en cas de dysfonctionnement, mais des agents devenus des correcteurs orthographiques pour des délégataires tenus à faire du chiffre et délaissant la qualité des rapports. Quoiqu'on puisse vous en dire, vos agents sur le terrain sont impliqués, consciencieux, et les courriers de mise en demeure, par exemple, sont remis dans des formes administratives adéquates car ils aiment que les choses soient « bien faites ».*

Maud Faipoux dit « entendre, et prendre les décisions qui s'imposent », en annonçant une baisse de la programmation de 20 % en remise directe en 2026, tant pour les services déconcentrés que pour les délégataires. La convention

technique financière a déjà été révisée, prenant en compte la diminution du nombre de contrôles délégués en 2026 (60 000 au lieu des 75 000 initialement prévus), des discussions étant également en cours sur le volet qualitatif des rapports.

De même, la programmation pour les services est ramenée de 25 000 à 20 000. Cette baisse vise à accroître les inspections « amont » par les services, tel que cela avait été imaginé à la mise en œuvre de la délégation. Maud Faipoux indique également qu'elle partage la vision du nombre insuffisant des 40 ETP dédiés à la supervision.

*Ces décisions vont (enfin) dans le sens des demandes faites par la CFDT-Agriculture ces deux dernières années. Notre organisation syndicale, si elle regrette vivement l'absence de la clause de revoyure promise depuis la mise en place de la délégation, se félicite d'avoir été entendue sur l'allégement visant à « donner de l'air » aux services déconcentrés en 2026, et d'aller vers l'adéquation missions-moyens que nous réclamons depuis le début.*

Maud Faipoux indique que cette décision de baisser le nombre d'inspections dévolues aux délégataires aura un impact budgétaire certain dans leurs structures, mais qu'elle représente également une marge de manœuvre imprévue sur le programme 206. La décision de réduire le nombre de contrôles par les délégataires a en effet été prise postérieurement à la préparation du PLF 2026..

Les bases de données dans RESYTAL n'étant pas particulièrement fiables, certains délégataires mentionnent qu'ils « manquent d'établissements à contrôler ».

Vanessa Humel-Fourrat annonce un assouplissement de la convention technique, et indique que les délégataires seront envoyés en 2026 sur des zones géographiques où les établissements à risques seront inspectés en priorité. A partir de 2026, la DGAL annonce la création de sous-axes

spécifiques pour les délégataires dans RESYTAL.

*La CFDT-Agriculture interroge sur les délais pour que les requêtes DEDAL soient (enfin) opérationnelles. Il est répondu que la mise à jour a pris plus de temps que prévu mais que la livraison a été effectuée le 4 novembre. Il est précisé que toutes les requêtes pour la délégation seront mises à disposition en décembre pour une mise en œuvre en 2026. Le guide utilisateur à destination des délégataires est en préparation.*

Par ailleurs, les quotas par activités seront supprimés dès lors que les établissements concernés n'existent pas en nombre suffisant (c'est le cas des poissonneries dans certains départements, par exemple).

La volumétrie de recontrôles sera estimée localement, et non plus figée à 20 %.

La programmation liée aux denrées d'origine végétale reste identique (2100 contrôles) avec des formations prévues en distanciel. Concernant les droits d'accès CCRF, le protocole fait l'objet d'une révision annuelle, actuellement en cours.

Concernant les PSPC (plans de surveillance et de contrôle), 80 % des prélèvements ont été réalisés, avec des disparités entre régions, liées à des conventions signées tardivement avec les laboratoires (les délégataires ont dû patienter). Le taux de réalisation devrait être proche de 100 % d'ici la fin de l'année.

En ce qui concerne les prélèvements à la ferme, le taux de réalisation est faible (55%), seuls 2163 contrôles sur les 3875 programmés ont été faits.

*La CFDT-Agriculture interroge sur les raisons possibles de ce taux très bas ? Selon Maud Faipoux, les agents des DDPP (surtout en Bretagne, où 30 % de ces contrôles sont*

*programmés) ont pris du retard compte tenu de leur charge de travail.*

*La CFDT-Agriculture interroge également l'administration sur l'impact ou non du contrôle unique, et si elle dispose d'une cartographie des départements où des difficultés seraient remontées dans la réalisation des contrôles en fermes. Il est répondu que rien n'a été remonté en ce sens vers l'administration centrale.*

*Notre organisation syndicale est dubitative. Des remontées de terrain font état de contrôles pour le moins «compliqués» dans certaines exploitations agricoles, en particulier dans le sud-ouest. Il est étonnant que rien ne soit rapporté à la DGAL.*

Enfin, la CFDT-Agriculture, suite à des remontées du terrain, souhaite connaître la position de la DGAL sur le contrôle des marchés par les délégataires. Ceux-ci ne travaillent effectivement pas la nuit (cas des marchés estivaux dans les zones touristiques par exemple).

Maud FAIPOUX répond que ce sont les directions départementales, sous la responsabilité des préfets, qui font le choix de la réalisation ou non de ces contrôles, et que la DGAL n'interfère pas dans ce champ.

## **SIGAL, SINEMA... Ou comment les services tentent de s'organiser « en attendant » !**

Denis FEUILLOLEY, directeur de projet SIAL à la DGAL, présente l'avancement de SIGAL2 et de SINEMA. En préambule, il souligne que la réécriture de SIGAL a pour objectif principal

d'accroître l'ergonomie des outils, de moderniser les socles techniques, et de « gommer les irritants ». Il reconnaît que le projet est complexe, car il fait intervenir de nombreux prestataires.

La refonte du socle technique SIGAL prévoit la reprise de toutes les fonctionnalités existantes, sauf les PSPC qui seront intégrées dans MAESTRO.

La CFDT Agriculture, dans sa déclaration liminaire, a évoqué, pris dans les remontées de terrain qui lui sont faites, deux exemples assez révélateurs des attentes des agents :

*« Des discours lénifiants sur l'amélioration prévue, mais pas tout de suite, les outils numériques mis à disposition sont un exemple parlant. Par exemple :*

*-> comment vos agents en services déconcentrés peuvent-ils sereinement solliciter des vétérinaires pour des actes de vaccination lors de la crise de la DNC, alors qu'ils savent pertinemment qu'ils ne pourront pas les rémunérer pour ce travail dans un délai raisonnable, compte-tenu de l'absence de connexion entre CALYPSO et SIGAL ? Cette situation est d'autant plus incompréhensible qu'on ne la découvre pas lors de cette nouvelle crise, puisque la même problématique perdure a minima depuis la crise FCO, pour laquelle, depuis plus de deux ans, les vétérinaires sanitaires n'ont pas été payés. Nous sortons certes du contexte pur de ce CSA, mais comment feront vos services lorsque le maillage des vétérinaires ruraux se sera encore affaibli suite aux dettes causées par notre administration défaillante en termes d'outils numériques ?*

*→ les requêtes DEDAL, même combat... il semblerait, au vu des remontées de terrain, que le développement des requêtes adaptées, permettant le suivi du travail des délégataires, y compris qualitatives, ne soit toujours pas opérationnel... Lors du CSA Alimentation de juin avait été évoquée une «migration*



*en cours». Les agents attendent toujours, l'été est passé, l'automne est là... Où en est cette migration, quand les agents peuvent-ils espérer pouvoir œuvrer plus sereinement ? »*

Concernant CALYPSOVET, Denis Feuilloley précise qu'elle communique avec SIGAL, mais que les interactions doivent être renforcées pour une coopération plus opérationnelle.

SIGAL sera « réécrit », on améliore le visuel des écrans pour rendre l'application plus ergonomique (pas de répétition de saisie de données d'un écran sur l'autre par exemple). Denis Feuilloley indique qu'un nouvel apprentissage sera nécessaire pour utiliser au mieux l'outil rénové, sans que cela représente « une révolution ».

A la remarque de Denis Feuilloley sur le prochain test de l'outil par un groupe utilisateur, la CFDT-Agriculture s'interroge sur le choix des testeurs, sélectionnés par les COSIR, en indiquant qu'il aurait peut-être été pertinent d'inclure des non-experts pour avoir des remontées plus réalistes de la perception de l'outil modifié.

Philippe PAQUET, directeur adjoint du programme, présente le schéma directeur numérique de la DGAL. Il indique que pour lui, la conception des outils doit être centrée sur ses utilisateurs. C'est le principe du schéma directeur, l'idée étant de pouvoir passer d'un outil à l'autre sans même sans apercevoir, avec la plus grande fluidité possible. Son constat, partagé par la CFDT-Agriculture, est que le SIAL «ne fonctionne pas comme il le devrait et que l'obsolescence technique est trop forte».

Maud Faipoux reconnaît qu'il est temps de réagir, en passant d'un maintien en condition de sécurité où on tente d'empêcher que le système s'écroule, à un maintien en condition opérationnelle où on construit quelque chose de solide. Et ceci en maintenant les outils fonctionnels le temps de leur remplacement.

