

Rencontres avec les agents des SIVEP

Une équipe de la CFDT-SPAgrri s'est rendue pendant trois jours, du 26 au 28 juin dernier, sur les lieux de travail des agents exerçant dans les **SIVEP** (Services d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières) de **CALAIS-TUNNEL** et de **BOULOGNE**.

Cette équipe, composée de membres du conseil syndical, Stéphanie CLARENC (co-secrétaire générale du SPAgrri), Anne BERTOMEU (DRAAF Occitanie), Nathalie THIERIET (secrétaire générale de la section ANSES) et Anne JAMMES (DDI, présente uniquement à Calais), a partagé pendant quelques heures, de jour et de nuit, la vie des agents et recueilli leurs préoccupations.

Installée en salle de pause, l'équipe a ainsi pu échanger, de 13h à 20h et de 22h à 1h du matin, sur les conditions de travail, les rythmes de vie, les souhaits d'amélioration de chacun. Pour certain(e)s, il s'agissait d'apporter des réponses à des préoccupations techniques, salariales, d'évolution de carrière. Pour d'autres, en particulier les contractuels, de trouver avec eux les meilleures solutions ou opportunités pour leur emploi dans la fonction publique.

Les sujets évoqués par les agents sont multiples :

- **Difficultés à exercer dans des conditions matérielles difficiles** (Algecos non climatisés, nuisances olfactives, nuisances acoustiques, matériels inappropriés au regard des cycles de travail – fauteuils sollicités 24h/24, matelas...-),
- **Retards dans le versement d'indemnités, versement des heures de nuit irréguliers,...**
- **Turn-over** important sur certains postes, en particulier

sur les postes vétérinaires quand ce sont eux qui prennent les décisions finales et doivent signer certains documents officiels pour le dédouanement ...

- **Absence de médecine du travail**, particulièrement problématique au regard des cycles de travail et de la surveillance renforcée nécessaire mais également pour les collègues en difficulté, de retour d'un arrêt maladie ou encore enceinte qui ne bénéficient pas d'un suivi médical approprié.
- **Tensions importantes au moment du renouvellement des contrats** : Serai-je renouvelé ? pour quelle durée ? Inégalité des durées de renouvellement des contrats entre collègues,...
- **Concours TSMA** : le concours à affectation locale est une avancée reconnue de tous. Toutefois, la formation de 4 mois à Lyon reste problématique : double logement, éloignement familial,...

La CFDT a pu apporter des réponses immédiates à certains questionnements, et a apporté son soutien a posteriori sur d'autres cas plus complexes. A la suite de notre passage, [un courrier a été envoyé à l'inspection du travail](#), afin d'attirer son attention sur des anomalies constatées et relayées par le personnel, et qui sont du ressort d'entreprises privées (équipements et locaux).

Ces trois jours passés au contact des agents ont permis de mieux appréhender les problématiques liées à ces postes particuliers. Mais ils ont également permis de rencontrer des agents investis dans des missions souvent méconnues.

La CFDT-SPAgricole a prévu d'aller à la rencontre des agents des SIVEP CALAIS-PORT et DUNKERQUE cet automne. Mais nous sommes également prêts à aller à votre rencontre, dans vos structures, afin d'échanger plus longuement avec vous et d'accroître nos connaissances mutuelles.

Nous vous donnons donc rendez-vous très bientôt !

> Courrier transmis à l'inspection du travail :

[2024-10-08-SIVEP Calais-Boulogne projet courrier inspection travail](#)

C'est fait, le CIA du MASA est payé !

Fini le CIA en décembre, pour la seconde fois, le complément indemnitaire annuel arrive avec la fin des congés d'été sur la paie du mois d'août (ligne 201794 du bulletin de paie) pour la très grande majorité des agents dont les corps adhèrent au RIFSEEP.

A quoi correspond le montant versé ?

