

Égalité Professionnelle Fonction publique : vers un nouvel accord

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

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

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

avenant.

Les expressions de la CFDT

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

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

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

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

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

Prochaine étape

La version finale du projet d'accord a été transmise. Les fédérations de la **CFDT** sont consultées et doivent transmettre

leur position pour le tout début du mois de septembre. Les réponses de l'ensemble des organisations syndicales sont attendues pour le 8 septembre, délai de rigueur.

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

Pouvoirs renforcés pour les préfets : les décrets ont été publiés

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

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

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

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

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

RESET-BREXIT, équation à trop d'inconnues...

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

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 rabet 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.**

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

Européenne

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

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

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

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

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

**Vers une suppression (quasi) totale
des contrôles sanitaires**

alimentaires et phytosanitaires, à l'import et à l'export entre le Royaume Uni et l'UE ?

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

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

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

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

La CFDT Agriculture vous invite à prendre connaissance du document signé entre l'Union Européenne et le Royaume Uni le 19 mai ([ICI](#), le document traduit en français).



A noter : la France est le seul pays de l'Union

européenne à être très fortement impacté par ces contrôles à l'import, avec des effectifs très importants déployés le long de ses côtes.

Et les questions métiers relatives aux enjeux sanitaires ?

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

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

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

Il invite les organisations syndicales à lui faire remonter tout information technique utile en ce sens.

Un calendrier encore incertain

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

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

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

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

Le MASA s'organise progressivement

Le MASA va activer en parallèle deux divisions opérationnelles :

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

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

Des missions à assurer jusqu'au dernier jour, avec un accompagnement fort du MASA. Noémie LE QUELLENEC réaffirme

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

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

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

En amont, il convient que soit réalisé un état des lieux RH le plus précis possible. Noémie LE QUELLENEC, indique que pour les agents dédiés actuellement à l'import (Postes SIVEP) et à l'export (répartis sur tout le territoire), le nombre d'agents

concernés est connu, mais qu'elle ne souhaite pas en faire une diffusion pour le moment.

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

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

Et les agents à l'INFOMA ?

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

Plusieurs dispositifs d'accompagnement sont prévus

Xavier MAIRE présente ensuite les dispositions prévues par la note de service 2021-417 (jointe [ICI](#)).

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

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

– etc....

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

Xavier MAIRE indique que pour les propositions de postes qui

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

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

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

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

Noémie LE QUELLENEC réaffirme que le MASA sera «force d'accompagnement», à la fois pour trouver des solutions collectives, mais aussi pour proposer des mesures

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

Et la suite ?

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

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

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

**Les principaux indices :
SMIC, Salaire horaire,**

Allocations familiales, Chômage, Retraite...

Fiche repères mise à jour au 1er juillet 2025

Télétravail : Les employeurs publics encore réticents

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

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



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

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

> Par Sabine Izar – CFDT Magazine

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

> À lire également :

- [Le télétravail dans la fonction publique : ce que prévoit l'accord de 2021](#)
-

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

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

Pourquoi cette enquête ?

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

Les principaux constats :

- La France a créé ses agences **au coup par coup**, sans vraie stratégie globale.
- Ces structures étaient censées rendre l'action publique plus souple et plus efficace, mais au final, elles ont souvent créé **des doublons et de la complexité**.
- L'État **perd la main sur ses politiques publiques**, car

les agences s'emparent parfois de fonctions stratégiques au lieu de rester sur l'exécution.

- Manque de transparence : coûts, effectifs et missions réels souvent mal connus, ce qui complique le pilotage et le contrôle parlementaire.
- La multiplication des agences a accentué la **perte de compétences techniques** dans l'administration centrale et territoriale.
- Des circuits de financement **trop complexes**, des logos et des communications dispersés qui rendent l'action de l'État illisible pour le citoyen.

Les recommandations fortes du rapport :

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

Redonner un cap clair à l'État

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

Rationaliser et simplifier

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

Mieux contrôler et mieux informer

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

Recentrer l'action publique sur l'État

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

Clarifier la communication

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

Esprit global du rapport

Le rapport ne préconise **pas une politique de coupes aveugles**, mais plutôt une **réforme cohérente et progressive**, destinée à rendre l'action publique plus lisible, plus efficace et moins coûteuse.