Cette opération est annoncée à effectif constant compte tenu du contexte actuel : en accord avec les DRAAF, la décision a été prise, dans le cadre d'une mobilisation nationale, qu'un ETP par DRAAF soit mis à disposition en 2026, soit 13, et la même chose en 2027, soit 26 ETP pris sur les effectifs régionaux, pour renforcer les équipes en charge du schéma directeur numérique.

*Si la CFDT-Agriculture se félicite de la prise en compte effective des remontées de terrain sur l'obsolescence numérique au MAASA, et sur la volonté affichée d'offrir aux services des outils modernes, elle s'inquiète des conséquences des prélèvements d'ETP dans les services déconcentrés, qualifiés « de nécessaire sacrifice en vue d'une anticipation sur l'avenir » par Maud Faipoux.*

*Notre organisation syndicale souligne également la nécessité d'entretenir et de faire évoluer les nouveaux outils en continu pour éviter une nouvelle décrépitude à moyen terme. L'interopérabilité entre les systèmes est rappelée comme une priorité absolue par les agents.*

## Situation sanitaire, tout est sous contrôle (ou presque)

Olivier DEBAERE, directeur de projet chargé des épizooties à la DGAL, présente un état des lieux de deux crises sanitaires majeures :

- **Dermatose Nodulaire Contagieuse (DNC)** : la crise perdure depuis 22 semaines, avec 104 foyers recensés répartis sur 6 départements. Une première vague a touché la Savoie, suivie d'une reflambée. Le dernier foyer en date remonte au 14 novembre dans les Pyrénées-Orientales. La communication de crise a été un enjeu important, face à

un volume significatif de fake-news circulant sur les réseaux sociaux.

- **Influenza aviaire hautement pathogène (IAHP)** : la situation se dégrade avec 123 cas en octobre et 44 pour le seul mois de novembre au jour de l'instance.

La Vendée est particulièrement touchée. Olivier Debaere souligne que la France en est au début de cette nouvelle crise, qui constitue une grande source de préoccupation. Il insiste sur la nécessité de trois soutiens indispensables : psychologique pour les éleveurs et les intervenants, financier via les indemnisations, et technique par un dialogue et des explications scientifiques.

*La CFDT-Agriculture rappelle l'impact émotionnel fort ressenti par les agents, toujours en première ligne lors des annonces aux exploitants et lors des interventions en élevages, en particulier les dépeuplements. Elle réaffirme l'importance d'un accompagnement et remercie Olivier Debaere d'avoir mis en exergue la solidarité qui s'est exercée pour faire face à la crise de l'été. Notre organisation syndicale tient également à souligner l'appui qu'ont apporté les agents CCRF aux équipes des DDPP de plusieurs départements.*

*Cependant, le risque de démobilisation des agents perdure, notamment en l'absence de dispositif harmonisé et clair concernant la récupération ou la rémunération des heures supplémentaires effectuées pendant ces crises.*

Maud Faipoux reconnaît que la question de la rémunération des heures supplémentaires n'était pas prévue dans le dispositif initial de gestion de crise. Une fiche réflexe RH est en cours de finalisation pour harmoniser les pratiques entre départements. Nadine Richard-Pejus précise que l'indemnité de gestion de crise (IGC) ne se substitue pas au règlement des heures supplémentaires, et qu'une boîte à outils est en préparation avec le ministère de l'Intérieur. L'instruction

des dossiers d'IGC interviendra une fois la crise terminée, afin de n'oublier personne.

*La CFDT-Agriculture restera vigilante sur les engagements pris par le ministère pour amener une réponse indemnitaire satisfaisante à l'ensemble des personnels engagés sur le front des différentes crises sanitaires. De même, elle souligne la nécessité pour le ministère d'accroître sa communication instantanée (réseaux sociaux, Intranet), afin de produire des « contre-feux » face aux fake-news.*

## **Vaccination anti-grippale des agents : protéger les volailles pour protéger les humains...**

Sophie BELICHON (MUS) présente les enjeux de la vaccination des agents intervenant en élevage. Il s'agit d'une mesure de protection collective visant à éviter la transmission de virus grippaux humains aux animaux et ainsi limiter les risques de recombinaison virale. Les bons de vaccination sont en cours de distribution dans les services. Le port des Équipements de Protection Individuelle (EPI) par les agents en exploitation est réaffirmé comme une mesure essentielle.

*La CFDT-Agriculture s'interroge sur le nombre d'agents qui seront vaccinés à l'issue de cette campagne, mais souligne le bien-fondé d'une mesure visant à limiter un risque réel pour l'ensemble des populations.*

## **Point d'information sur le département Santé Forêt en Occitanie**

Ce point, ajouté tardivement à l'ordre du jour, et présenté par Mylène GENTILS, concerne la création d'un pôle spécifique

Santé des forêts en Occitanie, jusqu'ici couverte par le pôle Sud-Est basé à Avignon. Lors du CSA de la DRAAF Occitanie, les organisations syndicales ont émis un avis favorable sur le principe de la création mais ont demandé un report du vote sur les modalités de mise en œuvre, exigeant une communication préalable de la convention entre les DRAAF Occitanie et PACA et une réelle concertation.

Maud Faipoux indique que le pôle, ainsi que le poste de chef de pôle, sont une création. Les modalités pratiques, incluant une phase transitoire où les agents de PACA interviendront encore en Occitanie, se mettront en place progressivement.

*La CFDT-Agriculture, s'appuyant sur des remontées de la DRAAF PACA, alerte sur le manque de concertation avec les agents impactés par cette réorganisation, génératrice de stress. Elle soutient la demande de report exprimée en local, afin d'engager une réelle concertation, et de balayer le dossier plus précisément, en n'oubliant pas la partie relative aux effectifs dédiés à ces nouvelles conditions de travail.*

## Questions diverses

*Une fois de plus, toutes les questions diverses n'ont pas encore reçu de réponse lors de la tenue du CSA Alimentation, ou lors de la rédaction de ce compte-rendu. La CFDT-Agriculture déplore vivement cet état de fait.*

Quelques réponses sont apportées par Nadine Richard-Péjus et Maud Faipoux :

→ **Catégorie active** : après l'annonce en CSA M du refus d'accorder la catégorie active aux agents d'abattoir, de SIVEP et de Rungis, à la demande des organisations syndicales, le dossier de saisine du guichet unique nous sera communiqué. Il

s'agira ensuite de l'analyser pour comprendre le pourquoi d'un tel refus, afin de revenir pour une nouvelle demande en ce sens.

*La CFDT-Agriculture s'était faite l'écho de cette incompréhension dans sa déclaration liminaire : « Les agents en abattoirs ont vu la semaine dernière leurs derniers espoirs s'évanouir quant à la reconnaissance de la catégorie active. Cette demande de bon sens, qui aurait pu jouer dans l'attractivité de ces métiers si compliqués à pourvoir, ne verra finalement pas le jour. Notre organisation syndicale s'associe à cette immense déception, et s'inquiète des répercussions qu'elle aura, dans les années à venir, sur les recrutements si nécessaires dans ce secteur, compte tenu des départs massifs en retraite des techniciens dans les cinq ans à venir. Les agents impactés par le RESET-BREXIT, outre la non-reconnaissance pour eux de la catégorie active, sont depuis quelques mois maintenant au cœur d'un imbroglio européen-britannique. Plusieurs centaines d'agents sont dans la tourmente, se demandant quel sera leur avenir, personnel ou professionnel. Fonctionnaires titulaires ou stagiaires, contractuels, tous et toutes ont des attentes fortes sur l'accompagnement qui leur sera proposé dans les mois à venir.*

»

→ **NBI** : le groupe de travail du 12 novembre a permis d'établir un état des lieux (cartographie des postes ouvrant droit à NBI). Il est précisé que tout agent qui bénéficie d'une NBI dans la cartographie actuelle la conservera. L'objectif est un redéploiement vers les services dont l'attractivité est la plus faible.

*La CFDT-Agriculture restera vigilante sur ce sujet, dans le contexte actuel budgétaire très contraint et vous invite à faire remonter d'éventuelles situations contraires aux annonces faites.*

→ **Recrutement des techniciens** : Les travaux menés montrent une augmentation des inscrits aux concours, grâce à une modification des conditions d'admission pour les étudiants en BTS, une révision des épreuves d'admission et la recherche de compétences plus ciblées. Il semblerait que les inscrits T1 et T2 soient plus nombreux à la prochaine session du concours.

