



## Multilatérale « Agenda social »

18 mars 2025

Déclaration de la CFDT

Monsieur le Directeur,

La CFDT vous épargnera l'historique des trois dernières années quant à la construction d'un agenda social pour la Fonction publique... Mais quand même ! Un chantier « Perspectives salariales » ouvert par Amélie de Montchalin, un rapport remis au printemps 2022, un rendez-vous salarial de début de quinquennat... et puis une réforme de retraites menée autoritairement contre la majorité du pays, un projet de loi qui n'aboutira jamais mais qui a enkysté toute possibilité d'avancer sur un agenda dans l'intérêt des agents et de la Fonction publique, un ministre nommé suite à la dissolution de l'Assemblée qui aura -en trois mois- fait autant de dégâts que d'autres en plusieurs années... et nous revoilà à la case départ.

Il serait injuste de passer sous silence la tentative d'accord de méthode sur un agenda social, dont l'échec revient pour partie à une confusion savamment entretenue par certains entre démocratie sociale et démocratie politique.

Aujourd'hui, nous voilà donc réunis, dans une ambiance sociale un peu « plombée » depuis ce dimanche, et dans une période de contraintes budgétaires que le contexte international n'arrange pas. La CFDT, cela a été dit et affirmé publiquement par Marylise Léon, ne partage en rien l'idée que les enjeux en matière de Défense s'opposeraient aux enjeux sociaux. Ce raccourci facile et idéologique ne sert que les intérêts de ceux qui ne voudraient discuter de rien. Malheureusement, ils sont nombreux et de tous bords.

C'est donc dans l'intérêt des agents publics et avec le souci de leurs intérêts, de leurs difficultés, de leurs préoccupations, que nous abordons cette réunion.

Sur l'économie générale du document : la CFDT considère qu'un agenda social, c'est une liste de thématiques, à chacune desquelles on associe une méthode de travail (négociation, concertation...) et un calendrier.

Sur les thèmes proposés, la CFDT retrouve bon nombre de ceux qu'elle porte. Sur la méthode, j'y reviendrai et sur le calendrier, nous ne vous cachons pas une pointe d'inquiétude tant l'horizon 2025 semble indépassable... Trois préalables :

1. Nous abordons tous ces sujets avec la question de l'attractivité en tête et il faudrait que le document final le rappelle.
2. Toutes nos revendications et tous nos travaux devront concerner les trois versants et tous les agents, quel que soit leur statut, fonctionnaires ou contractuels.
3. Chaque fois qu'il sera question de négociations, la CFDT veut que les indicateurs de suivi soient prévus dès le début, à l'instar de ce qui a été fait dans l'accord de 2018 sur l'égalité professionnelle.

### ***Rémunération et politique salariale***

Le diagnostic ne pourra en aucun cas se résumer à une manœuvre dilatoire. Et la CFDT ne changera pas ses attentes : nous voulons d'une part un rendez-vous salarial (nos [revendications](#)

et propositions sont publiées, je ne vous fais pas l'affront de vous les lister ici), d'autre part une négociation sur les grilles, les carrières, les composantes des rémunérations... Dans ce cadre, la CFDT veut aussi qu'on s'attelle enfin à la révision du cadre des discussions : nous portons une revendication claire : il doit y avoir une négociation annuelle obligatoire sur le salarial et une négociation quadriennale obligatoire sur les parcours. Cela est imposé aux employeurs du secteur privé, il est assez surprenant que les employeurs publics qui font la loi s'en exonèrent...

## **QVCT**

La CFDT est pleinement engagée dans la négociation qui est ouverte, mais visiblement avec des capacités moindres que d'autres : il ne nous est pas possible de nous positionner sur notre signature en l'absence de texte définitif... Et pour avoir pesé assez lourd dans l'instauration de la négociation collective dans la Fonction publique, nous savons aussi que la signature d'un accord de méthode ne préjuge en rien de la conclusion d'un accord. Rendez-vous donc rapidement pour l'accord de méthode définitif et pour la négociation, la « vraie », car il sera question beaucoup d'agir sur le quotidien des collègues, l'organisation du travail, les conditions d'exercice dont l'immobilier, et la conduite du changement, notamment en lien avec les questions de transformation écologique juste et de transition numérique.

À l'issue de la négociation, comme à chaque fois, et conformément au statut auquel la CFDT, comme d'autres, proclame son attachement : chaque organisation se positionnera.

## **Logement**

Véritable enjeu d'attractivité, la CFDT a pris et continuera de prendre toute sa place dans les discussions, que ce soit autour de la PPL portée par David Amiel ou dans le cadre de notre agenda social.

## **Protection sociale complémentaire**

Mettre en œuvre l'accord Prévoyance pour le versant État est la moindre des choses. Vous pourrez compter sur une CFDT exigeante, particulièrement sur l'invalidité. Mais aussi sur la revoyure programmée pour 2026. Mais la CFDT veut aussi voir inscrit dans cet agenda les négociations pour le versant hospitalier en santé et prévoyance. Le sort réservé aux agents hospitaliers est indigne, pour ne pas dire scandaleux ! Ils seront bientôt le dernier secteur (public et privé confondus) exclu de cette avancée sociale !

## **Santé au travail**

Les travaux ne pourront se limiter aux sujets -dont la CFDT partage l'importance- de la santé mentale et de la santé des femmes. C'est bien une négociation d'un nouveau plan santé au travail que nous voulons afin qu'il soit mis en œuvre !

## **Dialogue social**

Le travail sur les élections professionnelles a bien avancé sur la base d'un dialogue riche. Il faut maintenant s'assurer que les choses continuent ainsi dans la déclinaison opérationnelle.

Sur les moyens syndicaux, la CFDT s'attachera non seulement à leur maintien, mais aussi à la facilitation de leur utilisation, à la mutualisation à mettre en œuvre notamment sur le versant territorial, à la valorisation des parcours militants... Tous sujets que nous voulons voir traiter.

## **Égalité professionnelle**

Oui, la CFDT veut une négociation, nous partageons les termes du document, mais nous ne céderons pas sur la contrainte ! C'est la dernière marche à franchir pour atteindre l'égalité réelle, et en matière d'égalité salariale la révision de l'index est désormais urgente.

## ***Handicap***

Nous ne pouvons que soutenir une idée qui inverse le modèle qui voudrait qu'on parte du niveau supérieur pour décliner des accords. Là, on pourrait s'inspirer d'un accord ministériel, celui de Bercy, pour en faire profiter l'ensemble des agents publics, y compris en l'améliorant !

Voilà, monsieur le Directeur, les attentes qu'il me revenait d'exprimer aujourd'hui, pour la CFDT.