L'objectif : recentrer l'État sur ses missions stratégiques et éviter que les agences ne deviennent des « *États dans l'État* ».

Sur l'économie globale attendue, le rapport sénatorial estime qu'**il serait possible d'économiser environ 550 millions d'euros** en rationalisant le paysage des agences et opérateurs de l'État – notamment grâce à une réduction des fonctions support – mais « *à missions constantes* ». **Soit quatre à cinq fois moins que les montants affichés par le gouvernement et les deux ministres de Bercy.**

Comme l'a précisé le président de la commission d'enquête lors

de la présentation du rapport : « *Au risque de décevoir ceux qui voyaient dans ce travail des milliards d'économies, vous aurez beau chercher, vous ne trouverez pas. Pas de serpe, pas de hache.* »

> **Source : CFDT-UFETAM**



Pour aller plus loin :

[Rapport de la Commission d'Enquête du Sénat sur les agences et opérateurs de l'État](#)

[L'essentiel sur la commission d'enquête](#)

[La liste des 61 recommandations](#)

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

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

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

La circulaire Fonction Publique :

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

Pièce jointe : annexe

Une cellule interministérielle de crise a été activée hier par le ministère de l'intérieur pour faire face à la situation d'alerte caniculaire. Météo France a positionné en alerte orange canicule plus de 80 départements métropolitains, ce qui invite à un surcroît de vigilance collective dans nos services publics.

Cet épisode devrait se poursuivre au moins jusqu'au mercredi 2 juillet inclus.

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

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

Je vous invite également à prendre les mesures nécessaires pour le cas échéant adapter l'organisation du travail

(horaires, amplitudes, localisation des postes), aménager les postes et tenues de travail pour limiter l'exposition à la chaleur (tenues, ventilation, brumisation) et garantir que les agents auront sur leur lieu de travail les moyens de s'hydrater. Une attention particulière est à porter aux travailleurs dont les missions s'exercent en extérieur.

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

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

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

Je vous remercie d'appliquer avec beaucoup d'attention ces mesures qui s'inscrivent dans le plan national d'adaptation au changement climatique lancé le 10 mars 2025.

Signé : Laurent Marcangeli

 [Accéder à l'annexe](#)

 [Accéder à la circulaire Fonction publique](#)



A consulter :

[Chaleur intense, canicule et travail des agents publics : de nouvelles précautions prévues par la réglementation](#)

Il n'y aura pas de nouvelle négociation retraites

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

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

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

Le patronat doit participer aux efforts

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

La nécessaire prise en compte de la pénibilité

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

véritable provocation aux yeux des syndicats !

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

Des mesures de justice sociale dont il faut s'inspirer

Enfin, le passage de 67 à 66,5 ans de l'âge de l'annulation de la décote aurait offert un coup de pouce aux salariés les plus fragiles, dont beaucoup de femmes. La CFDT pense qu'il revient au gouvernement puis au Parlement de reprendre ces mesures lors de l'élaboration du projet de loi de finances de la Sécurité sociale (PLFSS) de 2026. *« Il n'existe qu'une voie de passage : celle de la justice sociale et du partage des efforts financiers »*, concluent unanimement la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC. Le patronat n'aura pas permis d'emprunter cette voie à l'issue du conclave. Une occasion manquée pour la démocratie sociale...

> Source : Par Jérôme Citron

Rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

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

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

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

IFSE – Une revalorisation à géométrie variable...

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

« Madame la secrétaire générale,
Vous avez annoncé au nom de Madame la ministre l'obtention d'une enveloppe conséquente de crédits pour revaloriser les montants d'IFSE des agents du MASA rémunérés par le ministère.

Dans les services, cette revalorisation se traduit par plus d'équité entre les filières administratives et les filières techniques.

Toutefois, ce type de revalorisation ne couvre pas de manière équitable l'ensemble des agents au regard de leur catégorie notamment. »

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

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

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

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

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

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

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

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

Et pour les prochaines revalorisations ?

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

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

Et sinon en matière de pouvoir d'achat ?