*La CFDT-Agriculture reste réservée sur cette annonce. Un nombre important d'inscrits, c'est bien, mais il faudra refaire le point ultérieurement pour vérifier si les personnes inscrites se sont effectivement présentées aux écrits... De même, il apparaît à présent un taux plus important de prolongation de stages, ou de non-titularisation, sur lesquels l'administration devra s'interroger.*

**La CFDT-AGRICULTURE réaffirme son soutien aux agents dont le quotidien demeure toujours compliqué dans le contexte politique et budgétaire actuel.**

*Si ce CSA Alimentation a permis des échanges nourris et le partage de certains constats avec la DGAL, en lien certain avec le temps dédié à cette instance, notre organisation syndicale reste cependant vigilante sur les décisions qui ont été annoncées, et pour lesquelles nous serons attentifs aux suites données : amélioration des outils numériques, volumétrie des contrôles, indemnisation et récupérations horaires des agents impactés par la gestion de crise(s)...*



**La CFDT-Agriculture reste à votre écoute. N'hésitez pas à nous contacter ([cfdt@agriculture.gouv.fr](mailto:cfdt@agriculture.gouv.fr)) pour partager vos expériences et vos remarques.**

---

# **PLF, PLFSS : le point à mi-parcours**

Le projet de loi de finances et le projet de loi de financement de la Sécurité sociale sont à présent entre les mains des sénateurs. Vue la teneur des débats, une adoption avant le 31 décembre 2025 semble compromise. Un point en matière de calendrier s'impose.

---

**Une volonté du MAASA d'améliorer les conditions de travail de ses agents, mais c'est difficile en période de restrictions budgétaires.**

Compte-rendu de la réunion de la Formation Spécialisée du CSA ministériel, de multiples sujets : refus d'extension de la catégorie active aux agents en poste en abattoirs et en PCF, valorisation de la mission d'assistant de prévention, Qualisocial, prévention du risque amiante, dispositif proches aidants...

---



# **Le gouvernement lance une conférence sur le travail et les retraites**

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

---

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

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

---

## **RESET-BREXIT : présentation de la méthode de travail. Une**

# **anticipation indispensable malgré l'absence d'échéance précise**

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

---

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

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

---

## **“La fonction publique est**

# face à un mur de déficit d'attractivité"

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

---

## **HANDICAP : Actions de sensibilisation – Novembre 2025**

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

---

## **Simplification du processus de départ en retraite des**

# **fonctionnaires de l'État**

Mise en œuvre à partir du 1er janvier 2026

---

## **Nouveau dispositif de soutien psychologique pour les agents du ministère**

Un accompagnement renforcé avec Qualisocial

---

## **Nouvel outil de gestion du temps et des activités (GTA) au 1er janvier 2026... On vous dit tout !!!**

A la demande des organisations syndicales, le groupe de travail relatif au changement d'outil de la gestion du temps et des activités (GTA) s'est tenu le 16 octobre 2025.

Ce groupe de travail était présidé par Nadine RICHARD-PEJUS, chef du service des ressources humaines adjointe. Elle était accompagnée de Sébastien ROLLAND, chef de la mission SIRH et

de Lana KOVATCHEVSKI, adjointe du chef de la mission SIRH.

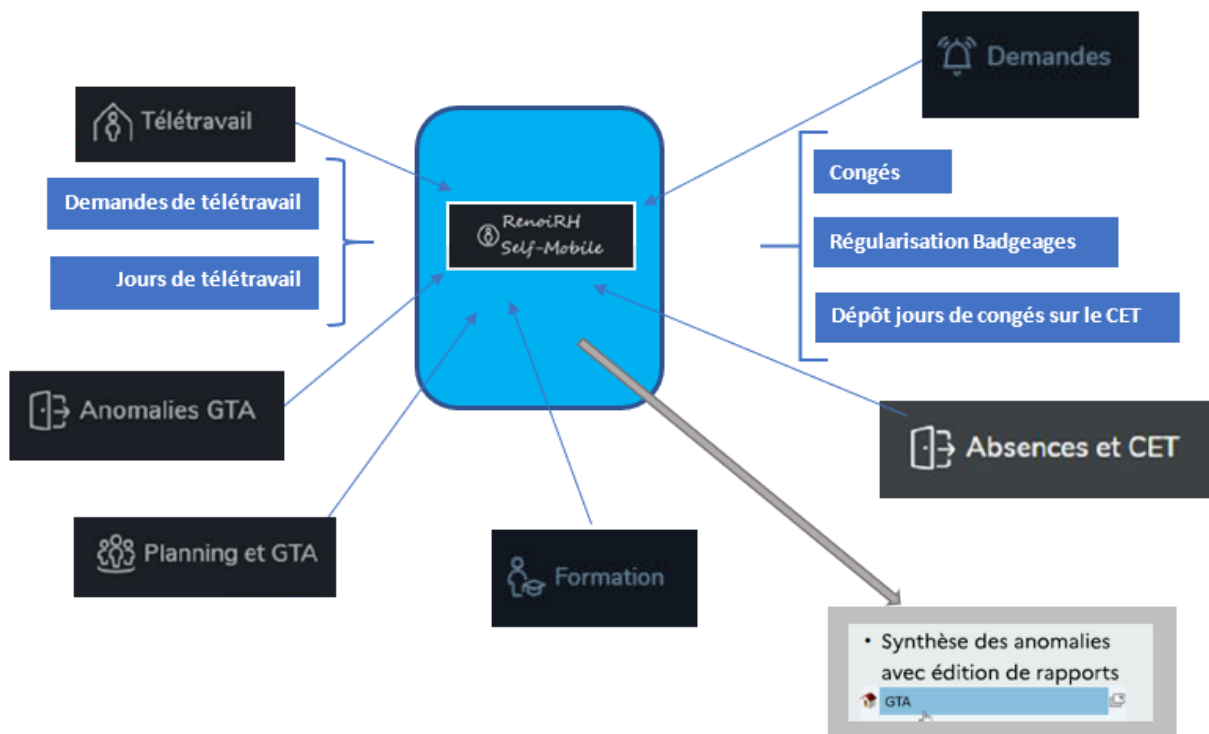
En introduction, Nadine RICHARD-PEJUS précise qu'il était prévu de concerter les organisations syndicales au mois de novembre mais que la date de cette concertation a été avancée à notre demande.

Cette évolution de l'outil GTA s'inscrit dans le cadre de la feuille de route des SIRH avec pour objectif d'automatiser et de moderniser la gestion administrative des agents de notre ministère. La cible étant de dématérialiser les dossiers d'agents depuis la candidature jusqu'à la prise en charge puis la gestion de la carrière. Les équipes ont notamment mis en place la signature électronique des contrats de recrutement des agents.

Avec EQUITIME, l'administration s'est heurtée à des difficultés pour intégrer les demandes de télétravail dématérialisées. Suite à cette problématique, elle s'est mise en recherche d'un autre outil de gestion du temps et des activités. C'est le module GTA de RenoirRH qui a été retenu, cet outil étant déjà utilisé par le MATTE notamment.

## **Quels sont les avantages de RenoirRH GTA ?**

**Un portail unique** : mon self mobile pour gérer un maximum d'évènements :



De nombreuses fonctionnalités accompagnent également cet outil comme un planning par agent et par structure avec lequel il est possible de filtrer ce qui est affiché (congrés, TT, ...).

Pour la hiérarchie, il y a un module à destination des responsables (onglet tâches) pour valider les demandes de TT, de congrés et gérer les anomalies. Pour les demandes de télétravail, le formulaire dématérialisé prévoit une justification par le chef de service lorsque la demande de télétravail est refusée.

Les horaires spécifiques comme les horaires en brigade avec des heures comptabilisées en dehors des heures prévues par le RIALTO pourront être incrémentés dans l'outil afin de comptabiliser le temps de travail des agents dans de bonnes conditions.

Concernant le télétravail, le temps de travail est comptabilisé de façon forfaitaire, sans générer de jours de récupération. Cependant, certains agents expriment le souhait

de pouvoir enregistrer les heures effectivement travaillées à distance, afin de disposer d'éléments précis pour attester de leur charge de travail. L'intégration de cette fonctionnalité de badgeage dans l'outil n'est toujours pas envisagée par l'administration actuellement.

De même, des tests techniques vont être mis en œuvre pour déterminer si les agents au forfait pourront bénéficier de cette option.

Une des limites de cet outil est qu'il ne prend pas en charge les document PDF, comme l'arrêt de travail, le document du médecin pour la garde d'enfant malade, ... Ce point est à l'étude et fait partie des améliorations à prévoir car l'administration souhaiterait que les arrêtés de situation administrative, les arrêtés d'avancement d'échelon et autres documents de ce type puissent être déposés dans cet outil et mis à la disposition des agents.

## **Passons à l'action pour préparer cette bascule**

Pour la bascule, les données actuelles d'EQUITIME doivent être stabilisées. Actions à réaliser par les agents d'ici le 12 décembre 2025 :

- Corriger les anomalies (absences pour congés, télétravail, pointages)
- Déposer les congés et les jours de TT jusqu'à la fin de l'année 2025

En cas de difficultés, vous pouvez solliciter votre service RH de proximité.



Après le 12 décembre, seules les modifications qui n'auront pas pu être anticipées seront acceptées.

