Campagne de mobilité générale 2025

Article mis à jour le 24/03/2025

La campagne de mobilité générale du ministère de l'Agriculture (campagne printemps 2025 et campagnes du fil de l'eau) fait l'objet de la note de service SG/SRH/SDCAR/2025-44 du 20 février 2025.

Vous trouverez également cette note de service en fin du présent article.

Attention, à l'exception des postes identifiés prioritaires, la note de service de mobilité générale ne présente plus les postes vacants ou susceptibles de l'être en administration centrale du MASA, dans les services déconcentrés (DRAAF, DAAF, DDT(M) et DDETS-PP). Les postes sont désormais en ligne sur le site de recrutement du MASA, la page emploi du MASA ("Rejoignez-nous ! »).

> ***Le SPAgri-CFDT peut vous aider dans vos démarches de mobilité [Contactez nous] :***
>
> ** Adhérent ou pas, n'hésitez pas à nous contacter sans tarder pour tout **conseil individualisé** en fonction de vos souhaits de carrière et de votre situation personnelle.*
> ** Pour les adhérents et les élus CFDT, le SPAgri-CFDT propose une **visio spécifique sur la mobilité** le vendredi 4 avril à 12h. Vous ne retrouvez pas le lien ? Contactez nous !*

Qui est concerné ?

Tout fonctionnaire, quel que soit son versant, sa position

d’activité ou son affectation actuelle, peut faire acte de candidature à une mobilité. Il en va de même pour les contractuels en CDI. Les agents sous statut unifié des Offices peuvent présenter leur candidature sur les postes ouverts qui correspondent à leur groupe et à leurs compétences.

Les agents contractuels en CDD bénéficiant de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés peuvent également postuler. Pour les autres, ils peuvent postuler dès lors que la fiche de poste a bien été publiée avec les articles de recrutement adaptés : leurs candidatures pourront être examinées en cas de constat d’un recrutement infructueux. Aussi, il ne faut pas hésiter à envoyer sa candidature, mais sans garantie qu’elle puisse être examinée.

Comment et quand faire acte de candidature ?

Pour les agents relevant du MASA, **la procédure est entièrement dématérialisée** et doit faire l’objet d’une saisie par chaque agent *via* le téléportail AgriMob. **La saisie des vœux est possible du 28 février au 31 mars 2025 à minuit.**

⚠️ Le changement d’ordre des vœux n’est plus possible après le 31 mars.

Les agents externes (agents non affectés au sein des services du MASA et n’appartenant pas à un corps du MASA) doivent compléter un formulaire. Le formulaire de mobilité et sa notice explicative sont téléchargeables sur le site emploi du ministère : https://recrutement.agriculture.gouv.fr/rejoindre-le-ministere/postulez-a-nos-offres-demploi/.

Un contact direct entre le candidat et le responsable de la structure proposant le poste (service d’accueil) est indispensable.

> *La CFDT vous conseille de ne pas hésiter, lors de l'entretien, à aborder l'aspect financier si vous avez le moindre doute en matière de primes. Vous avez ainsi le droit de demander une fiche financière qui précisera notamment le montant de l'IFSE sur votre poste actuel et sur le poste envisagé.*

Le candidat doit également informer son supérieur hiérarchique du dépôt de sa demande de mobilité.

Pour vous aider, retrouvez l'ensemble des postes de cette campagne sur le **tableau récapitulatif ICI.**

Obligations pour l'administration

Les fiches de postes doivent préciser expressément la cotation du poste et le groupe RIFSEEP.

Obligations des services recruteurs

Les services recruteurs doivent :

- Répondre à toute demande de renseignement et étudier toutes les candidatures,
- Proposer un entretien aux candidats dont le profil présente un intérêt pour le poste.

Les avis favorables et défavorables doivent être motivés par le chef de service et justifiés au regard de l'adéquation entre le profil du candidat et les compétences, contraintes et/ou spécificités mentionnées dans la fiche de poste.

A noter des nouveautés importantes négociées par les organisations dans le cadre des lignes directrices de gestion révisées en décembre dernier :

- Les services recruteurs doivent informer par écrit,

individuellement, les candidats non retenus à la mobilité, y compris lorsque la procédure de recrutement est infructueuse, en **précisant les motifs**.
- L'avis défavorable à une candidature répondant à un critère de **priorité légale doit être justifié par l'incompatibilité manifeste et objective** entre le profil dudit candidat et les compétences attendues sur le poste. Il doit être motivé avec soin.
- Les services recruteurs doivent examiner les candidatures au regard des capacités d'adaptation des candidats et des possibilités de formation pour l'acquisition des compétences non maîtrisées (et **pas seulement des savoirs déjà acquis**).

L'avis de la structure recruteuse sera communiqué à chaque candidat par un courriel automatique le **lundi 28 avril** (avis favorable, classement, avis défavorable).

Priorités légales et prise en compte des situations individuelles

Les priorités légales **doivent** être prises en compte, à savoir que lorsqu'un candidat présente un motif de priorité légale, sa candidature est prioritaire, quel que soit le rang de son classement, si cette candidature a reçu un avis favorable de la part de la structure d'accueil.

Les 5 priorités légales sont : rapprochement de conjoint, handicap, restructuration d'un service de l'État, CIMM outre-mer et suppression de poste.

D'autres situations individuelles **peuvent** être prises en compte :

- Retour après mise en disponibilité, détachement, mise à disposition, PNA, congé de longue maladie,
- Rapprochement avec le détenteur de l'autorité parentale

conjointe, demande conjointe mobilité, proche aidant, reclassement pour inaptitude, agent en situation de difficulté majeure
- Agent exerçant en abattoir ou en SIVEP ou en provenance d'outre-mer ou de Corse (avec une durée d'exercice minimum),
- Agent pouvant concrétiser par la mobilité demandée une promotion de corps ou un avancement de grade.

Décisions de l'administration

Une première publication des résultats de mobilité sera consultable sur la page emploi du MASA ("Rejoignez-nous !" à la rubrique « Je consulte les résultats de la mobilité (générale et fil de l'eau) ») **le mardi 17 juin à partir de 18 heures**.

Une seconde publication des résultats sera consultable **le lundi 30 juin à la même heure**.

Prise de fonctions

Les prises de fonctions auront lieu le 1er septembre 2025, avec un décalage possible jusqu'au 1er novembre 2025.

N'hésitez pas à revenir consulter cette page, qui peut faire l'objet de mises à jour.

> ***Pour en savoir plus :***

– Note de service SG/SRH/SDCAR/2023-801 du 21 décembre 2023 : lignes directrices de gestion (LDG) du ministère de l'Agriculture relatives à la politique de mobilité.
– Note de service SG/SRH/SDCAR/2025-44 du 20 février 2025 : Modalités et procédures de candidatures pour les mobilités hors enseignement et éducation (campagne générale de printemps

et campagnes du fil de l’eau).

2025-44_Modalités_Procédures candidatures_Mobilités campagne printemps et fil de l’eau

---

Retraites : le Premier ministre a rompu le contrat !

Marylise Léon, secrétaire générale de la CFDT, était l’invitée du Face à Face de ce mercredi 19 mars sur BFMTV et RMC. Elle a été interrogée notamment sur le conclave sur la réforme des retraites, après les propos de François Bayrou, qui a fermé la porte à un retour de l’âge de départ légal à 62 ans.

Le Premier ministre a rompu le contrat !

« *Le Premier ministre a rompu le contrat. Le conclave tel qu’il a démarré ne peut plus continuer. Nous allons proposer un autre agenda social. On veut discuter de l’âge de départ, de pénibilité, obtenir des mesures pour les femmes.* » a déclaré Marylise Léon ce mercredi 19 mars 2025 sur BFMTV et RMC.

Après les déclarations du Premier ministre sur l’impossibilité de revenir à 62 ans, Marylise Léon a déclaré la fin du conclave tel qu’il avait été lancé par celui-ci : la CFDT participera à la séance du jeudi 20 mars pour y proposer de suivre un autre agenda social, et définir des règles collégialement.

Pour Marylise Léon et la CFDT, François Bayrou a rompu le contrat de base, où tous les sujets, dont celui de l’âge

devaient pouvoir être abordés « *sans totem ni tabou* ».

Elle a déploré également le manque de responsabilité des différents acteurs, que ce soit au niveau du gouvernement, des organisations syndicales ou du patronat.

Elle a renouvelé l'appel à une conférence sociale sur les financements, rappelant que les efforts doivent être partagés pour faire face aux défis budgétaires. Dans une période exceptionnelle, une contribution de 2% des 1800 contribuables les plus riches permettrait d'obtenir 20 milliards d'euros.

La CFDT continuera de porter les mêmes propositions.

Vous pouvez regarder **ICI** la vidéo complète de l'interview de **Marylise Léon qui répond de façon très directe, sans langue de bois, sans fard, aux questions d'Apolline de Malherbe**.

Quelles sont les positions de la CFDT?

Plusieurs positions circulent actuellement pour revenir sur les réformes passées concernant notre système de retraites. Si pour la CFDT, les 64 ans c'est toujours non, aggraver les finances de notre système de retraite c'est non aussi !

Pourquoi la CFDT est-elle pour l'abrogation des 64 ans ?

La **CFDT** n'a cessé et ne cesse de le répéter : le passage de l'âge légal de 62 à 64 ans est injuste ! En effet, cette mesure oblige certaines personnes, en particulier celles qui ont commencé à travailler jeune ou les femmes ayant eu des enfants, à travailler plus longtemps que la durée requise pour avoir une pension de retraite à taux plein. Autrement dit, elle oblige une partie des travailleurs et travailleuses à continuer à travailler jusqu'à 64 ans, même si elles ont cotisé le nombre de trimestres requis ! Et cela se vérifie

même avec le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue. Inversement, d'autres ne sont pas impactées : ce sont les personnes qui ont commencé à travailler plus tard et qui, quoiqu'il arrive, auront leur nombre de trimestres après 64 ans.

Quelles sont les solutions à la question financière du système des retraites ?

Pour les années qui viennent, le système de retraite va encore être en déficit. C'est une réalité que la **CFDT** se refuse d'occulter car la bonne santé financière du système de retraite, c'est l'assurance du paiement des pensions. Toutefois, il ne faut pas dramatiser la perspective de ce déficit : oui elle existe mais elle n'est en rien comparable à ce qu'elle a pu être par le passé. En revanche, il est important qu'elle ne s'aggrave pas.

Pour la **CFDT**, la principale manière de régler le déficit, sans passer par les 64 ans, c'est d'agir sur l'emploi des séniors. Comparé à nos voisins européens, les séniors en France sont moins en emploi au moment de partir à la retraite parce qu'au chômage ou en raison de leur santé. Or, en la matière, il n'y a pas de fatalité. Agir sur l'emploi des séniors, c'est d'abord permettre à tout un chacun de continuer de travailler dans de bonnes conditions. Mais c'est aussi, plus de travailleurs et plus d'entreprises qui continuent de cotiser pour les retraites, tout en faisant tourner l'économie. En rattrapant notre retard par rapport à la moyenne européenne, on comble le déficit du système de retraite.

Pourquoi la CFDT s'oppose-t-elle à l'abrogation de la réforme Touraine ?

En 2014, la perspective financière du système de retraite était très inquiétante. Pour répondre à cet enjeu, la réforme dite « Touraine », au lien d'augmenter l'âge légal, augmentait la durée de cotisation requise pour le taux plein.

Concrètement, la réforme l'a faite passer très progressivement de 40 à 43 années cotisées. Pour la **CFDT**, la durée de cotisation est un levier plus juste que celui de l'âge car il prend mieux en compte les réalités de carrière. Il ne s'agit pas pour autant d'un paramètre parfait. C'est justement pour cela que la réforme Touraine a créé le C3P (compte personnel de prévention de la pénibilité, devenu depuis le C2P, le compte professionnel de prévention) qui permet d'accorder des trimestres et un départ plus précoce en cas de pénibilité.

La réforme Touraine est donc une réforme équilibrée, juste et responsable. Revenir dessus revient à creuser le déficit actuel d'au moins 15 Md€ supplémentaires. Pour la **CFDT**, s'il faut revenir sur quelque chose, c'est sur la réduction en 2017 des droits relatifs à la prise en compte de la pénibilité (le passage du C3P au C2P a vu la suppression de 4 critères sur 10 dans la prise en compte de la pénibilité).

Source : CFDT / UFETAM

> ***Document joint :***

- *Le communiqué intersyndical du 7 octobre 2024 sur le refus d'une retraite à 64 ans – relire **ICI***

L'intersyndicale saisit le Ministre de la fonction publique

Lettre ouverte au Ministre de l’Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification Monsieur Laurent Marcangeli

Monsieur le Ministre,

Les organisations syndicales CGT, FO, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, CFE-CGC et FA-FP refusent que la Fonction publique et ses agent·es fassent les frais de contraintes budgétaires dont elles et ils ne sont pas responsables.

Force est de constater que l’année 2025 est marquée par :

- une nouvelle dégradation du pouvoir d’achat des agent·es publics avec la poursuite du gel de la valeur du point d’indice, l’absence de mesures générales, le non-versement de la Gipa en 2025 comme en 2024, l’absence de refonte de la grille indiciaire, la persistance d’inégalités salariales entre les femmes et les hommes,
- la stigmatisation des agent·es malades par la réduction de 10 % de la rémunération des jours d’arrêts maladie,
- l’injustice sociale liée aux baisses de crédits alloués au financement des politiques d’action sociale,
- la confirmation du recul social que constitue la fixation à 64 ans de l’âge légal de départ à la retraite.

Les organisations syndicales CGT, FO, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, CFE-CGC et FA-FP refusent que 2025 soit une nouvelle année blanche pour la Fonction publique.

Elles appellent à la mise en œuvre d’un agenda social ouvrant

rapidement des négociations pour une Fonction publique qui retrouve toute son attractivité afin de répondre aux besoins et aux attentes des populations. Il en va également de la reconnaissance due aux 5,7 millions d'agent·es qui voient leurs conditions de travail, leurs conditions d'emploi, leurs conditions d'exercice et leurs conditions de rémunérations en dégradation constante depuis trop longtemps.

L'ensemble des organisations syndicales représentatives continueront d'échanger dans les prochaines semaines pour définir ensemble toutes les réactions communes qui s'avéreraient nécessaires, pouvant aller jusqu'à la construction de mobilisations des personnels de la fonction publique pour exprimer leurs légitimes revendications.

Paris, le 18 mars 2025

Pour accéder au courrier en version pdf, cliquez **ICI**

Bilan mobilité 2024 et perspectives en 2025

Le 5 mars dernier s'est tenu un groupe de travail consacré au bilan 2024 des mobilités. Il était présidé par Xavier Maire, chef du SRH, accompagné de son adjointe et de Sylvie Pierrard, IGAPS. Le support de présentation est joint en fin d'article.

La CFDT était représentée par Stéphanie Clarenc et Frédric Laloy.

Cet article vous apporte de nombreuses informations complémentaires ainsi que des conseils en matière de mobilité.

« Rejoignez-nous ! », le site de recrutement du MASA, avantages et inconvénients… et alternatives

▪Les « plus »

Ce site permet d'identifier presque tous les postes ouverts à la mobilité au MASA a un instant T (mobilité générale et fil de l'eau).

Le candidat peut rechercher en définissant des critères (domaines métiers, localisation, catégorie…) et par mots clefs. Le volet « Nous rejoindre » explique les démarches aux agents pour candidater et permet d'accéder aux calendriers de mobilité.

Enfin, depuis quelques temps, on peut consulter les résultats des mobilités et télécharger des documents utiles à la mobilité (cliquez **ICI**).

▪Les « moins »

Si ce site est une avancée évidente, l'ergonomie n'est pas optimale. Les offres d'emploi s'affichent 6 par 6. La recherche par mots clefs n'est pas très intuitive. Il n'y a pas de distinction entre les postes publiés au titre de la mobilité générale et ceux publiés au fil de l'eau. On ne peut toujours pas garder en mémoire les annonces que l'on souhaite mettre de côté. On ne peut pas visualiser uniquement les nouveaux postes qui ont été publiés depuis une dernière consultation du site.. Il demeure toujours impossible de télécharger les offres d'emploi au format pdf pour la

conserver (il faut penser à le faire avant que l'offre ne disparaisse du site !). La note de service relative au groupe RIFSEEP n'est pas mentionnée.

Et surtout on ne peut toujours pas candidater en ligne (évolution pourtant annoncée l'année dernière) ! Il faut donc toujours candidater via agrimob pour les candidats internes MASA et via un formulaire spécifique pour les autres.

Une V2 du site est prévue dès que les crédits seront disponibles, mais d'après nos informations, cela ne devrait pas intervenir avant 2026. Un groupe de travail associant les syndicats sera mis en place. N'hésitez pas à nous faire part de vos propositions **en nous contactant ICI**.

Nos conseils

« Rejoignez-nous ! » n'est pas le seul outil pour trouver un poste, il ne faut pas hésiter à consulter également :

- Le site de recrutement « Choisir le service public » qui propose un panel de postes plus large (toutes les fonctions publiques) et avec une ergonomie différente pour la recherche de postes ;
- le site de recrutement du ministère de l'écologie (ex MTE).

Rappel du calendrier de la mobilité pour 2025

		Mobilité générale 2025	Fil de l'eau
	Publication de la liste des postes	28 février 2025	Tous les 15 jours
	Date limite de candidature	31 mars 2025	1 mois 15 jours si urgence
Avis et classement	Saisie de la structure départ et de la structure d'accueil	Du 1er au 18 avril 2025	Cf. calendrier de chaque fil de l'eau : note de service
	Saisie IGAPS	Du 22 au 25 avril 2025	
	Communication au candidat (+ motivation si demande de l'agent)	28 avril 2025	
Résultats	Publications	17 et 30 juin 2025 en fin d'après-midi	Hebdomadaire (les vendredis)
	Date de prise de poste	+/- 01/09 (jusqu'au 01/11)	Au minimum un mois après publication du résultat sauf accord des parties

Obligations pour le service recruteur (guide recrutement)

Les services recruteurs :

- Répondent à toute demande et étudient toutes les candidatures,
- Proposent des entretiens aux candidats dont le profil présente un intérêt pour le poste,
- Répondent à tous les candidats (avis favorable et classement ou avis défavorable).

Les avis favorables et défavorables doivent être :

- **Motivés par le « chef de service »** (futur responsable hiérarchique),
- **Justifiés** au regard de l'adéquation profil du candidat / compétences et contraintes mentionnées dans la fiche de poste.

L'avis est communiqué au candidat qui en fait la demande.

Pour un agent bénéficiant d'une priorité légale, tout avis défavorable doit lui être dûment justifié.

Il est prévu une refonte du guide de recrutement pour que les managers aient un outil clef en main pour expliquer par exemple comment se construit une offre d'emploi.

Les agents peuvent saisir la cellule de signalement s'ils s'estiment victimes de discrimination (à consulter en fin d'article).

Critères pris en compte au-delà de l'avis de la structure d'accueil

- ## Rappel des 5 priorités légales
  - Rapprochement conjoint
  - Handicap
  - Restructuration
  - Centres des intérêts moraux et matériels (pour les agents originaires des DOM)
  - Suppression poste

Ces priorités <u>doivent</u> être prises en compte, à savoir que les candidatures sont prioritaires à partir du moment où l'agent à un avis favorable (quelque soit son classement).

Si un candidat qui a une priorité légale n'est pas retenu (parce que avis défavorable alors qu'un agent sans priorité légale a un avis favorable), alors une enquête mobilisant l'IGAPS et le bureau de gestion est opérée. L'avis défavorable doit être justifié par l'incompatibilité manifeste et objective entre le profil dudit candidat et les compétences attendues sur le poste. Il doit être motivé avec soin.

- ## Autres situations individuelles
  - Retour suite à mise en disponibilité, détachement, mise à disposition, PNA, congé longue maladie
  - Rapprochement enfant, demande conjointe mobilité,

proche aidant, reclassement pour inaptitude
- Abattoir/SIVEP, promotion/avancement, provenance outre-mer/Corse

Ces situations <u>peuvent</u> être prises en compte.

C'est notamment dans le cadre de ces situations individuelles que les syndicats peuvent intervenir.

Mobilité générale et mobilité au fil de l'eau : la mobilité générale pèse de moins en moins

Le nombre de postes ouverts à la mobilité générale a été divisé par deux en 4 ans : 1172 postes en 2025 contre 2201 postes en 2021.

Au contraire**, le fil de l'eau prend de plus en plus d'ampleur** et concerne toutes les catégories : il représente plus du double de la mobilité générale (2753 postes en 2024) et **a été multiplié par 3 en 3 ans**. Il n'y a pas d'orientation donnée aux structures sur un choix à opérer entre mobilité générale ou fil de l'eau.

Toutefois, la mobilité générale existe encore au MASA là où elle a complètement disparu pour d'autres ministères. La mobilité au fil de l'eau permet généralement des recrutements plus rapides : les retards sont beaucoup moins récurrents qu'auparavant (délai de 3 mois en moyenne entre publication du poste et publication des résultats). La mobilité générale favorise ainsi un certain nombre de décisions individuelles : familles (rentrée scolaire en septembre), rapprochements de conjoints, positionnement des lauréats de concours dans des régions peu demandées. D'autre part, les interventions pour prendre en compte certaines situations individuelles (via les IGAPS, les syndicats…) sont plus faciles à mettre en place dans le cadre de la la mobilité générale.

Contractuels et titulaires

Sur les emplois pérennes, les titulaires sont prioritaires par rapport aux contractuels. A partir du moment où un titulaire a un avis favorable, il devient prioritaire par rapport à un contractuel. Si un contractuel est retenu alors qu'un titulaire a postulé, une enquête est réalisée (via le bureau de gestion et l'iGAPS)

Que peut faire la CFDT pour vous aider dans votre projet de mobilité ?

Même s'il n'y a plus de CAP mobilité, la CFDT peut intervenir auprès de l'administration pour appuyer votre demande en apportant des informations complémentaires, des éléments d'analyse. Pour ce faire, le syndicat peut prendre rendez-vous avec le SRH pendant la période allant du 1 er avril au 23 avril.

Nous pouvons également vous donner des conseils utiles, n'hésitez pas à nous prévenir le plus en amont possible : cfdt@agriculture.gouv.fr !