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

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

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

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

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

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

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

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

La CFDT propose une vraie mesure pour

rendre le corps des TSMA plus attractif : la création d'un 4^{ème} grade « TSMA hors classe », à l'image des corps IAE et attachés

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

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

Cette situation va à l'encontre du protocole PPCR (protocole sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations), qui prévoit qu'un agent doit pouvoir dérouler au moins deux grades au cours de sa carrière. Or, dans la configuration actuelle, cela est tout simplement impossible. C'est pourquoi la création d'un grade T4 hors classe pour les TSMA est une nécessité pour CFDT Agriculture.

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

ambitions de chacun.

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

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

Si vous avez des propositions à faire sur ce sujet, [contactez-nous](#), nous sommes à votre écoute.

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

Risque d'agressions des agents : une réponse très insuffisante...

Un risque d'agression bien présent...

« Le risque est bien présent. Il y a 3 semaines des collègues de la DDETSPP de l'Orne ont été menacés de mort par un éleveur lors du recensement de son troupeau. La semaine dernière un agent d'une DDPP du grand ouest a été séquestré lors d'un contrôle. Des contrôleurs ressentent davantage de pression depuis la mise en place du contrôle unique. Car de nombreux agriculteurs ont compris qu'ils n'auraient pas plus d'un contrôle par an. Ils mettent dans le même panier les contrôles administratifs programmables et les autres contrôles. Au final, le contrôle « unique » n'améliore pas la situation, au contraire, il génère globalement plus de tension et de risque d'agression. »

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

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

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

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

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

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

Des avancées à venir ?

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

réellement possible, légal, qu'une plainte puisse être déposée par le préfet ou l'organisme dont dépend l'agent, à la place de celui-ci ? »

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

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

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

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

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

La CFDT demande : « *on demande aux inspecteurs de faire preuve de pédagogie, c'est très bien, ils le faisaient déjà d'ailleurs, mais vous semble-t-il adapté qu'un inspecteur doive passer parfois une heure pour expliquer à un agriculteur ce qu'est le contrôle unique afin d'être en mesure de*

commencer sereinement le contrôle (nous avons plusieurs retours en ce sens...) ? Pourquoi n'est-il pas demandé aux chambres d'agriculture de faire le plus gros de ce travail de pédagogie ? »

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

CFDT Agriculture attend des actes concrets.

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

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

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

« La CFDT regrette par ailleurs le manque de transparence sur le plan d'accompagnement des SEA : nous n'avons aucune information sur ce qui a été mis en place dans les SEA en grande difficulté et ce qui est duplicable ailleurs. »

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

CFDT Agriculture regrette cette opacité. Il est incompréhensible qu'il n'y ait pas d'information sur les mesures prises, car il n'y a pas d'un côté 12/13 DDT(M) en

grande difficulté et de l'autre des DDT(M) qui vont très bien. Il est important de profiter de cet accompagnement pour constituer et proposer une boîte à outils à l'ensemble des DDT(M).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le dossier pour demander la reconnaissance de la catégorie active pour les agents en abattoir, en SIVEP (Service d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières) en

cycle continu (7J/7J et 24h/24h) et au marché international (MIN) de Rungis a été transmis le 7 mai à la DGAFP (Ministère de la fonction publique). Bénéficiaire de ce dispositif particulier suppose 17 années de services accomplis. Cela concerne un peu moins de 1000 agents, à 98 % des TSMA et à 87 % des agents en abattoir.

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

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

Devenir des opérateurs : de possibles bouleversements importants en perspective ... avec un dialogue social minimaliste ... inacceptable !

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

réactivité et la proximité avec les usagers.

Madame la Présidente, est-ce que le ministère de l'agriculture partage ces éléments d'analyse ?

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

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

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

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

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

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

Modalités de vente de pesticides, retour des néonicotinoïdes, rôle de l'Anses, ... la proposition de loi (PPL) Duplomb visant à « lever les contraintes au métier d'agriculteur » fait du bruit.

La ministre de l'agriculture souhaite que l'Anses priorise les demandes d'examen d'homologation de substances phytosanitaires pour des productions menacées de disparition en France. Il s'agit selon ses dires de gérer l'urgence en attendant des alternatives à ces molécules dont la diminution est un vrai enjeu.

Dans le même laps de temps, un sénateur a travaillé sur une proposition de loi (Duplomb) qui prévoit la priorisation des dossiers par un comité d'orientation, et le gouvernement a travaillé sur un décret auto-portant qui implique l'avis de l'INRAE dans le travail de priorisation fait par l'Anses.

