

Santé et sécurité au travail dans la Fonction publique d'État : où en est-on ?

La Commission centrale hygiène, sécurité et conditions de travail de la Fonction publique de l'État s'est réunie le 10 décembre 2025, après plus d'un an sans réunion. Cette séance a permis d'examiner les bilans hygiène et sécurité 2022-2023, le bilan du Fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail, et les perspectives du Plan Santé au Travail.

Salaires dans la Fonction publique : l'intersyndicale interpelle le Premier ministre

Le 16 janvier 2026, l'intersyndicale Fonction Publique (CGT, FO, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, CFE-CGC, FA-FP) a adressé un courrier au 1er ministre, relatif aux rémunérations des agents publics.

Laure REVEL élue à l'unanimité secrétaire générale de la CFDT Fonctions publiques

Réunies le 8 janvier 2026, les fédérations composant la CFDT Fonctions publiques ont élu à l'unanimité Laure REVEL secrétaire générale, après la disparition brutale de Mylène Jacquot, dont l'engagement laisse une empreinte profonde.

Avant son élection, Laure REVEL exerçait les fonctions de secrétaire générale adjointe et trésorière de la CFDT Fonctions publiques (depuis septembre 2023).

Elle a par ailleurs été co-secrétaire générale de SPAgri CFDT (syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture) entre mars 2020 et septembre 2023.

Ingénieure de l'agriculture de l'environnement hors classe, elle a exercé notamment des responsabilités d'encadrement au sein de la Direction départementale des territoires de Saône-et-Loire (DDT 71).

À propos de la CFDT Fonctions publiques

L'Uffa-CFDT (la CFDT Fonctions publiques) a été créée en 1973. Depuis cette date, l'Uffa, l'Union des fédérations de fonctionnaires et assimilés, est composée des dix fédérations CFDT ayant dans leur champ les 5,8 millions d'agents publics relevant des versants de l'État, de la Territoriale et de l'Hospitalière.

> **Document à consulter**

- Communiqué de presse CFDT Fonctions publiques du 8 janvier 2026 [ICI](#)
-

Hommage à Mylène Jacquot, secrétaire générale au cœur de l'engagement syndical

C'est avec une profonde tristesse et une grande émotion que la CFDT-Agriculture annonce le décès de la secrétaire générale de la CFDT Fonction publique : Mylène Jacquot.

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

Le 7 octobre 2025, malgré le départ de plusieurs organisations, la CFDT reste pour transformer l'essai : un accord de méthode juridiquement opposable afin d'ouvrir et sécuriser une négociation «mieux-disante». L'objectif est clair : sortir des postures, cadrer un processus qui oblige, finance et évalue – bref, rendre l'égalité effective dans les trois versants de la fonction publique.

Présidence de séance

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

Organisations syndicales

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

Employeurs

Représentants territoriaux et FPH

Administrations : DIESE, DGOS, DGCL

Introduction

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

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

FO adopte une position similaire et quitte également la séance.

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

Position de la CFDT

La CFDT constate les inégalités persistantes malgré des

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

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

Positions des autres organisations

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

Méthodologie des travaux

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

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

Contributions de la CFDT

- **Expertise** : binômes resserrés (max. 2 experts/axe), équilibre entre approches théoriques et opérationnelles, parité et diversité disciplinaire ;
- **Transparence salariale** : transposition de la directive européenne ;
- **Articulation vie pro/perso** : intégrer charge mentale, freins de carrière, stéréotypes, organisation du travail et accès aux services publics, avec une lecture territoriale (ex. travaux d'Émilie Agnoux) ;

- **VSS** : associer la cellule «Artémis» du ministère des Armées ;
- **Santé/handicap** : priorité à la prévention et à l'organisation du travail ;
- **Culture de l'égalité** : intégrer des experts en communication.

Suites

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

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

Document :

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

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

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

la CFDT Fonctions publiques signera l'accord de méthode.

“Il faut offrir des perspectives aux agents publics”

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

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

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

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 indemnitaire 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 !

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

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

Contexte

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

Enjeux de la réforme

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

- Définir des barèmes permettant d'assurer la neutralité actuarielle, c'est-à-dire garantir l'équilibre financier

- du régime en tenant compte de l'espérance de vie ;
- Adapter les systèmes d'information et les processus de gestion pour intégrer cette nouvelle possibilité.

Public concerné

L'étude portera principalement sur les fonctionnaires relevant des catégories actives, super-actives (*police, agents des réseaux souterrains des égouts, personnel de surveillance pénitentiaire, etc ...*) ainsi que sur les agents en situation de handicap.

La CFDT souhaite que soient inclus d'autres motifs de départ anticipé, particulièrement l'invalidité, et les carrières longues, ce qui reste à examiner juridiquement.

Prochaines étapes

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

> Source : UFFA-CFDT

Liens

- [Le site officiel de la RAFFP](#)

Retraites : les raisons d'un échec

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

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

Le patronat est resté inflexible sur la pénibilité

« *Nous n'étions pas si loin d'un accord, mais les discussions ont clairement achoppé sur la pénibilité* », explique Yvan Ricordeau. Les organisations syndicales avaient en effet

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

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

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

propositions. Ce n'est absolument pas correct ; d'ailleurs, nous n'avons jamais eu de traces écrites de leur projet par la suite », affirme Yvan Ricordeau.