> *Pour aller plus loin, les notes de services utiles*

- Note de service SG/SRH/SDCAR/2025-44 du 20/02/2025 : depuis cette année, une seule instruction relative aux modalités de candidature, valable à la fois pour la mobilité générale et le fil de l'eau
- Calendrier 2025
  - Mobilité générale : note de service SG/SRH/SDCAR/2024-641 du 28/11/2024
  - Fil de l'eau : note de service SG/SRH/SDCAR/2024-691 du 12/12/2024
- Support de présentation du groupe de travail

Bilan2024-mobilitéhorsenseignement-1

- Documents cadres
    - Lignes directrices de gestion « mobilité » : note de service SG/SRH/SDCAR/2023-801 du 21/12/2023

LDG mob

    - Guide et outils d’aide au recrutement : note de service SG/SRH/SDCAR/2019-109 du 06/02/2019

guide

    - Stratégie accompagnement mobilité agents : note de service SG/SRH/SDCAR/2023-716 du 21/11/2023

Accompagnemgnement

Accès par voie de détachement, aux fonctionnaires BOE, à un corps ou cadre supérieur

Le Ministère en charge de de l’Agriculture déploie un

dispositif dérogatoire permettant aux fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) d'accéder par voie de détachement, à un corps ou une catégorie de niveau supérieur.

Ainsi pour le MASA, au titre de l'année 2025, sont concernés les corps techniques des :

- **Inspecteurs de santé publique vétérinaire (1 poste ouvert)**
- **Élèves ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (1 poste ouvert)**
- **Techniciens supérieurs (2 postes ouverts dans la spécialité « Techniques et économie agricoles ».**

⚠️ Pour rappel, ce même dispositif avait été mis en place pour les corps des secrétaires administratifs et des attachés d'administration de l'État : **notre article ICI.**

Délais, informations et procédure

Vous trouverez en fin d'article la **note de service SG/SRH/SDDPRS/2025-149 du 12 mars 2025 concernant ce dispositif**, pour lequel les inscriptions à **l'appel à candidatures** sont ouvertes du **13 mars au 14 avril 2025 à minuit (heure de Paris)** sur le site internet https://concours.agriculture.gouv.fr/.

Calendrier général :

CALENDRIER GÉNÉRAL

DATES DES ÉCHÉANCES PAR CORPS

	ISPV	Élève IAE	TSMA
Début des inscriptions	Le 13 mars 2025	Le 13 mars 2025	Le 13 mars 2025
Fin des inscriptions	Le 14 avril 2025 minuit (heure de Paris)	Le 14 avril 2025 minuit (heure de Paris)	Le 14 avril 2025 minuit (heure de Paris)
Fin de téléversement des pièces d'inscription	Le 22 avril 2025 minuit (heure de Paris)	Le 22 avril 2025 minuit (heure de Paris)	Le 22 avril 2025 minuit (heure de Paris)
Sélection sur dossier de RAEP	À partir du 5 mai 2025	À partir du 28 avril 2025	À partir du 12 mai 2025
Publication de la liste des candidats sélectionnés pour l'entretien oral	À partir du 12 mai 2025	À partir du 5 mai 2025	À partir du 19 mai 2025
Date limite d'envoi de la demande d'aménagement et du certificat médical (candidats concernés : se référer au I. de la présente note)	Avant le 30 mai 2025 minuit (heure de Paris)	Avant le 19 mai 2025 minuit (heure de Paris)	Avant le 23 mai 2025 minuit (heure de Paris)
Date limite d'envoi de la demande de visioconférence (candidats concernés : se référer au VI. de la présente note)	Avant le 23 mai 2025 minuit (heure de Paris)	Avant le 12 mai 2025 minuit (heure de Paris)	Avant le 16 mai 2025 minuit (heure de Paris)
Date limite d'envoi du certificat médical pour la demande de visioconférence (candidats concernés : se référer au VI. de la présente note)	Avant le 6 juin 2025 minuit (heure de Paris)	Avant le 26 mai 2025 minuit (heure de Paris)	Avant le 30 mai 2025 minuit (heure de Paris)
Entretien oral	À partir du 23 juin 2025	À partir du 10 juin 2025	À partir du 16 juin 2025
Publication de la liste des candidats proposés au détachement	À partir du 30 juin 2025	À partir du 16 juin 2025	À partir du 23 juin 2025

L'ensemble des informations relatives à ce déploiement sont disponibles sur le site des concours et des examens du ministère : https://concours.agriculture.gouv.fr/ (rubrique inscription aux concours et examens et téléchargement de la documentation d'inscription).

Les renseignements relatifs à cet examen pourront être obtenus auprès de Madame Héléna DELQUIGNIES, chargée de concours (**helena.delquignies@agriculture.gouv.fr – Tél. : 01.49.55.48.55).**

Ce dispositif est inscrit dans la loi du 6 août 2019, à titre dérogatoire, expérimental et concerne uniquement les fonctionnaires BOE des trois fonctions publiques.

> ***Note de service :***

2025-149BIS_Accès fonctionnaires BOE_ ISPV_IAE_TS_année 2025

Retraites : âge de départ et espérance de vie au menu des discussions

La deuxième séance de négociation sur les retraites a permis d'aborder un sujet particulièrement clivant : l'âge légal de départ. Ce premier tour de chauffe a offert à chaque organisation la possibilité de réaffirmer ses positions.

Après la séance inaugurale du 27 février, les partenaires sociaux (qui ont prévu de se réunir toutes les semaines jusqu'à la fin du mois de mai pour tenter de se mettre d'accord sur des mesures relatives aux retraites) sont entrés

dans le vif du sujet le jeudi 6 mars. **Au menu des discussions : l'âge de départ, la durée de cotisation et l'espérance de vie – autant dire des sujets sensibles quand on parle de retraites**.

À ce stade des discussions, il n'était évidemment pas question de s'accorder sur la fin des 64 ans ou sur une nouvelle prise en charge des trimestres. La réunion visait à mettre à plat toutes les pistes possibles et à déterminer quels points nécessitaient d'être approfondis par les services spécialisés. **Ainsi, la question de l'espérance de vie à la retraite aura été particulièrement mise en lumière – alors même qu'elle n'est pas prise en compte dans le système actuel**. La semaine prochaine, la discussion devrait de nouveau porter sur l'âge de départ, mais cette fois-ci en abordant plus précisément les carrières longues et la question des seniors.

"Un système de retraite se pilote à moyen et long terme"

Cette rencontre aura également permis de réaffirmer que la nouvelle donne géopolitique en Europe et le discours d'Emmanuel Macron, insistant sur la nécessité de fournir des efforts budgétaires en direction de l'armée, ne remettent pas en cause la pertinence du travail entamé au sujet des retraites. « *À la CFDT, nous avons bien conscience qu'il sera difficile d'arriver à un accord et que la question financière devra être traitée. Il n'y a rien de nouveau. Cependant, nous ne sommes pas dans les mêmes temporalités,* affirme le secrétaire général adjoint de la CFDT, Yvan Ricordeau. *Un système de retraite se pilote à moyen et long terme. Il faut garder son sang-froid et avancer avec sérieux, responsabilité et lucidité.* »

Prochain rendez-vous le 13 mars.

Par **Jérôme Citron**

rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

> ***Pour information aux adhérents :***

A retenir la date du 18 mars : Yvan Ricordeau animera (de 17h30 à 18h30) un webinaire ouvert à tous qui détaillera la position de la première organisation syndicale de France.

Inscription (libre et gratuite) en cliquant sur ce lien **ICI**.

Accord QVCT: les agents en DDI ne doivent pas être oubliés

L’accord QVCT doit aussi bénéficier aux agents du MASA en poste en DDI : un sujet majeur pour leurs conditions de travail !

L’intersyndicale poursuit les négociations.

Dans un contexte d’annonce d’importantes restrictions budgétaires pour la fonction publique, le Groupe de Travail Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) du 6 novembre 2024 avait fait l’objet d’un boycott par l’ensemble des organisations syndicales. Un courriel vous avait été envoyé pour vous expliquer les raisons de ce boycott.

A la suite de ce boycott, une rencontre avait eu lieu le 28 novembre 2024 avec le directeur de cabinet du MASA. Pour la négociation des accords QVCT, les demandes de l’intersyndicale portaient sur les points suivants : l’inclusion des agents en poste en DDI dans le périmètre défini dans l’accord de méthode, un suivi régulier de la mise en œuvre de cet accord en administration centrale, en régions et en départements et la mise à disposition de moyens financiers à la fois pour la négociation des accords QVCT et pour leur mise en œuvre concrète localement.

Grâce aux actions menées en inter syndicale, l’administration du MASA a intégré les agents de DDI dans le périmètre des accords QVCT. Elle a cependant précisé « sous réserve des dispositions dont la mise en œuvre relève du ministère de l’Intérieur » et s’est engagée à mener sur ce sujet une concertation régulière avec les services du ministère de l’intérieur (MI) et notamment les Secrétariats Généraux Communs (SGCD).

L’Intersyndicale a alors demandé un groupe de travail visant à préciser les dispositions de la QVCT relevant de la compétence du MASA et celles relevant du Ministère de l’intérieur

Ainsi, la réunion du groupe de travail QVCT du 4 mars était consacrée aux modalités d’inclusion des DDI dans les accords QVCT.

Malheureusement l’administration nous a présenté un document ne nous rassurant aucunement sur l’intégration des agents en DDI et sur les marges de manœuvre du MASA sur ses propres agents

Et ce alors que de nombreuses politiques relevant de notre ministère ont un impact sur les conditions de travail au quotidien de nos collègues : la programmation des contrôles, la gestion de crises, les méthodes de travail, les formations initiales et continues, les parcours de carrière, la mise en œuvre des réformes telles que la PSU ou la délégation des contrôles…

Bien que les SGCD soient l’interface avec nos agents en DDI, le MASA doit pouvoir influer sur les conditions et le bien-être de nos agents au travail ; les préfets représentant les ministères n’ayant pour l’heure aucune compétence sur nos BOP et sur la paye.

De plus, ce rôle du MASA doit être affirmé car il répond à une nécessaire harmonisation des pratiques et de traitement de nos agents sur tout le territoire national.

Nous sommes en attente de précisions de la part de l’administration du MASA sur les rôles respectifs du MASA et du MI sur des sujets majeurs pour les conditions de travail tels que la charge de travail, le management, l’environnement de travail, l’accompagnement et le parcours professionnel, sachant que le télétravail est déjà sous la compétence des préfets.

La poursuite de la négociation des accords QVCT sera menée par notre intersyndicale sur les réponses apportées par l’administration du MASA sur ces sujets majeurs.

Notre objectif pour la suite de ces négociations est :

- de nous assurer que notre ministère assume ses responsabilités vis-à-vis de ses agents, et notamment

avec les SGCD ;
- **et de ce fait d’obtenir dans le futur accord QVCT un maximum de mesures d’application directe pour les agents du MASA des DDI.**

L’amélioration des conditions de travail des agents du MASA est un sujet essentiel. Il doit porter sur toute la communauté de travail du Ministère, en incluant nécessairement les agents en DDI.

Document joint :

- la déclaration intersyndicale au format pdf

2025-03-06-com agents QVCT - vf-5.docx

Retraites : une première rencontre constructive

Le 27 février dernier, cinq organisations syndicales de salariés (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC et CFTC) et trois organisations patronales (Medef, CPME et U2P) se sont réunies afin de rouvrir le dossier des retraites. Cette première séance de négociation a permis d’acter un programme de travail d’ici à juin. Seize rencontres sont programmées…

– – –

On savait que rouvrir le dossier des retraites ne serait pas un long fleuve tranquille. Pour Force ouvrière, l’obstacle est manifestement apparu trop grand. La troisième organisation syndicale en matière de représentativité a décidé de ne pas

participer à la négociation avant même qu'elle débute. Mis à part cette fausse note, la première séance de négociation, qui s'est tenue le 27 février sous l'égide de Jean-Jacques Marette (ancien directeur de l'Agirc-Arrco, qui officie en tant que facilitateur) aura permis de préciser plusieurs points encore relativement flous.

Il a notamment été acté que la discussion se mènerait entre les cinq organisations syndicales de salariés représentatives au niveau interprofessionnel (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC et CFTC) et les trois organisations patronales (Medef, CPME et U2P)… Une configuration « classique » finalement privilégiée après un moment de flottement : il avait été un temps imaginé que l'Unsa et la FSU seraient parties prenantes côté salariés, tandis que, côté patronal, la FNSEA et les employeurs du monde non lucratif frappaient à la porte.

De g. à dr. : Denis Gravouil et Sophie Binet (CGT) ; Yvan Ricordeau et Marylise Léon (CFDT) ; Patrick Martin (Medef). © Bertrand Guay/Pool/AFP

Seize séances programmées jusqu’au 28 mai

Cette séance introductive a également permis d’acter un véritable programme de travail d’ici à la fin mai 2025. Les partenaires sociaux vont se réunir tous les jeudis (le mercredi lorsque le jeudi est férié), soit seize rencontres thématiques en vue de faire le tour du sujet. Certaines semaines, une organisation un peu différente a été prévue pour aborder les questions liées à la fonction publique (on n’en connaît pas encore exactement les modalités). **Les 6 et 13 mars, les partenaires sociaux vont donc se pencher sur la question de l’âge de départ, de la durée de cotisation et des carrières longues**. Ils aborderont également la question de l’emploi des seniors. À la demande de la CFDT, les questions de pénibilité et d’égalité femmes-hommes seront traitées plus tard, fin mars début avril.

Un double défi à relever

Cette première réunion a enfin permis de constater qu’aucune organisation ne remettait en cause le rapport de la Cour des comptes. La querelle des chiffres est bel et bien de l’histoire ancienne. S’il n’y a pas actuellement d’accord sur les améliorations à apporter au système, il y a au moins un consensus quant à l’état des lieux et aux besoins de financement. Le déficit annuel du système (estimé à 6 milliards jusqu’en 2030, puis de 15 milliards à partir de 2035) impose de relever un double défi durant les prochaines semaines : revenir sur les éléments les plus injustes de la réforme de 2023 et remettre le système dans les clous sur le plan financier.

« *Si nous voulons garantir un avenir à notre système de retraites par répartition, nous nous devons de proposer des*

mesures qui garantissent son équilibre à moyen terme », affirme Yvan Ricordeau, secrétaire général adjoint de la CFDT. Pas question, donc, de faire l'autruche en évitant les sujets qui fâchent. « *Cette première rencontre a été plutôt constructive,* résume Yvan Ricordeau. *Nous avons à présent un programme de travail qui fait plutôt consensus et doit nous permettre d'avancer. Évidemment, il ne faut pas s'attendre à ce que les points durs soient réglés dans les prochaines semaines. Comme dans toutes les négociations, ce n'est qu'à la fin des discussions que l'on voit si l'on est capable de trouver un accord.* »

Par **Jérôme Citron**
rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

Le 8 mars, journée internationale des droits des femmes : Nous voulons enfin des actes !

L'égalité entre les femmes et les hommes n'est toujours pas une réalité dans nos entreprises et administrations

L’égalité professionnelle s’inscrit dans un projet de société et nécessite une volonté à la fois politique et budgétaire. **Les législations successives et la mise en place de l’index égalité pour tenter de corriger les écarts ne suffisent pas**.

Ce constat que nous posons, année après année est largement admis et pourtant **il n’y a aucune réelle volonté du patronat et des gouvernements successifs pour appliquer et faire appliquer la Loi et aboutir à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

Les chiffres sont têtus et illustrent ces inégalités au détriment des femmes :

- Elles **perçoivent des salaires de 23.5 % en moyenne inférieurs** à ceux des hommes (en prenant en compte les temps partiels) ;
- Elles **occupent 42.6 % des emplois de cadre** alors qu’elles sont plus diplômées que les hommes ;
- Elles représentent **57 % des Smicard(e)s ;**
- Elles occupent près de **80 % des emplois à temps partiels** dont beaucoup de temps partiels imposés ;
- Elles touchent des pensions de retraite de droits directs 38 % moins élevées en moyenne que celles des hommes ;
- Elles sont à la tête de **82 % des familles monoparentales** ;
- Elles prennent **95 % des congés parentaux.**

Plafonds de verre, planchers collants, parois de verre sont autant de termes qui qualifient les carrières des femmes. **Elles ont plus difficilement accès aux postes à responsabilité**, elles sont plus nombreuses à être dans les bas salaires et à y rester, elles sont concentrées dans des

métiers à prédominance féminine sous-valorisés et mal rémunérés.

Elles subissent aussi les carrières en accordéon qui les pénalisent sur leur rémunération durant leur vie active mais également sur leur pension de retraite.

Le poids de la parentalité, incluant la double journée et la charge mentale, le manque de structures publiques de la petite enfance, pénalisent quasi-exclusivement la carrière des mères, accentuant encore les inégalités salariales. Elles sont 30 % à réduire leur activité professionnelle à l'arrivée du 1er enfant.

Aujourd'hui, les métiers du soin et du lien sont en grande tension par manque d'effectifs et il manque plus de 200 000 places dans la petite enfance.

Malgré les scandales récents dans les crèches privées, aucune mesure solide n'a été annoncée pour renforcer le service public de la petite enfance alors même qu'il s'agit d'un facteur déterminant pour l'émancipation des femmes.

Majoritaires parmi les personnels de la Fonction publique et principales usagères, les femmes seront les premières impactées par les coupes sombres envisagées dans le budget pour les services publics. Si la mobilisation intersyndicale a permis de faire reculer le gouvernement sur son projet d'imposer 3 jours de carence, il n'a pas renoncé à celui de baisser à 90 % la rémunération des agent.es en cas d'arrêt maladie.

Nous combattrons cette injustice profonde qui pénalisera d'abord les femmes, leur rémunération et leur pouvoir d'achat.

Enfin, **les moyens alloués à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sont encore très en deçà des besoins**. La convention 190 de l'Organisation Internationale du Travail pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail et

la recommandation 206 associée sont appliquées à minima par la France.

Pour toutes ces raisons, partout en France, le 8 mars 2025 est l'occasion de rappeler nos revendications afin d'obtenir :

- L'**égalité salariale** et de carrière entre les femmes et les hommes ;
- La **revalorisation des métiers à prédominance féminine ;**
- La transposition ambitieuse de la directive européenne pour la transparence salariale et la révision en profondeur de l'index Egapro ;
- L'**abrogation de l'âge légal de départ en retraite à 64 ans** qui pénalise en premier lieu les femmes ;
- Des services publics de qualité répondant aux besoins notamment dans la petite enfance ;
- Plus de moyens pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Les femmes ne veulent plus de paroles en l'air, elles veulent des actes !

Source : CFDT – UFETAM

- *Pour aller plus loin*
    - Droits des femmes : 5 questions sur la journée du 8 mars à lire **ICI**
    - Droits des femmes : où en est l'égalité professionnelle ? Découvrir **ICI** les informations communiquées par le gouvernement
    - Les écarts de rémunération brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans les ministères en 202 à consulter **ICI** ou sur le document ci-dessous

hommes-fonctionnaires-dans-les-ministeres-en-2024

- *Lire le communiqué de presse :*

8_mars_communique_intersyndicale

État du sexisme en France : de nouvelles recommandations du haut conseil à l’égalité entre les femmes et les hommes (HCE)

En 2024, l’État du sexisme en France demeure marqué par des inégalités sociales et économiques profondément enracinées. Tel est le constat dressé par le Haut Conseil à l’égalité entre les femmes et les hommes (HCE), qui a publié, le 21 janvier 2025, un rapport basé sur le baromètre sexisme, élaboré en collaboration avec l’Institut Toluna Harris Interactive. Ce rapport met en évidence non seulement l’ampleur des comportements sexistes mais aussi la persistance

des structures qui les perpétuent, tout en formulant des préconisations ambitieuses pour y remédier.

Selon les données du baromètre, **86 % des femmes interrogées déclarent avoir déjà été confrontées à des situations à caractère sexiste**, des remarques déplacées, à des agressions physiques. Ce chiffre traduit une réalité déjà bien connue, mais réaffirme la nécessité de ne pas relâcher les efforts. Face à ces agressions systémiques, neuf femmes sur dix ont recours à des stratégies d'évitement – révélation qui interroge sur les impacts psychologiques et sociaux d'une telle adaptation forcée.

Le monde du travail, en particulier, demeure un espace où les inégalités de genre s'expriment avec acuité. Cependant, des avancées timides émergent : en deux ans, le sentiment d'avoir été discriminée dans ses choix d'orientation professionnelle a reculé de 7 points, passant à 33 %, tandis que l'expérience de l'écart salarial avec un collègue masculin diminue également (21 %, -3 points). Ces chiffres, bien qu'encourageants, ne doivent pas masquer la lenteur des progrès ni les résistances structurelles qui entravent une véritable égalité.

En effet, les stéréotypes persistent : **40 % des Français considèrent encore comme normal que les femmes interrompent leur carrière pour élever leurs enfants**. **Cette vision, ancrée dans une division sexuelle des rôles sociaux, continue de peser lourdement sur les femmes, freinant leur accès à des emplois de qualité et à des postes de responsabilité.**

Face à ces constats, le HCE préconise des réformes structurelles ambitieuses. La première mesure, plébiscitée par 70 % des Français interrogés, concerne la réforme du congé paternité et parental. Cette initiative, brièvement évoquée en 2023, n'a pas encore vu le jour, malgré un soutien présidentiel exprimé en 2024. Sa mise en œuvre pourrait constituer un levier puissant pour une répartition plus équitable des responsabilités familiales.

Le rapport insiste également sur l'importance d'**une plus grande mixité dans le monde professionnel. Cela suppose non seulement des actions volontaristes pour orienter les jeunes vers des filières à forte prédominance masculine ou féminine**, mais aussi des dispositifs législatifs renforcés. À travers ces mesures, le HCE invite à une refonte des structures du travail, afin de dépasser les logiques de replâtrage pour s'attaquer aux racines systémiques du sexisme.

Ces propositions entrent en résonance avec les revendications portées par la CFDT Fonctions publiques. Le plafond de verre, dont les mesures récentes de nomination équilibrée ont montré des effets positifs, illustre la nécessité d'étendre ce dispositif à tous les niveaux, et non seulement à l'encadrement supérieur. De même, les parois de verre, ou la ségrégation sexuée des métiers, constituent une cause fondamentale des inégalités salariales et des comportements sexistes.

La **CFDT** appelle à une reconnaissance formelle de la technicité des métiers féminisés et à leur revalorisation. Il ne s'agit pas seulement de promouvoir la mixité dans ces métiers, mais de réviser la « pesée des métiers » pour en finir avec des biais historiques. Cela implique une révision des classifications et des rémunérations pour assurer une égalité réelle entre les sexes.