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

Maud Faipoux rappelle des éléments de langage que nous avons déjà entendu à maintes reprises, à savoir que à aucun moment

il n'y a eu volonté d'ingérence de la part du gouvernement dans le travail d'évaluation de l'Anses. L'évolution demandée porte uniquement sur la procédure, sur la possibilité de prioriser les dossiers, pour des filières en grande difficulté sans solution technique, plutôt qu'un traitement au fil de l'eau.

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

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

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

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

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

Bonne nouvelle, juste avant la publication de cette article,

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

En bref

L'ASMA Nationale et les ASMA Départementales en grand danger

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

- *« Le dernier rapport interministériel sur l'action sociale de l'État publié par la DGAFP en mars 2025 reconnaît explicitement la qualité, la visibilité et la structuration exemplaire de l'ASMA, modèle reconnu au niveau national.*
- *Depuis des années, les organisations syndicales alertent sur un budget insuffisant, que le versement exceptionnel et unique de +5 % de la subvention annuelle, réduit en moins de 4 mois à 2 %, ne compensera assurément pas.*

Les conséquences sont d'ores et déjà catastrophiques :

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

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

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

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

Évolutions de l'organisation RH du Ministère

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

1. Moderniser les outils numériques

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

2. Muscler la RH de proximité

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

3. Faciliter la transversalité au sein du SRH

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

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

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

Déontologie : attention aux cadeaux et aux conflits d'intérêts

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

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

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

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

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

Le collège de déontologie a notamment pour mission de traiter les signalements de conflits d'intérêts, une participation au

contrôle déontologique (notamment le cumul d'activité) et une mission de conseil (devoir de réserve ou cadeaux disproportionnés par exemple).

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

PLF 2026

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

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

Télétravail

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

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

Contractuels

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

Signature dématérialisée des contrats : il sera bientôt possible d'apposer la signature sans avenant papier.

Le calendrier envisagé est juillet 2025 dans l'enseignement agricole, novembre 2025 pour les ACEN, janvier 2026 en DRAAF

et AC, juin 2026 dans les DDI.

Handicap

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

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

CMO et prévoyance

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

Récupération des heures supplémentaires

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

Qualité de vie et conditions de travail

Les négociations vont reprendre très prochainement.

Retraites : les raisons d'un échec

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

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

Le patronat est resté inflexible

sur la pénibilité

« *Nous n'étions pas si loin d'un accord, mais les discussions ont clairement achoppé sur la pénibilité* », explique Yvan Ricordeau. Les organisations syndicales avaient en effet accepté de ne pas revenir sur les 64 ans en vue d'aboutir à un accord, avec comme contrepartie un dispositif pénibilité ambitieux qui aurait autorisé les salariés concernés à partir plus tôt. L'idée était notamment de réintégrer dans le C2P (*Compte professionnel de prévention*) les trois critères ergonomiques – en l'occurrence le port de charges lourdes, les postures pénibles et les vibrations mécaniques – qui en avaient été retirés en 2017. Or le patronat est resté inflexible. Il acceptait de réintégrer les trois critères de pénibilité dans le C2P... mais sans que cela permette de prendre plus tôt sa retraite. Les organisations patronales ont même proposé, dans la dernière ligne droite de la négociation, un dispositif pénibilité en net recul par rapport à ce qui existe aujourd'hui !

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

Signe de ce malaise côté patronal, les numéros un du Medef et de la CPME, en amont de la dernière séance de négociation, ont organisé un « *coup de com* » qui a particulièrement fâché le camp syndical (*Photo ci-dessous*). Contrairement à tous les usages, ils se sont rendus sur le lieu du conclave et ont fait une déclaration devant les caméras, évoquant des avancées et

des propositions, l'idée étant de couper l'herbe sous le pied des critiques. *« Ils n'ont rien dit pendant les seize séances et, d'un coup, avant le début de la dernière séance, sans avoir pris la peine de contacter les organisations syndicales, ils organisent cette conférence de presse et parlent de propositions. Ce n'est absolument pas correct ; d'ailleurs, nous n'avons jamais eu de traces écrites de leur projet par la suite »*, affirme Yvan Ricordeau.