La modulation de CIA et son montant reflètent l'appréciation portée sur la manière de servir de l'agent au cours de l'entretien professionnel relatif à l'année 2023, réalisé au cours du premier trimestre 2024.

Des barèmes sont fixés par corps et par grade et correspondent au 100 % (voir note de service...) ainsi que des fourchettes allant d'insatisfaisant (0 à 20%) jusqu'à excellent (> 120 %)

Dans tous les cas, **le montant versé** sur le bulletin de paie correspond au CIA octroyé par votre structure ou vos structures du MASA si vous avez fait une mobilité interne au MASA au cours de l'année 2023.

Il est rappelé que le montant sollicité par votre structure fait l'objet d'un contrôle par la MAPS dont vous dépendez (il peut donc y avoir une correction apportée par la MAPS). Un dernier contrôle est normalement opéré par le SRH (uniquement sur le respect des plafonds réglementaires en particulier, il peut donc y avoir une correction).

Si vous avez réalisé une mobilité interne au MASA au cours de 2023, le CIA versé est donc le cumul des CIA octroyés par vos deux structures... si vous souhaitez connaître votre taux de modulation, il faudra alors demander le montant octroyé par chacun de vos responsables...

Est-ce que je peux facilement déduire du montant versé ma manière de servir ?

Oui ... c'est simple si vous n'avez fait aucune mobilité et avez été présent toute l'année ! vous pouvez facilement déduire votre pourcentage de modulation (et donc la fourchette de manière de servir comme indiqué en pages 5 et si 6 de la note de service)

Exemple pour un IAE divisionnaire en SD : l'apport de CIA (100 %) est de 2 200 € pour une présence sur toute l'année (soit 360 jours).

- Agent présent toute l'année sans interruption / CIA perçu en juillet de 1 950 €.

Sa manière de servir est calculée de la façon suivante : $1\,950 / 2\,200 = 88.6\%$ soit « TRES SATISFAISANT »

Ça se complique un peu si vous avez été présent tout ou partie de l'année 2023 (arrivée ou départ en cours d'année 2023). Vous pouvez alors retrouver dans la note de service l'apport qui vous correspond et calculer le ratio par rapport à ce qui

vous a été versé.

Exemple pour un IDAE :

- Agent présent a MASA sans interruption depuis le 15 avril 2023 ayant perçu 1 100 € de CIA : son apport est de $2\,200 * 255 \text{ jour} / 360 = 1\,558.33 \text{ €}$.

Sa manière de servir est calculée de la façon suivante : $1\,100 / 1\,558.33 = 70,5 \%$ soit « SATISFAISANT »

Et non si... votre situation administrative a été modifiée en cours d'année 2023 par une mobilité, un changement de grade qui serait intervenu en cours d'année, et des interruptions... tous ces éléments viennent modifier le calcul de l'apport de CIA et il devient difficile de calculer simplement sa manière de servir... L'idéal est donc d'avoir un échange avec sa hiérarchie pour bien comprendre le montant versé..

Un exemple pour illustrer la difficulté de calcul pour un cas individuel : reprenons l'exemple d'un IDAE présent toute l'année sans interruption au MASA ayant réalisé une mobilité au 1^{er} juin 2023 d'un service déconcentré vers l'administration centrale :

- Son apport de CIA pour les SD est de 2 200 € pour une année pleine ramené à $150 * 2\,200 / 360$ pour sa période en SD soit 916.66 €
- Son apport de CIA en AC est 2 600 € pour une année pleine ramené à $210 * 2\,600 / 360$ pour sa période en AC soit 1 516.66 €
- Sa structure en SD a décidé de lui verser 900 € et sa structure en AC a décidé de lui verser 750 € soit un CIA total versé en juillet de 1 650 €.

Pour calculer sa manière de servir ; il est erroné de ramener la somme versée sur l'un ou l'autre des apports... $1\,650 / 2\,200 = 75 \%$ soit « SATISFAISANT » ou $1\,650 / 2\,600 = 63,4 \%$ soit « SATISFAISANT »...cela ne correspond pas à la réalité et il

faut en effet « décortiquer » les montants :

- Sur sa période en SD : la manière de servir correspond à $900 / 916,66 = 98,2 \%$ soit « TRES SATISFAISANT »
- Sur sa période en AC : la manière de servir correspond à $750 / 1\ 516,66 = 49,4 \%$ soit « A DEVELOPPER – A CONSOLIDER »

Le bon calcul évite sans aucun doute les mauvaises interprétations et les incompréhensions... L'échange avec votre hiérarchie est indispensable en cas de doute et d'incompréhension. Attention donc aux simulateurs proposés qui ne prennent pas en compte les subtilités de calcul du SRH et des hiérarchies !

Vous allez obligatoirement recevoir une notification de CIA

Le SRH prépare pour chaque structure un tableau aux fins de publipostage permettant à chaque structure d'éditer les notifications individuelles de CIA.

Si vous ne recevez pas de notification remise par votre hiérarchie, demandez-la ! les structures disposent de toutes les informations délivrées par le SRH pour éditer en toute autonomie ces notifications !

La notification doit correspondre au modèle présenté dans **l'annexe IV** de la note de service [SG/SRH/SDCAR/2024-313 du 5 juin 2024](#).

Si vous souhaitez faire un recours sur le montant, vous aurez besoin de la notification, le montant inscrit sur le bulletin de paie ne suffit pas. Vous avez **un délai de deux mois à partir de la date de réception de notification** pour faire un éventuel recours.

Juste un conseil : lorsqu'on vous remet la notification pour

signature, indiquez la date du jour de cette signature.

Vous n'avez pas reçu de CIA ?

C'est peut-être normal si vous êtes dans les cas suivants :

- Vous êtes **nouvel arrivant au MASA en 2024** ? Alors il est normal de ne pas recevoir de CIA pour le compte du MASA car vous n'êtes pas éligible au MASA pour un CIA concernant l'année 2023. Vous serez éligible l'année prochaine. Par contre, vous êtes normalement éligible auprès de votre ancien employeur et c'est vers lui que vous pourrez vous retourner si vous ne percevez aucun CIA de sa part
- Vous étiez **stagiaire pendant toute l'année 2023**? Il est là aussi normal de ne pas percevoir de CIA car il n'y a pas d'évaluation de la manière de servir...
- Vous êtes un **ex agent du MASA en PNA au MTE**? Le calendrier de paiement n'est généralement pas le même... il vous faudra attendre le versement. En cas de non versement vous devrez vous retourner vers votre gestionnaire de proximité qui interrogera les services du MTE et non ceux du MASA
- Vous êtes **déchargé pour le compte d'une organisation syndicale** à plus de 70% de votre quotité de travail ? Il faudra attendre un à deux mois
- Vous êtes **titulaire du MASA mis à disposition dans une autre administration**, il se peut qu'il n'y ait pas eu de retour de votre administration et donc un retard de versement sera constaté

Vous n'êtes dans aucun cas de figure précédent et vous étiez au MASA en 2023 sur tout ou partie de l'année? Il peut arriver au moment de la paie une anomalie qui a empêché le paiement de votre CIA, dans ce cas, sollicitez votre gestionnaire de proximité qui doit saisir le SRH du MASA.

Et pour ceux qui n'ont pas de CIA ?

La note de service [SG/SRH/SDCAR/2024-313](#) du 5 juin 2024 mentionne également les possibilités de modulations des primes dites « techniques » (IFTS, IFTC). Les agents concernés sont essentiellement des agents issus de corps de l'enseignement (enseignants et CPE) affectés dans certains services déconcentrés ou de l'administration centrale. Le versement de cette modulation n'intervient que sur la paie de décembre, il vous faudra encore être patient.

La modulation de ces primes « techniques » entraîne également la production d'une notification individuelle présentée dans l'**annexe V** de la note de service. Cette notification est obligatoire, et tout comme pour celle mentionnant le CIA, les structures disposent de la part du SRH de tous les éléments pour les éditer et les remettre aux agents concernés.

Les possibilités de modulation de ces primes techniques étant limitées du fait des plafonds réglementaires, et les montants de ces primes souvent largement inférieurs au montant d'IFSE des corps assurant des fonctions identiques, la CFDT-SPAagri souhaite que le maximum de ces agents puisse bénéficier dans les meilleurs délais de détachement dans des corps administratifs ou techniques leur correspondant.

A quand un bilan complet de la campagne de CIA ?

La réforme effectuée sur les modalités d'attribution du CIA vient de connaître son troisième exercice. Alors que le chef du SRH s'était déjà engagé pour la réalisation d'un bilan des campagnes précédentes, force est de constater que l'attente est longue.

Un bilan est l'occasion de voir comment sont globalement

évaluées les manières de servir des agents du MASA, d'avoir des éléments de comparaison entre les femmes et les hommes, le coût des campagnes de CIA pour le MASA, le nombre de recours auprès de la hiérarchie et des IGAPS...

La CFDT-SPAgricole demande à ce que le SRH tienne ses engagements de présentation d'un bilan et que ce dernier soit le plus exhaustif possible, établi sur les 3 dernières campagnes. Un GT « bilan Retex sur le CIA » serait le bienvenu en fin d'année au plus tard.

Les femmes sont majoritaires dans la fonction publique

C'était quoi le profil d'un fonctionnaire en 2022 ? ... le résumé des derniers chiffres publiés par la DGAFP

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), le 30 juillet, a publié ses « Stats Rapides » intitulés « Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2022 », dans lesquelles il ressort que **les femmes sont majoritaires dans la fonction publique.**

Féminisation de la fonction publique

Les femmes constituent **63 % des effectifs** de la fonction publique, une proportion en augmentation par rapport à 2011. Cette progression est marquée par une hausse chez les contractuels, où elles passent de 67 % à 69 % sur la période, et représentent 22 % des effectifs en 2022. Le secteur de

la fonction publique hospitalière (FPH) est le plus féminisé avec 78 % de femmes, tandis que la fonction publique d'État (FPE) est la moins féminisée à 58 %, principalement à cause de la faible proportion de femmes parmi les militaires (18 %).

Catégories de personnel

		2011	2021	2022
Fonction publique de l'État	Catégorie A	60	63	63
	dont A+	37	42	43
	Catégorie B	42	43	44
	Catégorie C	51	58	59
	Total	54	57	58
Fonction publique territoriale	Catégorie A	60	69	69
	dont A+	52	53	53
	Catégorie B	64	57	64
	Catégorie C	60	61	59
	Total	60	61	61
Fonction publique hospitalière	Catégorie A	72	76	76
	dont A+	43	54	55
	Catégorie B	84	86	87
	Catégorie C	78	70	70
	Total	77	78	78

Ensemble de la fonction publique	Catégorie A	62	67	67
	dont A+	38	44	44
	Catégorie B	56	60	61
	Catégorie C	62	61	61
	Total	61	63	63

Les femmes sont **majoritaires dans la catégorie A (67 %)**, avec des augmentations notables dans la FPT, la FPH et la FPE entre 2011 et 2022. Dans les postes de **catégorie A+**, les femmes **restent minoritaires (44 %)**, bien qu'il y ait une augmentation de six points sur cette période. En **catégorie B**, les femmes **représentent 61 % des effectifs**, en hausse notamment dans la FPT (+ 7 points en 2022) grâce au reclassement de certains métiers féminisés (auxiliaires de puériculture, aides-soignantes, etc). En catégorie C, leur proportion a diminué d'un point sur onze ans.

Âge moyen et évolution démographique

L'**âge moyen** des agents de la fonction publique **est de 44 ans**, contre 41 ans dans le secteur privé. Ce chiffre a augmenté par rapport à 2011, où il était de 42 ans. La fonction publique se caractérise par un **vieillissement de ses effectifs**, notamment dans la FPT, où l'âge moyen est de 46 ans. Les agents de **catégorie A+ sont les plus âgés**, avec une moyenne de 50 ans. Les **contractuels sont en général plus jeunes** que les fonctionnaires, avec une moyenne de 39 ans contre 46 ans pour les fonctionnaires.

En 2022, ces statistiques montrent que la féminisation continue, mais aussi un vieillissement progressif de la fonction publique française.

Ces chiffres de 2022 sont certes encourageants car démontrent que certaines inégalités (par exemple d'accès à l'emploi) tendent à diminuer.

Pour autant, ces chiffres ne doivent pas occulter certaines

difficultés rencontrées par les femmes pour accéder à certaines fonctions (exemple : haute fonction publique), pour obtenir des promotions, ou pour être rémunérées comme les hommes à postes et expériences équivalents. L'accord égalité-diversité signé au MASA le 27 juin 2024 (voir notre article [ici](#)) devrait contribuer à lutter contre ces difficultés.

Source article : CFDT-UFETAM

Document joint

[stats_rapides_dgaftp_30-07-24_caracteristique_agents_fp_en_2022](#)

PRIMES : Note de gestion du 23 juillet 2024 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents du MTECT (modifie la note de gestion du 12 juillet 2024)

La note de gestion du 23-07-24 modifie la note du 12 juillet 2024 qui définit la procédure d'attribution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) aux agents des MTECT affectés en administration centrale ou en service déconcentré.

Modification apportée par la note du 23 juillet :

Les annexes 6 de la note de gestion du 12 juillet relative à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents des MTECT (TREK2419254N) concernant les officiers de port et les officiers de port adjoints sont supprimées et remplacées par l'annexe à la présente note.

Qu'en est-il des éléments de mise en œuvre du Rifseep au MASA :

En fin de cet article, vous trouverez un lien vers notre article du 18-06-24 sur les mesures indemnitaires 2024, notamment sur les modifications du versement du CIA.

En avoir plus sur cette note du MTECT :

La présente [note de gestion](#) définit les dispositions relatives à la mise en œuvre du RIFSEEP – indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et complément indemnitaire annuel (CIA) – à compter du 1er janvier 2024.

Elle a pour objet d'exposer les modalités retenues pour les agents :

- payés sur les crédits du programme budgétaire 217 ;
- appartenant à un corps ayant adhéré au RIFSEEP (y compris en détachement sur un corps ayant adhéré au RIFSEEP) ;
- et affectés au sein des services du pôle ministériel (MTECT) ou mis à disposition auprès d'un autre organisme.

Les modalités de gestion des agents exerçant une activité syndicale sur la totalité de leur service ou une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein sont fixées par le [décret n° 2017-1419](#) du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale.

Les modalités de gestion des agents exerçant une activité syndicale sur une quotité de temps de travail inférieure à 70 % d'un service à temps plein sont également concernés par la présente note.

Dans le cadre des mobilités fréquentes entre agents du MASA et du MTE-CT, il est important de mettre à disposition des agents du MASA cette instruction qui permet de disposer de toutes les informations indemnitaires utiles préalables à un bon choix avant une mobilité.

S'agissant de la note de gestion RIFSEEP du MASA avec les revalorisations tant attendues... en l'absence de nouvelles informations du SRH suite au dernier GT (voir notre article [ici](#)), il faudra encore attendre... Jusqu'à quand ?! La CFDT s'impatiente et le fait savoir.

Source : CFDT-UFETAM

Handicap et travail : les fiches pratiques

Fiches pratiques SPAgri relatives au handicap.