Lutter contre le sexisme exige également une sensibilisation et une formation généralisées pour tous les agents publics. Déconstruire les stéréotypes de genre est une condition indispensable pour une fonction publique plus forte, inclusive et performante. La **CFDT** appelle ainsi à une renégociation de l'accord sur l'égalité professionnelle de 2018 dans la fonction publique, qui pourrait constituer un levier pour approfondir les avancées et inscrire durablement l'égalité et la lutte contre le sexisme au cœur des politiques publiques.

– – – – – – – –

D’après l’article initialement publié par L’UFFA-CFDT – repris par l’UFETAM-CFDT
– – – – – – – –

Rappel :

Le HCE, créé par décret en 2013 « *a pour mission d’assurer la concertation avec la société civile et d’animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l’égalité* ». Il contribue à l’évaluation des politiques publiques qui concernent l’égalité entre les femmes et les hommes en assurant l’évaluation des études d’impact des lois, en recueillant et diffusant les analyses liées à l’égalité et en formulant des recommandations, des avis, au Premier ministre.

Le Haut Conseil peut être saisi de toute question par le Premier ministre ou la ministre chargée des droits des femmes. Il peut se saisir de toute question de nature à contribuer aux missions qui lui sont confiées.

La présidente du Haut Conseil est Sylvie Pierre-Brossolette.

Le Haut Conseil est strictement paritaire.

Pour aller plus loin :

- *Le rapport du HCE sur l’état des lieux du sexisme en France*

hce_22-01-25_sexisme_polarisation_etat_des_lieux_sexisme

Candidatures pour la sélection au tour extérieur des administrateurs de l’État

La note de service SG/SRH/SDDPRS/2025-119 du 26 février 2025 concernant les modalités de dépôt d’une candidature pour la sélection au tour extérieur des administrateurs d’État vient de paraître (à consulter également à la fin de cet article).

Les conditions pour candidater sont fixées par l’article 4 du décret n° 2021-1550 du 1er décembre 2021 modifié portant statut particulier du corps des administrateurs de l’État. Peuvent notamment faire acte de candidature les fonctionnaires titulaires d’un corps de catégorie A ou assimilé de l’État, ou accueillis en détachement dans un corps de catégorie A ou assimilé de l’État, ainsi que des fonctionnaires et agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale justifiant dans les deux cas, **au 1er janvier de l’année considérée, de huit ans au moins de services effectifs dans un corps ou un emploi de catégorie A ou assimilé.**

Aucune condition d’âge n’est requise.

Constitution des dossiers

Les éléments seront envoyés par chaque candidat et par leur autorité hiérarchique directement au bureau de gestion des personnels de catégorie A et sous statuts d’emploi, à l’attention de M. Xavier PAUL, chef du bureau de gestion des personnels de catégorie A et statuts d’emploi et de Mme Tessa TOURNETTE, adjointe au chef du bureau, par voie électronique aux adresses mails suivantes : xavier.paul@agriculture.gouv.fr

et tessa.tournette@agriculture.gouv.fr, **avant le 1er avril 2025** au format PDF et au format modifiable (Excel ou Word selon les documents).

Pièces fournies par le candidat :

- **Le dossier de candidature** signé et daté, comprenant un rapport dactylographié présentant une réalisation professionnelle au choix du candidat, **d'une longueur maximale de deux pages et demi (police de caractère Arial 11, interligne simple).**
- **Un curriculum vitae** dactylographié, **d'une longueur maximale de deux pages**,

Pièces fournies par l'administration :

- La description précise et concrète des fonctions actuellement occupées (d'une longueur maximale d'une page)
- Le descriptif de la carrière du fonctionnaire depuis son entrée dans l'administration, certifié et signé par l'autorité gestionnaire de l'agent
- Les documents relatifs à l'évaluation du fonctionnaire, certifiés conformes par le service gestionnaire du candidat

Procédure de sélection

Conformément aux dispositions de l'arrêté du 18 octobre 2022, la procédure d'établissement de la liste d'aptitude d'accès au corps des administrateurs de l'État se déroule désormais en deux temps : une présélection ministérielle et une sélection interministérielle.

Le calendrier au titre de 2025

Le calendrier applicable au recrutement effectué au titre de l'année 2025 est fixé par l'arrêté du 18 octobre 2022 fixant

les modalités de l’examen des titres professionnels et de l’établissement de la liste d’aptitude d’accès au corps des administrateurs d’État :

- **D’ici le 31 mars 2025 minuit**, les candidats devront déposer leur dossier de candidature auprès du bureau de gestion des personnels de catégorie A et statuts d’emploi du service des ressources humaines du ministère de l’agriculture et de la souveraineté alimentaire.
- **Entre le 15 avril et le 30 mai 2025**, le ministère de l’agriculture et de la souveraineté alimentaire lancera la phase de présélection ministérielle (phase ministérielle).
- **Avant le 18 juin 2025**, publication de la liste des candidats présélectionnés par la DGAFP.
- **Entre le 29 septembre et le 4 décembre 2025**, les auditions des candidats auront lieu (phase interministérielle).
- **15 janvier 2026** : nomination et début de la scolarité à l’Institut national du service public (INSP).
- **1er septembre 2026** : prise de poste et affectation dans une administration.
- **1er mars 2027** : titularisation par le ministère d’affectation dans le corps des administrateurs de l’État.

> *La note de service*

2025-119_Candidature_Tour extérieur Administrateurs de l’Etat_2025

Actualités de la permanence de la CFDT-SPAgri

Tout d’abord des remerciements !

Martine BEAUVOIS, que beaucoup d’entre vous connaissent depuis des **années a fait valoir ses droits à la retraite** et a quitté ses fonctions à la permanence de la CFDT-SPAgri ce lundi 24 février **après 12 années d’engagement** auprès d’elle.

A travers ces quelques lignes, il était important de la remercier pour le travail accompli au cours de ces dernières années à la permanence au service des agents du MASA et du ministère de l’agriculture d’une manière générale, pour sa bienveillance et sa bonne humeur au quotidien.

Martine BEAUVOIS aura passé 44 années au ministère de l’agriculture et n’aura eu de cesse d’accompagner les agents durant toute sa carrière. Elle fait partie comme d’autres agents encore présents, de ces fonctionnaires fidèles aux valeurs du ministère, attachés aux métiers et spécificités du MASA avec un sens du service public chevillé au corps qui mérite d’être porté en modèle.

A travers ses différentes affectations, notamment au service des ressources humaines du MASA en tant que gestionnaire de corps au bureau de gestion des agents de catégories B et C, elle a su répondre avec précision dans le cadre des CAP, conseiller les agents sur les aspects de promotion et de mobilité en particulier.

Que tout le monde se rassure, ses missions et attributions sont reprises par différents collègues au sein de la permanence et une attention particulière reste de mise pour répondre avec qualité comme pouvait le faire Martine. **En bref**

: UN GRAND MERCI !

A noter ces changements au sein de la permanence de la CFDT :

- Marc JOUMIER remplace désormais Stéphanie CLARENC (Co-SG de la CFDT SPAgri) qui assurait encore il y a peu l'animation de la section « administration centrale ».
- Deux **nouvelles recrues à la permanence** arrivées fin 2024 :
    - Catherine SOLENNEL (corps des TSMA)
    - Jean-Philippe MALLET (corps des attachés d'administration de l'État).

La baisse de rémunération pendant les congés maladie pour les agents publics… c'est toujours NON pour la CFDT !

L'adoption, le 19 février dernier, des décrets sur la réduction de l'indemnisation des arrêts maladie des agents publics, contre l'avis de la CFDT envoie un énième mauvais signal aux 5,6 millions d'agents publics.

LA CFDT REFUSE DE CÉDER ET A VOTÉ, PAR DEUX FOIS, CONTRE CES DEUX TEXTES AU CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

A quoi sert cette mesure ?

- Faire des économies sur le dos des agents qu'un médecin aura jugé nécessaire de mettre en arrêt maladie,
- Pénaliser les agents malades plutôt que travailler sur la fraude à la maladie,
- Avec un déremboursement, faire en sorte que les agents aillent moins chez le médecin et contribuent à propager certaines maladies au travail, en famille…
- Faire fi de l'exposition au risque maladie lié à certains métiers ou conditions d'exercice (exemple en abattoirs…).

Le gouvernement prend donc une lourde responsabilité, entretient le « fonctionnaire bashing » et diminue encore une attractivité des métiers de la fonction publique déjà difficile à maintenir.

Pour la CFDT, il est hors de question de baisser les bras !

Le Gouvernement n'a que deux options :

- *Revenir sur sa décision lors d'une prochaine loi de finances,*
- *Engager des négociations pour que la **prévoyance complémentaire compense cette perte de rémunération comme c'est le cas dans le secteur privé.***

La CFDT exigera que ces compensations bénéficient à toutes et tous, que l'on travaille pour l'État, les collectivités territoriales ou les établissements relevant de la Fonction publique hospitalière !

Réactions des syndicats

Du côté des syndicats la mobilisation s'intensifie. L'intersyndicale, regroupant huit organisations (CGT, FO, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, CFE/CGC et FA-FP), a adressé un courrier au ministre pour demander le retrait du projet de décret. Il s'avère que les **pertes financières** dues à cette mesure de **réduction de 100% à 90%** de l'indemnisation des arrêts maladie **constituent une véritable perte de pouvoir d'achat en raison de situations de santé que les agents n'ont pas choisies** !

Le Gouvernement est particulièrement critiqué sur son **approche strictement budgétaire** au détriment des agents.

Quels impacts sur la rémunération ?

- **Jour de carence**

Le jour de carence reste décompté comme auparavant. La retenue sur salaire de ce jour est la même pour tous les agents publics (statuts et toutes catégories confondues) et **correspond à 1/30 de la rémunération brute mensuelle du mois de paie** où le jour de carence est déclaré en gestion (il peut y avoir un décalage d'un ou deux mois). La perte de pouvoir d'achat déjà existante pour le jour de carence est donc de **3,3 %** pour tous les agents.

> *Cette perte aurait pu être portée à 10 % avec les mesures désastreuses souhaitées par l'ex ministre KASBARIAN qui voulait passer le nombre de jours de carence à 3 ! Grâce à la détermination des organisations syndicales dont la CFDT, cette mesure n'a heureusement pas vu le jour.*

- **Passage de la rémunération de 100 % à 90 %**

Dans l'ancien dispositif, seul le jour de carence était retenu. Dorénavant, l'agent percevra 90 % de sa rémunération

au lieu des 100 % auparavant. Autrement dit, les agents subissent une nouvelle perte de pouvoir d'achat dont le montant serait grosso modo le suivant :

(Nombre de jours d'arrêt maladie – 1 (carence)) * (1/30 de la rémunération brute mensuelle) * (100 % – 90 % d'1/30 de rémunération brute mensuelle)

A titre d'exemple, la dernière colonne du tableau ci-dessous présente la valeur de la nouvelle perte journalière en fonction des montants de rémunération…

Montant mensuel brut	Montant du jour de carence	Montant brut par jour d'arrêt	Perte brute par jour d'arrêt
1 802,00 €	60,07 €	54,06 €	6,01 €
2 000,00 €	66,67 €	60,00 €	6,67 €
2 500,00 €	83,33 €	75,00 €	8,33 €
3 000,00 €	100,00 €	90,00 €	10,00 €
3 500,00 €	116,67 €	105,00 €	11,67 €
4 000,00 €	133,33 €	120,00 €	13,33 €

Le tableau, ci-dessous, présente le pourcentage de perte de rémunération en fonction de la durée de l'arrêt maladie.

Nombre de jours d'arrêt	% Perte lié à carence	% Perte baisse rému.	% Perte totale
2	3,3%	**0,4%**	3,7%
3	3,3%	**0,7%**	4,0%
4	3,3%	**1,0%**	4,3%
5	3,3%	**1,4%**	4,7%
7	3,3%	**2,0%**	5,3%
10	3,3%	**3,0%**	6,3%
15	3,3%	**4,7%**	8,0%
20	3,3%	**6,4%**	9,7%
25	3,3%	**8,0%**	11,3%
30	3,3%	**9,7%**	13,0%

Plus l'arrêt est long et plus la perte de pouvoir d'achat est conséquente, ce qui n'est absolument pas acceptable !

> ***La CFDT continuera de demander l'abrogation de cette mesure*** *injuste et préjudiciable aux agents et fragilise les personnes pour qui c'est déjà tendu financièrement et qui ne choisissent pas de se mettre en arrêt maladie, et préjudiciable à la fonction publique en général. Elle demande également au Gouvernement d'avoir le courage de lutter contre les fraudes plutôt qu'entraver la santé de ses propres agents.*

La loi Handicap fête déjà ses

20 ans !

Quelques rappels

En France, **14,5 millions de personnes sont concernées par le handicap, soit près de 1 français sur 5**. Ces personnes rencontrent au quotidien des obstacles, dans leurs déplacements, l'accès à certains lieux ou même pour bénéficier des services publics.

Le 11 février dernier marquait les 20 ans de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (voir le texte de loi **ICI**),

Cette loi introduisait pour la première fois, dans le code de l'action sociale et des familles (article L.114) une définition du handicap tirée de la classification internationale du handicap :

« Constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Avec cette définition, **sont également prises en compte les situations de handicap liées à l'altération des fonctions cognitive, psychique et les troubles de santé invalidants, qui n'en faisaient pas partie jusqu'alors.**

Quelles avancées depuis 20 ans ?

Dans la fonction publique, la loi a fait office de véritable

catalyseur. Ainsi, **le nombre de personnes en situation de handicap dans l'effectif total a augmenté de 65 % en vingt ans**, dans les trois versants de la fonction publique, avec un taux d'emploi passant de **3,55 à 5,93 % en 2024**. On s'approche donc doucement mais sûrement de l'obligation faite aux entreprises et établissements publics de plus de 20 salariés de compter 6 % de travailleurs en situation de handicap dans leurs effectifs.

Pour le MASA, le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) est de **4.96 % soit 1 416 agents.**

Et maintenant ?

Mais au-delà du chiffre, **beaucoup reste à faire pour une réelle égalité entre tous**. Le 10 février à la veille du 20ème anniversaire, le Sénat organisait un colloque, pour faire le bilan de son application (consultable **ICI**).

Depuis 2011, le ministère s'est engagé en faveur d'une politique handicap et inclusive, au bénéfice de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

A l'occasion des **20 ans de la loi du 11 février 2005** pour l'égalité des droits, des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le Service d'Information du Gouvernement (SIG) a lancé une campagne de communication sur l'accessibilité, en direction des agents publics, retrouvez toute l'information sur cette page).

Le SPAgri vous accompagne au quotidien (information sur notre site, fiches pratiques etc.…), nos permanents sont à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches.

Chambres d’agriculture : La CFDT en tête des résultats des élections côté salariés !

Les résultats des élections des représentants dans les chambres d’agriculture étaient évidemment attendus par les agents du ministère, un premier article avait été publié sur les résultats du collège employeurs des chambres (à retrouver **ICI**).

Sur les collèges de salariés, la CFDT Agri-Agro renforce ses positions et prend la pôle position pour la première fois !

Ces prochaines années seront marquées par :

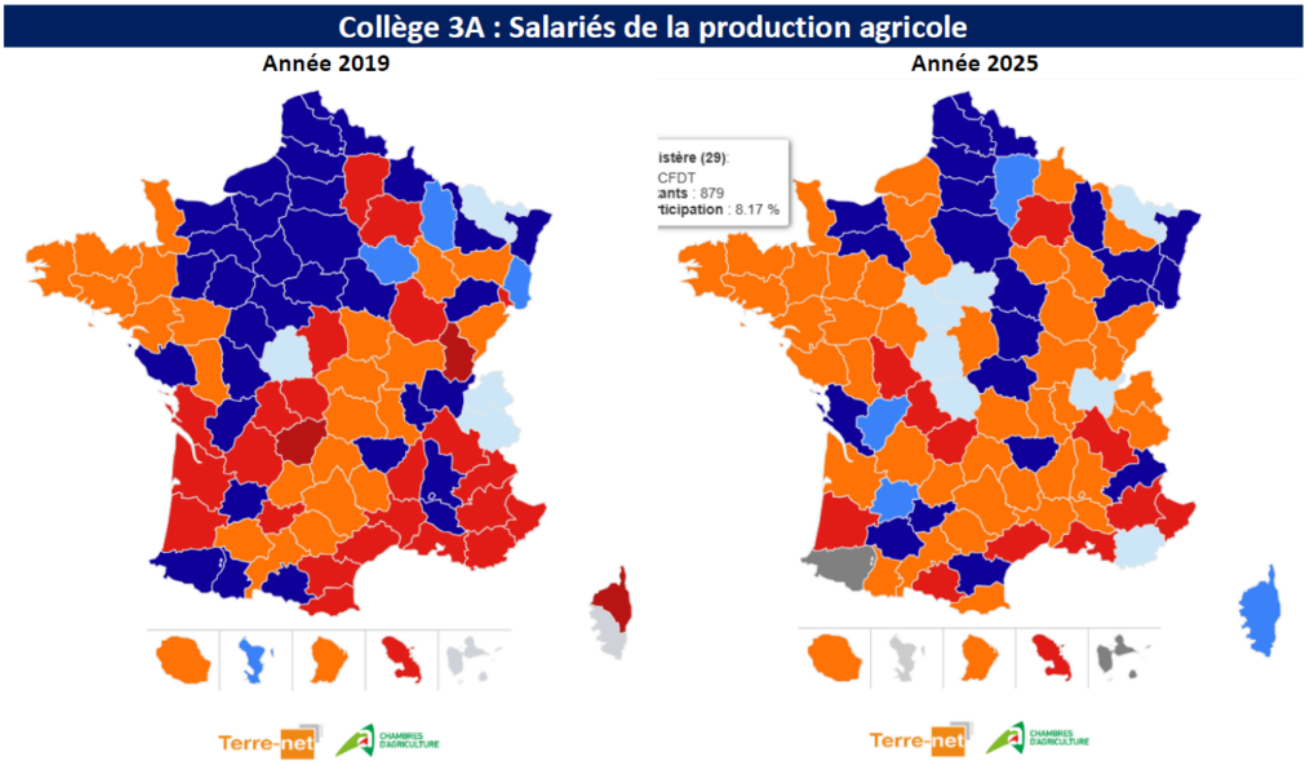
- **Une vigilance totale** : la CFDT Agri-Agro condamne fermement toute forme de violence. Les menaces, les intimidations et les dégradations de biens n’ont pas leur place dans un débat démocratique.
- **Une vision** : les chambres d’agriculture doivent, pour les six prochaines années, accompagner un modèle agricole social et durable, en s’engageant résolument dans la transition agroécologique juste et nécessaire.

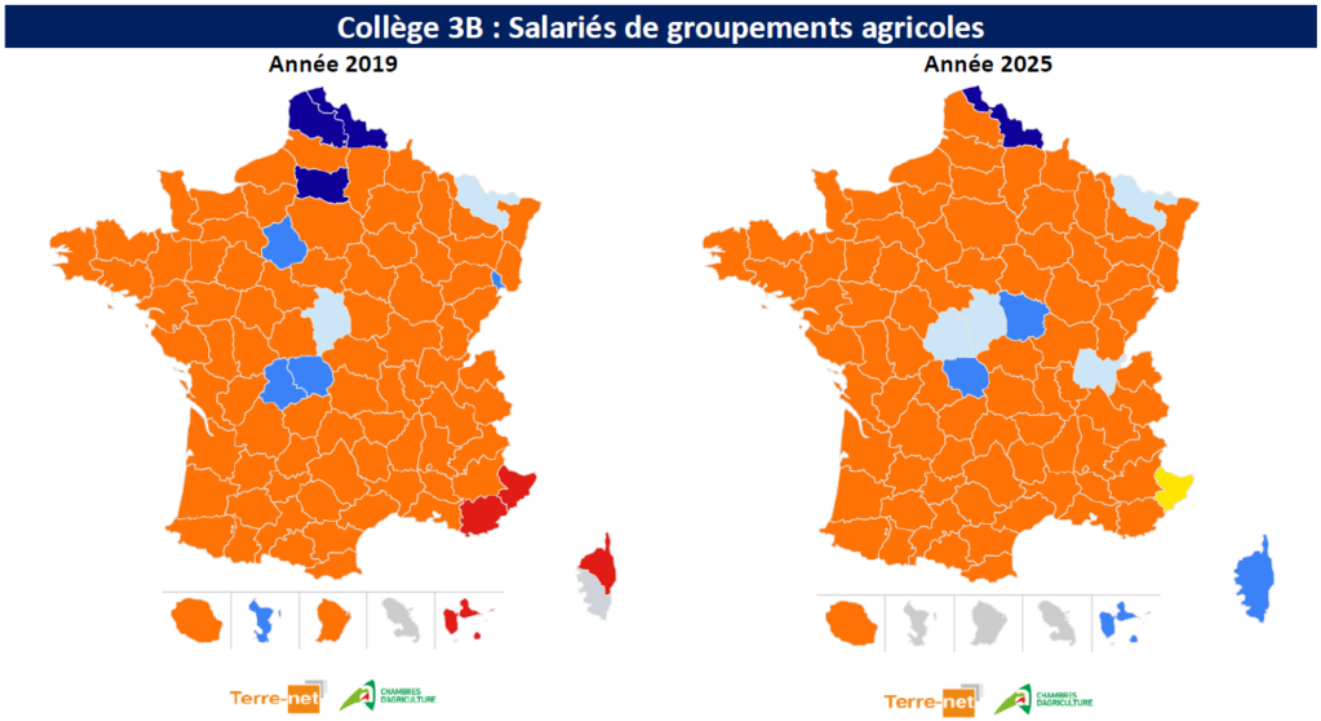
Dans le détail

Les évolutions des résultats aux élections pour les deux collèges de salariés sont représentés dans les cartographies ci-dessous (source : chambre d’agriculture), les résultats de

la CFDT figure en orange !

La CFDT Agri-Agro remporte de nouveaux départements et conforte ses positions dans les départements déjà conquis, la preuve par l'image que les idées et valeurs de la CFDT ont bien été écoutées et reconnues par les salariés à la suite d'un beau travail de terrain.





Pour aller plus loin :

- *Retrouvez tous les résultats des élections sur le site des chambres d'agriculture*
- *Retrouvez le communiqué de presse de la CFDT Agri-Agro*

06 - Installation des Chambres d%u2019agriculture - les enjeux sociaux sont devant nous

---

Retraites : la Cour des comptes en désaccord avec les chiffres du gouvernement !