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

Une occasion manquée

Selon le secrétaire général adjoint de la CFDT, qui a mené les discussions ces quatre derniers mois, cet échec de la négociation est une occasion d'autant plus manquée que les travaux effectués avaient permis de parvenir à un compromis qui répondait à la fois à la nécessité de garantir l'équilibre financier du système et à la réduction de deux grandes injustices de la réforme de 2023 – l'égalité femmes-hommes et

la pénibilité. *« Je suis en colère car nous aurions pu faire avancer le sujet de la pénibilité, nous aurions pu répondre à la problématique des maçons ou des aides-soignants qui ont déjà du mal à travailler jusqu'à 62 ans et pour qui il n'est pas possible d'aller jusqu'à 64 ans. Quand on est syndicaliste, on se bat pour changer la vie des gens, concrètement. Aujourd'hui, l'histoire se finit mal pour les salariés. »*

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

Le dossier retraites n'est pas encore refermé

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

patronat a fait capoter les discussions. Conclusion : aujourd'hui, nous n'avons ni les avancées sociales ni l'équilibre financier à moyen terme. »

Par Jérôme Citron

Rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

> Source : article Syndicalisme-Hebdo / CFDT-UFETAM

CSA Alimentation du 12 juin 2025

La réunion est présidée par Maud FAIPOUX.

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

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

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

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

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

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

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

Concernant le budget alloué au programme 206, dont un point fait l'objet d'une intervention par Fanny DUFUMIER, il est

précisé que la baisse touche essentiellement la planification écologique, mais que celui-ci reste maintenu à des niveaux relativement importants, sur le PARSADA (Plan d'Action stratégique pour l'anticipation du potentiel Retrait européen des Substances Actives et le Développement de techniques Alternatives pour la protection des cultures) en particulier.

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

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

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

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

LA PSU : À LA RECHERCHE DU SUPPORT MANQUANT... ET DE LA CLAUSE DE REVOYURE ESCAMOTÉE, LA PSU NE

MARCHE QUE SUR UNE JAMBE...

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

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

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

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

Quelle est la situation aujourd'hui ? Ce groupe de travail

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

Nous sommes aujourd'hui à un point de « bascule », l'implication et la solidarité dont font preuve nos collègues ont des limites ! La réforme de la PSU est une réforme ambitieuse, qui nécessite des moyens à la hauteur de cette ambition, la CFDT AGRICULTURE n'acceptera donc pas une clause de revoyure « au rabais » et mettra en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour alerter les responsables politiques sur les conséquences d'une telle décision. ».

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

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

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

Concernant la clause de revoyure, elle indique que le dossier de demande est prêt. Elle rappelle que suite à la dissolution de l'assemblée nationale en 2025, cette demande d'effectifs supplémentaires pour la mise en œuvre de la PSU n'a pas pu être examinée lors du Projet de Loi de Finance (PLF) 2025, et sera donc examinée lors du PLF 2026. Maud FAIPOUX ajoute

qu'« *elle n'a pas de visibilité dans un contexte de baisses de budget et d'effectifs et que l'arbitrage pourrait ne pas être favorable.* » Dans le cas d'un arbitrage défavorable, elle s'engage à en tirer les conséquences en matière de programmation en 2026. Elle reviendra sur ce sujet de la programmation 2026 quand « *elle y verra plus clair.* »

La CFDT AGRICULTURE observe que dans certains départements, les contrôles programmés par les structures sont quasiment réduits à 0, car les inspecteurs sont mobilisés dans le secteur de la remise directe par le suivi de la délégation et les recontrôles suite aux inspections faites par les délégataires.

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

D'après elle, toutefois, la charge de travail liée au suivi de

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

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

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

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

« *réinjectées* » dans DEDAL, mais ce problème est transitoire.

Maud FAIPOUX indique qu'elle échange avec un maximum d'agents à l'occasion de ses déplacements en régions, comme cette semaine en région Occitanie. Toutefois, la DGAL ne peut pas échanger avec tous les agents ; elle invite donc les organisations syndicales à lui faire part de toutes les difficultés relatives au suivi de la délégation. Suite aux remontées des régions et des départements, la DGAL met en œuvre un plan d'actions, soit 150 actions à ce jour. Elle rappelle que les délégataires font l'objet d'un contrôle par le COFRAC. Pour les rapports faisant l'objet d'une évaluation globale favorable (A ou B), la supervision par les directions départementales doit donc être adaptée aux ressources disponibles et reposer sur un échantillonnage. Elle n'est cependant pas en mesure de préciser à ce jour le temps passé par les agents pour la supervision de la délégation en remise directe, car cette supervision est assurée par un « *pouillème* » de très nombreuses personnes.