- Le 12 décembre : il est vivement conseillé aux agents de faire une copie d'écran des éléments d'EQUITIME (nombre de jours de congés restants, CET, ...) pour conserver une trace des informations.

L'administration nous indique que les éléments d'EQUITIME resteront disponibles un certain temps après la bascule mais il est tout de même plus prudent de les récupérer au cas où.

Il est également recommandé de :

- Vérifier que votre compte self mobile est bien activé et fonctionnel
- Suivre les webinaires du mois de décembre
- Consulter les ressources documentaires à destination des agents et des encadrants
- Consulter la FAQ, elle sera mise à disposition prochainement

## Et après la bascule ...

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, RenoirRH GTA sera disponible pour l'ensemble des agents de l'administration centrale. Dès sa mise à disposition, il vous est conseillé de :

- Consulter rapidement le module GTA via le self-mobile pour voir si cela fonctionne
- Vérifier vos données personnelles dans le nouvel outil GTA et alerter en cas d'erreurs

Si vous avez des questions :

- Suivre les webinaires du mois de décembre
- Consulter les ressources documentaires à destination des agents et des encadrants
- Consulter la FAQ





Si vous avez des questions et si vous ne trouvez pas de réponse, n'hésitez pas à [nous solliciter](#).

*Pour la CFDT-Agriculture, cet outil présente des avantages certains et devrait participer à la simplification des tâches administratives des agents et des encadrants, notamment pour la gestion du télétravail et du report de jours de télétravail mais aussi pour la gestion des rythmes de travail spécifiques.*

*La CFDT-Agriculture reste cependant vigilante et se réserve la possibilité de se mobiliser si ces objectifs n'étaient pas atteints ou encore s'il y avait une régression des données mises à disposition pour le suivi des rythmes de travail des agents d'administration centrale.*

*Notre mobilisation continue sur tous les sujets qui vous impactent directement dans l'organisation de votre travail et dans l'exercice de vos missions.*

---

## **Égalité professionnelle : la CFDT choisit d'agir, pas de s'absenter**

**Le 7 octobre 2025, malgré le départ de plusieurs organisations, la CFDT reste pour transformer l'essai : un accord de méthode juridiquement opposable afin d'ouvrir et sécuriser une négociation «mieux-disante». L'objectif est**

**clair : sortir des postures, cadrer un processus qui oblige, finance et évalue – bref, rendre l'égalité effective dans les trois versants de la fonction publique.**

## **Présidence de séance**

M. Boris Melmoux-Eude, Directeur général de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

## **Organisations syndicales**

CFDT, CGT, FO, CFDT, Solidaires, UNSA, FSU, CFE-CGC, FAFPT

## **Employeurs**

Représentants territoriaux et FPH

Administrations : DIESE, DGOS, DGCL

## **Introduction**

M. Boris Melmoux-Eude rappelle qu'en l'absence d'un accord de méthode, la DGAFP mettra en œuvre un plan d'action nécessairement moins ambitieux. L'objectif est d'obtenir un accord de méthode pour engager une négociation «mieux-disante».

Les organisations CGT, FSU et Solidaires lisent une déclaration lumineuse, quittent la séance et annoncent qu'elles ne signeront pas l'accord de méthode sans gouvernement de plein exercice.

FO adopte une position similaire et quitte également la séance.

M. Melmoux-Eude souligne que l'ouverture des négociations et la signature d'un accord de méthode peuvent se faire sans gouvernement de plein exercice. Les arbitrages interministériels et le portage politique interviennent en clôture des discussions avec les organisations syndicales, jamais en amont.

# Position de la CFDT

La CFDT constate les inégalités persistantes malgré des avancées depuis 2018 et 2023. Elle assume ses responsabilités, refuse la politique de la chaise vide et **se déclare prête à signer un accord de méthode. Elle souhaite maintenir le dialogue social**, même dans un contexte politique incertain.

La CFDT rappelle qu'un accord de méthode est juridiquement contraignant pour l'employeur public. Elle est favorable à une négociation même sans accord de méthode majoritaire, par cohérence et exigence. **Elle s'engage pour un accord final contraignant, financé et évalué, visant une égalité réelle dans la fonction publique.**

## Positions des autres organisations

UNSA : mandatée pour signer l'accord de méthode dès à présent.  
CFE-CGC et FAFPT : positions convergentes avec celles de la CFDT et de l'UNSA.

## Méthodologie des travaux

La DGAFP propose une approche intégrée avec des séquences d'auditions d'experts par axe.

Un échange riche et approfondi a porté sur l'établissement d'une liste d'experts à contacter.

## Contributions de la CFDT

- **Expertise** : binômes resserrés (max. 2 experts/axe), équilibre entre approches théoriques et opérationnelles, parité et diversité disciplinaire ;
- **Transparence salariale** : transposition de la directive européenne ;
- **Articulation vie pro/perso** : intégrer charge mentale,

- freins de carrière, stéréotypes, organisation du travail et accès aux services publics, avec une lecture territoriale (ex. travaux d'Émilie Agnoux) ;
- **VSS** : associer la cellule «Artémis» du ministère des Armées ;
  - **Santé/handicap** : priorité à la prévention et à l'organisation du travail ;
  - **Culture de l'égalité** : intégrer des experts en communication.

## Suites

- Prise de contact rapide avec les experts pressentis ; clarification des modalités de prise en charge pour les signataires.
- Prochaine séance : ordonnancement des travaux, séquençement des auditions par axe et calendrier opérationnel.

> *Source : Article initialement publié par l'UFFA-CFDT*

## Document :

- Communiqué de presse du 04 septembre 2025 [ICI](#)

---

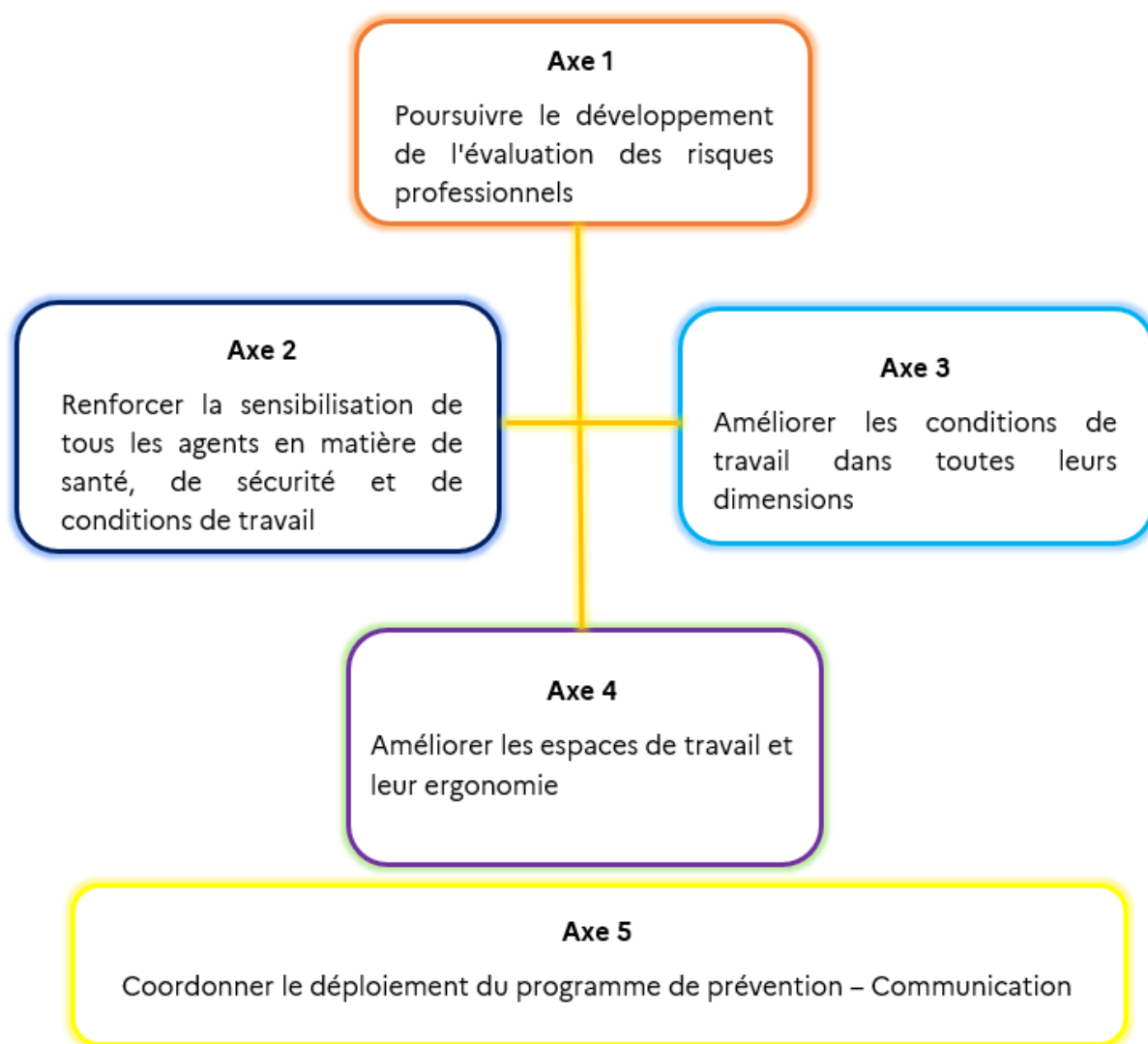
# Formation spécialisée CSA-AC du 30 septembre 2025

La formation spécialisée du comité social d'administration de

l'administration centrale s'est réunie le 30 septembre 2025 sous la présidence de Flora Claquin, cheffe du SRH et de Nadine Richard-Pejus, adjointe de la cheffe du SRH.