Le débat sur les retraites est relancé avec la publication du rapport de la Cour des comptes, qui remet en question les prévisions alarmistes avancées par le Premier ministre François Bayrou. Selon ce document dévoilé le 20 février, le déficit du système de retraite atteindrait entre 14 et 15 milliards d'euros en 2035, bien loin des 55 milliards annoncés précédemment.

Une situation préoccupante mais moins dramatique

Le **rapport** met en évidence un déficit croissant à moyen terme, pouvant atteindre entre 25 et 32 milliards d'euros en 2045 si aucune mesure n'est prise. Toutefois, il rappelle que le système de retraite a connu des excédents récemment, avec un solde positif de 8,5 milliards d'euros en 2023. Une performance qui découle, pour une bonne part, des réformes

engagées pendant la décennie précédente.

Finalement, les conclusions de cette mission flash ne sont pas surprenantes puisqu'elles convergent, très largement, avec celles du dernier rapport annuel du Conseil d'orientation des retraites (COR), rendu en juin 2024.

Un raisonnement différent de Matignon

Contrairement à l'analyse du gouvernement, la Cour des comptes estime que le poids du déficit ne doit pas être surévalué en intégrant des considérations liées aux régimes spécifiques du secteur public. Elle souligne que les règles de cotisation et les profils démographiques diffèrent entre les secteurs public et privé, rendant toute comparaison directe biaisée.

Quelles solutions envisager ?

Les discussions entre syndicats et patronat, prévues pour le 27 février, s'annoncent cruciales. Les syndicats souhaitent obtenir l'abrogation de la règle des 64 ans. La Cour des Comptes dirigée par M. Moscovici se garde, elle, de prendre parti ou de préconiser des solutions. Par contre, elle suggère des « leviers » existants et leurs impacts budgétaires. Par exemple :

- **Le retour à un âge légal de départ à 63 ans** : une mesure qui coûterait environ 5,8 milliards d'euros en 2035.
- **Une augmentation des cotisations** : un relèvement d'un point pourrait générer entre 4,8 et 7,6 milliards d'euros annuels, mais avec un impact sur la compétitivité des entreprises.
- **L'utilisation des excédents des caisses complémentaires**, notamment l'Agirc-Arrco, pour alléger le poids des déficits futurs.

Une négociation sous tension

Les organisations syndicales, dont la **CFDT**, restent mobilisées pour défendre un système de retraite juste et équilibré. Elles rappellent que la réforme de 2023, qui a repoussé l'âge légal de départ à 64 ans, reste contestée par une large partie des salariés.

« *La réforme de 2023 qui nous a été présentée comme la réforme du siècle qui allait résoudre tous les problèmes, c'était du pipeau*« , réagit Marylise Léon, secrétaire générale de la **CFDT**, après la présentation aux partenaires sociaux du rapport de la Cour des comptes sur le financement du système de retraites.

Le gouvernement doit désormais arbitrer entre plusieurs options pour garantir la pérennité du système sans alourdir la facture pour les travailleurs. La **CFDT** continuera d'exiger des mesures équitables et soutenables pour l'ensemble des actifs et retraités.

Affaire à suivre…

Source : UFETAM-CFDT

Pour aller plus loin :

- *Le rapport de la Cour des comptes*

cc_fev-2025_situation_systeme_retraites

L’indemnité pour difficultés administratives (IDA) supprimée par Bercy

L’indemnité pour difficultés administratives (IDA) versée à certains agents **affectés dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle ne figurera plus sur le bulletin de paie de février 2025.**

L’IDA n’est pas une prime d’un montant important : entre 1.83 et 3.05 € brut mensuel en fonction de l’indice de rémunération. La suppression de l’IDA ne devrait impacter qu’un faible nombre d’agents au MASA.

A quoi correspond cette indemnité?

Instaurée en 1946 pour l’ensemble des personnels civils de l’État affectés dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, l’IDA visait à compenser les difficultés rencontrées par les agents publics pour transposer le droit français dans ces trois départements. L’indemnité devait être versée de manière temporaire mais a continué à être versée aux agents publics depuis lors.

Une IDA incompatible avec le RIFSEEP

La mise en place en 2014 du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel (RIFSEEP) avait comme principal objectif de mettre en place un régime indemnitaire unique pour la plus grande partie des agents publics. Il s’est donc accompagné de la disparition de nombreuses indemnités qu’il a remplacées, les agents ayant la garantie de conserver le montant indemnitaire mensuel qu’ils percevaient

antérieurement. Ainsi, l’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertises (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA), qui sont les deux composantes du RIFSEEP, sont exclusifs de toute autre indemnité liée aux fonctions de l’agent et à sa manière de servir.

De par leurs particularités, certaines primes ont cependant perduré. La liste de ces primes figure dans l’arrêté du 27 août 2015 pris en application du décret n°2014-513 portant création du RIFSEEP. L’IDA ne faisant pas partie de cette liste, elle n’est donc plus perçue par les agents relevant du RIFSEEP mais continue à être versée aux agents n’en relevant pas.

Considérant que l’IDA n’a plus de base juridique, le ministère des finances décide aujourd’hui de supprimer cette indemnité dès ce mois de février.

Si des agents du MASA sont concernés, sont-ils informés?

Aucune communication n’ayant encore été faite par le SRH concernant cette suppression, on peut supposer que les seuls agents du MASA qui percevaient cette indemnité relevaient ainsi du RIFSEEP.

Dans le cas contraire, même si le nombre d’agents concernés au MASA est très limité, il serait nécessaire et urgent de les informer avant qu’ils ne découvrent la disparition de cette indemnité sur leur prochain bulletin de paie et ne s’en étonnent.

Rappelons qu’en ces temps où le pouvoir d’achat reste en berne pour nombre d’agents publics, la disparition d’une indemnité n’est pas anodine, quel qu’en soit le montant, même minime.

DDI : Compte-rendu CFDT du Comité Social d'Administration des DDI du 04 février 2025

Le Comité Social d'Administration (CSA) des DDI s'est réuni le 04 février 2025. Vous en trouverez le compte-rendu CFDT ci-dessous et en pièce jointe, au format PDF.

La CFDT était représentée par Emmanuel Biseau et Lydie Duray.

On est tous égaux mais certaines moins que d'autres

En 2025, la CFDT a demandé que dans le plan égalité soit donnée la possibilité pour les DDI d'expérimenter le congé hormonal. Le ministère de l'intérieur (MI) a été ferme, ce ne sera pas dans leur plan égalité diversité. Cela tombe bien, leur plan ne frôle que légèrement les DDI. Cependant, la CFDT regrette cette position qu'elle juge rétrograde d'autant que 2 DDI l'expérimentent déjà et que leurs bilans sont très favorables et sans abus. L'égalité c'est aussi de prendre en compte les différences afin d'éviter les discriminations. Mais une devise qui date de 2 siècles, ça semble périmé surtout si elle n'est pas appliquée.

Liberté, Égalité, Fraternité

Le plan égalité et diversité a le mérite d'exister et le MI se félicite d'avoir obtenu la double labellisation AFNOR certification mais il ne concerne que les agents du MI dans

son application. La CFDT demande quelle est l'articulation avec les plans d'égalité et de diversité des ministères d'origine des agents des DDI. Il semble que l'égalité professionnelle soit travaillée en interministériel mais on ne voit pas venir une révolution intellectuelle sur le sujet ou alors petits pas après petits pas… Mais de très petits pas.

Bienvenue chez nous

Enfin pas tout à fait, tout au long de la réunion nous avons entendu dire, le plan pour le MI, le budget pour l'ATE, à la police nationale ceci, etc. Et les DDI dans tout cela ? Noyées souvent dans la masse du MI…

Escape game

Nous avons une charte QVCT en préparation au MASA mais qui ne concernera pas les agents du MASA en DDI, un plan égalité diversité du MI mais qui ne s'appliquera pas en DDI, des problèmes RH notamment sur les salaires où le SGCD répond ce n'est pas nous ce sont les ministères. Difficile, très difficile de s'y retrouver pour les agents.

Télétravail partout… télétravail nulle part

Le MI présente les résultats d'un questionnaire sur l'application de l'accord télétravail du 19 février 2024.

35 % des DDI ont déclaré ne pas appliquer cet accord et ne permettent pas notamment aux agents de pointer.

La CFDT rappelle ici que l'accord s'applique de lui–même, sans avoir besoin d'un accord ou d'une charte locale sauf si c'est mieux soi disant. La CFDT demande au MI de faire le nécessaire pour que cet accord soit appliqué partout, sans détournement du texte initial.

Pub

Le MI répond qu'il ne cesse d'en faire la promotion auprès des

DDI. C’est bien peu, nous avons connu le ministère de l’intérieur beaucoup plus directif quand il le veut.

Cette réponse ne satisfait personne, la CFDT remontera au créneau lors du comité de suivi qui devrait avoir lieu d’ici juillet, ainsi qu’en formation spécialisée des DDI du 21/03/2025.

Hip hip

Mais pas hourra, le MI revient sur le budget 2024 en se réjouissant sur la rallonge de 40 millions d’euros de fin d’année… mais finalement, cela fait quand même 30 millions de moins sur l’année (sur un budget de 549 millions).

Tout cet argent a dû être économisé… notamment sur les déplacements professionnels et les formations, mais pas que. Bref, en 2024 ce fut quand même le chaos dans les DDI. 2025 ne s’annonce guère plus confortable.

Bonneteau

Comme d’habitude le MI présente le bop 354 partie fonctionnement C’est l’ensemble du budget de fonctionnement de l’ATE (préfecture, SGCD, DDI) et se dit incapable d’isoler la partie DDI. Il est donc impossible pour la CFDT de voir l’évolution sur plusieurs années.

La crainte étant qu’une partie du fonctionnement des DDI soit utilisée pour autre chose. Le MI fait le choix de ne pas éclairer les représentants du personnel…

En somme…

Mais magnanime le MI nous indique que localement le SGCD est en mesure de faire le distinguo… et le MI est donc incapable d’agréger pour en faire la somme. En tout état de cause l’absence de cette vue d’ensemble empêche toute discussion sur le sujet, la CFDT le regrette fortement puisque ce sont les agents des DDI qui en subissent les conséquences.

Tennis

Le MI ne veut surtout pas répondre pour 2025, en tout cas en période de service voté à ne pas confondre avec le service volley, il n'y a pas d'argent ou peu. Quand le budget sera adopté, le MI nous informera des réjouissances (ou pas) pour le reste de l'année.

IA

Pendant le service voté, donc tant que le budget n'est pas adopté, les dépenses de fonctionnement sont « limitées à celles strictement nécessaires pour assurer la continuité des services dans des conditions normales ». Le MI n'a pu nous confirmer que les déplacements pour formation en font partie, nous avons plutôt compris le contraire. Il en est de même pour un certain nombre de déplacements professionnels. La présidente (DRH du MI) nous conseille de faire confiance à l'intelligence locale. 2025 va commencer difficilement et c'est inacceptable.

Au report

La bonne nouvelle, c'est que l'abondement de 40 millions d'euros fin 2024 permet de limiter les reports de charges sur 2025, un moindre mal.

Le pire n'est pas loin

La CFDT signale que les DDI victimes des manifestations d'agriculteurs paient sur leur propre budget de fonctionnement les réparations et remises en état. Inconcevable… et pourtant c'est bien le cas.

Déjeuner en paix

Argent toujours et les économies, certaines, se font sur la pause déjeuner. En effet à la DDETS 69 par exemple, seule une trentaine d'agents bénéficient d'une convention pour déjeuner au restaurant administratif. Une centaine se retrouve sans

subvention pour déjeuner. Cela n’émeut guère le MI, il n’y a pas d’argent pour une nouvelle convention, sujet suivant ! Écœurant mais la CFDT ne lâchera pas le morceau.

Si proche si loin

Le MI souhaite remplacer les référents de proximité par un délégué à l’appui au pilotage, même si la note de gouvernance ne l’affirme pas aussi fort. Toujours est-il que c’est la direction qui est prise en dépit de l’opposition des organisations syndicales. Pour la CFDT il est essentiel de garder de l’humain entre le SGCD et les agents.

De plus, que vont devenir les référents de proximité qui ne seront pas convertis en délégué à l’appui au pilotage ? La CFDT demandera un bilan en juin 2025.

La bonne paye

La CFDT signale que côté RH c’est toujours compliqué pour les salaires. Entre les indemnités de résidence pas payées, les vacataires payés par acomptes, l’agent qui mute au sein de l’ATE ou qui part en direction régionale touchant sa paie deux fois ou… zéro fois… il y a de quoi être désespéré et même pire, être en difficulté financièrement. Pour la CFDT ces problèmes ne devraient plus exister, il est essentiel de trouver de la fluidité entre les SGCD et les services de paie ministériels. Même si ce n’est pas aisé, c’est indispensable.

Allô docteur

Le MI nous présente les indicateurs de suivi des SGCD… ils sont au nombre de 3, assistance logistique, informatique et équipement des nouveaux arrivants dans les 3 jours.

Pour la CFDT c’est bien peu pour connaître l’état de santé des SGCD, il manque notamment le volet RH même si c’est plus difficilement quantifiable. Elle demande néanmoins que ces indicateurs soient présentés chaque année au CSA des DDI, ce qui est accepté par l’administration.

Like

Le MI va tester une enquête de satisfaction du SGCD dans 5 départements auprès des agents, et peut-être l'étendre ailleurs. Pour la CFDT ces enquêtes et indicateurs n'ont pas pour but de juger de l'efficacité des collègues, mais bien au contraire de pointer du doigt ce qui ne va pas pour améliorer ce qui existe… et fonctionnait avant que les SGCD ne soient créés… mais c'est une autre histoire.

Tout ça pour ça…

L'administration nous présente les mesures issues des rencontres de l'ATE. Un peu d'argent par ci, une mission sur le numérique par là et pas beaucoup plus. La CFDT n'est même pas déçue car nous n'étions pas dupes même si nous nous sommes inscrits dans la démarche, au cas où… Mais rappelons quand même qu'il n'y a pas d'argent en trop et que les sommes promises seront toujours utiles !

Open bar

Le MI indique que 8 millions sont prévus pour améliorer les espaces d'accueil des usagers. La CFDT signale que la DDTM 30 n'a plus d'accueil du public depuis l'incendie de juillet 2023 et qu'elle n'a pas vu le moindre euro pour sa remise en état…

Oups

La CFDT note qu'aucune disposition ne concerne l'attractivité, en même temps nous nous demandons bien ce qu'il y aurait pu y avoir dedans vu l'atmosphère actuelle (point d'indice gelé, frais de déplacement réduits, densification des locaux, baisse d'effectifs, etc.) Ah si, dans le plan égalité et diversité du MI c'est évoqué une fois à travers la diversité et l'inclusion mais pas de bol… ça ne concerne que le MI (PN, GN et SDIS) et « venez tous travailler pour pas grand-chose » Ce n'est pas très vendeur !

A part ça

La CFDT dénonce depuis plusieurs mois un dialogue social défaillant et la mise en place d'un télétravail forcé dans une DDI. Ce fut encore le cas dans notre déclaration et lors de ce CSA. A force d'insister, le MI va organiser une réunion entre les protagonistes afin de mettre fin à cette situation non tolérable. Et ça, ce n'est pas rien.

Source : CFDT-UFETAM

Examen professionnel des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) au titre de 2024

Parution de la note de service relative à l'examen professionnel d'accès au corps des IAE au titre de 2024.

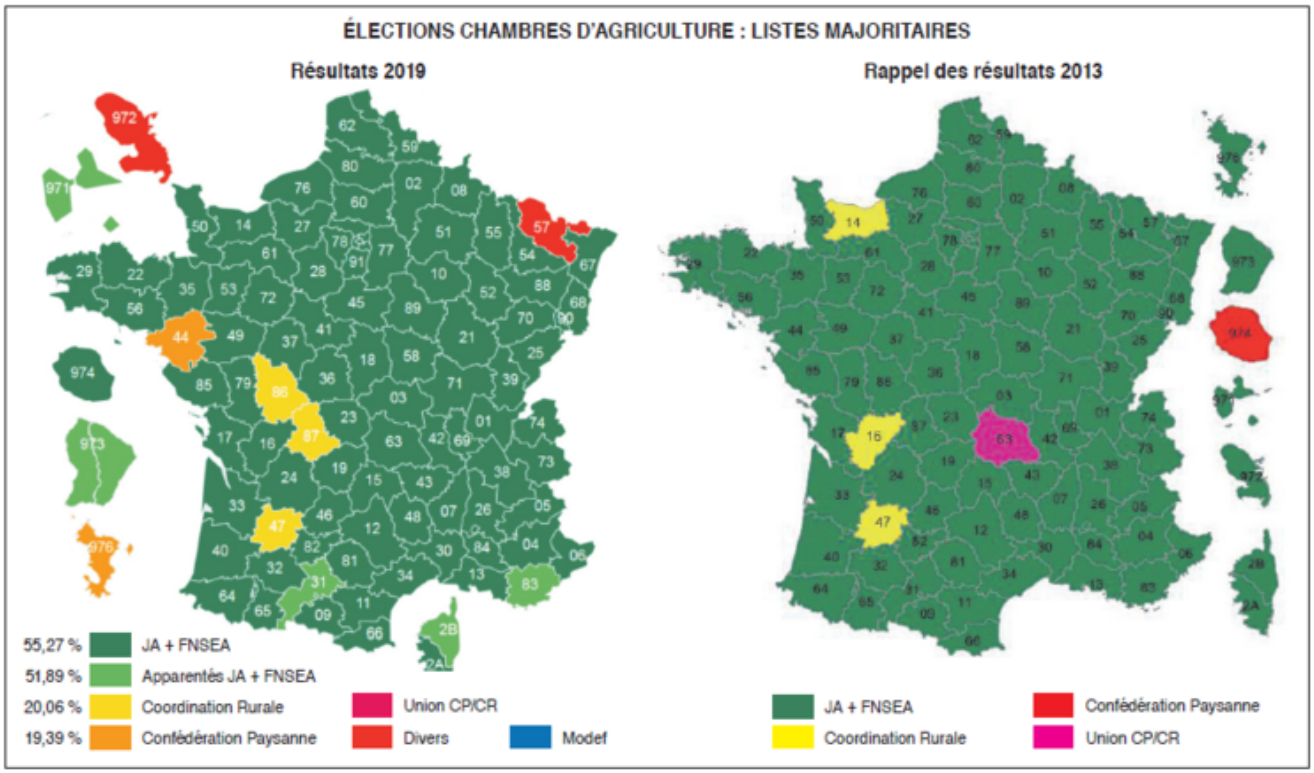
FICHE PRATIQUE : l'avis à tiers détenteur (ATD)

Mieux comprendre ce qu'est l'avis à tiers détenteur… définition, mécanismes, procédure…

Chambres d’agriculture : les résultats aux élections professionnelles 2025

Le scrutin est clos depuis le 31 janvier dernier, les résultats des élections ont été en grande partie divulgués le 7 février.

Rappel des résultats en 2013 et 2019

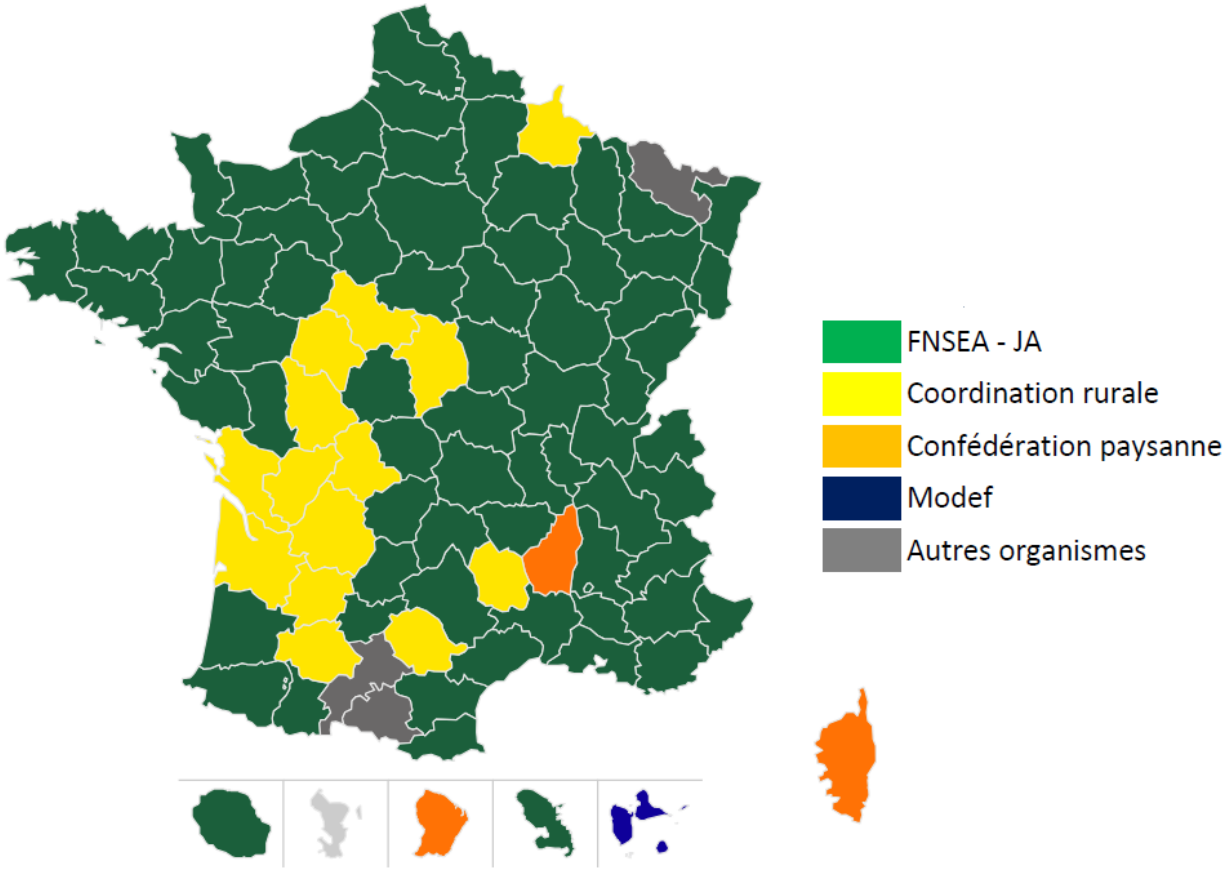


Source : Terre de Touraine et cartographie publiée le 19 février 2019

Avec un nombre de votants en baisse entre 2013 et 2019, la FNSEA et les jeunes agriculteurs (JA) restaient tout de même

majoritaires sur l’ensemble du territoire.

Quels résultats pour 2025 ?



Source : Site des chambres d’agriculture au 7 février 2025

Les principaux points à retenir

- **La FNSEA et les JA voient leur hégémonie réduire sur le territoire, même** si la majorité des départements leur reste acquise ;
- En parallèle de cette baisse de la FNSEA-JA, **la Coordination Rurale** qui était majoritaire dans 3 départements en 2019 **est dorénavant majoritaire sur 14 départements ;**
- La confédération paysanne est majoritaire sur 3 départements pour un seul en 2019 ;
- Dans le détail, la FNSEA-JA semble en perte de vitesse dans de nombreux départements en pourcentage de voix exprimées. Sur la base de premières analyses des

sifflages exprimés, on peut noter :

- **Au niveau national, sur le total des votes effectués, la FNSEA passerait en dessous de la barre symbolique des 50% de suffrages exprimés**. La Coordination rurale serait à près de 30%.
- Au niveau départemental, la FNSEA-JA enregistre de moins bons scores même dans les départements gagnés. **La Coordination rurale est généralement élue avec plus de 70% des votants dans les départements qu'elle a gagné.**

Des chiffres plus précis seront probablement communiqués prochainement par l'assemblée des chambres d'agriculture.

Pour aller plus loin :

- *Retrouver tous les résultats département par département, et pour l'ensemble des collèges électeurs sur le site des chambres d'agriculture.*

Rencontre avec la ministre du 4 février 2025 : pouvoir d'achat, budget 2025, contrôle unique, SEA, Anses…

La CFDT a rencontré la ministre Annie Genevard le 4 février 2025, après plusieurs reports. Elle était accompagnée notamment par son conseiller budgétaire, Victor Mabille, par Cécile Bigot Dekeyzer, secrétaire générale du MASA, et par Xavier Maire, chef du SRH.

La CFDT était représentée par Stéphanie Clarenc et Frédric Laloy (CFDT-SPAgri), Annabel Foury (CFDT Agri Agro), Catherine Nave Bekhti, Sylvie Perron et Béatrice Laugraud (CFDT-EFRP) pour l'enseignement agricole.

Un pouvoir d'achat tristement en berne, avec l'espoir de (petites) éclaircies

Le ministre de la Fonction Publique l'a annoncé fin janvier, il est prévu pour 2025 :

- Une diminution de la rémunération des agents publics en arrêt maladie : 90% au lieu de 100% aujourd'hui ;
- L'absence à nouveau de GIPA ;
- L'absence de hausse du point d'indice ;
- L'absence de mesures catégorielles (rééchelonnement indiciaire, transformation ou création de nouveaux corps ou grades, taux promus/promouvables…).

La CFDT regrette vivement ces mesures. Diminuer le pouvoir d'achat des agents en arrêt maladie est injuste, et ce d'autant plus que les textes ne permettent pas à la prévoyance de compenser cette perte financière, comme c'est le cas dans le privé. Suspendre à nouveau la GIPA conduit de nombreux agents à perdre du pouvoir d'achat. L'absence de revalorisation du point d'indice ne va pas dans le sens de l'attractivité du ministère qui en a bien besoin.

Dans ce contexte morose, les seules éclaircies envisagées en 2025 par la ministre sont :

- Une revalorisation de l'IFSE (qui aurait dû intervenir il y a plus d'un an…) ;

- La mise en place d’une indemnité spécifique pour les remplacements en abattoirs (il serait temps, on attend de voir pour y croire vraiment…).

Pas de véritable surprise, puisque ces mesures sont annoncées depuis plusieurs années …

Seule avancée certaine : la ministre a acté le fait qu’il y aurait bien concertation avec les syndicats concernant l’IFSE, et pas seulement une information aux organisations syndicales comme initialement proposé par l’administration en janvier… Espérons que nous aurons vraiment notre mot à dire

> *La CFDT compte bien se mobiliser pour faire de la revalorisation un levier pour tenter de compenser (pour partie) les récentes mesures de la fonction publique, bien regrettables dans le contexte d’inflation que nous connaissons depuis de nombreuses années et du manque d’attractivité de notre ministère. Et ce pour les fonctionnaires. Et aussi pour les contractuels : à quand l’application des nouvelles grilles de rémunération pour les contractuels vétérinaires ? Une prime de type CIA est-elle envisageable pour l’ensemble des contractuels ? etc.*

Budget 2025

Un budget encore plus serré que celui qui avait été proposé par Michel Barnier…

Côté effectifs, après une hausse de 180 ETP en 2024, la ministre prévoit une baisse de 151 ETP en 2025, tant côté enseignement agricole, que services et opérateurs. Côté crédits, une baisse de 238 millions d’euros est prévue.
Pour la ministre, ces mesures d’économie sont indispensables

pour parvenir à un déficit budgétaire soutenable.

> *Pour la CFDT, le précédent budget pour 2025 montre qu'il y avait d'autres choix possibles…*

… mais une ministre attentive aux (à certains ?) déplacements des agents

La CFDT interroge la ministre sur les contraintes imposées aux agents en matière de déplacements, en citant l'exemple des inspecteurs à qui on demande de prioriser les contrôles au détriment des rencontres sur le terrain avec la profession agricole. Les contrôles c'est essentiel, mais la pédagogie est importante également et force est de constater qu'il y en a moins depuis plusieurs mois.

La ministre s'en étonne et précise « *je n'ai jamais donné d'instructions en ce sens. Je crois dans les vertus des rencontres, dans les discussions avec la profession agricole. La visio est une solution dans certaines situations, mais il y a là un point de vigilance à avoir, je ne peux que souscrire à votre propos* ».

La secrétaire générale précise alors que le budget de fonctionnement a été très contraint en 2024, et que la tension risque d'être encore forte en 2025. Elle échange avec les services du ministère de l'intérieur, les frais de déplacements des agents en DDI et en DRAAF sont pris en charge sur un budget issu de ce ministère.

La ministre a indiqué qu'il fallait faire valoir auprès du ministère de l'intérieur que notre ministère gère une population agricole sinistrée qui a besoin de dialogue avec les représentants du MASA.

Bien entendu, le propos de la CFDT est valable au-delà des rencontres avec la profession agricole. Les agents ont besoin de se déplacer pour rencontrer l'ensemble des partenaires, pour se former, pour se voir en vrai et se constituer un réseau… Aujourd'hui, les agents de plusieurs DRAAF et DDI ne sont plus autorisés à se déplacer en dehors des contrôles, ce n'est pas acceptable. La CFDT s'inquiète également du budget formation et des déplacements associés pour un ministère technique qui évolue rapidement et avec un fort turn over.

> *La CFDT s'étonne que la ministre découvre cette difficulté pourtant soulevée lors de chaque instance (cf. CR du CSAM de septembre 2024). Elle a invité la ministre à porter la bonne parole auprès de son homologue de l'intérieur…*

Contrôle unique : les agriculteurs entendus, les agents en charge des contrôles ou de leur coordination beaucoup moins

Contrôles : vers des règles du jeu imposées par les représentants des agriculteurs concernant l'attitude à adopter pour les agriculteurs et les inspecteurs lors d'un

contrôle ?!

La CFDT interroge la ministre sur les chartes contrôleurs/contrôlés. Ces chartes ont pour objet de préciser les droits et les devoirs des contrôleurs et des agriculteurs. Elles sont en cours de rédaction, et d'après nos informations il y a autour de la table des représentants des chambres d'agriculture et des syndicats agricoles, et côté administration au mieux les directeurs des services déconcentrés. Aucun représentant des inspecteurs. Les syndicats des contrôleurs ne sont pas non plus invités. Les chartes existantes rédigées dans ces conditions sont très orientées par la profession…

La CFDT demande à ce que des représentants des inspecteurs ou/et des syndicats qui les représentent soient conviés aux réunions sur le sujet.

La ministre entend le besoin d'équilibre. Elle précise « laissez-moi un peu de temps pour regarder. ». Lors du dernier CSA ministériel, la CFDT avait déjà interrogé la secrétaire générale du MASA qui avait pris note de la question (lien vers le CR).

> *Là encore la CFDT s'étonne que la ministre découvre cette problématique pourtant déjà mise sur la table. L'enjeu est majeur : les inspecteurs du MASA effectuent plusieurs milliers de contrôles chaque année… et il serait de bon ton que leurs droits soient autant respectés que ceux des agriculteurs… !*
>
> *Pour la CFDT, la ministre doit demander aux préfets d'associer des représentants des contrôleurs, à minima les organisations syndicales, et si possible un groupe d'inspecteurs, lors de ces réunions. Maintenant que les élections dans les chambres d'agriculture sont terminées, il est **urgent** de reprendre la main ! Ce n'est pas à la profession agricole de fixer les règles du jeu en matière de*

> *contrôles comme l’a fait le président de la FNSEA en décembre dernier lorsqu’il a appelé à la suspension des contrôles sans recadrage . Il doit y avoir équilibre dans la représentation des agriculteurs et des inspecteurs.*

Périmètre du contrôle unique et coordination des contrôles : la ministre veut donner les outils, l’administration y travaille, mais les collègues attendent toujours…

Un cadrage national est nécessaire pour préciser ce qu’est le contrôle administratif unique. Élevage de chiens, agricole ou pas, relève du contrôle unique ou pas ? Contrôle d’un méthaniseur, contrôle unique ou pas ? Centre équestre, agricole ou pas ? etc. Les exemples sont nombreux, difficile de s’y retrouver encore aujourd’hui !

Un autre cadrage national est nécessaire pour préciser ce qui doit être remonté aux DDT(M) en matière de contrôles (au-delà du contrôle administratif unique) sachant qu’il est illusoire de faire remonter tous les contrôles. Par exemple un contrôle effectué par la gendarmerie qui intervient sur plainte est soumis au secret de l’instruction judiciaire !

> *Pour la CFDT, on est en train de monter des usines à gaz, et ce d’autant plus qu’on n’a pas d’outils, qu’on n’applique pas la RGPD… Un tableur Excel pour coordonner les contrôles, ça ne peut pas marcher. Il faut un système d’information interministériel pour coordonner les contrôles et c’est la recommandation n°1 du CGAAER sur le sujet. Il faut s’appuyer également sur les outils maison mis en place par certains départements.*

La CFDT demande à la ministre comment expliquer aux agents qu'il faut mettre en œuvre le contrôle unique dès à présent en l'absence d'un périmètre clair et en l'absence d'un SI interministériel pour coordonner les contrôles ?

La ministre répond qu'elle ne comprend pas que ne soit toujours pas appliqué le principe « dites-le nous qu'une fois » et invite ses services à travailler avec la DINUM.

La secrétaire générale répond qu'elle y travaille.

> *La CFDT regrette l'absence de précisions et d'échéances.*

Services économie agricole : la ministre dit soutenir les agents, la CFDT attend des actes…

La CFDT demande à la ministre ce qu'elle a envie de dire aux agents des SEA qui ont connu une période anxiogène pour l'instruction des aides de la nouvelle PAC, la crise agricole, le contrôle unique et qui sont désabusés face au manque de soutien du MASA.

La ministre s'étonne de ce propos. Elle revient justement d'un déplacement à Rennes au cours duquel elle a exprimé son soutien aux agents. Elle confirme le fait que « les agents en SEA ont passé une année difficile, que la profession agricole dans sa grande détresse n'a pas toujours été dans le détail, que tout le monde sort abîmé de cette crise, qu'il va falloir maintenant opérer une réparation. Mais que l'année 2025 ne commence pas de la meilleure des manières entre les inondations dans certaines régions et les épizooties qui menacent »

Par soutien, la CFDT entendait un véritable plan d'action pour les SEA que l'on attend toujours…

Par soutien, la CFDT attendait aussi un véritable soutien aux agents victimes des actes d'agriculteurs contre les biens et les personnes, et notamment une prise de parole publique au moment des faits. Ces actes fragilisent l'ensemble des agents dans l'exercice de leur métier, pourtant nécessaire pour le bien-être de l'ensemble de nos concitoyens, y compris la profession agricole elle-même.

Mayotte : la mobilisation se poursuit et sera longue

La ministre se dit préoccupée par la situation des agents qui sont à Mayotte suite au cyclone Chido. Elle a immédiatement nommé une personne du CGAAER, M. Martrenchar pour coordonner l'action du ministère. L'accès à l'eau et à l'électricité sont une priorité. Tous les moyens ont été mis en œuvre pour permettre une rentrée la plus normale possible avec l'accès à des repas pour les apprenants. Le chiffrage pour la reconstruction est en cours d'analyse par le CGAAER.

La CFDT reste vigilante à ce que toute l'aide soit déployée rapidement aux agents qui sont sur place. Notre ministère a des progrès à faire sur ce point et restera mobilisé pour une reconstruction et un retour rapide à la normale.

Anses : le discours ambigu de la ministre…

La CFDT interroge la ministre qui a déclaré qu'il était temps de remettre la main sur cette agence. Plus récemment, lors de

son intervention publique au sénat sur l'examen de la proposition de loi Duplomb, la ministre a sous-entendu que l'indépendance de l'Anses pouvait nuire à la priorisation des dossiers et à la bonne santé de filières agricoles. Elle a indiqué être en faveur de la création d'un conseil d'orientation avec la présence des industriels dans ce dernier. Ce conseil aurait pour objet de prioriser l'instruction des dossiers présentés par l'Anses.

> *Pour la CFDT, l'indépendance de l'Anses préserve l'évaluation des risques sanitaires et environnementaux des produits phytosanitaires. C'est essentiel pour l'ensemble des citoyens, à commencer par les agriculteurs qui sont les premières victimes des produits phytosanitaires.*

La CFDT demande : « *devons-nous comprendre que vous êtes en faveur d'une politique de santé publique confiée à cette instance dans laquelle les décisions en faveur des risques sanitaires et environnementaux feront l'objet de lobbying* ? »

La ministre répond : « *je ne cherche pas à mettre la main sur l'Anses. Je n'en ai ni le droit, ni le pouvoir, ni l'intention. Je demande simplement à l'Anses de prioriser les demandes d'examen d'homologation de substances phytosanitaires pour des productions menacées de disparition en France (noisettes, endives…). Au final, cela représente 15% des dossiers, je n'interviens pas pour les 85 % restants. Il s'agit de gérer l'urgence en attendant des alternatives à ces molécules dont la diminution est un vrai enjeu. L'Anses reste maître de ses décisions. La santé humaine est un enjeu majeur. Que l'on arrête de me prêter des intentions que je n'ai pas. Il ne s'agit pas de permettre aux firmes d'exercer un lobbying, d'ailleurs je ne les ai jamais rencontrées.* »

La CFDT s'interroge : pourquoi créer une nouvelle instance alors qu'il existe un comité des solutions qui réunit l'ensemble des parties prenantes et leur communique toute

l’information nécessaire sur les décisions des autorisations de mise sur le marché ? Pour quelle raison ni le MTE ni le ministère de la santé ne s’expriment sur le sujet ?

> *La CFDT s’inquiète de cette approche qui n’est pas sans lui rappeler la création du comité permanent amiante. La CFDT avait refusé d’y siéger et on sait comment cela s’est terminé : plusieurs membres ont été poursuivis en justice au pénal. N’oublions pas que les agences sanitaires ont été créées dans un contexte de scandale de la vache folle, du sang contaminé ou encore de l’amiante…*
> *La CFDT restera extrêmement vigilante sur ces questions de santé humaine et environnementale.*

***

Faute de temps, la CFDT n’a pas pu aborder plus en détail un sujet qui lui est cher : la transition agro-écologique. Beaucoup de collègues attendent de leur ministère qu’il soit (plus) pro actif en matière de transition pour donner du sens à leur travail. Une vision stratégique à long terme est attendue. Des crédits en conséquence également. La formation des cadres supérieurs qui a été engagée devrait aller à son terme et s’étendre à l’ensemble des agents du ministère qui le souhaite.

> *De fortes résistances existent côté profession agricole et un message clair s’impose pour la CFDT : la transition écologique est une obligation, pas une option !*

> *Repris dans la presse*

AGRA.FR | AGRA PRESSE | AGRA EUROPE | AGRA INNOVATION

Le média de veille de **l'économie et des politiques agricoles**

AGRA PRESSE

Je demande un

FRANCE EUROPE MONDE GRANDES CULTURES ÉLEVAGES ENVIRONNEMENT

Accueil / France / Contrôle /
Contrôles : la CFDT s'inquiète des conditions d'élaboration des chartes départementales

Contrôles : la CFDT s'inquiète des conditions d'élaboration des chartes départementales

13.02.2025 - 19:05 - MR - France

À l'occasion de leur rencontre le 4 février avec la ministre de l'Agriculture Annie Genevard, les fonctionnaires du Spagri (CFDT) ont fait état de leurs inquiétudes quant à la façon dont les préfets de département mèneront les concertations qui doivent aboutir à la rédaction de chartes de contrôles des agriculteurs, comme prévu par la circulaire ministérielle parue en novembre. «D'après nos informations, il y a autour de la table des représentants des chambres d'agriculture et des syndicats agricoles, et côté administration au mieux les directeurs des services déconcentrés. Aucun représentant des inspecteurs. Les syndicats des contrôleurs ne sont pas non plus invités», s'inquiète la CFDT. Le syndicat constate que «les chartes existantes rédigées dans ces conditions sont très orientées par la profession...» En Bretagne, une charte existe depuis au moins 2017. Dans la circulaire, les ministres indiquaient que ces chartes avaient pour objectif de «partager les bonnes pratiques entre la profession agricole et les différents corps de contrôles», et de «sécuriser le déroulement des contrôles, de la prise de rendez vous jusqu'à l'information sur les constats et la suite de la procédure». Un modèle national de charte devait avoir été publié d'ici fin 2024.

IRA ou IRA pas !

Un arrêté du ministère de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification a publié au Journal Officiel le 6 février dernier, l'arrêté du 4 févier 2025 (voir en fin d'article) relatif aux modalités de remboursement des sommes dues par les élèves et anciens élèves des instituts régionaux d'administration en cas d'interruption de leur formation ou de

rupture de leur engagement de servir.

Rappel : c’est quoi les IRA ?

L’accès aux instituts régionaux d’administration (IRA) pour intégrer le corps des attachés d’administration de l’État se fait par voie de concours.

Les concours d’accès aux instituts régionaux d’administration de Bastia, Lille, Lyon, Metz et Nantes sont le principal mode de recrutement des attachés, un corps d’encadrement au cœur du fonctionnement des services de l’État. Ces cinq écoles de service public à vocation interministérielle préparent les élèves à exercer leurs futurs métiers.

Les concours permettent d’accéder à un parcours de formation rémunéré de 14 mois qui s’organise en 2 temps : une formation de 8 mois au sein de l’un des instituts et un stage en situation professionnelle d’une durée de 6 mois.

La titularisation est prononcée par l’employeur à l’issue du parcours de formation de 14 mois. **Les fonctionnaires recrutés par la voie des IRA s’engagent à servir l’État durant 5 années**.

Les postes offerts aux élèves se situent au sein des administrations centrales, des services déconcentrés de l’État ou en établissement public. Les IRA permettent également, pour un nombre limité de postes, de devenir secrétaire des affaires étrangères (cadre d’administration, 4 à 6 postes par an) ou d’intégrer la Caisse des dépôts et consignations (20 postes par an).

Voir l’arrêté du 3 février 2025 portant ouverture de la session 2025 des concours d’accès aux instituts régionaux d’administration.

Et si l’agent en formation en IRA, stagiaire ou titularisé suite à son stage démissionne ?

Il y a des conséquences pour l’agent démissionnaire ! Ce nouvel arrêté vient préciser en détail toutes les **conditions de remboursement** ! voici ce qu’il faut en retenir :

Un élève en IRA :

- Dont la **démission intervient plus de quatre mois** après sa nomination en qualité d’élève doit alors rembourser au Trésor Public une somme correspondant au montant **cumulé du traitement net et des indemnités qu’il a perçus durant son temps de formation** à l’institut régional d’administration.
- Qui, pour quelque motif que ce soit, ne signe pas l’engagement de servir l’État mentionné à l’article 49 du décret du 8 février 2019 rembourse la somme prévue par les textes réglementaires.

A noter, ce remboursement n’est pas dû par l’élève lorsque l’interruption de sa formation ne lui est pas imputable ou qu’elle fait suite à sa réussite à un concours lui permettant d’accéder à un des corps ou cadres d’emplois mentionnés à l’annexe 2 de l’arrêté du 28 novembre 2023 ou à un autre corps comparable.

Pour un IRA stagiaire

- Qui met fin à son stage prématurément doit rembourser au Trésor Public **une somme correspondant au montant cumulé du traitement net et des indemnités qu’il a perçus durant les huit mois de formation** à l’IRA **auquel s’ajoute**, sur décision de son administration d’emploi, **le montant correspondant aux sommes engagées** par celle-

ci pour le suivi d’actions de formation durant son stage.

A noter, ce remboursement n’est pas dû par le fonctionnaire stagiaire lorsque :

- l’interruption de son stage ne lui est pas imputable ;
- ou qu’elle fait suite à sa réussite à un concours lui permettant d’accéder à un des corps ou cadres d’emplois mentionnés à l’annexe 2 de l’arrêté du 28 novembre 2023 précité ou à un autre corps comparable.

Pour le fonctionnaire titulaire

Ce dernier rompt son engagement de servir avant les 5 années révolues suivant son stage ;

- il doit rembourser au Trésor Public une somme correspondant au **montant cumulé du traitement net et des indemnités qu’il a perçus durant les huit mois de formation à l’IRA**, **établie de façon dégressive au prorata du temps de service** qu’il lui reste à accomplir.
- il **rembourse également, sur décision de son administration d’emploi, le montant correspondant aux sommes engagées par celle-ci pour le suivi d’actions de formation durant son stage**. Ce montant fait l’objet d’une décote, calculée au prorata du temps de service restant à accomplir.

A noter : ce remboursement n’est pas dû par le fonctionnaire titulaire lorsque :

- la rupture de son engagement ne lui est pas imputable ;
- ou qu’elle fait suite à sa réussite à un concours lui permettant d’accéder à un des corps ou cadres d’emplois mentionnés à l’annexe 2 de l’arrêté du 28 novembre 2023 précité ou à un autre corps comparable.

Qui calcule et qui demande le remboursement ?

Le remboursement de la somme correspondant au montant des traitements et indemnités perçus par les élèves durant leur formation en institut régional d'administration est effectué par décision du ministre en charge de la fonction publique, le cas échéant sur saisine de l'administration au sein de laquelle l'ancien élève est en fonction au moment de l'interruption de son stage ou de la rupture de son engagement de servir.

La somme remboursée sur décision de l'administration d'emploi du fonctionnaire stagiaire peut comprendre, outre les frais d'inscription aux actions de formation concernées, les frais annexes nécessaires au suivi de celles-ci tels que les frais de transport, de restauration ou d'hébergement.

A noter :

- **en cas de difficultés financières importantes**, l'élève ou l'ancien élève peut être dispensé de tout ou partie de son obligation de remboursement par arrêté du même ministre.
- **l'administration d'emploi du fonctionnaire stagiaire peut dispense**r le fonctionnaire stagiaire ou le fonctionnaire titulaire du remboursement de la somme due en cas de difficultés financières importantes.

> ***Document(s) joints) :***

- *Arrêté du 3 février relatif à l'ouverture des concours d'accès aux IRA*

joe_20250206_0031_0030

- *Arrêté du 4 février relatif aux modalités de remboursement*

joe_20250206_0031_0031

FICHE PRATIQUE : retraite et pension de retraite

QU’EST-CE QUE LA RETRAITE ?

Un(e) retraité(e), c’est une personne qui a officiellement cessé de travailler. On dit qu’elle a **liquidé ses droits**, après les avoir accumulés au cours de sa carrière. Elle ne perçoit plus de salaire, mais touche une **pension de retraite** régulière.

Lorsqu’une personne met fin à ses activités professionnelles, cela ouvre son droit à percevoir des pensions de retraite liées à son statut (salarié, profession libérale, dirigeant, etc.), son domaine d’activité et à ses revenus.

La pension de retraite désigne la **somme des prestations sociales** perçues par une personne retraitée.

En France, **le système fonctionne sur le mode de la répartition et de la solidarité entre générations : les pensions versées aux retraités sont financées par les cotisations sociales obligatoires payées par ceux qui travaillent.**

Liquider ses droits de retraite : définition

On appelle « liquidation » **la procédure de départ à la retraite**, entraînant le calcul et le paiement de la pension en fonction des droits acquis au moment de la demande. La démarche est définitive.

- Le **droit direct** désigne le droit de retraite acquis par une personne au titre de sa carrière professionnelle.
- Le **droit dérivé** désigne les droits acquis autrement que par la carrière professionnelle : maternité, congés maladie, réversion, etc.

Le **trimestre** est l'unité de compte des régimes de base pour calculer la pension. Pour valider un trimestre, il faut avoir perçu un certain revenu : un salaire annuel égal ou supérieur à 150 fois le Smic horaire brut, soit 1 585,50 €, en ayant travaillé au moins 2 mois. Il n'est possible de valider que **quatre trimestres maximums par an** : il faut donc gagner un revenu annuel minimum de 6 342 € pour avoir le maximum de trimestres. Si l'activité professionnelle a été interrompue, il se peut que certaines années soient incomplètes, avec entre 0 et 3 trimestres validés.

Le **point** est l'unité de compte des régimes de retraite complémentaire pour calculer le montant de pension. Chaque cotisation versée permet de cumuler des points.

LA PENSION DE RETRAITE

Comment calculer sa pension de

retraite ?

Pour le régime de base, le montant du salaire est le critère le plus important : votre pension sera égale à 50 % du salaire annuel moyen (avec un plafond annuel), calculé sur :

- Le traitement brut des six derniers mois pour les fonctionnaires,
- Les 25 meilleures années de salaire, pour un agent contractuel, qui ne sont pas forcément les dernières.

À cela viennent s'ajouter **les versements du régime complémentaire** en fonction du nombre de points obtenus. Ils sont multipliés par la valeur unitaire du point en euros pour déterminer le montant complémentaire annuel brut.

Pour résumer : au moment de votre retraite, le montant de votre pension sera nettement inférieur à votre salaire même si vous atteignez le taux plein. Votre niveau de vie pourrait alors fortement diminuer.

Retraite : qu'est-ce que le taux plein ?

Le **taux plein** désigne le taux de liquidation maximum appliqué dans le calcul de la pension de retraite de base. Il est obtenu si le nombre de trimestres nécessaire est acquis et correspond :

- À 75 % de la moyenne des 6 derniers mois pour les fonctionnaires (hors primes et indemnités),
- À 50 % du salaire pour les agents contractuels.

À partir de 67 ans, le taux plein est appliqué automatiquement, sans pénalité.

Retraite : qu’est-ce que la décote ?

La décote est **une minoration définitive** appliquée sur la pension de retraite. Elle est effective si vous partez à la retraite sans avoir atteint le nombre de trimestres requis, et/ou sans avoir l’âge du taux plein automatique.

Retraite : comment avoir une surcote ?

La surcote est **une majoration définitive** de la pension de retraite, si la personne poursuit le travail après avoir obtenu le nombre de trimestres requis ou atteint l’âge du taux plein automatique. Pour avoir une pension de retraite plus élevée, il faut donc travailler plus longtemps.

QUAND PRENDRE SA RETRAITE ?

L’âge légal est l’âge auquel une personne peut décider de s’arrêter de travailler. Il s’agit d’un droit, pas d’une obligation. Il est de 64 ans pour les personnes nées à partir de 1968. Pour les années de naissance précédentes, l’âge légal est relevé de façon progressive de 62 à 64 ans. Il existe des exceptions qui permettent de partir plus tôt.

Année de naissance	Âge légal de départ à la retraite	Âge d'obtention du taux plein automatique
1952	60 ans et 9 mois	65 ans et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois	66 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois	66 ans et 7 mois
1955 à 1957	62 ans	67 ans
1958 à 1960		
1er janvier - 31 août 1961		
1er septembre - 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	
1962	62 ans et 6 mois	
1963	62 ans et 9 mois	
1964	63 ans	
1965	63 ans et 3 mois	
1966	63 ans et 6 mois	
1967	63 ans et 9 mois	
À partir de 1968	64 ans	

Pour avoir le taux plein (montant de pension de base minimum), il faut avoir l'âge légal de la retraite, et le nombre de trimestres requis selon son année de naissance. Il est aussi possible d'attendre d'avoir l'âge du taux plein automatique pour bénéficier du taux plein, peu importe le nombre de trimestres cumulés.

LES RÉGIMES DE RETRAITE FONCTIONNAIRES / AGENTS CONTRACTUELS

Fonctionnaires civils et militaires

Régime de base : régime des agents de l'État

Âges légaux de départ à la retraite

- **Âge d'ouverture des droits** : 64 ans à partir de la génération 1968, entre 62 et 63 ans et 9 mois pour les générations précédentes.
- **Âge de départ à taux plein sans condition :** 67 ans
- **Départ anticipé :**
  - **À partir de 54 ans** (génération 1979 et suivantes) pour les fonctionnaires de la catégorie super-active ou insalubre (50 à 53 ans et 9 mois pour les générations précédentes) ;
  - **À partir de 55 ans**, sous certaines conditions, pour les agents en situation de handicap ;
  - **À partir de 58 ans** pour les carrières longues commencées avant 16 ans (60 ans avant 18 ans, 62 ans avant 20 ans et 63 ans avant 21 ans) ;
  - **À partir de 59 ans** (génération 1973 et suivantes) pour les fonctionnaires de la catégorie active (57 à 58 ans et 9 mois pour les générations précédentes) ;
  - **À partir de 60 ans** pour les travailleurs en incapacité d'origine professionnelle ;
  - **À partir de 62 ans** pour les carrières pénibles.
- **Durée d'assurance nécessaire pour un départ à taux plein :** entre 167 et 172 trimestres suivant l'année de naissance (172 trimestres pour les personnes nées en 1965 et après).

Pensions versées

- **Pension maximale :** 75 % du dernier traitement indiciaire brut perçu pendant au moins 6 mois avant la retraite

(peut monter jusqu'à 80 % en cas de prise de compte de certaines bonifications).

- **Surcote :** majoration de 1,25 % par trimestre cotisé au-delà de la durée requise et travaillée après l'âge légal de départ en retraite (64 ans pour les générations 1968 et suivantes).
- **Majoration de la durée d'assurance :**
  - Majoration de 2 trimestres par enfant né après le 1er janvier 2004, et de 4 trimestres par enfant né avant cette date.
  - Majoration de 4 trimestres par enfant handicapé élevé (un trimestre par période de 30 mois avant les 20 ans de l'enfant).
- **Majoration du montant versé** : majoration de 10 % du montant de la retraite pour 3 enfants et de 5 % par enfant à partir du 4e, dans la limite du dernier traitement perçu pendant au moins 6 mois avant la retraite.
- **Possibilité de cumul emploi-retraite :** oui, sans limites pour tout type de revenu, sous conditions pour les revenus d'un emploi public (pas plus du tiers de la pension si vous n'avez pas liquidé votre retraite à taux plein).

Plus d'infos : https://retraitesdeletat.gouv.fr/

Régime complémentaire : RAFP (Retraite additionnelle de la fonction publique)

Âges légaux de départ à la retraite

- **Âge légal d'ouverture des droits :** 64 ans à partir de la génération 1968, entre 62 et 63 ans et 9 mois pour les générations précédentes.
- **Départ anticipé :** non

Pensions versées

- **Calcul :** le nombre de points x valeur des points
- **Bonifications :** non
- **Majorations :** si la prestation est demandée après l'âge légal de la retraite du régime général.
- **Possibilité de cumul emploi-retraite :** oui.

Plus d'infos : www.rafp.fr

Agents non titulaires de la fonction publique (contractuels)

Régime de base : CNAV

Âges légaux de départ à la retraite

- **Âge légal d'ouverture des droits :** 64 ans à partir de la génération 1968, entre 62 et 63 ans et 9 mois pour les générations précédentes.
- **Âge de départ à taux plein sans condition :** 67 ans
- **Départ anticipé :**
  - **À partir de 55 ans,** sous certaines conditions, pour les agents en situation de handicap ;
  - **À partir de 58 ans** pour les carrières longues commencées avant 16 ans (60 ans avant 18 ans, 62 ans avant 20 ans et 63 ans avant 21 ans) ;
  - **À partir de 60 ans** pour les travailleurs en incapacité d'origine professionnelle ;
  - **À partir de 62 ans** pour les carrières pénibles.
- **Durée d'assurance pour un départ à taux plein :** entre 167 et 172 trimestres suivant l'année de naissance (172 trimestres pour les personnes nées en 1965 et après).

Pensions versées

- **Pension maximale :** 50 % du salaire moyen revalorisé des 25 meilleures années, salaires retenus dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.
- **Surcote :** majoration de 1,25 % par trimestre cotisé au-delà de la durée d'assurance requise et travaillée après l'âge légal de départ en retraite (64 ans pour les générations 1968 et suivantes).
- **Majoration du montant versé :**
    - **Majoration pour enfants :** de 10 %, accordée aux assurés ayant eu ou élevé au moins 3 enfants ;
    - **Majoration pour tierce personne :** accordée aux assurés qui perçoivent une pension de retraite liquidée pour inaptitude et qui ont recours à une aide pour accomplir des actes essentiels de la vie courante avant l'âge de la retraite à taux plein (67 ans).
- **Majoration de la durée d'assurance :**
    - **Majoration pour enfants :** 4 trimestres par enfant pour les mères (ou, en cas d'adoption, 2 pour la mère et 2 à répartir entre père et mère), plus 4 trimestres par enfant élevé (2 pour la mère et 2 à répartir entre père et mère) ;
    - **Majoration pour enfant handicapé à 80 % ou plus :** jusqu'à 8 trimestres par enfant ;
    - **Majoration pour congé parental :** majoration de leur durée d'assurance égale à la durée du congé ;
    - **Les assurés prenant leur retraite après l'âge de la retraite à taux plein (67 ans) et ne totalisant pas un nombre suffisant de trimestres de cotisations :** majoration de leur durée d'assurance de 2,5 % par trimestre supplémentaire (sur la durée accomplie depuis le 1er janvier 2004).
- **Possibilité de cumul emploi-retraite :** oui, si les conditions de la retraite à taux plein sont remplies, sinon sous conditions.

Plus d’infos :

- https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/home.html
- https://www.retraite.com/caisse-retraite/cnav/

Régime complémentaire : Ircantec (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l’État et des collectivités publiques)

Âges légaux de départ à la retraite

- **Âge d’ouverture des droits à taux plein :**
  - 67 ans,
  - Ou entre 62 et 64 ans, suivant l’année de naissance (64 ans à partir de la génération 1968) à condition d’avoir liquidé une retraite de base à taux plein au régime général ou au régime agricole.
- **Départ anticipé possible :**
  - À partir de 57 ans, avec minoration si la retraite de base n’est pas accordée à taux plein ;
  - En cas de handicap, de carrière longue ou de carrière pénible.

Pensions versées

- **Calcul de la pension :** le nombre de points obtenus x valeur du point.
- **Bonifications et Majorations :** majoration pour enfants : 10 % à partir de 3 enfants et 5 % par enfant supplémentaire, dans la limite de 30 % pour 7 enfants et plus.
- **Possibilité de cumul emploi-retraite :** oui, si les conditions de la retraite à taux plein sont remplies,

sinon sous conditions.

Plus d’infos : www.ircantec.fr

> ***Notre fiche pratique ICI***

FICHE PRATIQUE : la saisie sur salaire

Mieux comprendre ce qu’est la saisie sur salaire… définition, champ d’application, procédure…

Examen professionnel pour l’accès au corps des attachés d’administration de l’État au titre de 2025

La note de service (SG/SRH/SDDPRS/2025-63 du 5 février 2025) concernant l’examen professionnel pour l’accès au corps des attachés d’administration de l’État au titre de 2025 vient de paraître. Date limite des inscriptions au 7 mars 2025.

L’expertise au MASA : l’analyse et les propositions de la CFDT-SPAgri pour une meilleure reconnaissance des parcours d’expertise

Le directeur de cabinet du MASA a confié au CGAAER une mission d’évaluation sur le besoin d’expertise au sein du MASA, avec un volet sur la COSE (Commission d’orientation et de suivi de l’expertise), mais également un volet sur la valorisation collective de l’expertise et les parcours professionnels des agents concernés.

La CFDT-SPAgri qui a toujours porté le sujet d’une juste reconnaissance de l’expertise auprès de l’administration du MASA a invité l’ensemble des référents nationaux et des personnes ressources de la DGAL à s’exprimer sur le sujet afin de faire remonter des propositions réalistes et argumentées.

La rencontre avec le CGAAER (Sylvie Mialet et François Moreau) a eu lieu le 21 janvier 2025. La CFDT était représentée par Anne Bertomeu et Frédric Laloy.

Les échanges avec le CGAAER se sont déroulés avec une vraie qualité d’écoute. Cet article reprend les éléments d’analyse et les propositions de la CFDT. Pour résumer, le MASA a grandement besoin d’expertise, le parcours d’expert est exigeant, et des évolutions sont nécessaires :

1. **Déplacements** : une enveloppe doit être sanctuarisée car les experts ont besoin de se former et de se déplacer pour mener à bien leur mission, pour construire et

maintenir leur expertise,

2. **Avancements et promotions**: les lignes directrices de gestion et les notes de service doivent être mieux connues et appliquées,
3. **Animation et pilotage par la DGAL** de ses experts,
4. **Commission d'orientation et de suivi de l'expertise** (COSE) : la procédure de reconnaissance de l'expertise doit être connue de tous les experts et révisée, tant le contenu du dossier que le calendrier et les qualifications (spécialiste, expert national, expert international),
5. De **nouveaux domaines d'expertise** doivent pouvoir être reconnus au sein des autres directions générales du MASA.

Concernant les experts de la DGAL, les propositions de la CFDT concernent à la fois les référents experts nationaux et les personnes ressources, les catégories B, A et A+, le réseau animal et végétal. Si les référents et les personnes ressources n'ont pas tout à fait les mêmes difficultés, si les difficultés ne sont pas tout à fait les mêmes entre le réseau animal et le réseau végétal, si les questions relatives à l'avancement ne sont pas tout à fait les mêmes selon les corps, beaucoup de difficultés sont transversales. Il était important à nos yeux de tenter l'exercice d'une synthèse globale, tout en proposant des évolutions spécifiques quand cela est nécessaire.

La CFDT attend maintenant de prendre connaissance du rapport du CGAAER qui devrait être finalisé et remis au cabinet en mars prochain, ce qui laisse espérer une publication officielle d'ici la fin du premier semestre 2025.
Il est urgent que l'administration reconnaisse mieux les parcours d'expertise au-delà des avancées déjà obtenues en matière de groupe RIFSEEP spécifique pour les référents nationaux et les personnes ressources.

Si vous avez un doute sur le montant de votre IFSE ou si vous souhaitez être accompagné(e) pour votre avancement/promotion, contactez-nous (**ICI**).

Le MASA a besoin d'experts

Des textes le reconnaissent.

Ainsi la NS 2024-351 du 25/06/2024 sur les parcours de catégorie A précise « *La construction des parcours professionnels qualifiants par l'avancement doit répondre aux nécessités permanentes du service de l'État, à savoir notamment : […] maintenir et renforcer l'expertise des agents d'un ministère s'appuyant sur la technicité* ».

Les lignes directrices de gestion du MASA relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels (NS 2020-350 du 11/06/2020) précisent « *Un parcours moins varié peut aussi être valorisé dès lors qu'il s'inscrira dans une volonté de développer une compétence de spécialiste thématique.* […] *Pour les cadres de catégorie A et A+, le parcours professionnel s'articule autour de différentes possibilités : acquérir et approfondir les compétences pour tendre vers l'expertise, occuper des postes d'encadrement avec des responsabilités croissantes ou assurer la conduite de projets* »

Aussi, il convient de rappeler en quoi les experts sont indispensables au MASA :

- Pour maintenir un **relationnel favorable avec les professionnels** dans tous les domaines de la chaîne alimentaire : agriculture, élevage, sous-produits, alimentation animale, alimentation humaine…

Prenons l'exemple des agriculteurs et de leurs représentants qui aspirent à échanger avec des représentants de l'Etat qui

connaissent, qui comprennent leur métier. Les référents experts nationaux (REN) et personnes ressources (PR) jouent un rôle majeur de formation des inspecteurs et d'interlocuteurs crédibles vis-à-vis de la profession sur le plan national.

- Pour **faire face aux lobbys**, dans le cadre d'une transition agro-écologique qui doit prendre en compte les contraintes techniques et économiques de façon indépendante.

Exemple des produits phytosanitaires en production végétale : des experts en lien direct avec le cabinet du ministre … pour une meilleure réactivité du ministère, tout en s'assurant d'une décision éclairée par des experts indépendants des lobbys.

- Pour **mieux gérer des crises sanitaires** aux enjeux majeurs sur le plan financier, humain (agents des services et professionnels), en matière d'export…

Exemple de Lactalis : l'expert a permis d'apporter un appui à la brigade nationale d'enquêtes vétérinaires et phytosanitaires (BNEVP) lors de la réalisation des investigations, mais également après la crise de participer au Retex et de mettre en œuvre des mesures correctives préventives adaptées concernant les modalités de réalisation des contrôles. Ainsi, suite à cette crise, le référent expert national, avec la participation de son réseau, a rédigé une instruction précisant les modalités de contrôle des établissements producteurs de poudres de lait. Ensuite, le référent et le réseau ont animé des échanges de pratiques en vue d'une appropriation de cette instruction par les inspecteurs de terrain. Pour certains de ces établissements, ils sont intervenus en appui des inspecteurs de terrain lors de contrôles physiques et documentaires d'établissements.

Exemples des crises IAHP : la présence de référents experts nationaux de gestion de crise aurait permis de préparer les

services en temps de paix et d'apporter de précieux conseils en temps de guerre… la CFDT a porté cette demande inlassablement depuis l'été 2022 et la DGAL a fini par retenir cette option avec 6 postes créés dont 4 qui viennent de prendre leurs fonctions !

- Pour **aider les services sur des sujets complexes** que ne parviennent pas toujours à gérer les DD(ETS)PP avec leurs équipes.

Exemple de la gestion des cas de maltraitance animale qui nécessite des compétences techniques, juridiques, logistiques et partenariales lorsqu'un retrait d'animaux s'impose, et que n'ont pas toujours les DD(ETS)PP car ces situations ne sont heureusement pas si fréquentes. Et si la situation est mal gérée, cela peut être repris par L214 ou la presse avec des conséquences fâcheuses pour les équipes et pour les filières agricoles

- Pour **représenter la France** en Europe et dans le monde

Les référents experts nationaux et les réseaux de personnes ressources sont sollicités lors d'audits de la Commission Européenne (DG SANTE) mais également lors d'audits par des services de contrôle de pays tiers en vue de l'exportation d'animaux, de sous-produits ou de produits (alimentation humaine ou animale) vers des pays tiers avec souvent de forts enjeux économiques pour les filières concernées.

- Pour que la DGAL dispose de **compétences techniques solides** et de l'historique

A l'heure où la DGAL souffre d'un important turn-over, la présence de REN et PR est un gage de continuité et de conservation d'informations importantes et de l'historique des dossiers. De plus, il est essentiel de prendre en compte le temps nécessaire à la construction de l'expertise, qu'elle soit technique ou scientifique.

- Pour faire la part des choses sur un sujet donné entre le point de vue des différents interlocuteurs (les professionnels, l'Anses, le terrain, …)

Bref, le MASA, ministère technique, a besoin de managers pour gérer les équipes, de politiques, mais aussi et autant de personnels techniques pointus…

Être référent expert national (REN) ou personne ressource (PR) de la DGAL, un parcours exigeant impliquant une reconnaissance par leurs pairs et par les professionnels dans leur secteur d'intervention

Le métier des REN et de PR nécessite des compétences qui ne sont pas à la portée de tous :

- Expertise technique pointue, à jour
- Forte autonomie
- Des déplacements fréquents, y compris à l'international (la maîtrise de l'anglais est souvent nécessaire),
- Compétences pédagogiques (les REN et la plupart des PR sont formateurs).

Si ces fonctions se traduisent rarement par de l'encadrement au sens hiérarchique, elles se traduisent souvent par de l'animation de réseau qui est une autre forme de management (management fonctionnel, management par projet…).

Ce n'est pas un hasard si les REN et PR sont régulièrement reconnus par les auditeurs de la Commission européenne dans

leurs rapports… ils sont même parfois sollicités comme experts nationaux dans les missions d'audit de la DG Santé dans d'autres États membres.

Ainsi, dans le domaine de la sécurité sanitaire des aliments, le rôle essentiel des référents experts nationaux et des réseaux de personnes ressources, en matière d'appui apporté aux inspecteurs de terrain et d'harmonisation de pratiques, a été souligné dans leurs rapports par les auditeurs de la DG SANTÉ lors de deux audits récents. Il s'agit des deux audits suivants : en 2018 audit relatif aux produits prêts à consommer et à la prise en compte du danger Listeria monocytogenes (première cause d'alerte sanitaire dans le secteur alimentaire) et audit de 2019 relatif aux produits laitiers et aux Viandes Séparées Mécaniquement (VSM).