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

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

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

Pierre PRIMOT fait le point sur les accords relatifs aux marchandises soumises à contrôles sanitaires et phytosanitaires (dits « SPS ») entre l'Union Européenne et le Royaume Uni. Lors d'une réunion à Londres le 19 mai, concernant prioritairement la sécurité, la défense, l'accès à l'énergie, les quotas de pêche... a été évoqué le sujet de la simplification du contrôle des flux de marchandises.

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

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

Pour la CFDT AGRICULTURE, au vu des remontées du terrain et des inquiétudes émises par les collègues en SIVEP, il est urgent de s'interroger sur le devenir de ces agents. La modification des modalités prévues dans le cadre du SPS entraînerait une baisse drastique des contrôles. S'agissant

de restructuration de services, où seraient reclassés ces agents ayant fait le choix de ces postes particuliers ? Et quel serait le devenir des nombreux contractuels œuvrant dans ces structures ? Notre organisation syndicale regrette d'ailleurs vivement la carence en communication lorsque la réunion du 19 mai a eu lieu. Ainsi, les agents ont appris la nouvelle de ce projet par la presse, et non par le MASA ou leur structure déconcentrée...

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

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

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

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

Notre organisation syndicale s'étonne que les informations fournies par Maud Faipoux, et celles mentionnées sur le site de la Communauté Européenne, ainsi que les annonces du

Royaume Uni, prévoyant une mise en œuvre des nouvelles modalités d'échanges commerciaux mi 2026, ne soient pas clairement énoncées, même si les dispositions annoncées sur les recrutements (plus de CDI, des CDD finissant « au plus tard » en juin 2026, et la « dernière promotion » en cours à l'INFOMA) ne laissent guère de doute sur l'évolution à la baisse de l'activité des SIVEP.

Maud Faipoux se montre favorable à la création d'une instance de suivi de ce dossier, à laquelle la CFDT AGRICULTURE se joindra pour préserver au mieux les intérêts des agents œuvrant en SIVEP, qu'ils soient contractuels ou titulaires.

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

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

Suite au vote de la motion de rejet du projet de loi, amendé et soumis à débats à l'Assemblée Nationale, nous souhaitons savoir si la position du ministère a évolué depuis que le texte a été défendu par la ministre de l'Agriculture au Sénat. En particulier, la « priorisation » telle qu'envisagée par la loi DUPLOMB convient-elle toujours au MASA ? Nous nous interrogeons également sur l'articulation entre l'article 2 de

ce projet de proposition de loi et le décret auto-portant du gouvernement, revenu du Conseil d'État, mettant dans la boucle l'avis de l'INRAe comme aide à la «priorisation » Quelle est la date envisagée pour la promulgation de ce décret ? »

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

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

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

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

ingérence politique ou lobbyiste.

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

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

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

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

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

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

Ces déplacements sont pourtant pris en charge par la DGAL et non sur les crédits très contraints du B0P 354 qui dépendent

du ministère de l'intérieur.

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

Vers un suivi des avancements et promotions des personnes ressources ?

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

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

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

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

Et comme si cela ne suffisait pas, la note de service du 22 mai 2025 relative à la « revalorisation » de l'IFSE marque au contraire un recul. Sous l'impulsion de plusieurs syndicats et notamment la CFDT, un groupe RIFSEEP spécifique avait été mis en place pour les personnes ressources, permettant d'avoir une prime IFSE plus élevée. Les TSMA personnes ressources qui

étaient jusqu'à présent dans le groupe RIFSEEP G1 se retrouvent aujourd'hui dans le groupe RIFSEEP G2 avec une revalorisation de leur IFSE inférieure à 40 € / mois !

Tableaux comparatifs avant/après à consulter [ICI](#).

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

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

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

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

Côté avancement, CFDT Agriculture a demandé un bilan sur les 3

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

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

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

Tableaux comparatifs avant/après à consulter [ICI](#).