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

Une occasion manquée

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

syndicaliste, on se bat pour changer la vie des gens, concrètement. Aujourd'hui, l'histoire se finit mal pour les salariés. »

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

Le dossier retraites n'est pas encore refermé

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

Par Jérôme Citron

Rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

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

Retraites : une ultime séance le 23 juin

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

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

Trois points d'amélioration de la réforme

de 2023

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

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

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

Par Jérôme Citron

Rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

> Source : article Syndicalisme-Hebdo / CFDT-UFETAM

Retraites : la fin d'un premier cycle

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

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

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

la construction d'un texte commun. »

Un calendrier arrêté jusqu'à la mi-juin

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

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

Par Jérôme Citron
rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

— — —

Source : article Syndicalisme-Hebdo / CFDT-UFETAM

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*

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

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

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

La capitalisation ne peut remplacer la répartition

La CFDT a donc été très claire lors des discussions. Ce mode

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

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

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

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

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

cadre d'une discussion ayant pour sujet les retraites

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

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

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

Ce qu'il faut en retenir : quelles incidences ?

- **Sur le poste occupé et la rémunération : aucun changement !**
- **A compter du 1er mai, la rémunération des fonctionnaires appartenant à un corps du MASA, affectés sur un poste du MATTE est reprise par les services du MATTE, à l'exception :**

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

Ce qui va changer !

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

- le remboursement des frais de transport domicile-travail quelque soit la région
- le forfait mobilité durable
- l'alimentation du CET ou la monétisation des jours épargnés
- l'indemnité forfaitaire de télétravail
- la rémunération d'astreintes ou d'interventions

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

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

interviendront à compter de la paie de juin.

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

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...

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

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

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

Dans un document relativement court, les partenaires sociaux ont ainsi posé les objectifs de cette négociation. Trois thématiques ressortent : la nécessité d'une réforme qui rétablisse l'équilibre financier du système, d'une réforme de

la gouvernance du système et d'une réforme qui tiennent compte de la diversité des salariés et qui prévoient des mesures de solidarité. « *Maintenant que nous avons cette nouvelle feuille de route, un nouveau cycle de discussion va pouvoir commencer* », résume Yvan Ricordeau. Selon le secrétaire général adjoint de la CFDT, qui mène la délégation orange dans le cadre de cette négociation, il sera toujours aussi difficile de trouver un accord mais ce document a le mérite de bien circonscrire les enjeux.

Préserver le système de retraites par répartition

La CFDT est persuadée que le retour à l'équilibre du système constitue un élément fondamental en vue de préserver le système de retraites par répartition à moyen et long terme, tout comme elle pense qu'il est essentiel de pouvoir mieux piloter ledit système afin d'éviter les grandes réformes qui se succèdent sans apporter de solution satisfaisante – à l'image de celle de 2023, qui a été massivement rejetée par la population. Enfin, la CFDT se félicite que la feuille de route reconnaissse la nécessité de prendre des mesures concernant la pénibilité, de tenir compte de l'égalité femmes-hommes et de travailler sur le taux d'emploi des jeunes et des seniors.



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

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

Des mesures correctives tenant compte des réalités du travail

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

Les deux prochaines séances de négociation (les 17 et 23 avril) permettront justement de faire un pas de côté dans la

réflexion. Elles seront consacrées au financement de la protection sociale en général, et pas uniquement au système de retraites. A voir [ici le calendrier de travail amendé](#).

> **Par Jérôme Citron**

Rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

> **Source CFDT-UFETAM**

Organisation territoriale de l'État : comité de suivi (5 février 2020)

Compte rendu de la 3^e réunion du comité de suivi de l'organisation territoriale de l'État (OTE) du 5 février 2020.

Organisation territoriale de l'État : groupe de travail DGAFF (4 octobre 2019)

Compte rendu du 1^{er} groupe de travail DGAFF sur l'organisation territoriale de l'État (4 octobre 2019).

Ceci n'est pas une restructuration (?)

La CFDT Fonctions publiques demande la qualification en plan de restructuration des réorganisations territoriales de l'État.

Secrétariats généraux communs : à marche forcée

Compte rendu du groupe de travail sur la mise en place des secrétariats généraux communs (SGC) départementaux du 29 août 2019.

Adoption du projet de loi de transformation de la Fonction publique

Publication de la loi dite de « transformation de la fonction publique ».

Comité technique des DDI (14 juin 2018)

À l'ordre du jour : rapport sur les missions d'examen de l'organisation et du fonctionnement des DDI, mise en place d'une politique d'accès à internet unique et authentifiée, élections professionnelles de 2018.

Mix'Idées pour l'égalité

Cette manifestation organisée par la CFDT Fonctions publiques a permis de débattre de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. *[Article mis à jour le 10 avril 2018.]*

Action publique 2022 : un projet qui suscite de vives inquiétudes

Politique de rémunération individualisée, recours accru au contrat, accompagnement renforcé en matière d'évolution de carrière, révision du dialogue social : le projet AP 2022 suscite de vives inquiétudes.

Remise en cause du calendrier PPCR : lettre au Premier ministre

La CFDT et les autres organisations syndicales signataires du protocole PPCR ont adressé un courrier commun au Premier ministre lui demandant que l'annonce faite par le ministre de l'action et des comptes publics ne connaisse pas de suite.

Présidentielle : les propositions pour la fonction publique des 5 « principaux » candidats

Que proposent les 5 principaux candidats à l'élection présidentielle pour ce qui concerne la fonction publique ?

Parlons Travail (CFDT) :

débat avec quatre candidats à la présidentielle [rediffusion]

[REPLAY] A 14h la CFDT interpelle quatre candidats à l'élection présidentielle à partir des conclusions de l'enquête Parlons Travail.

Parlons Travail : restitution des résultats [Rediffusion]

Rediffusion des résultats de l'enquête CFDT « Parlons Travail » (conférence de presse du 16 mars 2017)