La CFDT-Agriculture était représentée par Grégor Appamon, Stéphanie Clarenc et Mireille Troupel.

## Programme prévention : l'urgence d'agir... et d'investir



Le programme prévention de l'administration centrale a été voté à l'unanimité par l'ensemble des organisations syndicales.

Dans une déclaration liminaire intersyndicale (à consulter

[ICI](#)), les organisations syndicales ont souligné la nécessité de mener les actions du programme à leur terme. Elles ont également insisté sur l'importance de mobiliser les moyens humains, techniques et financiers nécessaires afin de garantir une mise en œuvre efficace et concrète de ces mesures, particulièrement attendues par les agents.

En effet, parmi les actions de ce programme, il y a des actions relatives à la **gestion de la charge de travail**, un enjeu majeur pour l'ensemble de la communauté de travail. Il prévoit également des **actions spécifiques à destination des managers** afin de les accompagner dans l'exercice de leur fonction, rendue particulièrement complexe par l'augmentation constante des missions et la réduction des moyens humains.

Le développement de la **culture de la prévention** constitue également un axe fort du programme. Celui-ci inclut l'accueil des nouveaux arrivants, mais aussi la prise en main des outils informatiques ainsi qu'une meilleure information des agents sur la prévention des risques professionnels. Dans cet objectif, il est également prévu le déploiement et la mise à jour du **document d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** dont il sera question plus loin dans l'article.

Des **fiches par public** (agents, nouveaux arrivants, managers, ...) sont en cours d'élaboration à la demande des organisations syndicales, afin d'identifier les actions et le public auxquels elles sont destinées.

*Pour la CFDT-Agriculture, il est important que les actions et les chantiers de ce programme ne soient pas déployés indépendamment les uns des autres. Ce programme s'inscrit dans une démarche de politique de prévention avec des actions qui présentent des interactions entre elles et s'alimentent les unes les autres pour renforcer la culture de prévention au sein de l'administration centrale.*

*Certaines actions, notamment celles de l'axe 3 relatif à*

*l'amélioration des conditions de travail, visent à améliorer la qualité de vie au travail. En l'absence d'accord sur la QVCT, ces actions sont les bienvenues.*

*Une prévention efficace suppose également de pouvoir disposer de l'ensemble des éléments permettant d'améliorer la prévention des risques professionnels comme les accidents du travail, les mentions dans les registres de sécurité et les mesures prises. La transmission de ces éléments constitue une obligation réglementaire, non respectée par l'administration.*

*Enfin, nous comptons sur le dernier axe, gouvernance et communication pour sensibiliser les agents à la prévention des risques professionnels et les informer des outils mis à leur disposition comme la formation mentor «savoir réagir face aux risques» et des démarches de prévention des risques professionnels.*

*La CFDT-Agriculture déplore également l'absence d'un conseiller de prévention pour le déploiement de ce programme et l'animation du réseau des assistants de prévention qui reste difficile à maintenir dans le temps. Beaucoup de turn-over et une démotivation de ces agents à long terme en raison du peu de considération de leur rôle qui se traduit par un accompagnement minimaliste et une absence de reconnaissance dans le cadre du parcours professionnel.*

## **DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) : une méthodologie à préciser**

Le DUERP est le document qui recense les risques professionnels auxquels sont exposés les agents d'administration centrale et qui les évalue afin de déterminer si des actions de prévention sont nécessaires.

Il existe un DUERP pour l'administration centrale mais il n'a plus été mis à jour depuis de nombreuses années alors que c'est un document «vivant», à mettre à jour régulièrement en fonction de l'évolution des conditions de travail et des risques associés.

Dans le cadre de la mise à jour du DUERP, il est prévu de regrouper les activités qui présentent des risques similaires en **unités de travail** et de créer des unités de travail avec des risques spécifiques. Si on prend l'exemple du risque incendie, il est globalement identique mais il peut y avoir des spécificités locales où les conditions d'évacuation sont plus à risque qu'ailleurs. Ce découpage permet d'intégrer à la fois ce qui est transversal mais également les spécificités.

Avec cette articulation, il faut qu'un agent puisse identifier facilement les risques auxquels il est exposé et ce document doit être accessible à tous les agents avec un format qui s'y prête.

Des groupes de travail sont prévus pour définir les unités de travail. Chaque direction sera représentée ainsi que les assistants de prévention et les représentants du personnel. Il est également bien prévu de créer une unité de travail spécifique pour les inspecteurs de l'enseignement agricole, au regard des spécificités de leur activité.

*La CFDT-Agriculture insiste sur la mise à jour du DUERP qui est nécessaire, l'ancien document datant de plusieurs années. C'était d'ailleurs déjà l'un des objectifs du précédent programme de prévention. La méthodologie proposée mérite d'être testée mais suscite des réserves, notamment sur les points suivants :*

- *L'implication de la communauté de travail et la co-construction de ce document qui doivent permettre de développer la culture de la prévention.*

*Ce document n'aura pas fait l'objet d'une démarche partagée*



*et les agents pourraient ne pas se retrouver dans les unités de travail et les risques associés. Nous avons écho d'agents qui souhaiteraient participer à l'élaboration de ce document pour leur structure, ce qui permettrait aussi une meilleure appropriation du sujet.*

- *Le découpage approprié en unités de travail au regard de l'ensemble des spécificités de l'administration centrale*

*En effet, avec cette méthode, ce sont des groupes de travail qui vont déterminer les unités de travail et les risques associés. Il est évident que, même si les missions peuvent paraître similaires, tous les bureaux ne présentent pas la même charge de travail, la même exposition des agents aux risques RPS, certains sujets peuvent être plus sensibles que d'autres, la gestion de crise n'est pas présente partout, certains agents se déplacent dans des pays à risques,... La CFDT s'interroge sur la prise en compte de ces spécificités.*

- *L'évaluation des risques doit être le reflet de ce qui se passe sur le terrain*

*Avec la méthodologie proposée, il n'y a pas de session de sensibilisation sur les enjeux du DUERP et sur l'évaluation des risques à destination des agents et des encadrants. Il n'y a pas non plus d'ateliers participatifs avec les acteurs sur le terrain. L'évaluation des risques ne doit pas reposer exclusivement sur les assistants de prévention et les encadrants intermédiaires.*

## **Rapport de la médecine du travail**

A Paris, sur les 1790 agents recensés :

- 202 personnes ont été reçues pour une visite médicale obligatoire, dont 130 agents qui sont en SMP (Surveillance Médicale Particulière) et doivent

- bénéficier d'une visite chaque année ;
- 129 agents ont été reçus à leur demande.

Le docteur Bénoliel indique que les conditions ergonomiques sont globalement satisfaisantes (mobilier, organisation des espaces de travail, ...). En revanche, la santé mentale reste au cœur des préoccupations, tant par son ampleur que par la complexité des situations rencontrées. Les risques RPS ne cessent d'augmenter avec des situations de souffrance au travail liées à des conflits hiérarchiques, une charge de travail excessive, des agents sans affectation et un besoin croissant de soutien psychologique.

*Pour la CFDT-Agriculture, ces chiffres parlent d'eux-mêmes et traduisent le mal-être en administration centrale. En effet, en retirant les 130 personnes et au regard de l'obligation d'une visite tous les 5 ans pour les autres agents, ce sont à minima 332 personnes qui auraient dû être vues en médecine du travail. Or, seulement 72 personnes ont été convoquées. A côté de cela, les demandes pour voir le médecin du travail explosent (129 agents) avec des situations de détresse et de RPS qui ne cessent de croître.*

*Il est donc grand temps que l'administration centrale se saisisse de ce sujet, s'engage et accorde des actions destinées à améliorer les conditions de travail des agents. Ces actions seront à renforcer dans le cadre d'un futur programme prévention.*

A Toulouse, un nouveau médecin du travail, le docteur Bruel est arrivé en septembre 2024 après 20 mois sans médecine du travail. L'objectif est dans un premier temps de rattraper le retard : visites réglementaires, dossiers urgents.