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

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

Depuis le CSA Alimentation, nous avons eu écho d'une note de service en cours de rédaction sur les modalités de gestion des

REN... espérons qu'elle apporte des réponses concrètes aux difficultés mentionnées.

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

La relative accalmie sur le plan sanitaire permet à la DGAL de préparer les crises, oui mais...

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

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

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

D'autre part, si en matière de formation continue des agriculteurs, la DGAL dit s'entendre avec les têtes de réseaux (représentants des éleveurs, des vétérinaires, des chambres d'agriculture, des GDS...) sur les messages à porter, le lien semble ténu avec la DGER pour renforcer la formation initiale

des agriculteurs. Quid de ce volet préventif très en amont mais qui a toute son importance pour prévenir les crises de après-demain ? Quid d'exploitations exemplaires en matière de biosécurité dans l'ensemble des lycées agricoles ?

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

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

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

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

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

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

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

Retraites : une ultime séance le 23 juin

Alors que la négociation relative aux retraites devait se

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

Les partenaires sociaux n'ont pas dit leur dernier mot. Alors que la négociation a bien failli capoter dans la journée du 17 juin face à un Medef qui n'a pas bougé d'un iota, les discussions se sont – un peu – débloquées in extremis. Les partenaires sociaux se sont donc donné une dernière chance en décidant d'une nouvelle rencontre le lundi 23 juin dans l'après-midi. D'ici là, le monsieur loyal de la négociation, Jean-Jacques Marette, est chargé de faire une ultime proposition d'accord dont les grandes lignes sont connues.

Trois points d'amélioration de la réforme de 2023

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

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

- **Tertio, l'âge du taux plein passerait de 67 à 66 ans et demi.** Cette mesure devrait bénéficier à environ 50 000 salariées chaque année.

« Ce projet d'accord permettrait sans conteste d'améliorer la réforme de 2023, souligne Yvan Ricordeau. Il ne répond pas à l'ensemble de nos revendications mais c'est un début. De plus, ces améliorations s'inscrivent dans un accord qui respecte l'équilibre financier du système, comme nous nous y étions engagés. » La **CFDT** souhaite donc que les partenaires sociaux valident ce compromis le 23 juin prochain, mais la voie de passage qui s'est entrouverte reste très étroite. L'attitude de la partie patronale – et plus particulièrement du Medef – ne permet pas un franc optimisme quant à la possibilité de parvenir à un accord. Un retournement est-il encore possible ? Rendez-vous la semaine prochaine...

Par Jérôme Citron

Rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

— — —

> Source : article Syndicalisme-Hebdo / CFDT-UFETAM

Chaleur intense et travail : de nouvelles précautions prévues par décret

Dans un contexte de dérèglement climatique, un décret complète le code du travail par de nouvelles dispositions applicables aussi aux administrations et agents publics. Ces nouvelles

dispositions entrent en vigueur le 1er juillet 2025.

Retraites : la fin d'un premier cycle

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

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

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

Un calendrier arrêté jusqu'à la mi-juin

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

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

Par Jérôme Citron
rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

— — —

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 **MS0**, 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 démuni face aux déserts médicaux qui sont une

grande partie du problème des délais à rallonge.

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

A part ça ?

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

Source : CFDT-UFFA / UFETAM

▪ Retrouvez ci-dessous la déclaration liminaire de la CFDT

[csa_ddi_19-05-25_declaration_liminaire](#)

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

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

quatre ans.

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

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

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

Quelle articulation ?

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

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

Par Jérôme Citron
rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

— — —

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

**Agents publics en congé
maladie ordinaire :**

doublement punis !

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

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

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

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

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

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

Cette nouvelle mesure s'appliquant à compter du 1^{er} mars 2025, le prélèvement des trop-perçus va certainement être mis en

œuvre dans les prochaines semaines. Tous les agents publics qui auront été ou seront malades verront leurs salaires baisser de 10 %.

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

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



[Signer la pétition en ligne](#)

> Source : CFDT-Fonction publique

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

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

Étaient présentes, côté syndical, FO, la CFDT, l'UNSA, la FSU, la CFE-CGC et la FAFPT. Les employeurs territoriaux, la

délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE), la DGOS (direction générale de l'offre de soins) et la DGCL (direction générale des collectivités locales) participaient également à cette réunion.