1. Budget de fonctionnement : une enveloppe doit être sanctuarisée car les PR et REN ont besoin de se déplacer pour mener à bien leurs missions, pour construire et maintenir leur expertise !

Témoignage
« Je suis dans un réseau d'expertise depuis quelques années. A cette époque, il se retrouvait trois fois par an pour travailler sur les sujets sur lesquels il était sollicité (révision des vade-mecum, instructions techniques, notes de service….). Ces rencontres, pour lesquelles les lieux différaient systématiquement, étaient également l'occasion soit de découvrir de nouveaux sites de production, soit de participer à des formations avec des thématiques spécifiques.
En 2024, le planning des réunions de travail étant déjà calé, la DGAL a accepté que nous conservions ce rythme de 3 rencontres/an. Par contre, alors que nous étions libres de choisir un système d'hébergement qui nous permettait de

rentrer dans le forfait de remboursement alloué, on nous a imposé des hébergements conventionnés, ce qui nous a conduit à y être de notre poche.
En 2025, suite aux restrictions budgétaires annoncées par le gouvernement, la DGAL ne nous a accordé qu'un seul rassemblement… »

Les REN et PR qui sont répartis sur toute la France ont **besoin de se rencontrer régulièrement** tant pour la **dynamique de réseau** que pour **approfondir leurs connaissances**. Ils ont besoin de **rencontrer les professionnels** au-delà des déplacements à la demande des DD(ETS)PP. Ils ont besoin de **se former** régulièrement. Si une restriction ponctuelle est acceptable pour participer à l'effort collectif, il n'est pas possible de la prolonger dans le temps, au risque de casser la dynamique de réseau et le maintien d'une expertise de haut niveau.

- Limiter drastiquement les déplacements empêche les RN et PR de mener à bien leurs missions.

La NS n°2019-810 du 02/12/2019 précise en matière de « *moyens mis à disposition [que] :*

- *s'agissant des frais inhérents à l'équipement et aux frais de fonctionnement des REN et PR (déplacements, matériels, formations…), des délégations spécifiques sont opérées vers les DRAAF concernées, à partir du programme 215 au prorata de la quotité de temps de travail consacré à ces missions.*
- *les frais sont pris en charge par l'administration centrale pour ce qui concerne les réunions de travail, séminaires ou sessions de formation spécifiques organisés par la DGAL ou à la demande de la DGAL […]. Selon les mêmes modalités, la DGAL pourra aussi prendre en charge des frais de formation spécifique des REN et PR.*
- *Lorsqu'une structure fait appel à un REN ou à une PR pour une mission d'appui, pour un échange de pratiques*

ou pour participer à un audit interne, les frais de déplacement sont pris en charge par la structure bénéficiaire.»

*√ **Nos propositions :***
*– Clarifier les **dotations de crédit dans les DRAAF** (montants versés ?) notamment pour les remboursements de frais de déplacements.*
*– **Sanctuariser une enveloppe** pour les déplacements et les formations.*

2. Parcours et carrière : quelques avancées à appliquer et renforcer !

Des avancées en matière d'IFSE et de promotion

Sous l'impulsion de plusieurs syndicats et notamment de la CFDT, les REN et PR ont obtenu il y a plusieurs années déjà des avancées en matière d'IFSE et de possibilité de promotion :

- Un **groupe RIFSEEP spécifique pour les PR et les REN, mais…**

Si globalement les REN et PR sont classés dans le bon groupe RIFSEEP, il y a des erreurs qui ne sont pas si rares. Lorsque cette erreur est identifiée par l'agent (encore faut-il qu'il l'ait identifiée), cela met plusieurs mois, parfois plus d'un an à être rectifié. Ainsi, un REN IAE est aujourd'hui classé dans le groupe RIFSEEP G4.2 (IAE stagiaire) au lieu de G3 (référent national). Cela fait près d'un an qu'il essaie de faire changer son groupe RIFSEEP avec sa RH de proximité. Il en a été de même avec un IPEF qui a attendu plus d'un an, avec l'appui de la CFDT, avant de voir son groupe RIFSEEP positionné au bon niveau. Un IGAPS s'était emparé du sujet alors qu'il s'agissait d'une simple erreur au vu de la NS sur le RIFSEEP qui est très claire à ce sujet…

- Des **possibilités d’avancement de grade et de promotion de corps**, **mais…**

D’après nos retours, un nombre conséquent d’experts (REN en tout cas, IAE, ISPV et IPEF) a pu bénéficier d’un avancement de grade (chef, général ou hors classe). Mais les **exemples d’avancement semblent se faire (beaucoup ?) plus rares depuis quelques années** et les promotions de corps de type TSMA -> IAE sur un parcours d’expertise semblent exceptionnelles… et quand il y a eu avancement, c’était le plus souvent avec l’appui d’un syndicat (dont la CFDT).

Pourtant les notes de service sont très claires sur le sujet. Ainsi, la NS 2024-351 du 25/06/2024 sur les parcours de catégorie A précise :

« *Les orientations générales sont les suivantes :*

[…] assouplir les règles de mobilité des agents promus, mieux reconnaître et valoriser l’expertise. […]

Les agents aspirent à une meilleure reconnaissance de la diversité de leurs parcours professionnels, notamment lorsqu’ils ont développé leur expertise. […]

La construction des parcours professionnels qualifiants par […] l’avancement, doit répondre aux nécessités permanentes du service de l’État, à savoir notamment : […] maintenir et renforcer l’expertise des agents d’un ministère s’appuyant sur la technicité »

Et les autres notes de service qui abordent le sujet vont dans le même sens. Il y a toujours un paragraphe spécifique sur l’expertise qui dit clairement les choses. Mais peut-être que leur foisonnement ne facilite pas leur connaissance par le réseau des IGAPS ?

Catégories B / postes de PR : des notes de service pas toujours appliquées en matière de promotion et d’avancement…

notamment le principe de non mobilité obligatoire

- Promotion de corps B -> A

Témoignage d'un TSMA chef, personne ressource, aspirant à devenir IAE
« Je suis PR depuis janvier 2021 et chef technicien échelon 8 depuis le 01/06/2021.
Ma structure me propose pour la promouvabilité IAE en 2022, 2023 et 2024.
Mon ancien IGAPS m'a assuré en 2023 et en 2024 que j'étais sur la liste définitive mais ça n'a pas été le cas. Ma nouvelle IGAPS me contacte en novembre 2024 pour m'informer que je ne serai pas promu car les règles ont changé et que la priorité est donnée aux agents B qui occupent déjà des postes A. Elle me dit qu'il faut que je réalise une mutation géographique ou fonctionnelle pour pouvoir être proposé en 2025.
Je lui propose donc la reconnaissance de mon expertise conformément à l'IT SG/SRH/MIPEC/2023-112 du 14/02/23 car j'ai 15 années d'ancienneté dans mon poste d'inspecteur filière porcine, je suis formateur pour l'ENSV et l'INFOMA, PR biosécurité et auditeur sachant technique (2 audits réalisés en 2024 en DDPP) mais elle me répond que ça ne marchera pas car c'est prévu pour les enseignants chercheurs de l'enseignement agricole. Je constate que dans le département voisin, les mutations fonctionnelles des agents B vers des postes A sont réalisées de service à service.
Je me retrouve donc dans une situation où j'ai atteint un très haut niveau de connaissance technique dans mon domaine, et un réseau régional et national important mais je dois partir pour devenir IAE avec une perte pour la région et le MASA puisque dans mon domaine, je suis le seul PR, le seul auditeur sachant technique et le seul formateur en France ! »

Pourtant, voici ce qui est écrit dans la NS 2024-351 du 25/06/2024 sur les parcours de catégorie A :

« *Changements de corps. Promotions dans un corps de catégorie A : pour les changements de corps (B vers A), la mobilité est obligatoire. […] En ce qui concerne les domaines d'expertise (expert national ou international), la mobilité n'est pas exigée.* »

D’ailleurs, au moins une personne ressource a ainsi été promue. Alors pourquoi ce discours contradictoire pour les autres ?

Témoignage d’un ex TSMA chef, personne ressource, devenu IAE
« Je suis PR à 30% de mon temps pour la DGAL/BSV et DSF depuis 2016. J’ai fait ma demande de reconnaissance d’expertise auprès de la COSE en 2021. L’avis de la COSE recommandait un passage en IAE pour moi.
A l’issue de ma procédure de reconnaissance d’expertise, j’ai été inscrit au tableau d’avancement IAE au titre de l’année 2022 (arrêté de janvier 2023). J’ai bénéficié du soutien de ma hiérarchie locale et nationale ainsi que de mon IGAPS.
Pour moi, en tant que personne ressource et après avoir effectué le dossier COSE, cela m’a permis de passer de B (chef technicien) à IAE, sans mobilité fonctionnelle et géographique comme le prévoit la note de service. Le fait d’être personne ressource ne m’avait pas permis de passer IAE. La reconnaissance COSE en tant qu’expert a été indispensable. »

- Avancement de grade pour une personne ressource de cat B

« Témoignage d’une TSMA principale, personne ressource, aspirant à devenir TSMA chef
Je suis devenue technicienne en 2012 après avoir réussi le concours « technicien supérieur ». En 2021, je présente à nouveau le concours de technicien principal que j’obtiens. En 2023, je candidate sur le poste de personne ressource et ma candidature est retenue en juin de cette même année. Depuis quelques années, je suis proposée par ma structure afin de prétendre au grade de chef technicien.
Petit retour sur mon parcours au sein des SV de mon département (je ne suis effectivement pas mobile sur le plan géographique) :
-2010 à 2012 : inspectrice en charge de la filière XX et de la restauration commerciale + renforts en abattoir
-2012-2017 : inspectrice en abattoir
– 2017 à aujourd’hui : inspectrice filière XX + PR XX + renforts en abattoir
Cette année, voyant que mon dossier n’avait toujours pas été retenu alors que je pensais cocher une case supplémentaire en

qualité de PR, j'ai pris contact avec mon IGAPS : ce dernier m'a expliqué que le critère le plus prégnant quant au positionnement sur la liste était la mobilité et qu'à ses yeux, je n'ai pas été mobile ! Quid des différentes fonctions acceptées au sein de ma structure, mobilités internes, de l'expertise accumulée sur les filières dont j'ai la charge ? »

Pourtant, voici ce qui est écrit dans la NS 2024-351 du 25/06/2024 sur les parcours de catégorie A :

« *S'agissant des avancements de grade, […] la reconnaissance vaut mobilité pour les experts internationaux et pour les experts, sauf mention contraire dans l'avis de la COSE. Pour les spécialistes, le principe de la mobilité est maintenu, sauf analyse au cas par cas par l'administration* »

Ces « dysfonctionnements » génèrent de la frustration et perte d'expertise pour le MASA

> ***√ Propositions de la CFDT :***
> *– Disposer d'un **bilan des avancements et des promotions de corps des REN et PR sur les 3 dernières années** pour objectiver la situation.*
> *– Appliquer les notes de service en matière de promotion et d'avancement et par exemple le **principe d'avancement sans mobilité imposée pour les REN et PR** (pour les avancements de grade et promotion de corps).*
> *=>Par exemple, **pour une promotion de corps B -> A** pourrait être exigée la qualification d'expert national par la COSE.*
> *=>Par exemple, pour un **avancement de grade TSMA principal -> chef** pourrait être exigée la qualification de spécialiste par la COSE.*
> *=>Par exemple, pour un **avancement de grade dans une catégorie A/A+** pourrait être exigée une qualification d'expert national par la COSE.*

Catégories B et promotion de corps : donner la possibilité aux PR de postuler sur des postes de REN pour maintenir et renforcer l'expertise

Témoignage
« Je suis technicien chef 7ème échelon depuis 2020 et je souhaite passer IAE.
Je suis PR pour le bureau XX depuis 2017, formateur ENSV, FORMCO, INFOMA, mais également intervenant à l'EN de magistrature.
J'ai postulé à différentes reprises sur des postes notamment de RN, et j'ai systématiquement essuyé un refus, car je n'étais pas catégorie A. Et en même temps on me demande d'occuper un poste de catégorie A pour être promu IAE. Ce double discours n'est pas audible.
Directement après mes études, j'ai intégré depuis 12 ans les services vétérinaires, d'abord en tant que contractuel en poste dans différents abattoirs. J'ai par la suite réussi successivement les concours de technicien supérieur puis principal, et j'occupe aujourd'hui un poste d'inspecteur en protection animale en service déconcentré. Je suis également PR pour le bureau du bien-être animal depuis 5 ans et je viens d'être qualifié Expert national par la COSE dans le domaine de la protection animale.
Ne pouvant pas être proposé pour une promotion (je suis seulement à l'échelon 4 de TSMAP), la seule solution pour pouvoir avancer dans ma carrière est l'examen professionnel d'IAE, solution que j'ai déjà tentée, voire le concours externe sur la base de la reconnaissance des acquis et de l'expérience.
Le point bloquant soulevé lors de ces passages d'examen ou dans le cadre de la VAE, est le manque de diversité de mon parcours, et/ou de ne pas avoir déjà occupé un poste de cat. A. Postes sur lesquels j'ai postulé (RN gestions de crise par exemple), et pour lesquels je n'ai pas été retenu du fait de mon statut de technicien cat B.
Je me retrouve empêché pendant plusieurs années d'accéder à une promotion de corps du fait que j'ai choisi un parcours d'expertise. Le fait d'être reconnu par la COSE en tant qu'expert ne pourrait-il pas être valorisé lors des passages d'examen ou (à l'avenir) dans le cadre de la VAE au même titre que la diversité du parcours ? Ou/et pourquoi ne pas retenir des agents cat. B avec une reconnaissance reconnue dans un domaine spécifique sur des postes de référent nationaux (cat

A) dans des domaines complémentaires ? »
D'un côté, il est donc recommandé aux agents de se spécialiser, de gagner en qualification pour apporter un appui technique aux agents du ministère et à l'administration centrale, mais de l'autre il faut se construire une carrière diversifiée et changer de poste afin de pouvoir évoluer. Ce qui démontre l'absence de cohérence entre les niveaux de compétence de l'agent, le grade qu'il détient / corps auquel il appartient, et le poste qu'il pourrait occuper, ce qui n'est pas l'objectif identifié dans la note de service sur les parcours de cat A, au regard de l'acquisition d'une expertise.
Attention au manque d'attractivité de nos métiers pour les jeunes générations … »

Pour les parcours classiques, à notre connaissance le principe est le suivant : les postes de catégorie A sont généralement occupés par des agents de catégorie A, mais il arrive que des B+ occupent des postes de catégorie A.
=> Pourquoi n'en serait-il pas de même pour des parcours d'expertise ? Pourquoi se priver de leurs compétences ?

Les PR, au-delà de toutes les missions très utiles qu'elles portent, sont des viviers de futur REN qu'il convient d'encourager !

> ***√ Propositions de la CFDT :***
> *– Disposer d'un bilan des PR devenues REN en restant sur un parcours d'expertise.*
> *– Définir quelques principes pour faciliter la transition PR -> REN (PR, vivier de futurs REN) pour les catégories B et ainsi faciliter leur promotion en catégorie A.*

Catégories A/A+ et postes de REN : des conseils non avisés qui génèrent frustration et perte d'expertise pour le MASA, de par des NS pas toujours très cohérentes entre elles

- Exemple de l'avancement de grade en chef pour des ISPV

Témoignage

« Je suis ISPV. Je regrette d'avoir pris ce poste de REN. Ma DRAAF m'avait proposée sur mon poste d'inspectrice mutualisée car j'étais la seule ISPV non chef de la structure. Il me suffisait d'attendre 2 ou 3 ans, être proposée mécaniquement chaque année, et prendre une mobilité une fois inscrite au tableau. A la DGAL on m'a fait miroiter le passage en chef sur reconnaissance de l'expertise. A mon arrivée j'ai découvert que la politique de la SDSBEA, écrite noir sur blanc, était de proposer en priorité les chefs de bureau et adjoints chefs de bureau, donc avec le turn-over des chefs aucune chance pour les REN.
J'ai quitté ce poste dès que possible pour plusieurs raisons, l'opacité des perspectives d'avancement en fait partie. »

Témoignage
« Je suis ISPV. J'ai pris le poste de REN que l'on m'avait proposé au vu de mon expertise dans le domaine (reconnue par la COSE), poste déconseillé par l'Igaps, seule voix dissonante au milieu de tous les autres. Tous les autres échos allaient dans le même sens : je pourrai passer ICSPV peut-être pas l'année de la prise de poste mais à tous les coups la suivante. Quelques mois après avoir pris mes fonctions, je vois la sous-directrice qui me dit que je ne serai pas prioritaire sans fermer la porte. Suite à des échanges avec d'autres REN, avec la COSE et avec des syndicats, je comprends que cela va être très compliqué. J'en parle à mon IGAPS qui me fait comprendre qu'il faut que je change de poste. Je demande ma mutation sur un poste de directeur adjoint que j'obtiens quelques mois plus tard. Entre temps, je parviens à être mis sur la liste des promouvables après de nombreuses interventions (IGAPS, DRAAF et DGAL), mais je ne suis pas promu.
Au final, j'ai perdu un an et le MASA se prive d'une expertise dans mon domaine d'expertise. »

Quand on regarde de près les textes relatifs aux avancements, la NS sur les parcours de catégorie A, celle sur les lignes directrices générales en matière de promotion, la charte de gestion du corps, la note de service annuelle sur les promotions, etc… elles ne vont pas toujours dans le même sens.

Prenons l'exemple des ISPV : la NS sur leur charte de gestion

de 2022 précise qu'un ISPV ne peut passer en chef que s'il est sur un poste côté 3 au moins, et ce même sur un parcours d'expertise, alors que la quasi-totalité des postes de REN qui leur sont proposés sont côtés 2. **Très concrètement, cela veut dire qu'il ne faut surtout pas choisir d'être REN quand on est ISPV et que l'on veut passer en chef, même avec une reconnaissance d'expert par la COSE ?!** Cela nous semble **en contradiction** avec les lignes directrices de gestion relatives aux promotions qui sont censées fixer le cadre…

Ce foisonnement de textes se traduit par des conseils contradictoires qui conduit des agents à faire des choix qu'ils regrettent, par des départs qui viennent fragiliser l'expertise du MASA.

Il semble qu'il y ait moins d'avancement de grade ces dernières années, en tout cas pour les ISPV.

> *√ **Propositions de la CFDT :***
> *– Disposer d'un bilan des avancements au grade en chef pour les REN IAE, ISPV et IPEF sur les 3 dernières années afin d'objectiver la situation.*
> *– Revoir les chartes de gestion des corps qui seraient en contradiction avec les lignes directrices de gestion, par exemple pour un **avancement de grade dans une catégorie A/A+** pourrait être exigé une qualification d'expert national par la COSE.*

Des cotations de poste pas toujours adaptées pour les REN

Exemple des postes de référents experts nationaux de gestion de crise cotés 2

La charte de gestion des ISPV précise les critères non statutaires pour accéder au grade ICSPV. En particulier, « le dernier poste occupé doit être de niveau 3 [et l'agent doit] avoir un parcours présentant des mobilités réussies. […] Les ISPV reconnus comme experts par la COSE ne sont pas soumis à

cette nécessité de mobilité mais ils doivent toutefois occuper un poste classé 3. »

Sauf que la quasi-totalité des postes de REN sont côtés 2… donc il n'est pas possible pour un ISPV référent expert national d'accéder au grade en chef !

La question s'est posée pour les 6 postes de référent nationaux de gestion de crise sanitaire qui ont été publiés l'été dernier. La DGAL voulait des référents aguerris et projetables pendant plusieurs semaines là où il y a crise.

La CFDT avait demandé à ce que ces postes soient côtés 3 afin d'être attractifs au vu des profils recherchés.

Mais après discussion entre la DGAL, les IGAPS et le SRH, les postes ont été publiés avec une cotation 2.

Résultat : des chefs de service qui ont géré des crises IAHP, qui étaient parfaitement aguerris, et qui étaient intéressés par ces postes n'ont pas postulé, et l'un des postes de référent n'est toujours pas pourvu 6 mois après la publication des postes. Si la peste porcine africaine (PPA) arrive demain, on s'en mordra les doigts… !

S'il est logique de se poser la question de la cotation de poste et de la comparer avec celle d'autres postes que pourrait occuper l'agent, le constat est le suivant : les postes de management sont (systématiquement ?) mieux côtés que les postes d'expertise.

> ***√ Propositions de la CFDT :***
> *– Disposer d'un bilan des cotations de poste des REN à un instant T.*
> *– Moduler la cotation des postes de REN selon le niveau de responsabilité, d'exposition, de contraintes…*

=> Propositions transversales relatives à l'avancement et à la promotion des agents sur un parcours d'expertise

√ Pistes pour faciliter l'application des textes en matière d'avancement et de promotion. Plusieurs hypothèses pour y parvenir :
– Avoir un représentant dédié au sein de l'équipe de direction (DGAL) pour défendre les intérêts des REN et PR, notamment en matière d'avancement, et faire le lien avec le RAPS.
– Avoir un IGAPS référent pour l'expertise, convaincu de l'enjeu.
– Renforcer la sensibilisation des IGAPS sur le sujet.
– Réviser certaines chartes de gestion.

Aujourd'hui il y a des IGAPS qui bloquent et d'autres qui ne connaissent pas les spécificités mentionnées dans les notes de service relative à l'avancement des REN et des PR. Cela doit changer.

IFSE : une progression pourrait être mise en place afin de prendre en compte la progression en matière d'expertise

A l'image de ce qui se fait déjà pour les directeurs d'établissement agricole du supérieur, plusieurs niveaux d'IFSE pourraient être définis en fonction de l'expérience et du niveau d'expertise.

Cette progression pourrait être liée au nombre d'années d'expérience ou au niveau de qualification par la COSE (spécialiste, expert national, expert international).

3. La DGAL, direction technique du ministère, doit animer et piloter ses REN et PR !

Le pilotage par le seul bureau technique dont ils relèvent est insuffisant pour de nombreux REN et PR qui ont besoin d'échanger entre eux, y compris sur des domaines d'expertise différents. De plus, certains domaines concernent plusieurs

bureaux et rattacher les REN à un seul est très limitant (ex des sous-produits animaux).

Le positionnement des REN vis-à-vis des chargés d'étude n'est pas toujours clair et il arrive que le REN se retrouve chargé d'étude malgré lui, du fait de la vacance du poste à la DGAL.

Le plus souvent, il n'y a pas d'accueil par la DGAL sur les missions faute de temps.

Il arrive que la DGAL décide de diminuer ou de supprimer le pourcentage de temps consacré à la mission de personne ressource sans concertation avec cette personne

Autre exemple, les REN et PR n'ont toujours pas accès au réseau informatique de la DGAL alors que c'est une demande récurrente depuis 10 ans… ! Autre exemple : il n'y a pas de liste de diffusion pour les PR et celle pour les REN est à l'initiative du REN, avec le risque d'absence de mise à jour lorsque le REN change de fonctions.

Par ailleurs, les chefs de bureau à la DGAL qui ont dans leur réseau des REN ou PR devraient tous être formés au management à distance.

De ce fait, des PR et REN se retrouvent « électrons libres » malgré eux…

Enfin, depuis la réorganisation de la DGAL en 2021, qui a entraîné la dissolution de l'éphémère département de l'expertise vétérinaire et phytosanitaire, le réseau des REN et PR n'existe virtuellement plus et ne bénéficie d'aucune animation ni d'aucune représentation pour mettre leur travail en valeur et défendre leurs intérêts propres, à l'exception notable du réseau SPV historiquement structuré, avec désignation d'un RN coordinateur du réseau (idem dans le réseau SSA). Cela n'est pas sans impact sur l'ambiance.

Pourtant, la NS n°2019-810 du 02/12/2019 relative au

dispositif d'expertise vétérinaire et phytosanitaire précise « *pour chaque réseau, un pilote, qui détermine la finalité et les objectifs du réseau, et un animateur sont désignés. […] Le pilotage de ces réseaux vise à s'assurer que les actions d'animation de chaque réseau sont conduites et notamment :*

- *l'animation par des échanges réguliers au sein de chacun des réseaux par voie téléphonique et électronique, et par des réunions régulières, afin de s'assurer de l'avancée des travaux, de veiller à la mise en commun des travaux et de réviser les objectifs de chacun et la répartition du travail au sein du réseau ;*
- *la coordination entre réseaux lorsque cela est nécessaire ;*
- *le maintien et le développement des compétences techniques et scientifiques, en programmant des sessions de formation spécifiques et en favorisant la participation à des séminaires ou des congrès scientifiques, l'accès à la littérature spécifique et la participation à des groupes techniques.*»

√ Propositions de la CFDT :

– Désigner un interlocuteur à la DGAL pour faire avancer certains points « irritants », d'ordre administratif rencontrés par les REN et PR : badge d'accès à la DGAL, accès au serveur…

– Appliquer la NS n°2019-810 du 02/12/2019 en matière de pilotage et d'animation du réseau de REN et PR. Il s'agit de piloter ces réseaux pour par exemple :

=> Arbitrer sur les missions prioritaires des REN et PR en fonction des objectifs politiques du ministère.

=> Bien positionner les REN / chargés de mission DGAL (actuellement il y a parfois confusion).

=> Arbitrer entre demandes des bureaux DGAL et du Cabinet… pour éviter des situations de surcharge de travail impossible à tenir.

Témoignage
« Je suis PR en XX depuis une dizaine d'années.
Je suis bien investie dans ma région (où je suis bien identifiée et sollicitée), participe à des formations, des groupes PESA où je suis souvent le seul agent avec la connaissance terrain.
En 2023 j'ai reçu un message de la sous-direction de la DGAL m'informant que « votre mission PR XX prend fin à réception de ce mail ». Sans autre explication. J'ai répondu avec la liste de mes contributions et travaux en cours, et ai été informée par mon SRAL 4 mois plus tard que les ETP atypiques étaient reconduits…
Depuis, je n'ai pas ou trop peu de temps pour développer et entretenir mes réseaux et connaissances. Heureusement je suis reconnue par les collègues DD et des acteurs filières (GTV, GDS, SRAL, ADA…) avec lesquels je mène des échanges et des travaux enrichissants. Mais je me sens un peu « électron libre », ce n'est pas ma vision du sanitaire… »

Témoignage
« Dans les années 2000, le cabinet du ministre demande à la DGAl en urgence une note sur des herbicides en vue de leur retrait.
En tant que personne ressource, je suis sollicité pour faire une synthèse (utilisations, solutions de substitution, …) dans un délai de 15 jours. S'agissant d'un dossier sensible, la DGAL m'invite à ne pas en parler à ma hiérarchie au sein de la structure où je suis affecté et que l'on se souviendra de ce que j'ai apporté.
Ma contribution a été réalisée dans les délais, a satisfait la DGAL et les herbicides ont été retirés peu de temps après.
Mais mon chef de service n'a pas apprécié que je ne lui ai pas parlé de ce dossier et personne à la DGAl ne s'est rappelé de moi puisque ma carrière n'a pas évolué. Par contre, on sait toujours m'appeler quand il faut…
La DGAL connaît les compétences des REN et des PR et sait les solliciter si nécessaire mais ne sait pas toujours les remercier pour le travail qu'ils font pour elle. »

4. La COSE : un dispositif à réviser

- Légitimité

Des REN et PR ne comprennent pas pourquoi ils doivent passer par la COSE pour être reconnus spécialistes ou experts. S’ils ont été retenus sur cette fonction, c’est qu’ils en ont les compétences.

Pourquoi ce passage obligé pour les experts, sans reconnaissance par leurs pairs, alors que les parcours de managers sont bien mieux valorisés ?

Pourquoi cette différence de traitement, et donc in fine de considération ?

Un peu de pédagogie serait bienvenue : cf. instruction technique DGAL/SDPRAT/2019-810 du 02/12/2019 (page 5)

- Un dispositif méconnu

Certains REN et beaucoup de PR ne connaissent pas ce dispositif.

A un moment où le ministère peine à recruter, donner une meilleure visibilité des parcours techniques au travers notamment de l’expertise serait judicieux.

- Contenu du dossier à revoir

Le contenu du dossier est calqué sur celui du MTE alors que le profil des experts au MASA n’est pas le même. Par exemple, peu d’experts du MASA ont vocation à faire des publications scientifiques. Il y a des parties à renseigner pas très claires et redondantes. Et c’est très long.

Ces dossiers peu adaptés aux profils d’experts du MASA, sont en plus très longs à constituer, ce qui rebute la plupart des agents, très pris par leurs missions, à se lancer dans cette démarche. D’autant que le retour sur investissement est très limité voire nul pour les PR notamment. Le caractère inadapté du dossier à renseigner est criant pour la reconnaissance des

personnes ressources à 10, 20 ou 30% de leur temps sur cette fonction… et qui ne peuvent pas valoriser (jusqu'à présent) cette reconnaissance de par la rigidité des parcours professionnels du MASA (cf. point 3 de cette note).

- Un lien avec les promotions à faciliter

La NS sur les parcours de cat A précise : « *La COSE ne s'exprime pas sur les aspects relatifs à la promouvabilité, à l'avancement et au changement de corps des agents, qui restent de la seule compétence du SRH. Les avis qu'elle est amenée à exprimer ne portent que sur le niveau de qualification des agents et le niveau des postes qu'ils occupent, dans le cadre des parcours qualifiants d'experts. Toutefois, l'intérêt partagé de l'agent et de l'administration est de viser non pas une corrélation mais une cohérence entre les niveaux de compétence de l'agent, le grade qu'il détient et le poste qu'il occupe.* »

Dans les faits, la qualification arrive parfois quelques jours après la date limite de rendu du dossier de promotion, faisant perdre un an à l'agent !

Aujourd'hui, et sauf bilan complet qui viendrait contredire ce propos, passer par la COSE ne permet que très peu d'avancement et de promotions.

- Des qualifications à revoir

Témoignage
« Je suis ICPEF. Je ne suis pas parvenu à devenir IGPEF car je n'ai pas de reconnaissance « expert international » de la COSE. J'ai été sollicité par le cabinet du ministre sur les produits phytosanitaires. Je n'ai certes que la reconnaissance d'expert national, mais sur l'ensemble des filières agricoles, indispensable à la mise en place des politiques du MASA, et très exposé aux professionnels, sur des sujets de société majeurs. Ma promotion a été soutenue par la directrice de la DGAL, en vain. »

La segmentation spécialiste / expert national / expert

international de la qualification réalisée par la COSE aujourd'hui a des limites. Il convient de la revoir en fonction des besoins du MASA. Si tel expert national rend un service plus important au MASA que tel expert international, alors il doit pouvoir atteindre l'échelon le plus élevé de son grade

> *√ **Propositions de la CFDT :***
> *– La reconnaissance par la COSE devrait se traduire par un « bonus » pour les agents qualifiés, peut-être pas de manière automatique, mais en tout cas pas de manière exceptionnelle comme aujourd'hui (cf. nombreuses propositions sur le point avancement et promotion).*
> *– Le dossier doit être revu pour être adapté au profil des experts du MASA sans oublier les PR.*
> *– Les qualifications doivent être revues pour s'adapter aux besoins du MASA (cf. témoignage ci-dessus).*
> *– La COSE étant un passage obligé pour les avancements/promotions, le calendrier de traitement des dossiers doit être adapté.*

5. De nouveaux domaines devraient pouvoir être reconnus

Au sein de la DGAL, des REN ne peuvent pas aujourd'hui être reconnus par la COSE car leur métier n'entre dans aucun des collèges existants. C'est le cas par exemple des référents nationaux audits internes (RNAI). Une ouverture plus large des collèges semble indispensable.

Des experts hors DGAL devraient pouvoir être reconnus comme le sont les REN et PR de la DGAL.

Cela serait cohérent avec les lignes directrices de gestion du MASA relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels (NS 2020-350 du 11/06/2020) qui

précisent : « *Pour les compétences transversales (administratives, managériales, organisationnelles) qui ne disposent pas à ce jour de possibilité de reconnaissance officielle de type COSE, l'expertise pourra être définie à travers une sélection de fonctions stratégiques (conduite et pilotage de projets et de processus, actions de formation interne …). Le MASA veille à ce que ses besoins d'expertise soient couverts au regard de ses missions et des politiques qu'il porte par des recrutements et une formation continue adaptés.* »

Il pourrait s'agir par exemple :

1. **D'experts en économie agricole (PAC), ou du climat, à la DGPE**

Depuis de nombreuses années, la CFDT demande la mise en place d'un réseau sur la PAC, avec des experts par région pour :

– répondre aux questions pointues sur l'instruction des aides, sur les cas particuliers et arbitrer avec la DGPE sur ces cas particuliers,
– être en appui pour les négociations européennes de la PAC et les orientations à porter au regard des problématiques du terrain et des territoires,
– faciliter la compréhension et la rédaction des notes de service sur l'instruction des aides,
– faciliter le lien entre le terrain et l'ASP pour la construction des outils de la PAC,
– être le relais entre la profession agricole et les SEA et l'ASP sur les sujets de la PAC.

Dans un CR sur les SEA en 2017, voici ce qui avait été dit sur ce sujet : « *l'installation rapide d'un véritable réseau reconnu de référents-experts thématiques, positionnés dans les régions, pour œuvrer à la constitution d'une doctrine commune et chargés d'assurer appui et relais efficace des informations pour tous les agents impliqués dans la mise en œuvre de la*

PAC, quelle que soit leur structure. »

2. **D’experts Juridiques**

Prenons à titre d’exemple les conseillers juridiques interrégionaux (CJI) qui certes n’assurent pas d’encadrement mais qui :

- doivent être compétents dans tous les domaines juridiques du MASA : droit sanitaire, droit de la fonction publique, contrôle des structures, etc.
- sont autonomes et en responsabilité sur les demandes reçues
    - ils reçoivent des sollicitations en direct, sans filtrage préalable, qui proviennent d’une multitude d’interlocuteurs : directeurs régionaux, départementaux, chefs de service, ISPV, agents…
    - ils doivent s’organiser, hiérarchiser et prioriser seuls les demandes
    - ils ne bénéficient pas de relecture d’un niveau hiérarchique supérieur ou d’un contrôle de leur analyse juridique.
- peuvent représenter les préfets voir le ministre devant les tribunaux administratifs

Les CJI doivent être polyvalents, au-delà des thématiques juridiques, dans les missions puisqu’ils assurent des formations, rédigent des veilles, des mémoires en défense, etc. Ils doivent être flexibles : adaptabilité à l’organisation de chaque département, chaque DDI voir à chaque service ou chef de service. Des missions peuvent apparaître ou disparaître uniquement par le jeu des mutations. L’adaptabilité est requise aussi en fonction du niveau juridique de nos interlocuteurs : juristes, agents formés, agents sensibles à la matière juridique voir agent non concerné par la règle de droit.

3. **D’experts au sein des autres directions générales : DGER**

et SG

La CFDT n’a pas encore eu le temps d’analyser la situation mais il y a de manière évidente des experts au sein de ces directions générales et des services correspondants en DRAAF et DDI. Il serait opportun d’analyser la situation. Nous sommes preneurs d’éléments d’analyse de la part des intéressés afin de les porter auprès de l’administration !

> ***√ Propositions de la CFDT :***
> *D’autres réseaux et de nouveaux domaines devraient pouvoir être reconnus par la COSE, ou la mise en place d’un nouveau Comité adossé à la COSE, permettant de prendre en compte des expertises propres au MASA. Il est important de reconnaître l’expertise technique et scientifique, mais aussi les compétences rares qui ne sont pas toujours techniques.*

***

Les REN et PR sont reconnus par les professionnels, les inspecteurs et la Commission européenne… mais il y a urgence à ce que la DGAL (et les autres directions d’administration centrale), le réseau des IGAPS et le SRH reconnaissent mieux le réseau d’expertise et mettent à leur disposition les moyens indispensables à leur bon fonctionnement, qu’il s’agisse de pilotage ou de moyens financiers pour leurs déplacements et formation.

La CFDT porte ce sujet depuis plus de 10 ans auprès de l’administration. Il y a eu des avancées mais qui sont insuffisantes. Cette mission du CGAAER est une opportunité pour objectiver la situation et faire des propositions à l’administration pour que le parcours d’expertise soit reconnu à sa juste valeur au vu des enjeux qu’il représente pour le MASA.

Le pouvoir d’achat des agents publics en berne pour 2025

Pas de hausse du point d’indice ni de prime de pouvoir d’achat pour les agents publics en 2025 : un budget d’austérité confirmé

Le gouvernement a tranché : les agents publics ne verront pas d’amélioration de leur pouvoir d’achat en 2025. Le ministre de la Fonction publique, Laurent Marcangeli, a confirmé ce mercredi 29 janvier que le point d’indice resterait gelé et que la Garantie individuelle du pouvoir d’achat (GIPA) ne serait pas versée cette année. Cette décision, justifiée par le contexte budgétaire, suscite de vives réactions parmi les syndicats et les agents concernés.

Un gel du point d’indice maintenu

Lors d’une interview sur RTL, **Laurent Marcangeli a affirmé que** « ***nous ne sommes pas en capacité aujourd’hui d’augmenter le point d’indice pour les fonctionnaires.*** » Cette déclaration s’inscrit dans la lignée des mesures d’austérité mises en place par le gouvernement pour réduire le déficit public. Selon les estimations, une augmentation de 1 % de la valeur du point d’indice représenterait un coût d’environ 2,07 milliards d’euros, dont 880 millions pour la fonction publique d’État, 640 millions pour la fonction publique territoriale et 550 millions pour la fonction publique hospitalière.

La suppression de la prime GIPA confirmée

En plus du gel du point d'indice, **la suppression de la GIPA est également actée**. Cette prime, qui permettait de compenser l'inflation pour les agents publics, n'a pas été versée en 2024 et ne le sera pas non plus en 2025. « *Elle n'a pas été versée en 2024 et il n'est pas prévu de la verser en 2025* », a précisé le ministre. Cette décision, qui représente une économie de 800 millions d'euros, avait pourtant fait l'objet de discussions avec les syndicats, notamment sur l'éventualité d'un recentrage de la GIPA sur les catégories B et C. Cette piste semble aujourd'hui abandonnée.

De plus, le ministre a précisé qu'il n'y aurait pas de mesures catégorielles sur l'année 2025.

Une baisse de l'indemnisation des arrêts maladie

Autre mesure de restriction budgétaire : **la réduction de l'indemnisation des arrêts maladie de courte durée**. Actuellement à 100 %, elle sera ramenée à 90 %, une disposition qui a été votée au Sénat et défendue par le ministre. **Cette baisse devrait permettre une économie de 900 millions d'euros**. En revanche, le gouvernement a renoncé à l'instauration d'un délai de carence de trois jours pour les agents publics en arrêt maladie, une mesure qui avait été envisagée par l'exécutif.

Une politique d'austérité

Ces décisions s'inscrivent dans un plan d'économies global du gouvernement qui vise à ramener le déficit public à 5,4 % du PIB en 2025. Dans ce cadre, plus de 50 milliards d'euros d'économies sont prévus, dont environ 32 milliards via des coupes budgétaires et 21 milliards via de nouvelles recettes. Pour les agents publics c'est l'austérité à tous les étages !

La CFDT-SPAgri regrette évidemment ces choix gouvernementaux. En dehors de ces mauvaises nouvelles, néfastes au pouvoir d'achat des agents publics, d'autres inquiétudes se profilent sur des sujets plus spécifiques au MASA comme la revalorisation de l'IFSE. Même si les mesures catégorielles sont supprimées, la CFDT-SPAgri demandera sans relâche sa mise en place .

> *Sources : AFP / Libération / Acteurs publics / UFETAM*

Secrétaires administratifs : examen professionnel session 2025

Parution de la note de service relative à l'examen professionnel d'accès au corps des secrétaires administratifs au titre de 2025.

DGAL et relocalisation à Maine – Informations du 16

janvier 2025

Aménagement des locaux avenue du Maine : des décisions importantes en février 2025, avec un impact direct sur les conditions de travail dans les futurs locaux de la DGAL

Une réunion sur la relocalisation de la DGAL sur le site de Maine s’est tenue le 16 janvier 2025. Elle était présidée par Maud FAIPOUX, directrice générale de l’alimentation. La présentation a été faite par Cyrille ANTHEAUME, directeur de cabinet, accompagné de différents intervenants en charge du suivi du chantier, dont une représentante du cabinet COLIAS.

La CFDT-SPAgri était représentée par Anne BERTOMEU et Marc JOUMIER.

Pour rappel, la DGAL partagera les locaux avenue du Maine avec l’OPIC, qui assure la maîtrise d’ouvrage pour les bâtiments classés du MASA et le Conseil National de l’Alimentation. Le CGAAER et les organisations syndicales actuellement présents à Vaugirard seront accueillis ailleurs.

Le support de présentation de la réunion est joint en fin de cet article.

Une phase essentielle : la

définition du Micro-zoning

A retenir : un nouveau calendrier et un accompagnement par le cabinet COLIAS :

- **Février 2025** : réunion de 7 à 8 ateliers de 10 personnes avec au minimum participation de tous les chefs de bureaux.
- **11 février 2025** : séminaire des encadrants de la DGAL, avec participation des chefs de bureaux et des chefs de bureaux adjoints. L'aménagement des futurs locaux de la DGAL sera à l'ordre du jour de ce séminaire.
- **Déménagement avenue du Maine** : 1° trimestre 2028.

Le cabinet COLIAS animera ces ateliers et accompagnera les agents de la DGAL jusqu'à l'aménagement dans les nouveaux locaux. Les modalités de cet accompagnement sont en cours de définition.

Des lignes directrices à arbitrer prochainement par la direction

Dans cet article, la terminologie utilisée est la suivante :

- **Un poste de travail** = un bureau + équipement,
- **Une position de travail** = une place en salle de réunion.

Deux scénarii sont actuellement à l'étude, à ce stade, rien ne semble arrêté :

- **Scénario 1 : taux de partage de 1** => soit un poste de travail par agent, le poste n'étant cependant **pas obligatoirement attribué** à un agent ;
- **Scénario 2 : taux de partage de 0,8** => soit 0,8 poste de travail par agent (permettant de prendre en compte les absences liées au télétravail notamment).
  Ce scénario permet de « libérer de l'espace » et de mettre davantage d'espaces communs à disposition de

tous.

Les lignes directrices données prochainement par la direction préciseront notamment le scénario choisi et donc le taux de partage retenu.

Maud FAIPOUX précise que **des adaptations seront prévues en fonction des métiers**, elle cite l'exemple du fonctionnement spécifique de la Mission des Urgences Sanitaires. Elle insiste sur le fait que le deuxième scénario permet de disposer de plus d'espaces communs ; elle ajoute que l'objectif est de ne pas avoir de bureau physique et que les cloisons sont « une perte d'espace ». **Elle précise que la mutualisation des bureaux, individuels ou non, touchera tous les agents de la DGAL, y compris les encadrants**, Des règles de vie devront être définies, en particulier pour l'utilisation des espaces mutualisés.

Par ailleurs, une étude est en cours pour que les communications téléphoniques soient passées via l'ordinateur.

A noter :

- Une attention particulière a été apportée à la qualité de l'isolation acoustique ;
- Un travail poussé sur la régulation thermique des locaux ;
- Une amélioration notable des ouvertures sous les combles quand les agents sont en position assise ;
- 5 places de parking disponibles en sous-sol pour les motos et scooters.

Les enjeux du micro zoning : pour une réelle prise en compte des besoins dans l'aménagement des locaux.

La CFDT-SPAgri rappelle deux caractéristiques du travail communes à de nombreux bureaux de la DGAL :

- *Le travail sur des textes réglementaires longs et*

complexes avec pour conséquence des documents « papier » volumineux ;
- *Des réunions visio ou des échanges téléphoniques longs et non programmés.*

Maud FAIPOUX répond que ces caractéristiques seront prises en compte lors des ateliers sur le Micro-zoning : les moyens matériels restent à définir : armoires de rangement ? casiers ? de quelle taille ? quel positionnement ?

La CFDT-SPAgri regrette l'absence d'une concertation collective des agents de la DGAL sur ce sujet. Dans ce contexte, elle invite les agents, soit à participer aux ateliers prévus le mois prochain (février 2025), au regard des places disponibles, soit à exprimer clairement leurs besoins auprès de leurs chefs de bureaux, de manière individuelle ou en demandant une réunion collective spécifique. De plus, la CFDT-SPAgri invite les agents de la DGAL à lui faire part de toute difficulté relative à l'aménagement des locaux avenue du Maine.

- *Document(s) joint(s) :*

20250116_Point etape_Maine_DGAL_OS