Les visites ont mis en évidence des problématiques de TMS : syndromes de canal carpien, lombalgies, épaules, cervicales, ... et des situations de RPS en lien avec la souffrance au travail et l'évolution des organisations. Selon le médecin, les

conséquences de la réorganisation s'estompent progressivement et la situation semble réglée et apaisée. Le séminaire de la rentrée a été apprécié. Il insiste cependant sur la nécessité de l'accompagnement au changement.

*En complément des risques psychosociaux (RPS), la CFDT-Agriculture accordera une attention particulière aux situations de troubles musculo-squelettiques (TMS), qui tendent à se développer dans certains contextes professionnels. Il sera essentiel de mettre en œuvre des mesures de prévention ciblées, notamment par la réalisation de visites de poste, d'actions de sensibilisation (e-learning, communications, affiches, ...), et la formation des assistants de prévention afin de prévenir ces risques.*

Au cours des échanges, le docteur Bénoliel nous a fait part de situations parfois de détresse dans lesquelles certains agents peuvent se retrouver et qui devraient faire l'objet d'actions de prévention, et a insisté sur la formation des managers.

Elle note cependant une entraide forte dans les équipes et une bienveillance importante en cas de maladie et de report de charge de travail.

De même, elle précise que trop d'agents viennent la voir pour obtenir des jours de télétravail supplémentaires, parfois jusqu'à 5 jours. Elle précise que 5 jours, ce n'est pas médicalement acceptable car les agents ont besoin de liens sociaux aussi.

*La CFDT-Agriculture remercie le docteur Bénoliel pour ces échanges qui reflètent bien l'état des services de l'administration centrale avec de nombreuses situations de détresse et de tensions au sein de la communauté de travail, compensées par une entraide et une bienveillance des équipes, mais cet équilibre reste fragile et se fragilise chaque année un peu plus... Il est urgent d'agir !!!*

# Légionellose à Toulouse ? Qu'en est-il ?

Un agent d'Auzeville s'est retrouvé contaminé par la légionellose, les études sont en cours mais les premiers éléments confirmeraient que la contamination n'a pas eu lieu sur le site d'Auzeville.

La bactérie responsable de la légionellose se multiplie dans l'eau chaude stagnante. C'est ensuite la vapeur d'eau (lors d'une douche par exemple) qui contamine l'être humain. Dans le cas présent, l'agent était en congé les jours précédant son hospitalisation et n'a pas pris de douche sur le site d'Auzeville les jours précédant ses congés. De même, la climatisation n'est pas une source de dissémination de la bactérie.

Ces éléments vont dans le sens d'une contamination en dehors du site d'Auzeville. La SDLP a néanmoins fait procéder à des analyses dans les réseaux d'eau chaude d'Auzeville et les résultats sont attendus. Au moment du CSA, 4 jours s'étaient écoulés depuis la réception des analyses par le laboratoire qui n'a pas rappelé le ministère, ce qui laisse supposer des résultats négatifs. Nous vous tiendrons informés de la situation.

La CFDT-Agriculture reste à votre écoute, n'hésitez pas à [nous contacter](#).

---

# **Suspension de la réforme des retraites : qu'est ce que cela signifie concrètement ?**

Le Premier ministre a annoncé le 14 octobre, lors de son discours de politique générale, la suspension de la réforme des retraites de 2023, décalant l'âge légal de départ à 64 ans. Pour la CFDT, c'est une première victoire, après 2 années de mobilisation contre cette réforme injuste. Voici ce que cela veut dire.

Depuis 2023, l'âge légal augmente progressivement de trois mois chaque année pour atteindre 64 ans. Actuellement, les travailleurs et travailleuses peuvent partir en retraite à 62 ans et 9 mois. À partir d'aujourd'hui et jusqu'au 1er janvier 2028, cet âge légal restera à 62 ans et 9 mois. Cela concerne d'abord les personnes nées en 1964. Elles gagnent donc 3 mois, parce qu'elles devaient initialement partir à 63 ans.

## **Et ensuite, il se passe quoi ?**

Ensuite, tout dépendra des résultats aux élections de 2027. S'il y a une majorité pour une nouvelle réforme, alors s'appliqueront les mesures qui seront adoptées à ce moment-là. S'il n'y a pas de nouvelle réforme, alors les personnes nées entre le 1er janvier 1965 et le 31 décembre 1968, pourront quand même partir 3 mois plus tôt, quoi qu'il arrive, que ce que prévoyait la réforme de 2023. Cela va concerner quoi qu'il arrive environ 3,5 millions de personnes.

## Infographie :



Vous êtes né...

## Réforme des retraites avant et après la suspension

Vous pouvez partir en retraite à partir de		Nombre de trimestres exigé pour avoir le taux plein		
Vous êtes né...	Actuellement	Si suspension	Actuellement	Si suspension
Entre le 1er janvier 1958 et le 31 décembre 1960	62 ans	62 ans	167 (41 ans 9 mois)	167 (41 ans 9 mois)
Entre le 1er janvier et le 31 août 1961	62 ans	62 ans	168 (42 ans)	168 (42 ans)
Entre le 1er septembre et le 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	62 ans et 3 mois	169 (42 ans 3 mois)	169 (42 ans 3 mois)
1962	62 ans et 6 mois	62 ans et 6 mois	169 (42 ans 3 mois)	169 (42 ans 3 mois)
1963	62 ans et 9 mois	62 ans et 9 mois	170 (42 ans 6 mois)	170 (42 ans 6 mois)
1964	63 ans	62 ans et 9 mois	171 (42 ans 9 mois)	170 (42 ans 6 mois)
1965	63 ans et 3 mois	62 ans et 9 mois	172 (43 ans)	170 (42 ans 6 mois)
1966	63 ans et 6 mois	62 ans et 9 mois*	172 (43 ans)	170 (42 ans 6 mois)*
1967	63 ans et 9 mois	62 ans et 9 mois*	172 (43 ans)	170 (42 ans 6 mois)*
À partir du 1er janvier 1968	64 ans	62 ans et 9 mois*	172 (43 ans)	170 (42 ans 6 mois)*

Infographie DDM, PhR

\* si la suspension était prolongée au-delà de 2028

Infographie La Dépêche du Midi – PhR

## Pourquoi, pour la CFDT, cette suspension est une première victoire ?

Pour la CFDT, le premier objectif de la suspension est la reconnaissance du refus des 64 ans, largement exprimé par les travailleurs et travailleuses en 2023. Le second objectif, est de rendre possible un nouveau débat sur les retraites en 2027, lors des élections qui se tiendront cette année-là. Et pour cela, il est essentiel de maintenir l'âge et la durée à leur niveau actuel jusqu'au 1er janvier 2028. En 2027, selon les programmes électoraux des uns et des autres, les électeurs pourront décider de l'avenir de la réforme. La suspension, c'est donc une première étape avant celle de 2027.

## **On parle aussi de la durée de cotisation, ça veut dire quoi ?**

Tout d'abord, voici un petit rappel. La durée de cotisation requise pour pouvoir bénéficier d'une retraite au taux plein augmente depuis 2014 pour porter cette durée à 43 années (ou 172 trimestres). C'est la réforme dite « Touraine ». La réforme de 2023 a accéléré le rythme de cette augmentation. Actuellement, les personnes qui partent en retraite doivent justifier de 170 trimestres. Là encore, la suspension maintient à 170 (contre initialement 171) le nombre de trimestres jusqu'au 1er janvier 2028. Et là encore, cela concerne les personnes nées en 1964. À partir de 2028, c'est le même principe que pour l'âge. S'il y a une nouvelle réforme après les élections, les mesures adoptées s'appliqueront. S'il n'y a pas de nouvelle réforme, alors les personnes nées en 1965 gagneront quand même un trimestre et devront justifier de 171 trimestres au lieu de 172.

## **Comment et quand va se décider la suspension ?**

Pour qu'une suspension voit le jour, il est déterminant que le Premier ministre en fasse la proposition, sans quoi la réforme aurait continué à s'appliquer. Mais le Premier ministre ne peut pas décider tout seul. Maintenant, il faut une loi et c'est aux parlementaires de l'adopter. Cela devrait être le cas d'ici la fin de l'automne.

## **Quelles sont les autres annonces concernant les retraites ?**

Il a également été annoncé une amélioration de la retraite des femmes : celles qui ont eu des enfants bénéficient de trimestres en plus. Contrairement à ce qui est le cas actuellement, elles pourront faire valoir certains de ces

trimestres pour partir en retraite anticipée pour carrière longue. Il a aussi été annoncé que la règle des « 25 meilleures années » serait assouplie également pour les femmes avec des enfants, ce qui leur permettra d'avoir une meilleure pension. Ces deux mesures sont des revendications de la CFDT, gagnées lors du conclave.

**> Source : CFDT-UFETAM**

**Communiqué de presse CFDT de la suspension :**

[Retraite\\_Communiq   presse\\_14102025](#)

---

## **CSA ministériel du 7 octobre 2025 : Indemn  t   de gestion de crise, IFSE, RESET-BREXIT, PSU, agressions... quelques avancées.**

Le CSA ministériel était présidé par Cécile BIGOT-DEKEYZER, secrétaire générale du MASA, accompagnée notamment de son adjointe Noémie LE QUELLENEC, de Flora CLAQUIN, cheffe du SRH, de Maud FAIPOUX, directrice de la DGAL et de Benoît BONAIME, directeur de la DGER.

La CFDT était représentée par Béatrice LAUGRAUD et Emmanuel BISEAU (titulaires), Nicolas BREZISKY (suppléant), ainsi que Jean Philippe MALLET, Ludovic DUBOIS et Muriel LEUBA en tant qu'experts.



# Revalorisation de l'IFSE, c'est pour tout le monde ou presque !

La secrétaire générale indique que la mise en œuvre de la revalorisation annoncée est en cours pour les 12 000 agents éligibles au RIFSEEP (pour un montant total de crédits de 18,5 M€). Les rappels de paie ont été effectués selon le calendrier prévu : en août pour les corps de catégorie C, en septembre pour les catégories B, en octobre pour les catégories A. **La secrétaire générale annonce cependant une note de service à venir qui précisera les ajustements notamment pour les agents en abattoirs.**

La CFDT demande ce qu'il en est pour les **opérateurs**. La **secrétaire générale** répond que les travaux sont engagés à FranceAgriMer (FAM) et à l'Agence de services et de paiement (ASP) et devraient l'être chez les autres opérateurs mais que «Bercy bloque tout pour l'instant». Il s'avère que des travaux sont également initiés à l'INAO mais avec une date d'effet qui s'avèrerait différente et bien plus tardive de celle du MASA.

*Pour la CFDT-Agriculture, c'est loin d'être satisfaisant. Si les opérateurs ne sont finalement pas alignés sur la politique indemnitaire du MASA, c'est l'attractivité des opérateurs qui sera dégradée sans aucun doute alors même que les postes sont déjà difficiles à pouvoir par des titulaires. La CFDT-Agriculture s'interroge par ailleurs sur ces propos alors que d'autres annonces ont été faites aux agents de l'ANSES leur indiquant qu'il n'y aurait aucune revalorisation de l'IFSE. Quant à l'ASP qui bénéficiait d'une enveloppe permettant de revaloriser partiellement les montants d'IFSE, le CBCM a bloqué la revalorisation respectant pourtant le montant de l'enveloppe. Il ne reste actuellement qu'à l'IFCE où les travaux restent en cours.*

*Face à ces constats et ces annonces, la CFDT continuera à demander à ce que la revalorisation profite à tous les agents*

*du MASA sur la base de montants indemnitaires équivalents.*

## **Indemnité gestion de crise pour la dermatose nodulaire contagieuse (DNC), c'est OUI !**

Concernant les agents mobilisés dans le cadre de la dermatose nodulaire contagieuse des bovins, notamment ceux des départements impactés et du SRAL de la DRAAF AuRA, la CFDT demande si l'indemnité de gestion de crise sera bien activée, reprenant les termes du courrier adressé à Madame la directrice générale de l'alimentation le 22 août 2025 par notre organisation syndicale.

**L'administration répond positivement et informe que l'IGC sera mobilisée pour les agents investis dans la gestion de la dermatose nodulaire contagieuse (DNC).** Elle attend que la situation soit totalement enrayée avant de commencer le versement aux agents concernés.

*La CFDT se félicite de la réactivité de la mise en œuvre de cette indemnité, en réponse à la réactivité et à l'implication des agents pour gérer la crise de la DNC.*

## **Indemnité gestion de crise et SEA, c'est NON !**

**La CFDT-Agriculture avait également sollicité l'administration pour mettre en place l'IGC pour les agents des SEA pour la seconde année consécutive. Pour l'administration, cette année est «une année normale, sans crise». Pour autant, l'administration ne dit pas que tout va bien dans les SEA...**

La CFDT-Agriculture indique que les agents des SEA ont une nouvelle fois été confrontés à des difficultés majeures dans l'instruction des aides PAC pour la campagne 2025. La

surcharge de travail est devenue chronique, la perte de sens déjà constatée l'année passée perdure, et les signes d'usure professionnelle se multiplient.

*La CFDT-Agriculture revendique :*

- *des moyens humains pérennes, notamment dans les SEA identifiés en grande difficulté,*
- *la reconduction de l'indemnité de gestion de crise,*
- *un plan d'action budgétaire concernant ISIS et son remplacement,*
- *des mesures de simplification pour les agriculteurs et les services, sur la base des propositions départementales.*

*La charte d'engagements réciproques SEA-AC, bien qu'utile, reste partiellement appliquée. Nous demandons :*

- *un bilan de cette charte,*
- *la présentation du nouveau modèle d'attribution des moyens humains,*
- *un retour d'expérience sur les SEA en tension.*

## **Indemnité pour les remplacements en abattoir, c'est OUI et NON**

La CFDT-Agriculture a de nouveau interrogé l'administration sur la mise en place d'une indemnité dédiée visant à rémunérer les remplacements en abattoirs, indemnité dont l'ancien chef de service du SRH avait indiqué lors d'un précédent CSA-M que le dossier était à l'étude au niveau de la fonction publique. Il est rappelé que les remplacements en abattoirs sont payés en utilisant le complément indemnitaire annuel (CIA) qui n'est pas réglementairement prévu pour cela.

**L'administration a répondu que les remplacements en abattoirs seraient bien payés en 2025 en utilisant une nouvelle fois le CIA.** Par ailleurs, l'administration ne précise aucun délai sur

la mise en place d'une indemnité dédiée... annoncée depuis presque deux années.

*Pour la CFDT, se satisfaire d'un paiement par le biais d'un second CIA est dans l'intérêt des agents dès lors que le montant octroyé en remplacement du CIA déjà versé ne dépasse pas le montant du plafond réglementaire du CIA de l'agent... Or, pour certains d'entre eux, le plafond réglementaire était atteint, nécessitant de payer sur l'année suivante le solde des remplacements en abattoir qui ne pouvait être payé sur l'année en cours... Cela peut donc se reproduire en 2025.*

*La création d'un vecteur indemnitaire dédié est une nécessité garantissant à l'agent de percevoir en intégralité ce qui lui est dû... La CFDT-Agriculture s'étonne de l'absence de réponse de la fonction publique pour un dossier déposé il y a plus d'un an, on aurait pu souhaiter les mêmes délais de mise en place que pour l'indemnité de gestion de crise.*

## **Indemnité type «CIA» pour les contractuels, c'est ni OUI ni NON**

**La CFDT-Agriculture a également souhaité connaître la position de l'administration sur la possibilité de versement d'une prime de «fin d'année», ou prime de résultat type «CIA» pour les agents contractuels œuvrant pour le bon fonctionnement des services du ministère. En réponse quelque peu évasive, l'administration indique qu'elle y réfléchit.**

La CFDT-Agriculture signale que les contractuels qui réalisent des entretiens professionnels annuels au même titre que les titulaires devraient aussi pouvoir bénéficier d'une prime de résultat, car sans leur travail et leur investissement permanent, certains services auraient du mal à fonctionner. La CFDT est bien sûr consciente que ce type de campagne a un coût non négligeable, que la période n'est pas propice à de nouvelles dépenses mais pour autant, si rien n'est proposé ou

estimé, rien n'avancera...

## Et la police sanitaire unique ?

En l'absence de clause de revoyure pour 2026, la CFDT a interrogé l'administration sur une éventuelle révision à la baisse du nombre de contrôles réalisés par les délégataires dans le cadre de la police sanitaire unique, afin de garantir une adéquation entre les missions confiées et les moyens disponibles.

*La CFDT-Agriculture déplore l'absence de réponses sur ce point.*

## RESET-BREXIT : les agents sont inquiets

Le RESET-BREXIT est un accord entre l'Europe et le Royaume-Uni portant sur la fin des contrôles sanitaires et phytosanitaires ([ICI](#) notre article RESET-BREXIT, équation à trop d'inconnues...).

Les agents recrutés par le ministère de l'Agriculture dans le cadre du BREXIT, notamment pour les contrôles sanitaires et phytosanitaires (SPS) aux frontières, se retrouvent donc directement concernés par les évolutions récentes liées à l'accord politique « RESET-BREXIT ». Le mandat de négociation pour cet accord devrait pouvoir être validé le 17 novembre prochain.

L'accord politique du 19 mai 2025 prévoit la suppression progressive des contrôles SPS aux frontières. Cela implique la disparition des missions confiées aux agents des SIVEP (Services d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières), à certains agents des DRAAF (Directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt) et des DDPP (Directions départementales de la protection des populations), notamment pour la certification à l'exportation vers le Royaume-Uni, actuellement considéré comme pays tiers.

Ce sont plus de **450 agents qui sont concernés, principalement pour la partie import**, mais également certains agents dont les missions concernent l'export.

*Pour la CFDT-Agriculture, cette situation, génératrice de stress et de démotivation, ne peut perdurer. Depuis les échanges organisés en juillet dernier, aucune avancée concrète n'a été portée à la connaissance des agents. La CFDT-Agriculture estime qu'il est impératif que l'administration engage dès à présent un travail individualisé sur les profils des agents, et qu'elle leur présente les métiers disponibles au sein du MASA. Les projets personnels sont suspendus, les tensions s'exacerbent sur les sites, et les arrêts maladie se multiplient.*

Les engagements pris en juillet en matière d'accompagnement doivent désormais se traduire en actes. La CFDT-Agriculture pose plusieurs questions : les IGAPS référents ont-ils été désignés ? Quand seront-ils mobilisés de manière proactive auprès des agents ? Quelles mesures sont envisagées pour renforcer les assistantes sociales, les ISST, la médecine de prévention ? Une information ciblée sur Qualisocial est-elle prévue pour les agents des postes de contrôle frontaliers ? Quelles actions concrètes sont envisagées pour accompagner la mobilité, tant sur le plan administratif que professionnel ?

La CFDT-Agriculture attire également l'attention sur les services Ressources Humaines de proximité, qui doivent gérer simultanément les départs, les tensions internes et l'accueil de nouveaux agents. Des moyens humains supplémentaires sont indispensables pour accompagner cette réforme dans des conditions acceptables.

*La CFDT-Agriculture considère qu'une phase de transition est indispensable. Si l'administration souhaite maintenir l'activité de contrôle jusqu'au terme du dispositif, les agents doivent pouvoir accéder rapidement à des postes*

*correspondant à leurs aspirations. Des discussions constructives ont été engagées avec le SIVEP central à la DGAL, notamment sur l'adaptation des fréquences et des modalités de contrôle. Il est essentiel de poursuivre dans cette voie afin de permettre des départs progressifs, sans alourdir la charge des collègues restants.*

Enfin la CFDT-Agriculture demande qu'un arrêté de restructuration soit pris et que celui-ci s'étale sur au moins trois ans afin de donner aux agents la possibilité de bénéficier des dispositifs d'aides, notamment financières.

Les réponses de l'administration semblent éparses, ce qui n'est pas satisfaisant, même si la CFDT-Agriculture reconnaît qu'il est sans doute difficile pour elle d'y voir clair actuellement. Toutefois, notre organisation syndicale insiste sur le fait que de très nombreux agents attendent des solutions, et qu'elle sera extrêmement vigilante sur les propositions qui seront faites.

A notre question concernant le devenir des collègues qui ont réussi récemment le concours de l'INFOMA, l'administration nous informe que ceux-ci auront une formation plus généraliste, leur permettant de pouvoir intégrer d'autres postes si nécessaire.

Une autre information notoire est la **nomination d'une cheffe de projet (cheffe de la «task-force»)**, en la personne de **Magali PECQUERY** (CGAAER). En responsabilité lors de la mise en œuvre du BREXIT, et donc connaissant bien le sujet, Madame PECQUERY travaillera à la fois sur le volet des ressources humaines, ainsi que sur celui des missions métiers.

*La CFDT-Agriculture sera particulièrement attentive à l'attention que Madame PECQUERY portera sur le traitement humain des agents, qui pour le moment se révèle particulièrement flou.*

Enfin, le réseau RAPS est mobilisé avec notamment la désignation de deux IGAPS référents qui suivront les travaux en lien avec les IGAPS de toutes les régions.

La CFDT-Agriculture constate que les choses se mettent en place, mais souligne que pour les collègues des SIVEP, il est extrêmement difficile de se projeter.

*Pour la CFDT-Agriculture il est indispensable que ceux-ci soient régulièrement informés de leur devenir.*

Un groupe de travail «miroir» va se dérouler fin octobre.

La CFDT-Agriculture aura l'occasion lors de ce GT de réaffirmer la nécessité de remettre les agents au cœur du dispositif du RESET-BREXIT.

## **Rapport social unique : des femmes pas à la fête**

Le Rapport Social Unique (RSU) 2024 est structuré en deux parties : une partie littérale et une partie chiffrée. Le nombre d'indicateurs passe de 189 à 122, afin de répondre aux exigences de la Base de Données Sociales (BDS), utilisée notamment par la DGAFP.

Parmi toutes les données, la CFDT-Agriculture a fait un petit focus sur la position des femmes et souligne leur place peu enviable dans plusieurs indicateurs, notamment en matière :

- d'avancement,
- de rémunération,
- de catégorie.

La CFDT-Agriculture propose que ces indicateurs soient intégrés aux lignes de gestion afin de contribuer à l'amélioration de la situation des agentes.



## **Index de l'égalité professionnelle 2024 : un engagement confirmé du MASA**

Le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA) affiche **en 2024 un score de 84 points** à l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, soit **une progression de 3 points** par rapport à 2023. **Ce résultat, bien supérieur au seuil réglementaire de 75 points, témoigne de l'engagement constant du ministère en faveur de l'égalité femmes-hommes.**

Ce progrès s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2023-6353 du 19 juillet 2023, visant notamment à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Les décrets d'application du 5 décembre 2023 viendront préciser les modalités de mise en œuvre de cette loi. Il est à noter que des pénalités sont prévues en cas de non-respect du seuil de 75 points, soulignant l'importance de cet indicateur dans les politiques Ressources Humaines des administrations.

En réponse à une intervention de la CFDT, le ministère a réaffirmé sa volonté de poursuivre le traitement de ces enjeux. L'accord ministériel 2024-2026, actuellement en vigueur, consacre notamment un axe spécifique (axe 3) à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Note d'information – Impact du non-respect de la date du 13 octobre pour le dépôt du budget**

Sans entrer dans le détail, la Secrétaire générale du MASA a alerté le CSA Ministériel sur les risques liés au non-respect de l'échéance du 13 octobre 2025 concernant le dépôt du projet de loi de finances.

Le non-respect de la date limite du 13 octobre pour le dépôt

du projet de loi de finances au Parlement pourrait entraîner des retards dans l'examen et le vote du budget, avec des conséquences directes sur la mise en œuvre budgétaire des ministères, dont celui de l'Agriculture.

La CFDT souligne que pour le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA), cela pourrait se traduire par :

- un gel ou un décalage des crédits affectés aux programmes en cours,
- des incertitudes sur les enveloppes allouées aux politiques prioritaires (restructurations, soutien aux filières, transition agroécologique),
- une mise en œuvre retardée des engagements pluriannuels, notamment ceux liés à l'accord 2024- 2026.

## **Agressions – rien de neuf, malheureusement**

La séance ayant débuté par l'évocation de l'agression au lycée agricole d'Antibes, la CFDT-Agriculture a demandé où en était le texte de loi permettant à l'administration de porter plainte à la place d'un agent.

L'administration répond que celui-ci est malheureusement resté au stade de discussion entre les ministères. **La CFDT réaffirme la nécessité d'une reprise rapide des discussions, dans l'intérêt de tous les agents du ministère pouvant subir des agressions.**

Le prochain CSA est prévu début décembre.

La CFDT-Agriculture reste à votre écoute. N'hésitez pas à nous contacter ([cfdt@agriculture.gouv.fr](mailto:cfdt@agriculture.gouv.fr)) pour tout renseignement ou témoignage.

---

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

Fiche mise à jour au 1er octobre 2025

---

## **Retraite progressive à 60 ans dans la fonction publique : ce qui change au 1er septembre 2025**

Depuis le 1er septembre 2025, les fonctionnaires de l'État peuvent accéder au dispositif de retraite progressive dès 60 ans, contre 62 ans auparavant. Cette évolution découle du décret n°2025-681 du 15 juillet 2025, publié au Journal officiel le 23 juillet 2025.

---

## **Réforme de l'action**

# **territoriale de l'État : la circulaire du Premier ministre précise les nouvelles règles**

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

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

---

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

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

---

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

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

---

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

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

---

# **“Il faut offrir des perspectives aux agents publics”**

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

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

---

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

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

---

## **20 ans après la loi handicap**

# de 2005 : une promesse toujours en attente

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

---

**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](http://stopbudgetbayrou.fr), elles se réuniront le 1<sup>er</sup> 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
	<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>58</b>	<b>58</b>
Fonction publique territoriale	Catégorie A	60	70	70
	dont A+	52	53	54
	Catégorie B	64	64	64
	Catégorie C	60	59	59
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>61</b>	<b>61</b>
Fonction publique hospitalière	Catégorie A	72	77	77
	dont A+	43	55	55
	Catégorie B	84	87	87
	Catégorie C	78	70	70
	<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>78</b>	<b>78</b>
<b>Ensemble de la fonction publique</b>	Catégorie A	62	67	68
	dont A+	38	44	45
	Catégorie B	56	61	61
	Catégorie C	62	61	61
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>63</b>	<b>64</b>

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*

---

## **CSA-AC du 3 juillet 2025 : canicule, RIALTO, bilan RH...**

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