Introduction

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

Rappel des objectifs

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

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

Calendrier :

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

Questions de réflexion ouvertes

- Développer la culture de l'égalité dans les administrations ;
- Dynamiser les trajectoires de carrière des femmes ;
- Renforcer la mixité des métiers ;
- Promouvoir le partage de la parentalité ;
- Agir sur l'articulation des temps de vie ;

- Consolider la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;
- Assurer une gouvernance exemplaire et un suivi des engagements ;
- Améliorer le pilotage et l'évaluation des dispositifs ;
- Identifier d'autres problématiques à traiter.

Positionnements CFDT

La CFDT est favorable à un périmètre inter-versants, à condition que cela aboutisse à des avancées concrètes pour la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH). Si c'est seulement pour se confronter, une fois de plus, aux mêmes difficultés notamment sur les remontées d'informations, ce sera non. Il est indispensable que les employeurs fassent preuve de davantage de diligence.

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

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

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

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

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

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

La CFDT propose de **mieux documenter** :

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

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

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

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

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

La CFDT rappelle que certains problèmes de santé aggravent les

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

Autres contributions au cours de ce GT

● Fonction publique territoriale (FPT)

- Remontée de données compliquée via les RSU des 38000 employeurs de la FPT ; nécessité d'un format stabilisé.
- La FPT est d'accord pour une durée limitée de l'accord.
- Sur les congés menstruels : pas de consensus. Une circulaire est en cours de signature.
- Volonté de clarifier juridiquement le statut des ASA (Autorisation Spéciale d'Absence) enfants malades.

● Fédération nationale des centres de gestion de la FPT

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

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

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

Quelles suites à ce GT?

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

> Source : UFFA-CFDT

> Pour rappel :

- La CFDT a signé le [protocole d'accord sur l'égalité](#)

*entre les femmes et les hommes au sein des ministères
MTE/MCTRCT/Mer (23-10-19)*

- *Égalité professionnelle : un accord bien vivant*
(04-11-22)
-

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

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

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

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

présentée comme réussie dans le rapport.

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

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

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

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

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

IA : les positions de la CFDT

Pour la CFDT, si l'IA semble prometteuse, elle suscite des

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

Pour la CFDT, la formation joue donc un rôle central pour permettre aux agents de s'appropriier ces nouveaux outils de manière critique et efficace. Et force est de constater que la secrétaire générale du MASA nous annonce des crédits en baisse en 2025 justement sur la formation...

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

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

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

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

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

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

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

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

- Est-ce pour faciliter le travail de l'agent et améliorer sa qualité de vie au travail ? Par exemple avec des possibilités de compte rendus de réunion faits par la machine, ou des propositions de réponses à des questions, ou de propositions de rédactions de notes ou tout autre élément facilitant notre quotidien.
- Est-ce que l'IA ne rendra pas certains agents uniquement nourrisseurs de la bête, en ayant pour tâche de l'alimenter pour la rendre plus efficace mais en rendant leur travail très répétitif et peu intéressant ?
- Est-ce que les agents ne passeront pas leur temps à vérifier que l'IA a répondu juste ou pas ?
- Est-ce pour justifier des baisses d'effectif, quand bien même l'IA pourrait générer plus de travail aux agents en ne leur laissant qu'une accumulation de tâches complexes ?

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

Risques d'agression des agents du MASA et de ses

opérateurs

La CFDT-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](#)

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

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

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

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

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

A quoi s'attendre ?

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

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

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

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

Des impacts sur la gestion des emplois ?

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

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

De nouvelles exigences pour les ministères

Les mesures catégorielles doivent :

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

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

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

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

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

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

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

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

En conclusion :

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

> Document joint :

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

[circPM042025](#)

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

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

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

De la nécessité de clarifier le financement

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

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

« Ce n'est pas lors de cette discussion que nous allons nous mettre d'accord sur un nouveau mode de financement de la protection sociale, prévient le chef de file CFDT Yvan Ricordeau. Mais cette discussion a permis de mettre le sujet sur la table. Elle a surtout donné l'occasion de constater que la question des retraites ne peut être abordée indépendamment de tout l'écosystème qui fait aujourd'hui notre modèle

social. »

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

> Par **Jérôme Citron**

Rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine